

Banking Jobs 2011: Aktuelle Trends aus dem Arbeitsmarkt der Finanzindustrie

Die Arbeitslosenzahl in Deutschland ist während der ersten Jahreshälfte 2011 unter drei Millionen gesunken. Auch Indikatoren wie der Zeitarbeitsindex des Instituts der deutschen Wirtschaft oder der Bankenindikator Frax zeigen die Belebung am Arbeitsmarkt. Wie ist die Lage in der Finanzindustrie? Was bringt das zweite Halbjahr für den Arbeitsmarkt bei Banken und Versicherungen? Welche Faktoren beeinflussen das Recruiting in der Finanzbranche, wo wird noch eingestellt? Und ist der Aufschwung von Dauer? eFinancialCareers hat drei Praktiker zu ihren Ansichten befragt.

Laut IW-Zeitarbeitsindex ist die Zahl der Zeitarbeitnehmer von Februar auf März 2011 um 1,5 Prozent gesunken. Die meisten Zeitarbeitsfirmen melden aber gestiegene Nachfrage. Wie passt das zusammen? Die Verleiher haben laut IW zunehmend Probleme, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden, die Übernahme von Zeitarbeitern durch Kundenunternehmen scheint zu steigen. Eine überdurchschnittliche Übernahmequote hat das IW bei kleinen, hoch spezialisierten Zeitarbeitsfirmen festgestellt, die meist höher qualifiziertes Personal vermitteln wie in der Finanzbranche. 89 Prozent der Zeitarbeitsfirmen erwartet bis Herbst eine steigende Mitarbeiterzahl.

Geschäftsklima am Finanzplatz ist sehr gut

Dazu passt das gute Geschäftsklima in der deutschen Finanzbranche. Der Finanzplatzindex des Center for Financial Studies an der Goethe-Universität in Frankfurt ist im zweiten Quartal auf 115,9 Punkte gestiegen. Das ist das Niveau des Jahresbeginns 2008, die Lehman-Krise scheint überwunden. Steigende Investitionen (+ 7,2 Punkte) und Mitarbeiterzahlen (+3,9 Punkte) melden vor allem finanzplatzorientierte Dienstleister. Die Kerngruppe der Finanzinstitute samt Börse hatte allerdings rückläufige Werte, abgesehen von den Investitionen. Hier liegen auch die Erwartungen für das zweite Quartal (111,6 Punkte) unter der Beurteilung des ersten Quartals (112,3 Punkte), das allerdings überdurchschnittlich war.

Sorgen macht die künftige Bedeutung des Finanzplatzes Deutschland: Eine wichtige Rolle spielt neben der Diskussion um den Börsenstandort möglicherweise auch die Unsicherheit über die künftige Struktur der deutschen Bankenindustrie, sagt CFS-Direktor Professor Dr. Jan Pieter Krahen. Im ersten Quartal war der CFS-Index für die Beschäftigtenzahlen erstmals seit Oktober 2008 über den Stand von 100 Punkten geklettert dies ist das neutrale Niveau. Maximal kann der Index den Wert von 150 Punkten annehmen, das Minimum sind 50 Punkte.



Fusionen kosten Jobs

Die Fusion aus Deutscher Börse und NYSE ist derzeit in Frankfurt beherrschendes Thema. Nicht nur Gewerkschaften und Betriebsrat, auch Vertreter der Politik aus Stadt und Land befürchten Stellenabbau in vierstelliger Höhe. Die Deutsche Börse dementiert und nannte diese Zahl völlig überzogen - was letztlich heißt: Es wird abgebaut, aber weniger. Auch anderweitig ist Stellenabbau ein Thema, dem guten Klima zum Trotz: Versicherer Talanx will laut Medieninformationen 1000 Stellen kappen. Das Unternehmen hat Kürzungen bestätigt, aber keine Höhe genannt. Bei der Commerzbank sind bis Ende März 5300 Mitarbeiter weggefallen, insgesamt ist ein Abbau von 7400 Stellen bereits vereinbart. Das bedeutet aber auch, dass noch weitere 1600 Angestellte gehen müssen, um das im Zuge der Dresdnerbernahme angekündigte Sparziel von 9000 Stellen bis Ende 2012 zu erreichen. Schwerpunkte des Abbaus sind Privatkundengeschäft und Investmentbanking, geschont werden die Geschäfte in Osteuropa und mit dem Mittelstand.

Auch die LBBW reduziert Personal. Angekündigt sind Einsparungen von 2500 Stellen bis 2013, davon waren 1250 bis Ende April bereits vereinbart. Fehlen also noch 1250 Stellen, nachdem 2010 bereits fast 600 entfallen sind. Ähnlich die WestLB, die 2010 fast 500 Stellen strich. Hier scheinen sich Vorstand und Mehrheitseigentümer aber noch nicht einig über die künftige Ausrichtung, von der auch der Personalbestand abhängt. Derzeit sind Streichungen zwischen 1500 und 3000 Stellen in der Diskussion. Auch die Deka-Bank spart beim Personal, wenn auch in viel geringerem Umfang: Insgesamt 350 Stellen sollen bis Jahresende auf freiwilliger Basis entfallen, über 230 Mitarbeiter haben bereits ein Angebot angenommen. Stellenabbau gibt es paradoxerweise auch dann, wenn Mitarbeiterzahlen steigen, wie die HypoVereinsbank 2010 zeigte. Offiziell legte die Mitarbeiterzahl um 1,4 Prozent oder 1000 Stellen zu. Der Grund war aber nur ein erweiterter Konsolidierungskreis. Tatsächlich sind gut 100 Jobs im Investmentbanking, über 370 im Privatkundengeschäft und fast 330 bei Geschäftskunden gespart worden, in Summe genau 800 Stellen.

Banken expandieren und stellen ein

Aber es gibt auch die guten Nachrichten: Die europäische Versicherungsaufsicht Eiopa wird bis Ende 2011 gut 20 Stellen in Frankfurt schaffen, bis 2014 weitere 70. Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater erwartet 2011 ein Umsatzplus von 10 Prozent für Personalberater aus dem Bankbereich und von 8,2 Prozent für auf Versicherungen spezialisierten Headhunter. Auch Credit Suisse hat Stellenaufbau angekündigt, die gestiegenen regulatorischen Anforderungen würden für 100 neue Jobs sorgen. Außerdem soll in den Bereichen Rohstoffe und Emerging Markets expandiert werden. UBS hat im ersten Quartal die Mitarbeiterzahl um fast 800 erhöht und die Targobank plant



zehn neuen Filialen und sucht derzeit 140 Mitarbeiter für die Vermögensverwaltung. In Frankfurt hat die staatliche KfW im Mai ein neues Erweiterungsgebäude für 440 Mitarbeiter eingeweiht.

Auch die Deutsche Bank als nationaler Branchenprimus und auch global führendes Institut ist auf Wachstum beim Personal eingestellt. Anke Kirn, Leiterin Resourcing Deutschland sagt: Wir sind mit der Übernahme von Postbank, Sal. Oppenheim sowie Teilen des Firmenkundengeschäfts von ABN Amro in den Niederlanden beim Personal in allen Geschäfts- und Infrastrukturbereichen sehr gut aufgestellt. Ende 2010 betrug die Anzahl der Mitarbeiter im Deutsche Bank-Konzern mehr als 102.000 Vollzeitstellen. Trotzdem stellt die Bank weiter ein und sucht vor allem junges Personal: Im Interesse einer langfristigen Nachwuchsplanung stellt die Deutsche Bank weltweit jedes Jahr etwa 700 Trainees für ihre Geschäfts- und Infrastrukturbereiche ein, davon etwa 200 in Deutschland, so Kirn. Rund die Hälfte der Trainees arbeitet in der Kundenberatung oder in beratungsnahen Bereichen. Derzeit suchen wir noch etwa 25 Trainees für einen Einstieg bis September 2011, und zwar für das Privatkundengeschäft, für Group Technology und für Asset Management. Zusätzlich stellen wir in Deutschland jedes Jahr rund 600 junge Frauen und Männer als Auszubildende ein. Berufserfahrene Mitarbeiter unterschiedlicher Karrierestufen rekrutiert die Deutsche Bank je nach Bedarf, genaue Angaben dazu machte Kirn nicht. Bei der Vergütung orientiert sich das Institut an der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Wettbewerb. Generell gilt für das Vergütungssystem: mehr fix im Verhältnis zu variabel, Boni werden über mehrere Jahre gestreckt, ein größerer Anteil der Boni wird in Form von Aktien gezahlt, die Bank hat Claw-Back-Klauseln zur Rückforderung von Boni, zahlt keine Garantie-Boni und achtet generell auf eine Entkoppelung von Risikobereitschaft und Vergütung.

Umbau der Bankenlandschaft bringt Jobs bei Beratungen

Die Umstrukturierungen und Fusionen bei den Banken sorgen in der Beratungsbranche für hohen Personalbedarf. Das berichten Aleksander Montalbetti vom Frankfurter Executive Search-Unternehmen Montalbetti Associates und **Verena van de Weyer** von der **Frankfurter Executive Search-Firma Fricke Finance & Legal**. Den Angaben nach profitieren alle Sparten der Beraterbranche. Strategieberatungen ebenso wie eher technologie-orientierte Berater suchen zum Teil händeringend nach neuem Personal. Gefragt sind vor allem Senior Berater und Projektleiter mit Berufserfahrung von vier bis acht Jahren, inhaltlich sind Controlling, regulatorische Themen, Steuern und Capital Markets, sowie die Implementierung bzw. Integration von IT-Systemen und die Optimierung von Arbeitsprozessen gefragt.

Auch Konstantin A. Werner, Director bei Michael Page International in Frankfurt, sieht großen Personalbedarf, insbesondere in den Bereichen

Finance/Controlling, HR und im Ingenieurbereich. Und zwar auch interim über die gesamte Wertschöpfungskette, sogar Marketingpositionen sind aktuell stark nachgefragt, sagt Werner. Die Personalbudgets in der Finanzbranche sind durch den generell knappen Expertenmarkt, weitere Internationalisierung und etliche Integrationsaufgaben wie etwa bei Commerzbank und Dresdner Bank sowohl für Festanstellungen als auch für Freelancereinsätze gestiegen. Diese Post-Merger-Situationen sorgten für eine sehr hohe Nachfrage nach IT-Kräften. In den internen Bereichen wie etwa Risk Management oder Advisory werde verstärkt auf Industrie- und Bankenseite eingestellt, auch bei Beratungsgesellschaften. Der Grund dafür sind die herrschenden politischen, ökonomische und Finanzrisiken, erklärt Werner. Im Bereich Sales hätten derzeit sowohl erfahrene Experten mit entsprechenden Honorarvorstellungen als auch der hungrige Nachwuchs Chancen. Das ist sehr branchenspezifisch. Neue, dynamische Industrien bevorzugen karrierebewusste Young Professionals. Etablierte Unternehmen möchten häufig eine heterogene Teamkonstellation erreichen. Erfahrene Mitarbeiter bringen häufig ein belastbares Netzwerk mit, wechseln allerdings auch eher nur bei einem tatsächlichen Gehaltssprung. Generell tendieren Unternehmen außerhalb des klassischen Private Equity Umfelds derzeit zu höheren Fixgehältern und angepassten Boni, so die Erfahrungen von Werner. Das gilt sogar für namhafte deutsche Banken, fügt er hinzu.

Sparkassen und Versicherungswirtschaft weitgehend stabil

Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband erwartet für 2011 und 2012 eine stabile Entwicklung im Personalbereich mit weiterer Stärkung des Vertriebssektors. Für die Landesbanken sei eine Tendenzaussage allerdings nicht möglich, so der Verband weiter, da die Entwicklung in den einzelnen Instituten unterschiedlich verlaufen werde: Teils steht die Konsolidierung im Vordergrund, teils gibt es stabile Entwicklungen bis zu moderatem Ausbau. Bei den deutschen Erst- und Rückversicherern ist nach Auskunft von Dr. Michael Gold, Geschäftsführer beim Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland für 2011 mit einem leichten Rückgang der Beschäftigung im Innendienst zu rechnen, während beim angestellten Außendienst per Saldo eine schwarze Null zu erwarten ist. Für 2011 planen die Unternehmen erneut eine Ausweitung ihrer Ausbildungsaktivitäten, vorausgesetzt sie schaffen es, den Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen, was bereits 2010 in einigen Regionen problematisch war.

Die Versicherer suchen demnach in den Bereichen Risikomanagement, Controlling, Rechnungslegung, Compliance, IT sowie Produktentwicklung überdurchschnittlich viele neue Mitarbeiter. Auch Mitarbeiter mit Interesse am Vertrieb und mit hoher Kundenorientierung haben nach Meinung von Dr. Gold sehr gute Einstiegschancen in der Branche. Von Kürzungen betroffen seien insbesondere die Bereiche, in denen Abläufe zunehmend standardisiert und automatisiert werden. Zugleich werde der Arbeitsmarkt in der



Versicherungsbranche in bestimmten Bereichen bereits durch deutlichen Fachkräftemangel geprägt. Aktuare und Mathematiker werden teilweise händeringend gesucht, sagt Gold.

Der demografische Wandel werde vor der Versicherungswirtschaft nicht halt machen, die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte (Auszubildende und Hochschulabsolventen) stelle die Unternehmen vor eine zunehmende Herausforderung.

Neue Bankenkrise am Horizont?

Ein warnender Ausblick in die Zukunft kommt von Senior Research Fellow Dr. Dirk Rudolph von der Frankfurt School of Finance & Management (FSFM) obwohl der von ihm herausgegebene Arbeitsmarktindex Frax gerade neue Höchststände erklimmt. Vor allem die Institute, die klassisches Banking betreiben also Sparkassen und Genossenschaftsbanken sind gut durch die Krise gekommen, sagt der Wissenschaftler. Allerdings seien die Aussichten derzeit insgesamt sehr unklar trotz des aktuell guten Arbeitsmarktes. Viele offene Stellen klingt erst einmal gut, so Rudolph, aber ob die auch wirklich alle besetzt werden ist noch nicht raus. Wenn es 2011 kein großes Erdbeben im Finanzbereich gibt, insbesondere wenn die USA ihre Verschuldung in den Griff bekommen, dann werde 2011 wohl mit einem Plus bei den Stellen enden. Die Aussichten darüber hinaus aber seien sehr unsicher: Solange einige der Banken in extrem risikoreiche Staatspapiere investieren, sind Prognosen zu ihrer Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung kaum möglich. Einige Banken haben offenbar zu wenig aus der letzten Bankenkrise gelernt. Und da es kaum unabhängige Ursachenanalysen gibt, steht uns vermutlich die nächste Bankenkrise bald ins Haus, fürchtet Rudolph. Ob die noch 2011 oder erst 2012 oder 2013 komme, lasse sich derzeit kaum abschätzen. Aber eines sei klar: Mit einer Verzögerung von ein paar Monaten macht sich das dann auch am Arbeitsmarkt bemerkbar, weiß der Wissenschaftler.

Derzeit aber brummt der Arbeitsmarkt in der Finanzindustrie. Der Arbeitsmarktindex Frax von Rudolph misst seit Juli 2007 monatlich die Veränderung der offenen Stellen bei deutschen Banken, indem er die Veröffentlichungen in spezialisierten Jobbörsen darunter auch eFinancialCareers zählt. Rudolph berichtet aktuell von einer sehr guten Arbeitsmarktsituation, der Mai-Indikator für den April ist auf über 120 Punkte gestiegen der höchste Wert seit Einführung und fast doppelt so hoch wie der Tiefststand im März 2009. Der Indikator für den Mai wird Mitte Juni veröffentlicht, laut Rudolph zeichnet sich aber bereits ab, dass es weiter viele offene Stellen in der Branche gibt. Seit November 2010 legt der Frax kontinuierlich zu. Insbesondere seit Februar steigt er sehr stark und signalisiert eine deutliche Erholung. Alleine im Februar ist er um 20 Prozent gegenüber dem Vormonat



gestiegen der höchste Anstieg offener Stellen im Finanzbereich seit Start des Indikators.

Fazit Licht und Schatten

Der Arbeitsmarkt in der Finanzbranche lässt sich derzeit nicht mit einer einzigen Bewertung fassen. Trotz vielerorts wieder guter Geschäftszahlen sorgen Strukturanpassungen und Merger weiter für Stellenabbau. Andererseits gibt es aber auch Bereiche im Arbeitsmarkt, die genau davon profitieren. Und Banken wie Versicherer setzen weiter auf den Nachwuchs, bilden aus und sind teils sogar händeringend auf der Suche nach den passenden Bewerbern. Und auch nach erfahrenen Kräften mit dem passenden Profil. Dass weiterhin hohe Risiken bestehen spiegelt sich nicht zuletzt in den täglichen Nachrichten aber wer genau hinsieht und gut positioniert ist kann, das zeigen die Aussagen von Praktikern, sich behaupten und profitieren.