

eFinancialCareers.de, Januar 2014

Der Optimismus ist zurück: Was deutsche Headhunter für 2014 prognostizieren

Sobald die Banker ihren Bonus für das abgelaufene Jahr eingestrichen haben, beginnt für Headhunter die Hochsaison. Doch bevor Banken und andere Finanzdienstleister tatsächlich zu Neueinstellungen schreiten, orientieren sie die Headhunter ihrer Wahl bereits über ihre anstehenden Pläne. Von daher haben Personalvermittler ein feines Gespür, was in den kommenden Monaten auf den Arbeitsmarkt zukommt. Wir haben mit einschlägigen Headhuntern aus Deutschland gesprochen.

„Die Personalplanung wird immer früher umgesetzt“, beobachtet Headhunter **Thomas von Ciriacy-Wantrup** von **Fricke Finance & Legal** in Frankfurt. Während früher erst im neuen Jahr die Unternehmen mit den Headhuntern sprachen, sei dies aktuell bereits im Dezember geschehen. „2014 wird ein gutes Jahr werden. Der Jobmarkt wird deutlich in Bewegung geraten“, prognostiziert von Ciriacy-Wantrup. „Wir haben positive Signale erhalten.“

Bei M&A-Analysten und Associates besteht hohe Nachfrage

„Es gibt eine extreme Lücke im Junior-Bereich. Ob die in 2014 geschlossen werden kann, ist fraglich“, meint die auf M&A spezialisierte Headhunterin Sabrina Tamm aus Frankfurt. Einerseits hätten die Banken in den zurückliegenden Jahren relativ wenige Berufseinsteiger angeheuert, andererseits wären viele Analysten und Associates zu Großunternehmen außerhalb der Finanzdienstleistungen gewechselt. „Die große Frage ist, ob auch mehr Senior Personal - ab den Direktoren aufwärts – gesucht wird“, ergänzt Tamm. Dazu müsse das M&A-Geschäft erst deutlich anspringen. In vielen Teams würde die Personalpyramide gewissermaßen auf dem Kopf stehen. Das Verhältnis von Führungskräften zu Junior-Personal sei recht ungünstig.

Headhunter Dirk Albütz, der nach einem Jahr in London und sechs Monaten in Zürich nach Frankfurt zurückgekehrt ist und sich mit der Fibance Executive Search Advisory selbständig gemacht hat, sieht dies ganz ähnlich. Seit dem Beginn der Finanzkrise in 2008 wurden weniger Einsteiger von den großen Investmentbanken angeheuert. Folglich gebe es eine Lücke von Fachkräften mit fünf bis sechs Jahren Berufserfahrung. „Das ist einfache Mathematik“, sagt Albütz. Einzelne Banken seien derart verzweifelt, dass sie Kandidaten dieses Senioritätslevels unabhängig davon, auf welchen Branchensektor sie sich spezialisiert hätten, einstellen würden. „Das müssen Sie sich einmal vorstellen“, kommentiert Albütz.



FRICKE FINANCE & LEGAL
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

Für 2014 rechnet Albütz mit wenigen großen Transaktionen. Ganz anders im Midcap-Bereich. „Einzelne Häuser – insbesondere Auslandsbanken – fahren regelrechte Mittelstandsoffensiven“, beobachtet Albütz. Daher hätten Kandidaten im Midcap-Geschäft generell gute Chancen.

In Private Equity und alternativen Investments geht's bergauf

„Im ganzen Private Equity-Sektor wird intensiv gesucht. Das gilt vor allem für Bereiche, die mit Immobilieninvestments zusammenhängen“, beobachtet von Ciriacy-Wantrup. Durch die Geldschwemme der Notenbanken und die niedrigen Zinsen seien derzeit Sachwerte wieder gefragt. Immer mehr Investoren kaufen den Banken problematische Wertpapiere und Finanzierungsportfolios ab, sogenannte „Distressed Investments“, darunter auch viele Immobilienfinanzierungen. Dafür werden Fachkräfte gesucht, die sich damit auskennen.

Laut Albütz fließe viel ausländisches Kapital in die starke deutsche Wirtschaft. Da die Aktienkurse bereits Rekordhochs erklommen haben und das Zinsniveau rekordniedrig ausfällt, ströme viel Geld in alternative Anlagen wie etwa Private Equity.

Aus diesem Grund wollen sich viele Private Equity-Fonds verstärken. „Die Fonds können es sich aber immer noch leisten, bei der Rekrutierung sehr wählerisch vorzugehen. Es gibt einfach relativ viele interessierte und qualifizierte Kandidaten“, erzählt Albütz. Denn die Branche sei immer noch sehr attraktiv. Mitarbeiter in Private Equity-Teams trügen mehr Verantwortungen als in M&A-Abteilungen. Darüber hinaus würden PE-Mitarbeiter ab dem mittleren Senioritätslevel neben Festgehalt und Bonus auch am „Carried Interest“ beteiligt. Dabei handelt es sich um den Gewinn, den eine Private Equity-Gesellschaft bei der Veräußerung einer Investition erzielt.

Noch mehr gesucht als Kandidaten aus den M&A-Teams der einschlägigen Investmentbanken seien Bewerber, die auch schon einmal Berufserfahrung in einem Unternehmen gesammelt hätten. „Die haben in der Regel einen besseren Überblick über die Finanzierungsbedürfnisse eines Unternehmens“, sagt Albütz.

Equity Capital Markets immer noch schwierig

Die Aktienkurse erklimmen einen Höchststand nach dem anderen und eigentlich gibt es genug Unternehmen, die an einem Börsengang interessiert sind. Beste Voraussetzungen also für Equity Capital Markets (ECM) – sollte man meinen. Dennoch ist Albütz skeptisch: „Börsengänge scheitern in Deutschland häufig an dem komplizierten Strukturen des Prozederes, die seit dem Börsengang der Telekom 1996 nahezu unverändert geblieben sind. Das ist in Großbritannien



alles viel einfacher.“ Das wirke sich natürlich auch negativ auf die Fachkräftenachfrage aus.

Aufschwung im Asset Management geht weiter

Dagegen profitiert das Asset Management von der positiven Stimmung an den Märkten. „Wir gehen davon aus, dass der Aufwärtstrend aus der zweiten Jahreshälfte 2013 sich in den ersten beiden Quartalen 2014 fortsetzt“, sagt Headhunter Carsten Kröhl von Heads! in Frankfurt, der aufs Asset Management spezialisiert ist. Im Frontoffice seien vor allem Sales für institutionelle Kunden und Wholesale gesucht. „Doch auch im Portfoliomanagement sehen wir wieder Bewegung“, ergänzt Kröhl. „Wenn erst einmal mehr im Frontoffice einstellt wird, dann folgen erfahrungsgemäß mit einiger Zeitverzögerung auch Einstellungen im Middle- und Backoffice.“

Laut Headhunter Manuel Rehwald von Rehwald Associates in Frankfurt und München verlangen insbesondere die institutionellen Kunden von Fondsgesellschaften eine qualitativ hochwertige Beratung. „Daher werden in diesem Segment verstärkt Sales-Mitarbeiter gesucht, die nicht nur verkaufen, sondern vermehrt auch gut beraten können“, erläutert Rehwald. Dies wirke sich auf nachgelagerte Funktionen wie zum Beispiel die Kundenbetreuung ebenfalls aus. Auch hier stiegen die Anforderungen. „Im Wholesale-Bereich wird es in 2014 darum gehen, die bereits gewonnen Assets gegenüber der Konkurrenz zu verteidigen, da auch in diesem Segment der Wettbewerb weiter zugenommen hat.“

EZB räumt den Consulting-Arbeitsmarkt leer

Die Europäische Zentralbank (EZB) steht vor der Herkulesaufgabe, innerhalb von keinem Jahr 1000 Mitarbeiter für die neue europäische Bankenaufsicht anzuheuern. Laut Headhunter Raphael Rosenfeld von Talentspy in München wird die EZB für die Bereiche Risikomanagement, Compliance und Regulierung vermutlich reichlich Fachkräfte von den Wirtschaftsberatungen wie den Big 4 abwerben. Besonders gesucht wären Experten mit mittlerer Berufserfahrung von vielleicht vier bis acht Jahren.

„Das wird von den Beratern auch dankend angenommen werden“, meint Rosenfeld. Denn bei der EZB müssten die Fachkräfte nicht länger aus dem Koffer leben und die EZB besitze aus steuerlicher Sicht ein interessantes Gehaltsgefüge.

Wenn Mitarbeiter zur EZB wechseln, hinterließen sie bei ihrem alten Arbeitgeber Lücken, die wiederum gefüllt werden müssten. „Dadurch setzt sich das Karussell in Bewegung“, ergänzt Rosenfeld. Für den Consulting-Arbeitsmarkt – auch

jenseits von Compliance und Risikomanagement – dürfte 2014 ein gutes Jahr werden.

Wo immer etwas geht: IT in Finance und Rating-Agenturen

Sowohl bei Banken als auch bei Consulting-Unternehmen für die Bankenbranche werden IT-Fachkräfte händeringend gesucht. „Dabei geht es immer um die Schnittstelle zwischen IT und Finance. Wenn diese Leute auch noch kommunikative Kompetenz mitbringen, dann ist das super“, sagt Headhunterin Stefanie Storck von Capital Talen in Frankfurt. Allerdings sei dies nicht immer ganz leicht zu finden.

Ein weiterer Klassiker seien die Ratingagenturen, die über ein konjunkturreistentes Geschäftsmodell verfügen. „Dort werden Rating-Analysten, Produkt-Spezialisten und Sales-Mitarbeiter gesucht“, erläutert Storck. Das gelte sowohl für den Junior-, als auch für den Senior-Level. „Auf breiter Front eben“, ergänzt Storck.