

Schluss mit Krise In der Finance-Branche wird wieder fleißig rekrutiert!

squeaker.net Insider-Dossiers geben Rat zum erfolgreichen Einstieg!



Buchvorstellung //

Die Finance-Bewerbung – Investment Banking, Private Equity, Corporate Finance & Co.
von squeaker.net

Nach der Subprime-Krise, die sich im weiteren Verlauf über eine allgemeine Finanzkrise zu einer Wirtschaftskrise entwickelt hatte, zieht insbesondere in Deutschland die Wirtschaft wieder kräftig an. Somit wird auch wieder rekrutiert in den begehrtesten Instituten der Branche. Doch der Bewerbungsprozess ist anspruchsvoll und die Zahl der verfügbaren Jobs weiterhin gering. Dabei können Sie mit einer guten Vorbereitung Ihre Chancen deutlich verbessern.

Die Bewerbungsverfahren in der Finance-Branche sind in der Regel sehr standardisiert. So gibt es bei Investmentbanken meist einen saisonalen Recruitingprozess, d. h. einmal im Jahr werden bis zu einer vorgegebenen Deadline Bewerbungen gesammelt, um aus diesem Pool anschließend den neuen Jahrgang zu rekrutieren. Das liegt mitunter daran, dass die neuen Analysten und Associates gleichzeitig beginnen, indem sie auf ein mehrwöchiges Training geschickt werden, wo ein Crash-Kurs in Accounting und Valuation, sowie Networking mit den Kollegen aus anderen Büros im Fokus stehen. Häufig gibt es im Vorfeld des Recruitingprozesses einen angepeilten Headcount, d. h. eine festgelegte Anzahl von neuen Analysten/Associates, die man aus diesem Pool rekrutieren will. Diese Zahl ist allerdings nicht so strikt, dass Banken einen zusätzlichen sehr gut passenden Bewerber ablehnen, oder einen nicht so gut passenden Bewerber akzeptieren würden, nur um auf die anvisierte Anzahl zu kommen.

**Wie kontaktiert man Unternehmen?
Wie bewirbt man sich?**

Vor allem für Ihre Bewerbungen im Investment Banking sollten Sie sich zunächst darauf einstellen, sehr viele Online-Formulare auszufüllen. Vorsicht: Die Fragen in den Formularen der verschiedenen Arbeitgeber sind ähnlich und verleiten zu Copy+Paste, was bei etwas Unvorsichtigkeit ins Auge gehen kann und schnell eine von ganz wenigen Türen für immer verriegelt. Ähnliches gilt für Positionen in der Corporate Finance-Beratung sowie in Ratingagenturen. All diese Unternehmen rekrutieren auf breiter Basis und schaffen sich durch die Online-Bewerbungen mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Kosteneinsparungen.

Standardmäßig gilt es in der Regel folgende Kategorien auszufüllen:

- Contact information
- Education history
- Language skills
- Exam results
- Work experience
- Any certification
- Technical skills
- Motivations

Aber auch Aufgaben und Fragen wie „Beschreiben Sie eine größere Arbeit/Projekt, das Sie im Rahmen ihres Studiums gemacht haben!“, oder „Warum glauben Sie ein starker Kandidat für diesen Job zu sein?“, gilt es häufig mehr oder weniger umfangreich zu beantworten. Worauf sollte man bei den Antworten achten?

Wesentlicher Punkt der Bewerbung ist natürlich die Motivation. Das gilt zwar für jede Bewerbung, aber besonders erklärungsbedürftig ist dies bei einem Job, der einen ggf. an die eigene Belastbarkeitsgrenze bringt. Da muss die Motivation stimmen, sonst wird man zum „mishire“ und das ist für beide Seiten schlecht. Und ganz ehrlich, das attraktive Gehalt alleine mag anziehend wirken, aber wer sich inhaltlich für so einen Job nicht wirklich interessiert, den hält das Gehalt alleine nicht lange über Wasser. Also gilt es auch ehrlich zu sich selbst zu sein.

Sie sollten also in Ihrer Online-Bewerbung besonderen Augenmerk darauf legen, konkret auf Ihre Motivation einzugehen. Je spezifischer die Motivation begründet werden kann, desto besser ist es. „Ich möchte das machen, weil ich mich für spektakuläre Kapitalmarkttransaktionen interessiere!“, wirkt da eher schwach. Überlegen Sie anhand der Jobspezifika, wo Ihre Interessen mit diesen Profilen übereinstimmen. Analytisches Interesse? Affinität zu Zahlen? Herausfordernde Aufgaben? Arbeit in Teams mit ambitionierten jungen Leuten? Steile Lernkurve? Großes Interesse am Kapitalmarkt und der Finanzwirtschaft? All das ist Ihr Ding? Dann schreiben Sie es und bringen Sie ein Beispiel, das dies in Ihrem Werdegang reflektiert. Hier können Sie auch einen Bogen spannen zu anderen außergewöhnlichen und positiven Punkten der Bewerbung und so spezielle Stärken noch einmal unterstreichen. Gerade die Begründung und die Motivation für einen bestimmten Job gibt einem auch die Gelegenheit, selbst noch mal genau zu bedenken, ob und was man wirklich will und warum.

Schreiben Sie keine zu langen Antworten, aber versuchen Sie dennoch möglichst konkret zu werden, statt oberflächlich oder zu allgemein zu bleiben. Erläutern Sie Ihren Hintergrund sowie Ihre Beweggründe für die Bewerbung hinreichend ohne wiederholend zu werden.

Die Perspektive der Recruiter

Die Tatsache, dass alle Analysten in der Regel gleichzeitig beginnen, dass sie für viel Geld gleich am Anfang ins Training – oft in London oder New York – geschickt werden, dass die Gehälter sehr hoch sind und dass für gewöhnlich (weit) weniger als zehn Leute je Nation, Bereich und Bank pro Jahr für eine Full-time Position gehired werden, machen einen Mishire in der Finance-Branche besonders unangenehm. Daher gilt es aus Sicht der Arbeitgeber

das Auswahlverfahren sehr gründlich zu machen und die überdurchschnittlich hohe Zahl an Interviews zeigt, dass es auch so geschieht. Von dieser Warte her sollte man bei seiner Bewerbung im Kopf haben, wen die Banken suchen und die Bewerbung dahin trimmen, diesem Ideal möglichst gut zu entsprechen. Nein, den einzig wahren Idealkandidat gibt es in dem Sinne nicht, zumindest nicht für alle Bereiche, aber es lassen sich einige Dichotomien von Merkmalen finden, bei denen die Präferenznadel der Recruiter klar in eine Richtung zeigt:

Positiv

(Hoch) motiviert: Bewerber WILL wirklich

Ist reflektiert: weiß warum und kann es begründen

Sucht Herausforderungen und kann dies an Erfahrungen/in Anlehnung an seinen Lebenslauf belegen

Bringt gewisse „Erfolgscharakteristika“ mit (im Sport, Studium, etc.)

Ist erfolgshungrig und lässt sich nicht so leicht demotivieren

Teampayer mit guten zwischenmenschlichen Fähigkeiten und guten Umgangsformen

Weiß, was er kann und zeigt Selbstvertrauen

Bringt Leadership-Potenzial mit

Kann strukturiert analytisch denken und verfügt über gute kommunikative Fähigkeiten

Kann priorisieren

Ist wissensdurstig und lernt gerne. Nichtwissen ist kein Problem, sondern ein Verbesserungspotenzial!

Wirkt bodenständig, nett, ehrlich und aufrichtig

Negativ

Bewerber hinterlässt "nur" den Eindruck: "würde ganz gerne"

Weiß keine klare Antwort, warum genau dieser Bereich/Job oder muss lange überlegen

Wirkt zurückhaltend, wenn es um Herausforderungen geht, oder sagt er mag Herausforderungen, kann dies aber nicht an gemachten Erfahrungen belegen

Hinterlässt überheblichen Eindruck (besonders nachteilig, weil man sich erstmal NUR unterordnen muss)

Wirkt verbissen, wenn es um Rückschläge geht sieht sie als Niederlage

Wirkt egoistisch und zeigt Defizite in sozialer Kompetenz

Zeigt Mangel an Selbstvertrauen (nicht verwechseln mit Nervosität) und lässt sich leicht aus der Fassung bringen

Zeigt keinerlei Führungsqualitäten

Kommuniziert um den heißen Brei herum oder unstrukturiert/ verschachtelt

Wirkt verstreut und entscheidungsgemhemmt

Ist wissensdurstig und lernt gerne. Nichtwissen ist kein Problem, sondern ein Verbesserungspotenzial!

Wirkt bodenständig, nett, ehrlich und aufrichtig

DAS BUCH ZUM THEMA



Das Insider-Dossier:

Die Finance-Bewerbung – Investment Banking, Private Equity, Corporate Finance & Co.

ist versandkostenfrei im Buchhandel oder unter www.squeaker.net/insider erhältlich: 3., vollständig überarbeitete Auflage 2010. ISBN 978-3-940345-127 29,90 Euro.

Über den Autor Thomas Trunk

Nach seiner Ausbildung bei der Deutschen Bank in Frankfurt studierte der Autor BWL und VWL in Passau und Málaga, Spanien. Nach Abschluss seines Studiums war Thomas Trunk über zwei Jahre in der Investment Banking Division bei Goldman Sachs tätig und dort u. a. Mitglied des Recruiting-Teams.