

eFinancialCareers.de, Januar 2011

Gute Jobs bei bösen Ratingagenturen: Karrierewege bei S&P, Moody's und Fitch

Manche halten die drei Ratingagenturen S&P, Moody's und Fitch für eine Waffe der USA, um die Eurozone niederzuringen oder sogar gleich für das Reich des Bösen. So vertritt Linksfraktions-Chef Gregor Gysi die Ansicht, „dass die amerikanischen Ratingagenturen und die Banken einen Krieg gegen die europäischen Völker führen.“

Doch an dieser Stelle soll es nicht um Verschwörungstheorien und die Frage gehen, ob das Downgrade Frankreichs und Österreichs von AAA auf AA+ durch S&P gerechtfertigt ist oder nicht. Vielmehr wollen wir untersuchen, welche attraktiven Karrierechancen die drei vermeintlichen Bösewichter offerieren.

Eine europäische Rating-Agentur könnten Stellensegen für Frankfurt bringen

Zumal die Zahl der offenen Stellen in Kürze rasant zunehmen könnte. Denn Roland Berger plant den Aufbau einer europäischen Ratingagentur mit Sitz in Frankfurt, um das Oligopol der drei US-Agenturen aufzubrechen.

Branchenbeobachter rechnen mit bis zu 1000 neuen Stellen, die im Zuge des ambitionierten Projekts weltweit entstehen könnten. Mit von der Partie sind die Deutsche Börse, die hessische Landesregierung und Frankfurt Main Finance.

Doch schon heute bieten die Ratingagenturen sichere Arbeitsplätze. „Trotz der ersten Finanzkrise geht es den Ratingagenturen gut“, beobachtet **Jörg Fricke** vom Executive Search-Unternehmen **Fricke Finance & Legal** in Frankfurt. Denn die Rating-Verträge laufen normalerweise über zwei Jahre, womit sich der ein oder andere konjunkturelle Abschwung überstehen ließe. Daher würden S&P, Moody's und Fitch regelmäßig nach neuem Personal suchen.

Bei Ratingagenturen sind die Chinese Walls besonders hoch

Allerdings beschäftigen die drei US-Unternehmen in Frankfurt eine recht überschaubare Zahl an Mitarbeiter. Bei S&P stehen rund 120 Beschäftigte in Lohn und Brot und bei Fitch sind es etwa 40 in Deutschland und 2000 weltweit.

„Das klassische Profil ist der Analyst“, erläutert Fitch-Sprecher Christian Giesen. Von den 40 Mitarbeitern in Frankfurt handle es sich allein um etwa 25 Analysten. Die übrigen Mitarbeiter seien zumeist im Business Development tätig. „Das sind die Kollegen, die mit den kommerziellen Aspekten des Unternehmens zu tun haben“, sagt Giesen.

Zwischen dem kommerziellen und dem Analyse-Bereich existiere eine Chinese Wall. „Durch die Agentur geht eine strenge Trennung zwischen Leuten, die im



FRICKE FINANCE & LEGAL
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

Vertrieb arbeiten, und den Analysten“, betont Giesen. Die Analysten dürften nicht wissen, wie viel Geld ein Mandat wert sei. „Die Idee des Key Account-Management gibt es bei uns nicht“, ergänzt Giesen. Alle Aufträge würden gleichermaßen bearbeitet.

Was man als Analyst mitbringen muss....

Entsprechend der Trennung in Analysten und Business Development unterscheidet sich auch das Profil der Mitarbeiter. Bei Analysten erwarte Fitch einen wirtschaftswissenschaftlichen oder mathematischen Hochschulabschluss. Darunter befänden sich auch Doktoren der Mathematik, die die hochkomplexen Finanz-Modelle errechnen, auf die sich viele Analysen stützen.

„Es kommt nicht so oft vor, dass wir Studenten nach der Uni gleich einstellen“, sagt Giesen. Vielmehr setze Fitch bereits „Krediterfahrung“ voraus. Denn beim Rating handle es sich um fundamentale Kreditanalyse. Diese Berufserfahrung könnten die Analysten z.B. bei Banken, Wirtschaftsprüfer oder als Underwriter bei Versicherungen gesammelt haben. Allerdings seien beispielsweise auch Mitarbeiter aus der Automobilindustrie als Analysten für diese Branche denkbar, wenn sie bei ihrem früheren Arbeitgeber im Bereich Risikoanalyse tätig waren und generell einen guten Überblick über ihren Sektor hätten.

Laut Fricke sei der Job bei einer Ratingagentur für Analysten von Banken hochattraktiv. „Das ist ein anderes Kaliber. Ein Analyst in der Ratingagentur hat richtig was zu sagen. Ein Analyst in der Bank kann hingegen ein kleiner Sachbearbeiter sein“, sagt Fricke. Mitarbeiter aus der Bank würden Aktien aus Anlegerperspektive bewerten und mit Buy, Sell oder Hold einstufen. Dagegen würden Analysten von Ratingagenturen bei der Unternehmensbewertung die Perspektive eines Gläubigers einnehmen.

Auch die Bezahlung im Fixum sei bei Rating-Agenturen oftmals besser als bei Banken. Denn ein Analyst bei S&P, Moody's oder Fitch gleiche eher einem Bereichsleiter in der Bank. Doch auch umgekehrt hätten Analysten Chancen. „Ein Analyst von einer Rating-Agentur ist auch für Banken interessant“, ergänzt Fricke.

...und was ein Sales-Mitarbeiter mitbringen muss

Um im Business Development, also letztlich im Vertrieb einer Rating-Agentur, anheuern zu können, scheinen die Kriterien nicht ganz so scharf zu sein. Laut Giesen würden auch in diesem Bereich acht von zehn Mitarbeitern ein Studium mitbringen. Darüber hinaus werde Vertriebserfahrung und profundes Kapitalmarktwissen erwartet. Aus diesem Grunde hätten Sales-Mitarbeiter von Banken gute Aussichten. „Es ist schon von Vorteil, den Vertrieb von Finanzprodukten im Lebenslauf stehen zu haben“, ergänzt Giesen.



Unterdessen plant zumindest Fitch derzeit keinen größeren Personalaufbau. Dennoch gebe es gelegentlich Stellen, die neu besetzt werden müssten. Überdies sorgten auch neue Trends für Einstellungen. Vor der Finanzkrise seien dies die Verbriefungen gewesen, während heute beispielsweise kommunale Finanzierung und Pfandbriefe ein Thema seien.

Doch die richtige Einstellungsoffensive dürfte erst eintreten, wenn Roland Berger seine Initiative in die Tat umsetzt – seit dem Downgrade Frankreichs und Österreichs sind die Chancen hierfür deutlich gestiegen.