

Der Stellenmarkt für Bankfachleute in der Schweiz: ein Sektor im Wandel

*Von Nathalie Savioz, Managing Director, Selectus SA,
ein Unternehmen der Wilhelm-Gruppe*

Die angespannte, durch den Mangel an geeigneten Kandidaten geprägte Arbeitsmarktlage der letzten Jahre gehört wohl definitiv der Vergangenheit an. Seit dem Ende des letzten Jahres hat sich der Trend um 180° gewendet: In der heutigen Situation ist die Aufgabe der professionellen Personalvermittler ebenso wichtig wie anspruchsvoll geworden. Wie haben sich die Verwerfungen der Weltwirtschaft auf den Stellenmarkt für Bankfachleute in der Schweiz ausgewirkt?

Die offenen Stellen sind massiv zurückgegangen. Einstellungsprojekte werden auf Eis gelegt, je nach Bank erfolgen mehr oder weniger massvolle Entlassungen. In einer Zeit, in der das Kostenmanagement immer strenger wird, ist es gegebenenfalls angebracht, die weniger leistungsfähigen Mitarbeiter zu identifizieren und eventuell neue Kompetenzen an ihre Stelle zu setzen. Während die Jahre 2007 und 2008 eine eigentliche Einstellungswelle brachten, ist die Zeit der "Frühstücksdirektoren" und ähnlicher Positionen nun eindeutig abgelaufen. Jede neu geschaffene Stelle, ja, auch jeder Ersatz für einen austretenden Mitarbeitenden ist nicht nur zu begründen, sondern auch sehr eingehend zu dokumentieren, bevor die Geschäftsleitung grünes Licht gibt. Die Banken optimieren die Arbeitsprozesse und setzen auf Stellvertretungen oder interne Beförderungen, bevor sie Neueinstellungen in Betracht ziehen. Die interne Mobilität im eigenen Land oder gar im Ausland hat sich zu einem sehr wichtigen Faktor entwickelt.

Zahlreiche Banken sind sich jedoch ihrer moralischen Verantwortung bewusst und stellen keine kompetenten Fachleute zu Gehältern ein, die unter dem marktüblichen Durchschnitt liegen. Zudem vermeiden sie bewusst jegliche ethische Diskriminierung und setzen auf Diversität, etwa hinsichtlich des Alters und des kulturellen Hintergrunds ihrer Mitarbeitenden.

Die Anzahl der Stellensuchenden ist stark gestiegen. Hierbei handelt es sich nicht nur um Arbeitslose. Manche Bankfachleute sehen sich auf dem Markt um, weil sie aus guten oder weniger guten Gründen der Ansicht sind, dass ihr heutiger Arbeitgeber in Schwierigkeiten geraten könnte und dass das Gras des Nachbarn immer grüner ist. Die Personalberater stehen vor der Herausforderung, sich nicht von den zahlreichen Spontanbewerbungen überfluten zu lassen, damit sie jedem Lebenslauf die nötige Aufmerksamkeit entgegenbringen können. Nur durch sorgfältige Auswahl findet man die eigentlichen Perlen unter den Bewerbenden.

Die Unternehmen legen in jeder Phase des Einstellungsprozesses extrem viel Vorsicht an den Tag. Sie engagieren sich nur zögerlich und behandeln die Bewerber im Einstellungsprozess mit äusserster Vorsicht. Die Interviews sind wesentlich eingehender, es sind deutlich mehr Instanzen beteiligt und die Verfahren dauern insgesamt länger. Auch die Kontrollen fallen intensiver aus: Die Überprüfung von Diplomen und Zeugnissen auf ihre Echtheit, das Einholen von Referenzen dienen dazu, sich nach allen Seiten hin abzusichern, bevor der Beschluss über eine Einstellung fällt. Emotionale Faktoren wie Integrität, Ethik, Zuverlässigkeit oder Treue zum Unternehmen sind mittlerweile ebenso wichtig wie die für eine bestimmte Position notwendigen fachlichen Kompetenzen.

Bei Schlüssel- oder Kaderstellen nutzen die Arbeitgeber vermehrt auch die Dienstleistungen von Unternehmen, die Gesundheitschecks für potenzielle Mitarbeitende anbieten, die Bonität von Privatpersonen überprüfen oder Auszüge aus dem Strafregister einholen.

Die Bewerbenden sind orientierungsloser als früher, weil eine breite Börsenkapitalisierung heute nicht mehr Synonym für finanzielle Solidität oder sichere Arbeitsplätze ist. Eine Betrachtung der Banken weltweit liefert frappante Beispiele: Vor nur zehn Jahren stammten alle Top-Banken der Welt aus den USA bzw. Grossbritannien und wurden von Citigroup angeführt. Heute steht Citigroup weltweit auf Rang 46. Die drei am breitesten börsenkapitalisierten Banken stammen aus China. Selbstverständlich sorgt eine derartige Trendwende auch unter den Stellensuchenden für Unruhe. Auch sie werden vorsichtiger vorgehen und eigene Sorgfaltsprüfungen durchführen, bevor sie ihre Stelle wechseln.

Auffallend ist auch, dass mit der verschlechterten Situation das Bedürfnis wächst, sich zu vernetzen. Die Bindungen zwischen Kunden und «Lieferanten» werden verstärkt, die Unternehmen legen vermehrt Wert darauf, ihre Geschäftspartner gut zu kennen, und es werden Verträge mit bevorzugten Partnern abgeschlossen. Diese Tendenzen zeigen sich auch in der Personalberatung. Banken und Unternehmen, die bis anhin mit zahlreichen Büros zusammengearbeitet haben, kürzen die Liste ihrer bevorzugten Dienstleister und setzen auf nachhaltige, vertrauensvolle Beziehungen.

Der Wandel in der Finanzwelt wird bestimmten fachlichen Spezialisierungen zugute kommen. Der Bedarf nach stärkerer Regulierung der Banken weltweit sorgt zweifelsohne für grosse Nachfrage nach Compliance-Spezialisten, Risiko-Management-Fachleuten, internen Controllern oder auch Bankjuristen. In diesen Funktionen lässt sich bereits heute ein Anstieg der Gehälter beobachten. Vermögensverwalter mit eigenem Kundenportfolio werden nach wie vor von den Banken gesucht, vor allem, wenn sie sich mit Emerging Markets befassen. Sie stehen allerdings vor dem Problem, dass sich Kunden noch schwerer zu einem Wechsel ihrer Bank bewegen lassen.

Der Wandel des Stellenmarkts ist aber nicht nur negativ zu bewerten: Selbstverständlich wünschten wir uns mehr Einstellungen und die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen. Die Rückbesinnung auf ethische Werte, das Ende der leichtfertigen Einstellungen, die eingehenderen Kontrollen und die formelleren Beziehungen zwischen den einstellenden Unternehmen und den Beratern – dies alles sind gute Nachrichten für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

Erschienen in BSL, Bankenratgeber für die Schweiz und Lichtenstein, Juni 2009