



FRANKFURT AM MAIN

MARKT-UPDATE 2017

ROBERT WALTERS



„Zwei große Themen bestimmen 2017 den deutschen Recruiting-Markt: die Digitalisierung und der Brexit. Auf der einen Seite investieren Unternehmen in digitale Technologien und Schnittstellenfunktionen zwischen IT und anderen Geschäftsbereichen, um ihre Unternehmensgeschäfte voranzubringen. Auf der anderen Seite werden die digitalen Kanäle wie Social Media und Recruiting-Apps bei der Gewinnung von neuen Beschäftigten immer wichtiger. Nach dem beschlossenen Ausstieg Großbritanniens aus der

EU haben bereits einige Banken Tätigkeiten von London nach Frankfurt am Main verlagert und dort neue Stellen geschaffen. Doch noch ist nicht absehbar, welches Ausmaß die Umwälzungen im Finanzbereich durch den Brexit haben werden und ob Frankfurt am Main zum möglichen Standort einiger EU-Headquarters wird. Dieses Markt-Update gibt eine Übersicht und einen Ausblick zu den wichtigsten Entwicklungen im Recruiting-Markt, die Robert Walters in der Region Frankfurt/Rhein-Main verzeichnet.“

MARKTÜBERBLICK

Wie immer in den ersten Monaten des Jahres blieb der Stellenmarkt in den jeweiligen Bereichen (Accounting & Finance, Banking & Financial Services, Sales & Marketing) noch relativ ruhig. Gegen Ende des ersten Quartals 2017 verzeichneten wir verstärkt Anfragen und erwarten, dass sich die Dynamik bei der Besetzung neuer Positionen im zweiten Halbjahr in allen Bereichen weiter erhöhen wird. Nach wie vor bleibt der Fachkräftemangel das beherrschende Thema in absolut getriebenen Kandidatenmärkten – gerade Positionen im Middle-/Senior-Management sind stark umkämpft.

Die allgemeine Entwicklung im Bereich Financial Services gestaltet sich spannend und ist noch weitgehend

unvorhersehbar, da der Markt durch die Auswirkungen und zahlreichen Fragen, die der Brexit nach sich zieht, geprägt ist. Wir von Robert Walters erwarten jedoch, dass die Recruiting-Aktivitäten in Frankfurt durch die Standortverlagerung internationaler Banken und Financial-Services-Unternehmen weiter ansteigen wird.

Kleine und mittelständische Unternehmen benötigen nach wie vor große Unterstützung durch hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte – und zwar divisionsübergreifend in der IT, im Legal- und Finance-Bereich sowie im Sales & Marketing.

MEISTGESUCHTE POSITIONEN UND ANFORDERUNGSPROFILE

Im Bereich Accounting & Finance sowie im Controlling werden aktuell die meisten Positionen besetzt. Besonders der Mittelstand benötigt dringend qualifiziertes Personal und wendet sich aufgrund des Fachkräftemangels immer häufiger an Personaldienstleister, da diese umfangreiche Netzwerke haben und auf schwer zugängliche Talentpools zurückgreifen können. Vor allem werden Experten und Expertinnen mit

qualifizierter Hochschul- und internationaler Ausbildung gesucht, die über mindestens 3 bis 5 Jahre Berufserfahrung verfügen. Im Accounting und Controlling sind die Gehälter weitgehend stabil geblieben, leichte Anstiege sind bei Spezialisierungen und längerer Berufserfahrung zu erwarten; ansonsten erwarten wir keine großen Schwankungen im weiteren Jahresverlauf.

ACCOUNTING	JAHRESGEHALT FESTANSTELLUNG EUR (€)	
	3 – 7 JAHRE BERUFSEFAHRUNG	7 – 15 + JAHRE BERUFSEFAHRUNG
Chief Accountant	70 – 100k	90 – 130k
Senior Accountant	55 – 75k	60 – 90k
Financial Analyst	55 – 75k	



CONTROLLING	JAHRESGEHALT FESTANSTELLUNG EUR (€)	
	3 – 7 JAHRE BERUFSERFahrung	7 – 15 + JAHRE BERUFSERFahrung
Head of Controlling	80 – 110k	100 – 140k
Controller	55 – 85k	70 – 100k
Assistant Controller	45 – 60k	

Themen wie die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, Home Office und nicht monetäre Zusatzleistungen wie Sportangebote, Kinderbetreuung etc. rücken neben der Frage der Vergütung verstärkt in den Vordergrund. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privat-/Familienleben, welche beim Bewerbungsprozess mitunter eine entscheidende Rolle spielt. Unternehmen sollten dies in ihrer Selbstdarstellung und ihrem Angebotsportfolio sorgfältig einbeziehen.

FACHKRÄFTEMANGEL UND WETTBEWERB

Wie bereits erwähnt bleibt der Fachkräftemangel weiterhin ein beherrschendes Thema am Arbeitsmarkt – nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Viele Unternehmen haben ihre Kandidatenpools bereits ausgeschöpft und greifen verstärkt auf spezialisierte Personalberatungen zurück, um Vakanzan mit qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Diese Personalberatungen verfügen über kleinere, spezialisierte Talentpools, nutzen zudem klassische Jobbörsen und verfügen über ein langjähriges und umfassendes Kandidatennetzwerk, auf das sie zurückgreifen können. Nicht nur für große, sondern auch für Mittelstandsunternehmen mit kleinerem Budget ist es oft kostengünstiger und effektiver, Recruitment-Prozesse für einzelne oder mehrere Vakanzan outzusourcen, anstatt diese Prozesse selbst zu steuern.

Der Wettbewerb um die Top-Talente am Markt ist groß; der Beratungs- und Begleitprozess für Unternehmen und Kandidaten stellt hohe Anforderungen und erfordert Sorgfalt und Kompetenz. Die Gewinnung zuverlässiger und spezialisierter Professionals ist eine zentrale strategische Ressource – Unternehmen benötigen dafür eine nachhaltige und weitsichtige Personalstrategie. Dieser „War for Talents“ führt dazu, dass viele Firmen ihren Beschäftigten Gegenangebote unterbreiten, um diese im Unternehmen zu halten. Schließlich haben die Unternehmen bereits große finanzielle und zeitintensive Investitionen getätigt, um diese Professionals einzustellen. Die Frage lautet also nicht nur: „Wie kann ich favorisierte Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen?“, sondern auch: „Wie kann ich begehrte High Potentials halten?“.

INFORMATION TECHNOLOGY UND LEGAL RECRUITING

Insbesondere in den letzten Jahren hat sich das Anforderungsprofil von IT-Experten stark gewandelt. Fachliche Kompetenz und Expertenwissen sind zwar nach wie vor sehr wichtig, aber bei der Besetzung von Vakanzan spielen weitere Fähigkeiten eine fast ebenso wichtige Rolle: Durch die fortschreitende Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen müssen in Unternehmen zahlreiche Schnittstellenfunktionen geschaffen werden, um interne und externe Prozesse anzupassen und zu optimieren.

Diese Schnittstellenpositionen erfordern:

- sozio-kulturelle Fähigkeiten
- Verständnis für die allgemeinen Geschäftsprozesse

Beispielsweise muss sich ein IT-Experte für den Finance-Bereich des Unternehmens um Themen wie Sicherheit/Regularien/Compliance kümmern und erfüllt idealerweise die Anforderungen beider Bereiche. Daher zählen Soft Skills wie Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke zu den wichtigen Einstellungskriterien.



Die Nachfrage nach hochqualifizierten Juristen und Juristinnen ist deutlich angestiegen und hält unvermindert an. Regionale Kanzleien stehen im starken Wettbewerb zu großen internationalen Sozietäten; vor allem Transaktionsexperten werden gesucht. Trotz der in diesem Bereich stark angestiegenen Gehälter sollten Kanzleien berücksichtigen,

dass sich auch in diesem klassisch sehr arbeitsintensiven Umfeld besonders die Kandidaten und Kandidatinnen der jüngeren Generation – Schlagwort Generation Y und Z – nicht mehr nur über das Gehalt definieren. Für diese Professionals ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance ein wichtiger Bestandteil bei der Entscheidung für eine Position.

AUSBLICK

Das Vertrauen der Unternehmen und Kandidaten in die wirtschaftliche Zukunft bleibt insgesamt positiv. Wir erwarten, dass viele Banken und Finanzdienstleister nach dem Brexit ihre Schwerpunkte nach Frankfurt verlagern und dort weitere Positionen entstehen, besonders im Middle- und Back-Office. Auch das Thema Digitalisierung hält den Stellenmarkt

in Bewegung und schafft viele Schnittstellenpositionen in Unternehmen. Im gesamten Rhein-Main-Gebiet rund um den Finanzstandort Frankfurt werden die Recruiting-Aktivitäten von Robert Walters in der zweiten Jahreshälfte 2017 voraussichtlich weiter wachsen.

EMPFEHLUNGEN

1 Langfristige Personalstrategien sind zukunftssicher

Talentmanagement sowie konkrete Mitarbeitergewinnung beschäftigt Konzerne wie Mittelständler gleichermaßen. Angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels müssen Unternehmen branchenübergreifend langfristige Personalstrategien entwickeln und umsetzen. Dazu gehört neben Gehaltsverbesserungen vor allem die Einführung flexibler Arbeitsgestaltung, um eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu fördern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben beizutragen.

2 Karriereförderung als wichtiges Instrument im Talentmanagement

Immer mehr an Bedeutung gewinnt, wie in unserem Whitepaper „Gender Diversity und Talentmanagement in Unternehmen in Deutschland“ aufgezeigt, die Entwicklung individueller Karrierepläne für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. High Potentials erwarten, dass ein Unternehmen ihnen transparente Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbietet und auch das Thema Weiterbildung offensiv verfolgt.

3 Employer Branding gewinnt an Bedeutung

Unternehmen müssen sich als starke Arbeitgebermarke präsentieren, um beim Wettbewerb um die besten Kandidaten und Kandidatinnen bestehen zu können. Dazu bieten die digitalen sowie Social-Media-Kanäle (Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing etc.) vielfältige Möglichkeiten.

Je sorgfältiger, seriöser und konsistenter sich Unternehmen präsentieren, umso größer sind die Chancen, von Professionals wahrgenommen und letztlich bevorzugt zu werden.

4 Flexibilität der Unternehmen wirkt Fachkräftemangel entgegen

Eine weitere Empfehlung lautet: Arbeitgeber sollten sich flexibel zeigen und auch Bewerbende berücksichtigen, die nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllen, dafür aber durch hohe Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft zum Einarbeiten in neue Themenfelder überzeugen. In Zeiten von Fachkräftemangel müssen sich Unternehmen als anpassungsfähig erweisen.



ÜBER ROBERT WALTERS

Robert Walters ist als eine der führenden internationalen Personalberatungen spezialisiert auf die Besetzung von Fach- und Führungskräften auf allen Managementebenen. In Deutschland besetzen wir projektbasierte und permanente Positionen in den Bereichen Accounting & Finance, Banking & Financial Services, Information Technology, Legal sowie Sales & Marketing. Robert Walters wurde im Jahr 1985 gegründet und ist heute international in 28 Ländern vertreten.

KONTAKT



Marco Hermle – Associate Director

T: +49 69 9203 840 001

E: marco.hermle@robertwalters.com



Aleksandar Rakovic – Manager

T: +49 69 9203 840 008

E: Aleksandar.rakovic@robertwalters.com

SALARY CHECKER APP



robertwalters



@robertwalterspr



robert-walters



facebook.com/robertwaltersplc

AUSTRALIEN
BELGIEN
BRASILIEN
CHINA
DEUTSCHLAND
FRANKREICH
HONGKONG
INDIEN
INDONESIEN
IRLAND
JAPAN
KANADA
LUXEMBURG
MALAYSIA
NEUSEELAND
NIEDERLANDE
PHILIPPINEN
SCHWEIZ
SINGAPUR
SPANIEN
SÜDAFRIKA
SÜDKOREA
TAIWAN
THAILAND
UK
USA
VAE
VIETNAM