

Karriere in der Finanzbranche:

Banken jagen Akademiker

Den klassischen Weg vom Bankschalter in die Chefetage beschreiten nur noch wenige. Schneller geht es direkt von der Hochschule. Der Fach- und Führungskräftemangel eröffnet neue Möglichkeiten. von Michael Iwa

Patric Gerhardt hatte sein Ziel schon lange vor Augen. "Schon in der achten Klasse war mir klar, dass ich zur Bank will", sagt der 30-Jährige. Inzwischen ist er dort angekommen, wo er hin wollte: Junior Spezialist Treasury Analyse steht auf seiner Visitenkarte der Postbank. Der Weg bis dahin war lang: Abitur, Banklehre, Bankkaufmann, das sind die ersten Stationen. Doch schon während seiner Ausbildung merkt er, dass ihm das nicht genügt: "Ich wollte mein Wissen verbreitern und mich für die Zukunft absichern." Deshalb entschließt er sich für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fernuniversität Hagen - neben dem Beruf. "Ich wollte meine gute Anstellung nicht riskieren", sagt Gerhardt.



Traumberuf Banker? -

Zumindest ist gut ausgebildeter Nachwuchs gefragt

Früher waren solche Karrierepfade typisch. In Zukunft aber werden Banker, die hinter dem Schalter angefangen haben, rar: Akademisierung heißt der große Trend. "Der klassische Weg über eine Lehre ist nicht mehr Erfolg versprechend für einen Aufstieg", erklärt Thorsten Knobbe von der Karriereberatung TK Leaderspoint, die auf Banken und Versicherungen spezialisiert ist. "Ein Hochschulabschluss ist heute Pflicht." Imageverluste der Geldhäuser durch die Finanzkrise trieben diese Entwicklung an, sagt Knobbe: "Akademische Titel suggerieren Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit."

Gute Chancen für Absolventen

Grundsätzlich sind die Einstiegschancen in der Branche gut. "Die Anzahl offener Stellen bei Banken ist dieses Jahr zum ersten Mal wieder auf Vorkrisenniveau gestiegen", sagt Dirk Rudolph, der diesen Arbeitsmarkt bei der Frankfurt School of Finance and Management regelmäßig untersucht. Dass sich der erfreuliche Jobtrend fortsetzen wird, zeigt die Studie "Jobtrends 2011" des Staufenberg-Instituts: Danach wird der Bedarf an Wirtschaftsabsolventen bei Banken und Versicherungen deutlich stärker steigen als in anderen Branchen. Jobs locken jedoch nicht überall gleichermaßen. Daniela Schmidt, Inhaberin der Personalberatung DS Connection, beobachtet, dass große Institute vereinzelt durch Stellenabbau Schlagzeilen machen. "Regionalbanken dagegen bauen qualifiziertes Personal auf."

Gesucht sind nicht allein Absolventen von Wirtschaftsstudiengängen. Wenn etwa Dorothee Pfeuffer, Leiterin Personalmarketing bei der Commerzbank, nach Produktentwicklern und Risikoanalysten sucht, lautet ihre Präferenz: "Mathe ist cool, Physik ist cool." Aber auch für Absolventen aller anderer Fachrichtungen ist ihr Haus offen.

Diese Aussage gilt branchenweit: Geisteswissenschaftler, Informatiker und Naturwissenschaftler sind heute in der Finanzwelt gefragt, weil es nicht mehr reicht, Bankprodukte zu verkaufen und interne Zahlen wälzen zu können. Die Unternehmen müssen sich heute auch mit so diversen Themen wie Hackerangriffen, erneuerbaren Energien oder mobilem Internet befassen. Das erfordert den Einsatz von Fachwissen auf breiter Front: "Es ist immer wichtig, neue Produkte, Innovationen oder Sachverhalte zu verstehen", beschreibt Ulrich Nießen, Personalvorstand der Axa, die Aufgabe, "wir versuchen, Entwicklungen bereits frühzeitig zu erkennen und vorwegzunehmen."

Talentsuche im Hörsaal

Um diesen Bedarf zu kommunizieren, haben die Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategie geändert: Ersten Kontakt zu den Jobkandidaten nehmen sie heute schon während des Studiums auf. "Wir pflegen sehr enge Verbindungen zu 37 Zielhochschulen", sagt beispielsweise Commerzbank-Personalerin Pfeuffer. Sie geht an die Hochschulen, um ihre Bank als Arbeitgeber vorzustellen. Auch Praxisprojekte führen die Studenten ins Unternehmen ein.

Enge Verbindungen zur Hochschule sind inzwischen Standard in der Rekrutierung. Neben der Deutschen Bank, Allianz oder Axa ist auch die HypoVereinsbank an der Alma Mater aktiv. "Klassische Stellenausschreibungen über die Massenmedien wirken immer seltener", begründet Max Lehmann, Leiter Talent Center des bayerischen Instituts, den neuen Weg in den Arbeitsmarkt. Der Weg seines Unternehmens: "Wir haben Hochschulen identifiziert, die eine hohe Talentdichte aufweisen." Mit diesen wurden Kooperationen begonnen oder intensiviert.

Mehr zum Thema

Nachwuchs-Banker Alleskönner willkommen, Bachelor eigentlich nicht

(<http://www.ftd.de/karriere-management/karriere/:nachwuchs-banker-alleskoenner-willkommen-bachelor-eigentlich-nicht/50208339.html>)

Arbeitsmarkt Bessere Jobchancen mit Studium

(<http://www.ftd.de/karriere-management/karriere/:arbeitsmarkt-bessere-jobchancen-mit-studium/60120182.html>)

Mitarbeiterbindung Finanzfachleute sind nicht treu

(<http://www.ftd.de/karriere-management/management/:mitarbeiterbindung-finanzfachleute-sind-nicht-treu/60078091.html>)

Karriereaussichten Banken sind kein Sprungbrett für Frauen

(<http://www.ftd.de/karriere-management/karriere/:karriereaussichten-banken-sind-kein-sprungbrett-fuer-frauen/60051478.html>)

Karrierewechsel Wenn Banker zu Bildhauern werden

(<http://www.ftd.de/karriere-management/karriere/:karrierewechsel-wenn-banker-zu-bildhauern-werden/60102208.html>)

Hilfe für Londoner Aussteiger Banker nach Mosambik

(<http://www.ftd.de/karriere-management/gruendung/:hilfe-fuer-londoner-aussteiger-banker-nach-mosambik/60058856.html>)

Mehr zu: Banken, Finanzwesen, Fortbildung, Karriere

Teil 2: Womit die Personaler arbeiten müssen und was sie sich wünschen

Welche Hochschulen sie bevorzugen, äußern die Personalmanager nur ungern. Offiziell heißt es, alle Bewerber hätten die gleichen Chancen. In der Praxis jedoch sieht das anders aus. Der Ort des Abschlusses kann durchaus über Einladung oder Absage entscheiden. Zu den von Personalern im informellen Gespräch immer wieder genannten Talentschmieden gehören die Frankfurt School of Finance and Management, die Berliner ESCP-Filiale, die WHU bei Koblenz, die Leipziger HHL oder die Ludwig-Maximilians-Universität in München.

Optimierte Lebensläufe sind bereits gang und gäbe

Für Einsteiger wird es angesichts dieser Realitäten wichtiger, vorausschauend zu planen - aber diese Botschaft ist bei den Studenten schon angekommen, wie der Axa-Personalvorstand bestätigt: Die Generation Y, also die der ab 1984 Geborenen, habe auf die Entwicklung bereits reagiert, sagt Nießen. "Sie ist selbstbewusster und weiß bereits frühzeitig, was sie studieren und später werden möchte." Wahlfächer, Praktika, Auslandsaufenthalte und selbst Hobbys werden so ausgesucht, dass sie möglichst viele Punkte im Lebenslauf bringen. Unter Personalern ist diese Praxis bereits einschlägig bekannt. "Reißbrett-CV", nennt etwa Headhunterin Schmidt die optimierten Lebensläufe.

Heißt das, dass in Zukunft ausschließlich Bewerber zum Zuge kommen, die Karriere und Spezialisierung minutiös geplant haben? Expertin Schmidt verneint: "Wer nur auf Lebenslaufpunkte achtet, vernachlässigt schnell die Entwicklung seiner Persönlichkeit." Spätestens, wenn der Bewerber mit dem Personaler im Gespräch ist, zählen auch andere Kriterien: "Charakter, Motivation, ein gewisses Feuer", zählt die Personalberaterin auf, worauf es hier ankommt.

Auch mal echtes Leben schnuppern

Auch Commerzbankerin Pfeuffer wünscht sich manchmal weniger glatte Biografien. "Aber vielen fehlt der Mut zu einem bunteren Lebenslauf." Früher habe es öfter den Fall gegeben, dass ein Bewerber etwa neben dem Studium als Schuhverkäufer gearbeitet habe. "Das bringt einfach viel Lebenserfahrung mit sich."

Patric Gerhardt, der die Banklaufbahn früh zu seiner Passion machte, kann das bestätigen. Während seiner Schulzeit arbeitete er als Aushilfe in einem Stahlwerk. Sein Fazit: "Die Lehren aus den damals völlig neuen Anforderungen prägen mich bis heute."

FTD.de, 12:11

© 2011 Financial Times Deutschland,
