

Unverkäufliche Leseprobe des Econ Verlages



Alle Rechte vorbehalten.

Die Verwendung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages urheberrechtswidrig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung oder die Verwendung in elektronischen Systemen.

© Econ Verlag

Weitere Infos unter:

<http://www.econ-verlag.de>

Rita Stiens

Banken, Versicherungen & Finanzberatung

Berufsstart, Jobprofile, Firmenporträts

Econ

Das vorliegende Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Weder Autor noch Verlag können für eventuelle Nachteile, die aus den im Buch gegebenen praktischen Hinweisen resultieren, eine Haftung übernehmen.

Econ eBooks ist ein Unternehmen
der Econ Ullstein List Verlag GmbH & Co. KG

1. Auflage 2001

ISBN 3-430-10628-1

© 2001 by Econ Ullstein List Verlag GmbH & Co. KG, München
Alle Rechte vorbehalten. Printed in Germany
Gesetzt aus der Stone Serif bei Leingärtner, Nabburg
Konvertierung: Econ eBooks, München

Inhalt

Vorwort	11
Der Arbeitsmarkt	15
Die Beschäftigungslage: Ein Spiegelbild der Dynamik des Wandels	17
Geschäftsfelder mit Zukunft	19
Ups und Downs am Arbeitsmarkt	21
Die Finanzindustrie im Spiegel von Stellen- marktanalysen	23
IT-Know-how: Weiterhin stark gefragt.	24
Der internationale Arbeitsmarkt	26
Die Branche	29
Tief greifender Wandel in der Finanzindustrie	29
Stichwort: Allfinanzkonzern/Fusionen	31
Stichwort: Universalbank/Fokussierung.	32
Stichwort: Vertriebswege	34
Stichwort: Investmentbanking	36
Stichwort: Neue Geschäftsfelder	39
Die Bankenlandschaft	41
Die privaten Banken.	43
Der öffentlich-rechtliche Bankensektor.	47
Die Genossenschaftsbanken.	50
Die Direktbanken	51
Kapitalanlagegesellschaften	54

Die Bausparkassen	56
Die deutschen Börsen	57
Der Leasingmarkt in Deutschland	58
Die Versicherungswirtschaft	60
Von der Versicherung zum Finanzdienstleister	63
Die unabhängige Finanzvermittlung	66
Die Immobilienwirtschaft	67
Die Qualifikation	71
Die Wahl der Hochschule	73
Die Wahl des Studiengangs	74
Spezifische Studiengänge an privaten Ausbildungs- stätten	76
Spezifische Studiengänge an staatlichen Universitäten	77
Spezifische Studiengänge an Fachhochschulen	81
Das Studium an der Berufsakademie	83
IT in der Finanzindustrie	83
Schlüsselqualifikationen (Soft Skills)	92
Fremdsprachenkenntnisse und Mobilität	93
Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Kunden- orientierung	95
Kundenorientierung als Unternehmensmaxime	96
Belastbarkeit und Motivation	98
Hard Skills und Soft Skills: Anforderungsprofile aus der Praxis	102
Beispiel 1: Versicherungsvertriebe	103
Beispiel 2: Das Firmenkundengeschäft Banken	104
Beispiel 3: Filialgeschäft	105
Beispiel 4: Investmentbanking	109
Ausbildungsberufe	113
Kaufleute	113
Bankkaufmann/-frau	113
Versicherungskaufmann/-frau	114

Kaufmann/-frau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	116
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	117
Die neuen IT-Ausbildungsberufe	118
Der Beruf Fachinformatiker/in	119
IT-Systemelektroniker/in	120
Informatikkaufmann/-frau	121
IT-Systemkaufmann/-frau	121
Die Weiterbildung	123
Die Karriere: Eine Frage der Kompetenz	125
Weiterbildung im Fernstudium	128
Der MBA (Master of Business Administration)	132
Pro und Kontra MBA	135
Weiterbildung an einer Akademie	136
Die Bankakademie und Hochschule für Bauwirtschaft (HfB)	137
Die Sparkassenakademie	138
Die Deutsche Versicherungsakademie	139
Berufsbildungswerk Bausparkassen	140
Immobilienakademien	140
Zertifizierungen	143
Certified Financial Planner (CFP)	144
CEFA-Investmentanalyst/DVFA	145
Globaler Abschluss CIIA™ Certified International Investment Analyst	145
Zertifizierter Immobiliensachverständiger	146
Entwicklungsprognosen Weiterbildung	149
Jobsuche und Bewerbung	153
Die Jobsuche	155
Stellenanzeigen in Printmedien	156
Stellensuche im Internet/E-Cruitment	157
Online-Jobbörsen	159
Der Personalberater-Kontakt	164

Der Direktkontakt	166
Hochschulkontaktmessen	167
Recruitment-Veranstaltungen	167
Die Bewerbung	171
Die schriftliche Bewerbung	177
Das Anschreiben	179
Der Lebenslauf	180
Das Bewerbungsfoto	181
Das Zusammenstellen der Mappe	182
Die Onlinebewerbung	183
Das Auswahlverfahren	186
Was ziehe ich zum Vorstellungsgespräch an?	186
Sinn und Zweck des Vorstellungsgesprächs	187
Testverfahren	191
Das Assessmentcenter	192
Psychologische Tests	194
Die Auswahlentscheidung	196
Das Gehalt	199
Die Gehaltsverhandlungen	201
Das Gehaltsgefüge	203
Die Gehaltsstruktur	207
Die variable Vergütung	207
Zusatzleistungen	208
Einstiegswege und Berufsfelder	213
Das Traineeprogramm	215
Traineeprogramm Corporate Finance der Baden-Württembergischen Bank	216
Vertriebs-Traineeprogramm der Victoria Versicherung	216
Vertriebs-Traineeprogramm der AXA Colonia	217
Traineeprogramm Personal der Deutschen Bank . .	217
Traineeprogramm Asset-Management der Commerzbank	218

Berufsfelder	220
Berufsfelder Banken	222
Privat- und Geschäftskunden	222
Firmenkunden/Corporate Finance	223
Immobilienfinanzierung und Immobilienkunden	225
International Markets	225
Asset Management	227
Unternehmenssteuerung.	227
Berufsfelder Versicherungen	229
Berufsfeld Selbstständige Finanzberater	236
Freie Vermögensberater	236
Freie Vermögensverwalter	237
Freie Versicherungsmakler	238
Berufsfeld Consultant	238
IT-Berufsfelder	239
Die Softwareentwicklung	239
Die DV-Organisation.	240
Netzwerkmanagement und -administration	241
IT-Controlling, IT-Sicherheit und Datenschutz	242
Tätigkeiten im Rechenzentrum	242
Der Berufsstart	245
Die Probezeit	245
Sich erfolgreich integrieren	247
Firmenporträts	251
Literatur und Internet-Informationen	333
Wichtige Adressen	343

Vorwort

Die Finanzbranche erlebt einen Umbruch, den Experten als »historisch« bezeichnen. Die entscheidenden Faktoren für den nachhaltigen und tief greifenden Wandel sind die rasante Entwicklung der Informationstechnologie, die Liberalisierung der Märkte und die damit einhergehende Globalisierung. Zudem haben sich nicht zuletzt auch die Angebots- und Nachfrageseite gravierend verändert. Der daraus resultierende Wettbewerbs- und Innovationsdruck ist für alle Finanzdienstleister gewaltig.

Die Finanzindustrie für die Zukunft fit zu machen, kann also nur bedeuten, sämtliche Geschäftsprozesse auf die neuen Bedingungen – die wachsende Komplexität und die Dynamik der Märkte – auszurichten.

Mega-Fusionen sind die spektakulärste Reaktion auf die neuen Gegebenheiten. Seit der im Frühjahr 2001 eingeleiteten Übernahme der Dresdner Bank durch den Versicherungsriesen Allianz ist auch hierzulande der Begriff Allfinanzkonzern in aller Munde. Die Münchener HypoVereinsbank stieg durch den Zusammenschluss mit der Bank Austria zum drittgrößten Kreditinstitut Europas auf und durch das Zusammengehen von DG Bank und GZ-Bank entstand der genossenschaftliche Bankgigant DZ Bank AG.

Mit der Ankündigung, eine aggressive Expansionsstrategie zu verfolgen, reagierte Rolf Breuer, Vorstandssprecher der Deutschen Bank, während der Hauptversammlung

2001 auf die starken Konkurrenten Dresdner und Allianz sowie das Bündnis von Münchener Rück und HypoVereinsbank.

Elf Millionen Kunden hat die Deutsche Bank derzeit, ihr Ziel sind 30 Millionen. Nach passenden Übernahmekandidaten wird europaweit und auch in Amerika Ausschau gehalten. Mit Sicherheit wird künftig kaum ein halbes Jahr vergehen, in dem nicht weitere Meldungen über Fusionen in der Finanzbranche für Schlagzeilen sorgen werden.

Aber auch innerhalb der einzelnen Unternehmen gibt es Bewegung: Sie sortieren ihre Produkte und Dienstleistungen neu. Um nur zwei Beispiele zu nennen:

- Die Postbank erweitert ihre Palette um die Bereiche Postbank Privatkredit, Discount Brokerage, Bausparen mit Wüstenrot und bietet mit der PB-Versicherung Renten-, Lebens- und Unfallversicherungen an. Sachversicherungen sollen folgen, um die noch bestehende Versicherungslücke zu schließen.
- Im Zuge der Neuordnung der Banken- und Versicherungslandschaft wollen die Commerzbank und die Aachener-und-Münchener-Gruppe ihre Zusammenarbeit intensivieren. Die AM-Gruppe plant, bis zum Jahr 2004 an bis zu 500 Standorten der Commerzbank Allfinanzzentren einzurichten. Und die Commerzbank arbeitet an der Einrichtung von Banking-Zentren an etwa 250 AM-Standorten.

Die Zeiten, da die Finanzindustrie ein in sich ruhender Koloss mit beamtenähnlichen Arbeitsbedingungen und eher behäbigen Karriere- und Gehaltsstrukturen war, sind definitiv vorbei. Zu Beginn des dritten Jahrtausends muss die Branche, die mit ungeheurem Tempo wächst, darauf ausgerichtet bleiben, Innovationen erfolgreich und kompetent zu managen. Wer heute in die Finanzbranche einsteigt, findet sich durchweg in Unternehmen wieder, die vor enor-

men Herausforderungen stehen und sich in einem nahezu permanenten Prozess der Neu- und Umstrukturierung befinden. Bei wachsender Markttransparenz, hartem Wettbewerb und zunehmender Anspruchshaltung der Kunden steigen auch die Anforderungen an die Qualität der Mitarbeiter. Diesen Anforderungen gerecht zu werden, stellt höchste Ansprüche an die Kompetenz, Kreativität, Flexibilität und Leistungsbereitschaft von Young Professionals.

Welche Berufs- und Karrierechancen bietet die Finanzindustrie? In welchen Berufsfeldern? Welche Qualifikationsanforderungen stellt sie? Welche Wege führen zum angestrebten Job? Wie bewirbt man sich erfolgversprechend und welche Gehälter werden gezahlt? Das sind einige der zentralen Themen dieses Buches.

Firmenkundenbetreuer, Fachbetreuer Treasury- und Wertpapiergeschäft, Kreditexperte im Privatkundengeschäft, Corporate Dept Trader, Riskmanager, Backoffice WP, Kundenberater Immobilienfinanzierung, Revisor, DV-Spezialist, Lebensversicherungsspezialist, Organisationsinspektor, freier Makler oder Chef einer Versicherungsagentur – die Einsatzmöglichkeiten sind so vielfältig wie die Wege zu einer Topqualifikation.

Welche Tätigkeit entspricht den eigenen Wünschen und Vorstellungen? Die Arbeit eines Wertpapierhändlers unterscheidet sich signifikant von den Tätigkeitsschwerpunkten eines Controllers; die eines Vertriebsspezialisten im Auslandsgeschäft nicht weniger von der eines Filialleiters oder Versicherungsmathematikers. Entsprechend unterschiedlich sind die Qualifikationsanforderungen und Karrierechancen.

Was brauche ich an Fachqualifikation, was an so genannten Schlüsselqualifikationen ist darum ein weiteres wichtiges Thema dieses Karriereberaters. Im Zuge von Internationalisierung und Projektfokussierung hat sich das Bild des Idealbewerbers in den vergangenen Jahren verändert.

Gefragt ist heute vor allem das sozialkompetente und analytisch denkende ›Talent‹ von der Hochschule. Aber nicht nur das Hochschulstudium, auch die kaufmännische Ausbildung und darauf aufbauende Qualifizierungen eröffnen in der Finanzindustrie viel versprechende Berufsperspektiven. Die ständige Weiterbildung, das heißt die Steigerung des eigenen Marktwerts durch eine eigenverantwortliche, aktive Gestaltung der beruflichen Zukunft, ist für alle Berufsfelder und Tätigkeiten eine entscheidende Voraussetzung für den langfristigen Karriereerfolg.

Wer aktuell nach Jobangeboten von Unternehmen sucht, findet ab Seite 251 50 attraktive Arbeitgeber für Berufseinsteiger und Young Professionals.

Zum schnellen Nachschlagen in diesem Karriereberater sind Kerninformationen unter den Stichwörtern Checkliste, Fazit und Tipp blau hervorgehoben. Ratschläge von Experten und andere Zusatzinformationen sind unter dem Stichwort Extra zu finden und ebenfalls blau unterlegt.

Das Econ-Karriereberater-Team und ich wünschen Ihnen viel Erfolg und das nötige Quäntchen Glück auf Ihrem beruflichen Karriereweg.

Eggermühlen, im Mai 2001

Rita Stiens

Der Arbeitsmarkt

Fast anderthalb Millionen Menschen sind in der Finanzindustrie allein im klassischen Banken- und Versicherungsgewerbe beschäftigt. Arbeitsplätze für Absolventen mit wirtschaftswissenschaftlichem Studium oder einer kaufmännischen Qualifikation bieten jedoch auch andere Finanzdienstleister wie zum Beispiel die Immobilienwirtschaft, selbstständige Vermögensberatungen, Leasingunternehmen, Kapitalanlagegesellschaften, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Unternehmensberatungen.

Die Finanzindustrie, traditionell eine Branche mit Magnetwirkung, hat in den letzten Jahren weiter an Faszination gewonnen. Trotz dieser Anziehungskraft muss sie sich aktiv um gute Nachwuchskräfte bemühen. Der »War for Talents«, der Kampf der Unternehmen um die besten Köpfe, ist somit nicht nur auf die IT-Branche beschränkt. Der Nachwuchssicherung gilt darum das besondere Augenmerk der Unternehmen in allen Bereichen, denn exzellente Mitarbeiter sind ein entscheidender Faktor im Wettbewerb. Millionen fließen deshalb nach wie vor in Recruiting- und Weiterbildungsmaßnahmen, um im Wettlauf um die besten Nachwuchskräfte zu bestehen.

Nachwuchssicherung Banken

Im Mittelpunkt der Nachwuchsförderung stehen in den meisten Unternehmen spezielle Programme, hier dargestellt am Beispiel Deutsche Bank und Commerzbank.

Entwicklungsgruppen Deutsche Bank 2000

Konzern	2000
Hochschulabsolventen	>1200
Auszubildende	3247
Trainees der Zentrale/Filialbank	183
Überregionaler Förderkreis	81
Bezirksfördergruppen	251
International Staff Exchanges	126

Quelle: Deutsche Bank AG, 04/2001

Commit-Programm Commerzbank

Zum 30.06.2000 rund 740 Mitarbeiter im Commit-Programm

Individualkundenbetreuer	197
Privatkundenberater	146
Mitarbeiter Privatkunden-Kredit	91
Mitarbeiter Firmenkunden-Kredit	62
Firmenkundenbetreuer	46

Quelle: www.commerzbank.de/arbeit/fakten/commit.htm

Die Beschäftigungslage: Ein Spiegelbild der Dynamik des Wandels

In den letzten Jahren ist die Zahl der fest angestellten Beschäftigten bei Versicherungen mit 239 300 im Jahr 1997 und 239 600 Ende 1999 nahezu konstant geblieben. Im Kreditgewerbe stieg sie zwischen 1990 und 1999 von 697 500 auf 759 000 Beschäftigte. Bei den 100 führenden deutschen Kreditinstituten wuchs die Zahl der Mitarbeiter im Jahr 2000 um 58 500 auf 482 000. Das entspricht einem Anstieg um 13,8 Prozent. Diese Zunahme geht im Wesentlichen auf das Konto der Mergers-&-Acquisitions-Aktivitäten.

Die massiven strukturellen Veränderungen in der Branche und kritische Rahmenbedingungen wie Negativtrends an den Börsen zeigen jedoch langfristig und kurzfristig Wirkung. Experten rechnen damit, dass am Ende dieses Jahrzehnts vor allem bei den Banken weitaus weniger Menschen beschäftigt sein werden als bisher. Braucht beispielsweise der neue Branchengigant Allianz und Dresdner Bank sowohl die 14 000 Allianz-Vertreter als auch das kostspielige Filialnetz der Dresdner Bank für den Vertrieb seiner Produkte? Die Frage nach der Zukunft der Filialen stellt sich bei allen Banken. Nach den Prognosen der Deutschen Bundesbank werden insgesamt 30 Prozent aller Zweigstellen bis 2010 verschwunden sein.

Zur Disposition stehen angesichts der dramatischen Umbrüche aber nicht nur Filialen, sondern auch unternehmensinterne Strukturen, Aufgabenfelder und Leistungsangebote. Die veränderten Marktbedingungen und neuen Strategien bedingen stärker als je zuvor auch den Bedarf an Mitarbeitern: Gute Kräfte werden wie eh und je gebraucht. Aber die Anforderungsprofile unterscheiden sich signifikant von denen des Bankers, Versicherungsfachmanns oder Maklers alten Typs.

Der Arbeitsmarkt Finanzdienstleistungen spiegelt die Dynamik des Wandels wider, der häufig von unvorhersehbarem und schnell aufeinander folgendem Auf und Ab geprägt ist. In den Hochphasen entstehen nach einer Studie des Instituts für Versicherungswirtschaft an der Universität St. Gallen in zunehmend rascher und unverhoffter Folge beispielsweise neue Geschäftsfelder von Unternehmen, die für Berufseinsteiger gute Zukunftschancen bieten.

EXTRA

Zukunftstrend Flexibilisierung

Die Nachfrage nach Mitarbeitern, die bereit sind, flexibel eingesetzt zu werden, ist stark gestiegen und wird aufgrund der wirtschaftlichen Wandlungsprozesse weiter wachsen. Auf Zeit engagiert werden – diese Flexibilität hat Konjunktur und entspricht durchaus dem Arbeits- und Lebenskonzept von immer mehr Menschen. Das zeigt sich auch am Erfolg der Zeitarbeit. Das Personaldienstleistungsunternehmen Adecco geht nach einer Studie des Weltverbands Ciett davon aus, dass im Jahr 2010 in Europa mehr als 6,5 Millionen Arbeitnehmer von privaten Personaldienstleistungsunternehmen beschäftigt werden. Die größten Wachstumsfelder sind der kaufmännische Bereich und die Callcenter, aber auch der Markt der höher Qualifizierten und der Spezialisten. »Die Akzeptanz von Zeitarbeit«, so Manfred Wick, Geschäftsführer von Adecco Personaldienstleistungen, »hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Diese Entwicklung verläuft durch alle Branchen und ist auch für den Einsatz von Fach- und Führungskräften in der Finanzdienstleistungsbranche sichtbar. Adecco hat den Trend bereits vor einigen Jahren erkannt und ist mit seinen auf Personaldienstleistungen

in der Finanz- und Bankbranche spezialisierten Tochtergesellschaften Adcom und dem speziellen Geschäftsbereich Finance ein führender Anbieter von höher qualifizierten Zeitarbeitnehmern.« Zudem bieten weitere Tochterfirmen – wie Lee Hecht Harrison, der Spezialist für Karrieremanagement, und Adecco Management auf Zeit – Möglichkeiten, die für das mittlere und das Topmanagement im Finanzsektor besonders attraktiv sind.

Die Innovationsgeschwindigkeit ist atemberaubend und der Branchenwettbewerb wird mehr und mehr zu einem Know-how-Wettbewerb. Die angestrebten Ziele lassen sich nur mit einem neuen Typus Mitarbeiter erreichen, aber der ist noch rar. So ist der Arbeitsmarkt Finanzdienstleistungen für Topqualifizierte zweifellos ein Bewerbermarkt.

Geschäftsfelder mit Zukunft

Die Finanzindustrie bietet Jobsuchenden und Young Professionals eine Fülle interessanter Chancen. Sie zu nutzen, fordert von den Bewerbern aber ein hohes Maß an Kompetenz, Beweglichkeit und Innovationsfreude.

Generell steigt die Nachfrage nach Mitarbeitern vor allem in Geschäftsfeldern, die auf die individuelle Beratung von Kunden – im gehobenen Privatkunden- und Firmenkundengeschäft – ausgerichtet sind.

Vom Wachstumsfeld Vermögensverwaltung verspricht sich die Finanzbranche insgesamt besonders viel. Addiert man das in Deutschland und weltweit vorhandene private Vermögen, so ergeben sich geradezu astronomische Summen (siehe Seite 38f.). Allein die Deutsche Bank erwartet

aus dem Privatkundengeschäft und der Vermögensverwaltung bis 2003 eine Gewinnsteigerung von jährlich 30 Prozent.

Einen enormen Push wird das am 26. Januar 2001 verabschiedete Altersvermögensgesetz, die so genannte Riester-Rente, der gesamten Branche geben. So rechnet die Versicherungswirtschaft mit einem Investitionsvolumen von bis zu 30 Milliarden Euro. Dr. Götz Wricke, Vorstandsvorsitzender der Hamburg-Mannheimer, kündigte bereits Anfang 2001 im *Hamburger Abendblatt* an: »Ich habe das Ziel, unseren Vertrieb zu verdoppeln. Mit dieser Neuausrichtung holen wir Schwung für die Zukunft, denn die Riester-Rente schreit förmlich nach Beratung.« Angesichts der massiv wachsenden Bedeutung der Vermögensberatung will zum Beispiel auch die Deutsche Vermögensberatungs Aktiengesellschaft die Zahl ihrer selbstständigen Vermögensberater von 25 000 im Jahr 2001 auf 50 000 bis zum Jahr 2005 steigern.

Gute Karriereperspektiven in der Finanzindustrie eröffnen nicht zuletzt die immer komplexeren Aufgabenstellungen in den Bereichen Risikomanagement/Controlling. So sind vor allem Finanzdienstleister bestrebt, Risikomanagementsysteme zu etablieren, die sowohl den unternehmensinternen als auch den gesetzlichen Anforderungen gerecht werden, zum Beispiel dem Gesetz zur Kontrolle und Transparenz in Unternehmen.

Auch die Globalisierung des Geldgeschäfts spiegelt sich deutlich in der Personalentwicklung wider. Am Beispiel der drei Frankfurter Großbanken zeigt sich, dass sich die Zahl der Auslandsmitarbeiter im Zeitraum von 1990 bis 1998 von 17 700 auf 36 900 Mitarbeiter mehr als verdoppelt hat. Im Jahr 1999 war bereits jeder vierte Mitarbeiter im Ausland tätig, Anfang der 90er Jahre lag der Anteil bei 13 Prozent.

So stieg beispielsweise der Personalbestand bei der Hamburgischen Landesbank im Jahr 2000 um 156 Mitarbeiter

auf insgesamt 2132. Die Hamburgische Landesbank, einer der international führenden Schiffsfianzierer, erwirtschaftet bereits die Hälfte ihrer Erträge aus Geschäften mit dem Ausland. Und die Internationalisierung wird nicht nur bei dieser Bank intensiv weiter vorangetrieben.

Die größten Arbeitsplatzbeschaffer 2000

Nach dem Jobranking der *Wirtschaftswoche* brachten es die folgenden zwölf Finanzdienstleister unter den »Top 100 Unternehmen« im Jahr 2000 auf 6400 neu geschaffene Stellen.

Neu geschaffene Stellen je Unternehmen

Allianz	1512
MLP	756
Ergo	750
Commerzbank	575
Consors	570
LBBW	508
Tecis	408
Direkt Anlage Bank	325
Volksfürsorge	288
Volkswagen Bank	265
Union Investment	250
HDI	208

Quelle: Wirtschaftswoche, Nr. 10/2001

Ups und Downs am Arbeitsmarkt

Das Investmentbanking und das Direct-Brokerage-Business gehören zu den heiklen Bereichen in der Finanzdienstleistungsbranche, da sie extrem vom Börsengeschehen beeinflusst werden. Wie schnell sich der Wind am Arbeitsmarkt

drehen kann, erlebten mit der Börsenflaute 2000/2001 vor allem die Investmentbanker. Spitzenabsolventen im Investmentbanking wurden bis dahin in einem Ausmaß und mit einem Aufwand von Unternehmen umgarnt, dass Manfred Zottmann, Vorstandsmitglied des Fachverbands Personalberatung im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU), Ende 1999 sogar von einem Verfall der guten Sitten sprach. Er kritisierte in erster Linie die enormen Geldsummen, die den begehrten Hoffnungsträgern geboten wurden. Vor allem bei den Global Players wie Goldman Sachs, Morgan Stanley Dean Witter oder Merrill Lynch wurden die besten Köpfe mit erstklassigen Studienabschlüssen und Referenzen – Spezialisten für Research, IPO, Beteiligungsgeschäfte und Mergers & Acquisitions – schon im Alter von 30 bis 33 Jahren mit bis zu 300 000 Mark Jahresgehalt bedacht. Hinzu kamen zwei oder drei Bonuszahlungen pro Jahr in gleicher Höhe, sodass mancher junge Investmentbanker mit bis zu 1,2 Millionen Mark nach Hause ging. Da deutsche Unternehmen im Wettbewerb um Profis international mithalten wollten, konnten Investmentexperten ihr Einkommen nahezu selbst bestimmen.

Die Zeit der Narrenfreiheit für diese Elitetruppe ist zweifellos vorbei. Die Einbrüche an der Börse bedeuten aber dennoch nicht das Aus für Karrierechancen im Investmentbanking. Zu erwarten ist jedoch eine Rückkehr zur Normalität, das heißt zu realistischeren Erwartungen bezüglich der Einstellungs- und Einkommenschancen.

Auch im Bereich Direct Banking/Direct Brokerage wird im Personalbereich seit Anfang des Jahres 2001 ausgesprochen zurückhaltend disponiert. Börseneuphorie ist, wie sich gezeigt hat, kein Dauerzustand. Veränderte Rahmenbedingungen führen aber auch zu neuen Geschäftsmodellen. So will die bislang nur im Internet vertretene Online-Bank Comdirect auch mobile Berater einsetzen, die eine breite

Palette von Finanzprodukten verkaufen. Langfristig will die Bank mit bis zu 1000 Beratern zusammenarbeiten, um die durch die Börsenflaute bedingten Einbußen zu kompensieren.

Die Finanzindustrie im Spiegel von Stellenmarktanalysen

In welchem Umfang Unternehmen Mitarbeiter suchen, spiegeln Stellenmarktanalysen wider. Sie sind eine Bestandsaufnahme und ein wichtiges Barometer. Selbst wenn man die Zahlen mit einigen Abstrichen versieht, weil einige Anzeigen mehrfach erscheinen, ändert das an der Gültigkeit der Trendmeldungen wenig. Auch die unterschiedlichen Erhebungs- und Auswertungsansätze sind für das Gesamtbild kaum relevant.

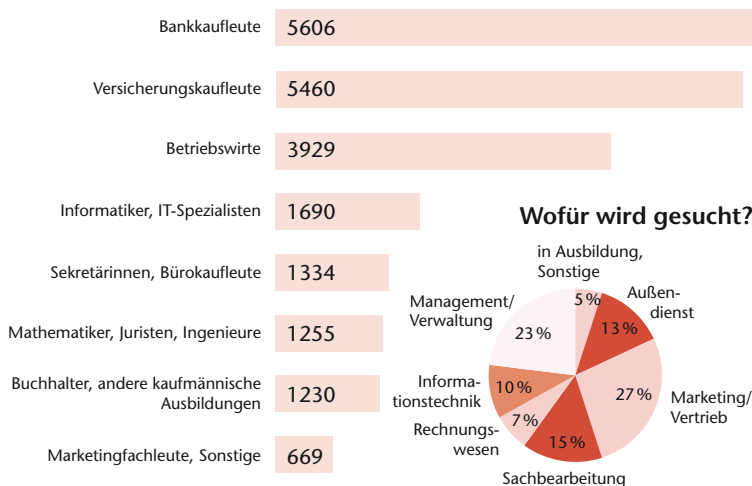
Im Jahr 2000 wurden nach dem Adecco-Jahresindex allein 28 608 Bank-, Versicherungs- und Immobilienfachleute gesucht. Besonders begehrt waren Betriebswirte und Informatiker. Nach der Adecco-Analyse sorgten im Kreditgewerbe vor allem das Wertpapiergeschäft und das Onlinebanking für eine kräftige Expansion. »Die klassischen standardisierbaren Aufgaben im Filialgeschäft«, bestätigen auch die Adecco-Experten, »werden gegenüber dem Service im Internetbanking und zugunsten von intensiven und hoch qualifizierten Beratungsdienstleistungen weiter an Bedeutung einbüßen.«

Im ersten Quartal 2001 schrieben Finanzdienstleister 21 173 Stellen aus, und zwar in erster Linie für die Bereiche Unternehmensleitung/Verwaltung (23 Prozent) und Marketing/Vertrieb (27 Prozent).

Stellenindex Banken und Versicherungen

Basis: 21 173 untersuchte Stellengebote in 40 Printmedien im ersten Quartal 2001

Wer wird gesucht?



Quelle: Adecco Personaldienstleistungen

IT-Know-how: Weiterhin stark gefragt

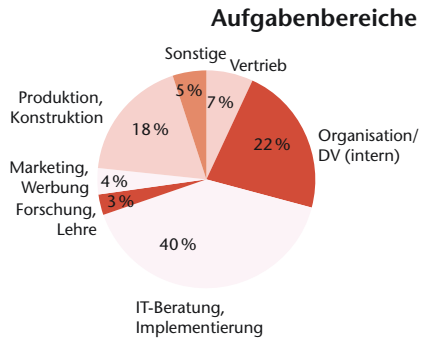
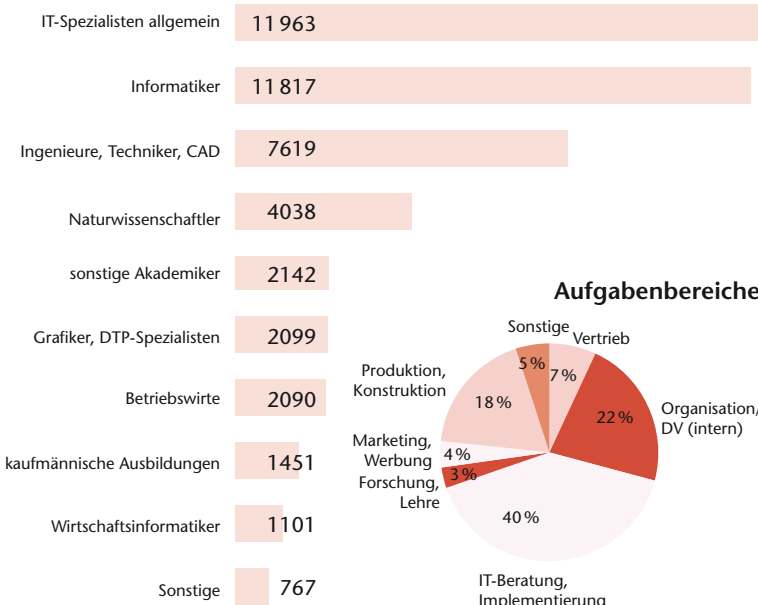
In der Finanzindustrie leisten IT-Systeme einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfungskette (siehe Seite 83 ff.). Die Projektlandschaften und die Produktportfolios von Finanzdienstleistungsunternehmen sind für IT-Fachkräfte ein herausfordernder und attraktiver Markt der Möglichkeiten.

In Deutschland wurden allein im ersten Halbjahr 2001 über 45 000 IT-Fachkräfte gesucht.

IT-Spezialisten

Basis: 45 087 untersuchte Angebote (1. Halbjahr 2001)

Wer wird gesucht?



Quelle: Adecco Personaldienstleistungen

Der Anspruch ist hoch

Bewerber sollten generell darauf eingestellt sein, auf ausgesprochen anspruchsvolle Interviewer aus der Personal- und Fachabteilung zu treffen. Das gilt sowohl für die Qualität der Ausbildung als auch für die Persönlichkeit der Kandidaten. Die Finanzindustrie sucht Mitarbeiter, die dem Unternehmen und dem Anforderungsprofil für die Stelle möglichst passgenau entsprechen. Darum beginnt die Weichenstellung für eine erfolgreiche Positionierung bereits bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers.

Der internationale Arbeitsmarkt

Kaum ein anderer Wirtschaftszweig ist so stark international ausgerichtet wie die Finanzindustrie. Auslandserfahrung der Bewerber wird deshalb von Finanzdienstleistungsunternehmen in Deutschland nicht nur gern gesehen – sie ist angesichts der fortschreitenden Globalisierung in einer Reihe von Bereichen sogar eine Voraussetzung für den Karriereerfolg.

Ein sinnvoller erster Schritt zu internationaler Erfahrung ist ein Auslandspraktikum während des Studiums (Info-Adressen Seite 343 ff.). Rein sachlich betrachtet sollte das Ziel eines Aufenthalts im Ausland nur eines sein: seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Nur wenn der Ausflug ins Ausland zusätzliche Qualifikationen bringt, ist er den Einsatz an Zeit wie auch an Geld wirklich wert.

Viele Unternehmen betreiben inzwischen eine internationale Personalentwicklungsstrategie. So schließen Trainee-programme für Berufseinsteiger häufig einen Auslandsaufenthalt ein, um dem Mitarbeiter Gelegenheit zu geben, früh internationale Erfahrungen zu sammeln.

Das Interesse an einer Auslandstätigkeit ist in Deutschland generell groß: Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) zählt jährlich mehr als 100 000 Anfragen. Vermittelt wird aber nur ein sehr geringer Prozentsatz. Dafür gibt es zwei Hauptgründe: Die Bewerberprofile stimmen nicht mit der Nachfrage überein und die eigene Qualifikation wird überschätzt. Beide Aspekte – die Nichtübereinstimmung Bewerberprofil/Nachfrage und eine nicht adäquate Einschätzung der eigenen Qualifikation – sind auch die entscheidenden »Knackpunkte« bezüglich der Einstellungschancen bei Unternehmen in Deutschland.

Die Anforderungen der Arbeitgeber an die Qualifikation sind hoch und das Qualifikationsspektrum ist komplex. Gesucht wird der genau richtige Mitarbeiter, die topqualifizierte und hoch motivierte Persönlichkeit – als Partner für anspruchsvolle Tätigkeiten und dynamische Teams. Selbstüberschätzung hat schon bei manchem Bewerber zu großer Enttäuschung geführt. Grundsätzlich aber gilt:

1. Die Berufs- und Karrierechancen in der Finanzindustrie sind nach wie vor gut. Unternehmen müssen weiterhin ein aktives Personalmarketing betreiben, um gute Köpfe zu gewinnen.
2. Chancen haben sowohl Hochschulabsolventen als auch Bewerber mit einer kaufmännischen Ausbildung, die sich zielstrebig weiterqualifizieren.
3. Erfolg auf dem Arbeitsmarkt Finanzdienstleistungen hat aber nur, wer das richtige, das unternehmens- und marktgerechte Wissen mitbringt.
4. Stimmt die Qualifikation, ist der Schlüssel zur Karriere die richtige Suche nach dem adäquaten Arbeitgeber, denn ausschlaggebend für einen aussichtsreichen Einstieg ist letztlich nur eines: dass beide – das Stellen- und das Bewerberprofil – optimal zusammenpassen. Dann ist die Kombination aus Fachqualifikation, Soft Skills, überzeugendem Selfmarketing und der Bereitschaft zu ständiger Weiterbildung ein Garant für eine interessante Position und gute Aufstiegschancen.

Die Branche

Die Frage, ob ein Unternehmen zur Banken-, Versicherungs-, Immobilien- oder Leasingbranche gehört, ist weitgehend obsolet. Der Markt für Finanzdienstleistungen hat sich zum branchenübergreifenden Finanzmarkt gewandelt, auf dem Anbieter – zumeist mit ähnlichen, oft sogar mit identischen Produkten und Vertriebswegen – um dieselben Kunden konkurrieren. Ausdruck dieser Entwicklung ist auch die Kooperation der verschiedenen Bundesaufsichtsämter (im Bereich Kreditwesen, Versicherungswesen, Wertpapierhandel) sowie der Deutschen Bundesbank im neu geschaffenen Forum für Finanzmarktaufsicht.

Tief greifender Wandel in der Finanzindustrie

Welches Unternehmen bietet welches Spektrum an Finanzdienstleistungen? Das Angebot reicht vom Allfinanzkonzern à la Allianz und Dresdner Bank über Investmentbanken à la Concord Effekten und Annexvertriebe wie Kreditkarten- und Leasinggesellschaften, die ihre Kundenkontakte auch zur Vermittlung von Versicherungen oder

Bausparverträgen nutzen, bis zu Finanzberatern, die im Kundenauftrag bedarfsgerechte Angebote eruieren.

Mit dem Satz »Banking is necessary, banks are not« provozierte Microsoft-Boss Bill Gates die Bankenbranche und verwies damit auf eine Fülle von Möglichkeiten im Non- und Near-Banks-Business, die von Automobilkonzernen oder Kreditkartenunternehmen bereits mit großem Erfolg genutzt werden.

Sich neu aufzustellen ist das Gebot der Stunde in der Finanzindustrie. Die strategischen Lösungen zur Bewältigung der Herausforderungen sind Fusionen oder Kooperationen, die Konzentration auf bestimmte Produkte oder Kundengruppen, die Erschließung neuer Geschäftsfelder oder die Expansion ins Ausland. In allen Bereichen und auf allen Ebenen ist der Wandel einschneidend.

Die wichtigsten Finanzdienstleister der Welt

(nach der Zahl der Mitarbeiter)

Name	Land	Börsenwert in Mrd. \$	Beschäftigte
Citigroup	USA	226	233 000
HSBC	GB	111	172 000
Allianz und Dresdner Bank	D	72	168 500
Bank of America	USA	83	142 700
Banco Santander Centra	SP	41	111 500
Deutsche Bank	D	46	98 300
AXA	F	53	92 000
JP Morgan Chase	USA	80	90 000
INC Group	NL	62	86 000
American Intern. Group	USA	168	61 000

Quelle: Süddeutsche Zeitung Nr. 83/09.04.2001