

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen

Analyse der offenen Stellen – eine Momentaufnahme

Juli 2003

Andreas Weyermann, Christian Zimmermann

AMOS A
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug

in Zusammenarbeit mit

- **Verband Zürcherischer Kreditinstitute**
- **Schweizerischer Versicherungsverband**
- **Schweizerischer Bankpersonalverband**
- **Kaufmännischer Verband Schweiz**

Die Berichterstattung über das Projekt „Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich der Finanzdienstleistungen“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht noch einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Befragung der Arbeitgeber zur Nachfrage nach Arbeitskräften
- Das Profil der Stellen Suchenden – eine Momentaufnahme
- Die Erfahrungen der RAV-Beratenden aus der Vermittlungstätigkeit

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:
Kantonales Arbeitsamt Appenzell Ausserrhoden
Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden
Kantonales Arbeitsamt Glarus
KIGA Graubünden
Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen
Amt für Arbeit des Kantons St.Gallen
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
sowie
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau
Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug

Steuerungsausschuss

Dr. Hans-Peter Burkhard, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Dr. Hermann Engler, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau
Susanne Erdös, Kaufmännischer Verband Schweiz Zürich
Paul Gemperle, Schweizerischer Bankpersonalverband
Mary-France Goy, Schweizerischer Bankpersonalverband
Dr. Bernhard Neidhart, Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug
Karl Ruoss, Verband Zürcherischer Kreditinstitute
Bruno Zeltner, Schweizerischer Versicherungsverband

Projektleitung

Dr. Erika Meins

Projektteam

Andy Albin, KIGA Graubünden
Monika Bärswyl, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Daniel Breitenmoser, AMOSA c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Lars Beer, Fachstelle für Statistik St.Gallen
Dr. Erika Meins, AMOSA c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Elena Rindisbacher, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau
Agatha Thürler, KIGA Graubünden
Andreas Weyermann, Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug
Christian Zimmermann, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau

Kontakt

Projektleitung AMOSA
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Walchestrasse 19, Postfach
8090 Zürich
Tel. 043 259 26 36
E-Mail: erika.meins@vd.zh.ch
www.amosa.net

Inhaltsverzeichnis

1. Fragestellung und Vorgehen.....	4
1.1 Auftrag.....	4
1.2 Ziel des Auftrags	4
1.3 Methoden der Datenerhebung.....	4
2. Untersuchungsergebnisse	7
2.1 Offene Stellen in ausgewählten Zeitungen.....	7
2.2 Offene Stellen im Internet	15
2.3 Offene Stellen im AVAM	16
2.4 Offene Stellen, die unternehmensintern besetzt werden.....	16
3. Schlussfolgerungen.....	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Offene Stellen nach Branche.....	8
Abbildung 2: Offene Stellen nach Ausbildung	8
Abbildung 3: Offene Stellen nach Unternehmensbereich.....	9
Abbildung 4: Offene Stellen nach Managementebene.....	9
Abbildung 5: Offene Stellen nach Arbeitspensum.....	10
Abbildung 6: Offene Stellen nach Kanton.....	11
Abbildung 7: Offene Stellen nach Auftraggeber	11
Abbildung 8: Offene Stellen nach Zeitung	11
Abbildung 9: Offene Stellen nach Branche und Ausbildung	12
Abbildung 10: Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich	13
Abbildung 11: Offene Stellen nach Branche und Managementebene.....	13
Abbildung 12: Offene Stellen nach Branche und Kanton.....	14
Abbildung 13: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung	14
Abbildung 14: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene	15
Abbildung 15: Offene Stellen im Internet	16
Abbildung 16: Rekrutierungswege.....	17

1. Fragestellung und Vorgehen

1.1 Auftrag

Innerhalb des Pilotprojekts „Finanzdienstleistungen“ befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Teilaufgabe „offene Stellen“ in Zeitungen, im Internet und in der eidgenössischen Datenbank AVAM des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT). Zur Abgrenzung möchten wir klar festhalten, dass die Planung allfälliger arbeitsmarktlicher Massnahmen – basierend auf den Ergebnissen unserer Studie – **nicht** Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist.

1.2 Ziel des Auftrags

Mit oben erwähntem Auftrag werden die folgenden Hauptziele verfolgt:

- Erstellen eines quantitativen und qualitativen Bildes über die angebotenen Stellen im Bereich Finanzdienstleistungen
- Analyse und Berichterstattung an den Auftraggeber
- Schlussfolgerungen

Im Einzelnen werden die folgenden Fragekategorien untersucht:

Wie sieht das Stellenangebot im Bereich Finanzdienstleistungen aus?

- Wie viele Stelleninserate sind erschienen? Welche Ausbildung wird vorausgesetzt? Welche Positionen sind neu zu besetzen? Werden Fachspezialisten oder Führungskräfte gesucht? Welche beruflichen Qualifikationen werden dafür verlangt? In welchen Kantonen werden Mitarbeiter gesucht? Wer sucht? In welchen Medien werden die Vakanzen publiziert?
- Welche Rekrutierungswege werden benützt?
Wie ist das Stellenangebot
 - a) in den Printmedien
 - b) auf den elektronischen Stellenbörsen im Internet,
 - c) im AVAM
 - d) in bezug auf Vakanzen, die firmenintern besetzt werden?

1.3 Methoden der Datenerhebung

Um den Lesefluss zu vereinfachen, wird im Folgenden von offenen Stellen bzw. Vakanzen gesprochen, obwohl damit eigentlich die Stelleninserate gemeint sind.

Um den ambitionierten Zeitplan einhalten zu können sowie aus Kosten- resp. Wirtschaftlichkeitsgründen wurde vom Auftraggeber zum vornherein auf eine Primärerhebung der Daten verzichtet. Für den Bereich „offene Stellen“ aus Zeitungen konnten wir für unsere Untersuchung auf das Datenmaterial zurückgreifen, das für den Adecco Job Index Schweiz erhoben wird.¹ Allgemeine Nachteile der Sekundärerhebung von Daten wie mangelnde Aktualität, Sicherheit und Genauigkeit konnten mit der hohen Dienstleistungsbereitschaft, der langjährigen Erfahrung und Kompetenz des EMC Medienservices praktisch eliminiert werden. Im Hinblick auf die Gegenüberstellung von

¹ Carlo Schroeter, Marketing Direktor der Adecco Ressources Humaines SA, Lausanne ermöglichte uns, die gewünschte Spezifizierung der Daten direkt beim Datenerfasser – dem EMC Medienservice, Hamburg - zu platzieren.

stellensuchenden Personen einerseits und vakanten Stellen andererseits zeigten sich einzig im Detaillierungsgrad Grenzen. Die vorliegende Untersuchung basiert auf Stelleninseraten der 21 wichtigsten Schweizer Zeitungen², davon sind 13 deutsch-, sechs französisch- und zwei italienischsprachig.

In der Folge wurde die Grundgesamtheit aller Stelleninserate eingeschränkt und nur noch diejenigen Stelleninserate, welche sich auf die AMOSA- Kantone beziehen, ausgewertet. Mit den Daten der Monate November 2002 und Dezember 2002 wurde anschliessend ein Probelauf durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse entschlossen wir uns, die Branche „Informationstechnologie (IT)-Beratung, Softwarehäuser, Systemhäuser“ – die IT-Dienstleister und Service-Rechenzentren beinhaltet – sowie den Wirtschaftszweig „Rechtsberatung“ mit Anwaltskanzleien und Notariaten für die definitive Auswertung nicht zu berücksichtigen. Es zeigte sich, dass für diese beiden Branchen überwiegend Informatiker für die Software-Produktion resp. eine relativ kleine Fallzahl Juristen für die betriebliche Rechtsabteilung gesucht wurden. Im Hinblick auf die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der Teilaufgabe „Stellen Suchende“ und aufgrund des Testlaufs gelangten folgende Branchen des Adecco Job Indexes Schweiz in unsere definitiven Auswertungen:

- Banken
(Banken, Sparkassen, Postbank, Kredit- und Finanzierungsinstitute, Leasingunternehmen, Effektenbörse, Finanzdienstleister, Allfinanz, Broker, Finanzberater, Anlageberater)
- Versicherungen
(Lebens-, Kranken-, Schadens-, Unfall-, Rückreiseversicherung, Versicherungsmakler)

Bezüglich Unternehmensbereich (Fachbereich/Funktion/Aufgabenfeld) sind für unsere Untersuchung die folgenden Bereiche ausgewertet worden:

- Allgemeine Unternehmensleitung (General Management)
- Planung (betriebswirtschaftlich)
- Controlling
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalwesen
- Recht
- Allgemeine Verwaltung, Koordination
- Organisation, Datenverarbeitung (DV), IT/Kommunikationstechnologie (KT), Rechenzentrum
- Software (SW)-Produktion, IT-Dienstleistungen
- Bankwesen
- Marketing
- Verkauf/Vertrieb – Innendienst
- Verkauf/Vertrieb – Aussendienst
- Kundendienst
- Werbung/Public Relations (PR)
- Call-Center
- E-Commerce
- In Ausbildung

² Aargauer Zeitung, Basler Zeitung, Basellandschaftliche Zeitung, Berner Zeitung, Bündner Zeitung (Südostschweizer/SO-Job), Cash, Der Bund, Der Landbote, Neue Luzerner Zeitung, Neue Zürcher Zeitung, Solothurner Zeitung, St. Galler Tagblatt, Tagesanzeiger, 24 Heures, Journal du Jura, L'Impartial, La Liberté, Le Temps, Tribune de Genève, Corriere del Ticino, La Regione

Weiter erachteten wir es als sinnvoll, einzelne Unternehmensbereiche zu gruppieren. So bildeten wir je eine Gruppe für die Bereiche:

- Call-Center und Kundendienst
- Marketing und Werbung, PR
- Verkauf/Vertrieb – Aussendienst und Verkauf/Vertrieb – Innendienst sowie
- Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling

Auch in Bezug auf den Beruf haben wir Gruppen zusammengefasst. Es sind dies:

- Bürokaufleute und Sekretär/Stenotypist und sonstige kaufmännische Ausbildung
- Informatik (Ingenieure), Informatiker und Wirtschaftsinformatiker
- Jurist und Steuerfachleute
- Marketing-, Werbekonzeptioner und Werbekaufleute und sonstige Werbeberufe

Ausbildungskategorien, für welche im viermonatigen Untersuchungszeitraum mehr als 20 offene Stellen inseriert waren, wurden als Kategorien im Original belassen. Schliesslich wurden diejenigen Kategorien, welche weder 20 offene Stellen aufweisen, noch mit anderen Kategorien zusammengelegt worden sind, in der Restkategorie „Sonstige“ zusammengefasst.

Für den Teilbereich Stellenausschreibungen im Internet stützen wir unsere Untersuchungen auf den von der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz erhobenen Jobpilot-Index ab, weil eine eigene Erhebung aus Zeitgründen nicht möglich war. Obwohl dieser Index unser Anforderungsprofil nicht vollumfänglich abdeckt und eine kurzfristige Änderung des Auswertungsmodells laut Auskunft des betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiters nicht möglich ist, wählten wir diese Vorgehensweise, um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten und um die Resultate unserer Auswertungen verifizieren zu können. Der Jobpilot-Index umfasst den gleichen Beobachtungszeitraum wie unsere Stellenanalyse in den Printmedien, aber einen breiteren Branchenmix. Er basiert auf den zehn wichtigsten Schweizer Internet-Stellenbörsen idealjob.ch, jobpilot.ch, jobs.ch, jobscout24.ch, monster.ch, stellen.ch, jobclick.ch, telejob.ch, topjobs.ch, jobwinner.ch sowie den Stellenausschreibungen auf den Homepages von ABB, Manor, Migros, Nestlé, Novartis, SBB, Swisscom, Unispital Zürich und den Finanzdienstleistern UBS und Zürich Gruppe.

Neben den in Zeitungen und im Internet publizierten Stelleninseraten interessierten uns die von Arbeitgebern den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldeten offenen Stellen, die von RAV-Mitarbeitern schweizweit im AVAM erfasst werden.

Für die Auswertung gelten folgende Beschränkungen:

- Nicht alle zu besetzenden Stellen werden ausgeschrieben.
- Mit der Auswahl der erwähnten grössten Schweizer Zeitungen lassen sich Doppelzählungen von Stelleninseraten nicht vermeiden.
- Fiktive Stelleninserate werden mitgezählt. Vor allem Stellenvermittlungsbüros bedienen sich dieser „Methode“, um an genügend Dossiers von Kandidaten zu kommen.
- Die von uns analysierten – öffentlich ausgeschriebenen – offenen Stellen entsprechen nicht dem gesamten Bedarf an Arbeitskräften des Finanzdienstleistungsbereichs.

Trotz dieser grundsätzlichen Einschränkungen sind wir überzeugt, eine repräsentative Abbildung des Stellenmarkts im betreffenden Beobachtungszeitraum vornehmen zu können. Die erwähnten Vorbehalte erscheinen uns – im Gesamtzusammenhang betrachtet - als vernachlässigbar.

2. Untersuchungsergebnisse

Nach den Phasen der Informationsgewinnung und der Datenauswertung sind die Resultate unserer Untersuchungen Gegenstand dieses Kapitels. Abschnitt 3.1. befasst sich mit den Vakanzen in den ausgesuchten Zeitungen, während die Ergebnisse der offenen Stellen aus den elektronischen Medien in Abschnitt 3.2 und 3.3. vorgestellt werden. Abschnitt 3.4. widmet sich der unternehmensinternen Stellenbesetzung.

2.1 Offene Stellen in ausgewählten Zeitungen

Um die gewonnenen Ergebnisse in einer Gesamtsicht einordnen zu können, erlauben wir uns, vorgängig die wichtigsten Kennzahlen des gesamten Stellenmarktes – ohne Einschränkung auf die Finanzdienstleistungsbranche und die Kantone aus dem AMOSA-Gebiet – aufzuzeigen.

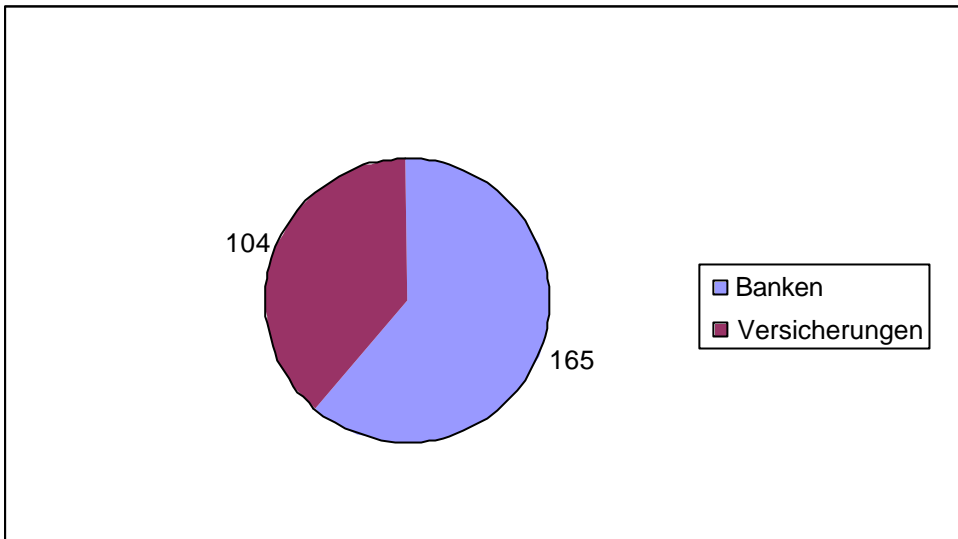
Im Beobachtungszeitraum vom 1. Oktober 2002 bis 31. Januar 2003 wurden in den definierten 21 Zeitungen im Durchschnitt 15'463 Stelleninserate pro Monat publiziert, wovon 844 oder 5.5% auf den Bereich Finanzdienstleistungen entfielen. Als bevorzugtes Medium erwies sich der Zürcher Tages-Anzeiger mit durchschnittlich 2'571 registrierten Inseraten, gefolgt von der Tribune de Genève und 24 Heures mit jeweils 1'713 resp. 1'597 Vakanzen. Am meisten Personen werden in den Kantonen Zürich, Bern, Genf und Waadt gesucht.

Aus dem Finanzdienstleistungsbereich entfielen auf die AMOSA-Kantone während des Beobachtungsquartals im Schnitt 269 Stelleninserate pro Monat, die wir nach acht verschiedenen Kriterien ausgewertet haben.

Offene Stellen nach Branche

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, können im Schnitt 165 der insgesamt 269 registrierten freien Stellen im Finanzdienstleistungsbereich der Bankbranche zugeordnet werden. Im gleichen Zeitraum wurden in der Versicherungsbranche 104 neue Mitarbeiter gesucht, was einem Anteil von 38.8% entspricht. Oder anders ausgedrückt: rund 3 von 5 freien Stellen im Finanzdienstleistungsbereich werden von Banken angeboten.

Abbildung 1: Offene Stellen nach Branche

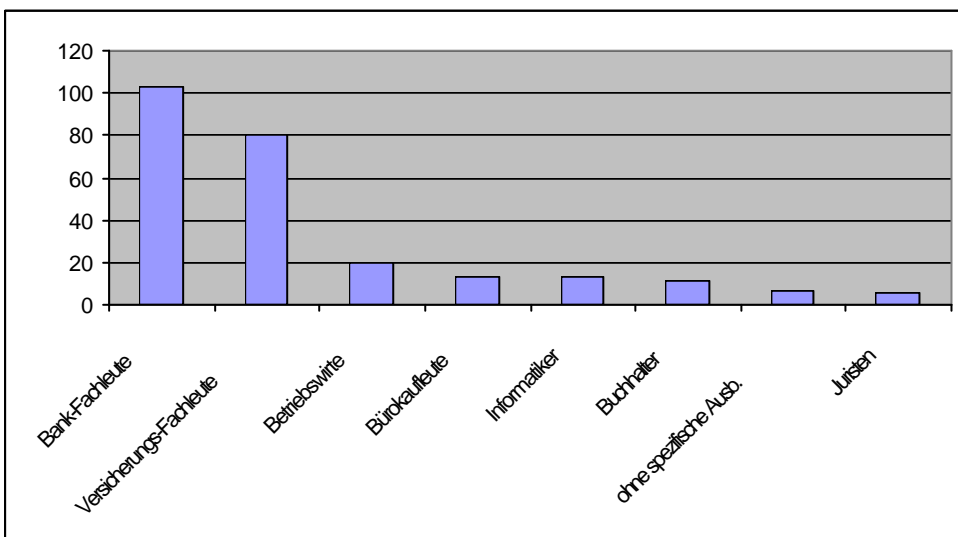


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Ausbildung

Im Finanzdienstleistungsbereich werden überwiegend branchenspezifische Fachkräfte gesucht, entfallen doch mehr als zwei Drittel aller zu besetzenden Stellen auf die beiden Berufsgruppen Bank- und Versicherungsfachleute. Bankexperten werden im Beobachtungszeitraum im Durchschnitt 103 mal pro Monat nachgefragt, während in 81 Fällen ein Versicherungsexperte verlangt wird. Betreffend weiterer Details verweisen wir an dieser Stelle auf die Tabellen im Anhang, aus denen jeweils sämtliche Werte in absoluten Zahlen sowie in Prozenten entnommen werden können.

Abbildung 2: Offene Stellen nach Ausbildung



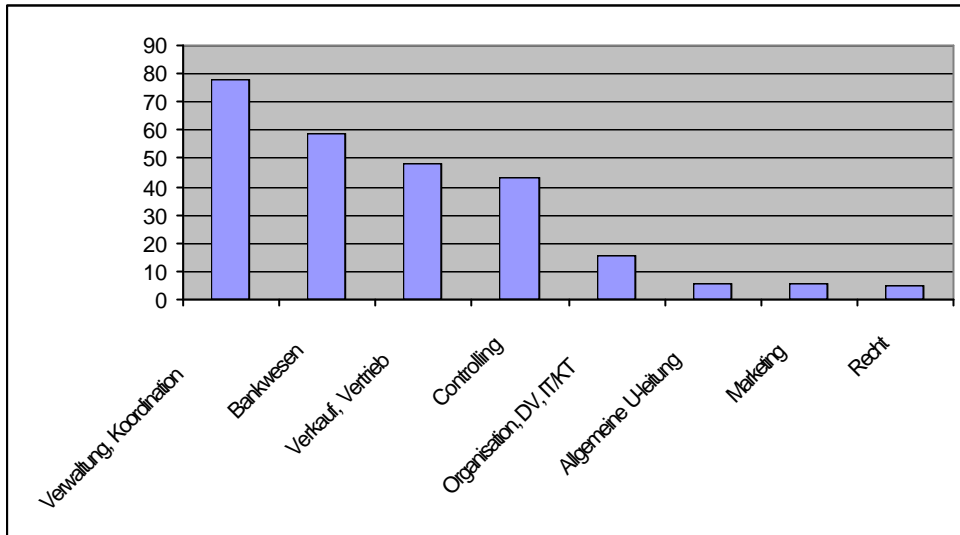
Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich

Für welche Aufgabenfelder wird im Finanzdienstleistungsbereich Personal gesucht? Mit 78 oder 28.9% aller Vakanzen steht die Verwaltung/Koordination an der Spitze. Darunter fallen

u.a. Sekretariatstätigkeiten sowie die Sachbearbeitung bei Versicherungen. An zweiter Stelle figuriert mit 59 oder 21.8% der Stelleninserate das Bankwesen, das die Kreditsachbearbeitung, das Backoffice, die Börsengeschäfte sowie den Aktienhandel und die Wertpapieranalyse beinhaltet. Am dritthäufigsten sind Stellen im Bereich Verkauf/Vertrieb zu besetzen, gefolgt vom Controlling.

Abbildung 3: Offene Stellen nach Unternehmensbereich

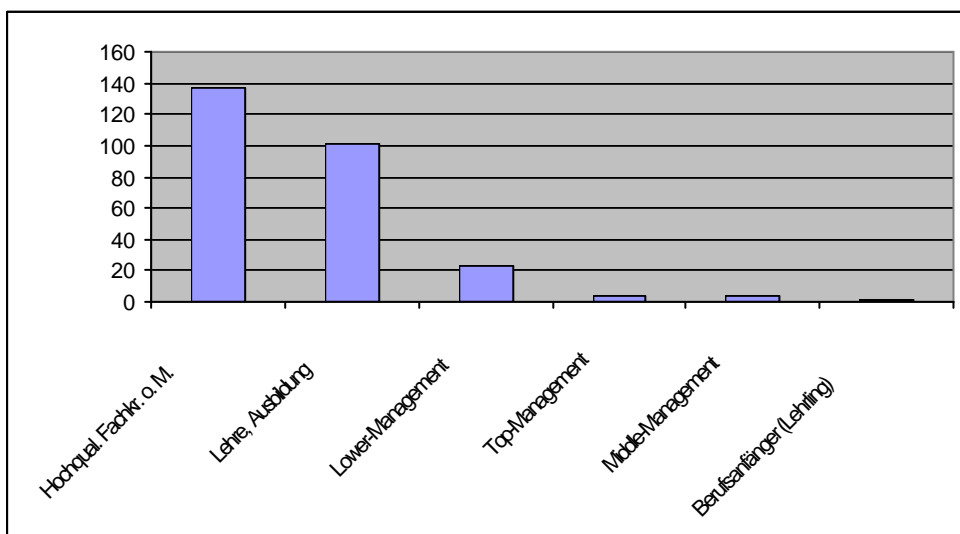


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Managementebene

Aus untenstehender Grafik lässt sich erkennen, dass mehr als die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen hochqualifizierte Fachkräfte ohne Management- und Personalverantwortung betreffen. Am zweithäufigsten werden Personen mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung gesucht. Mit diesen beiden Gruppen sind bereits 88.4% aller zu besetzenden Stellen abgedeckt. Verhältnismässig wenig Führungskräfte der unteren und mittleren Hierarchieebenen sowie Top-Manager werden im Beobachtungszeitraum per Zeitungsinserat gesucht.

Abbildung 4: Offene Stellen nach Managementebene

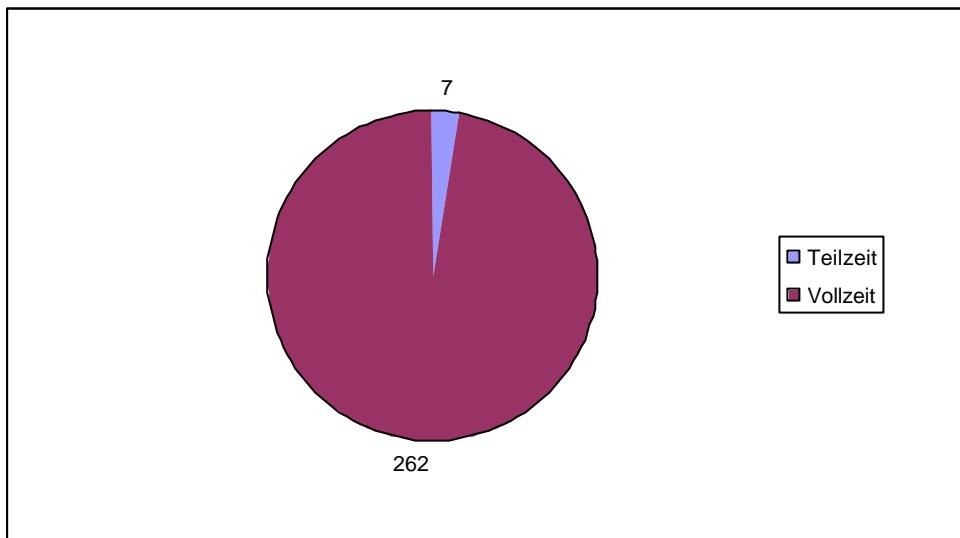


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Arbeitspensum

262 der insgesamt 269 untersuchten Vakanzen beinhalten ein Vollzeitpensum. Der EMC Medienservice, Hamburg definiert Arbeitspensum von 80% und mehr als Vollzeit. Aber auch mit unserem Schweizer Verständnis von einem Vollzeitpensum kann davon ausgegangen werden, dass der weitaus grösste Teil der ausgeschriebenen Stellen für ein Arbeitspensum von 100% gedacht ist.

Abbildung 5: Offene Stellen nach Arbeitspensum

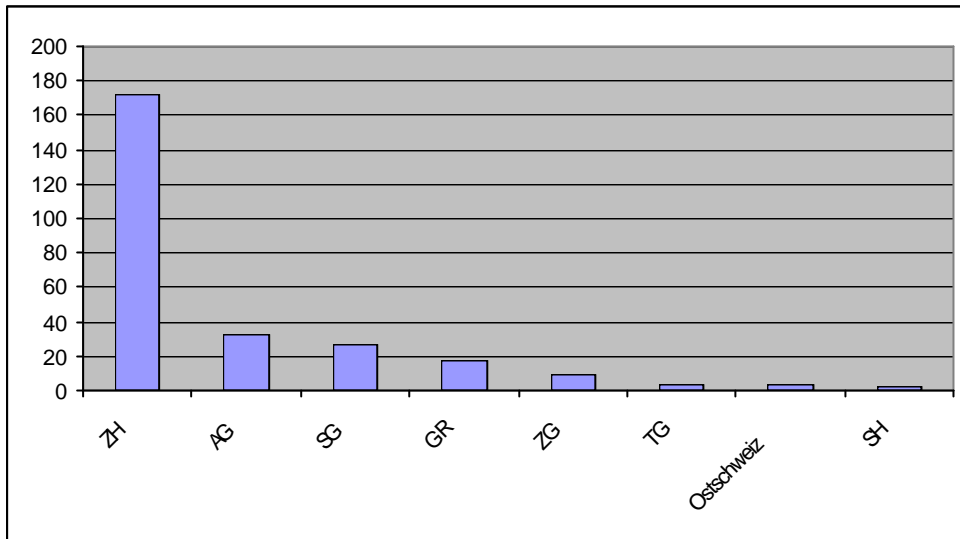


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Kanton

Das aus Abbildung 6 ersichtliche Ergebnis spricht für sich. 172 oder 63.8% der ausgewerteten Stelleninserate entfallen auf einen Arbeitsort im Kanton Zürich und unterstreichen – einmal mehr – die herausragende Bedeutung dieses Wirtschaftsstandorts im Finanzdienstleistungsbereich. Für den Kanton AG wurden im Finanzdienstleistungsbereich während des Untersuchungsquartals durchschnittlich 33 vakante Stellen ausgeschrieben, gefolgt vom Kanton SG mit 27, GR mit 18, ZG mit 9, TG mit 4 und SH mit 2. Die Bezeichnung „Ostschweiz“ rührt daher, dass der Arbeitsort aus 4 Stelleninseraten nicht näher bezeichnet worden ist und somit nur der Region zugeordnet werden konnte. Weitere Details können aus Tabelle 6 im Anhang entnommen werden.

Abbildung 6: Offene Stellen nach Kanton

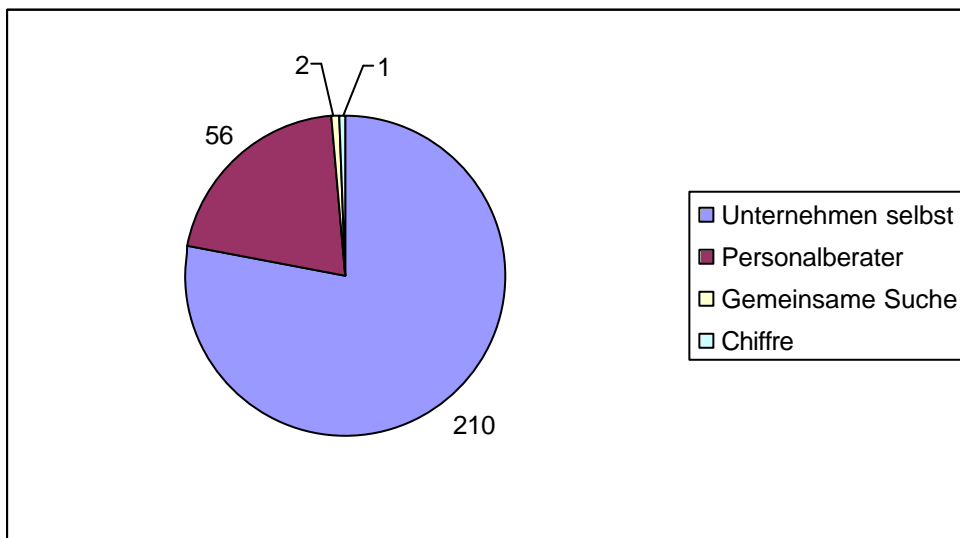


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Auftraggeber

210 oder 78.1% der zu besetzenden Stellen werden im Beobachtungszeitraum von den betreffenden Firmen selbst inseriert, während bei jeder 5. Stelle die Rekrutierung über einen Personalberater läuft.

Abbildung 7: Offene Stellen nach Auftraggeber

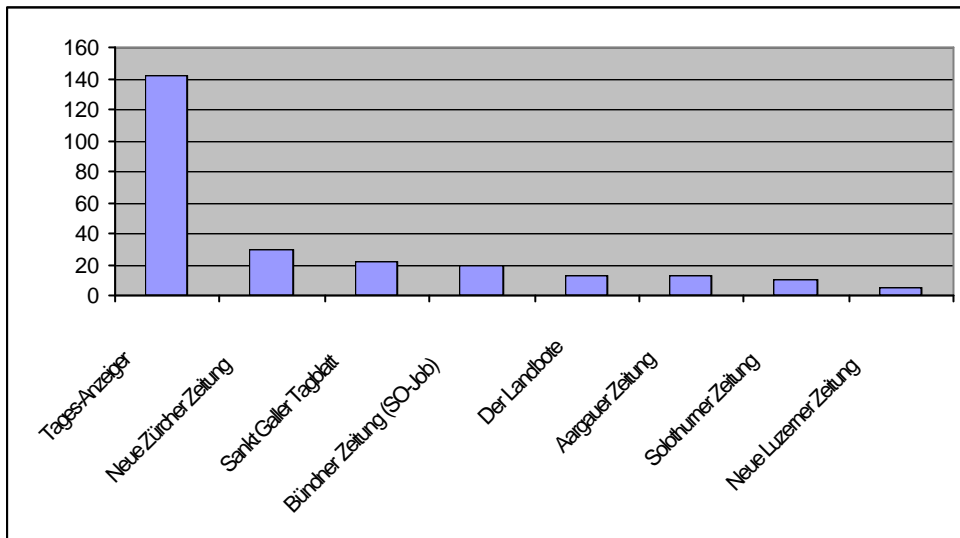


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Zeitung

Wie aus untenstehender Abbildung ersichtlich, erweist sich im Untersuchungsquartal der Zürcher Tages-Anzeiger als das bevorzugte Printmedium für die Publikation von offenen Stellen im Finanzdienstleistungsbereich. 142 oder 52.7% der insgesamt 269 Vakanzten wurden im Durchschnitt pro Monat in dieser Zeitung veröffentlicht.

Abbildung 8: Offene Stellen nach Zeitung

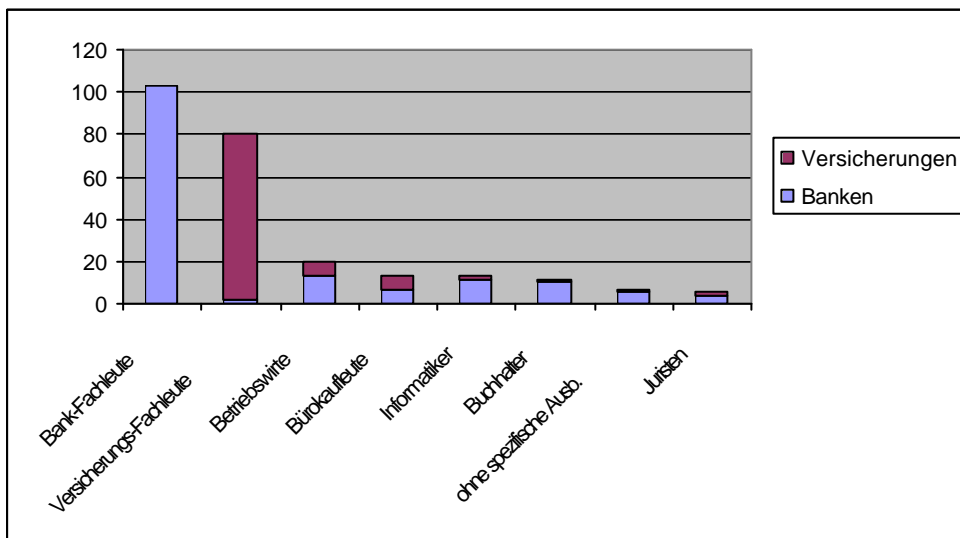


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Ausbildung

Welche Ausbildungen werden in der Bank- und Versicherungsbranche verlangt? Das Ergebnis ist aus untenstehender Grafik erkennbar und offenkundig. Im Untersuchungsquartal wurden pro Monat durchschnittlich 103 Bank- sowie 81 Versicherungsfachleute gesucht. Zusammen vereinigen diese beiden höheren Berufsqualifikationen bereits 68.4% aller ausgeschriebenen Vakanzen.

Abbildung 9: Offene Stellen nach Branche und Ausbildung



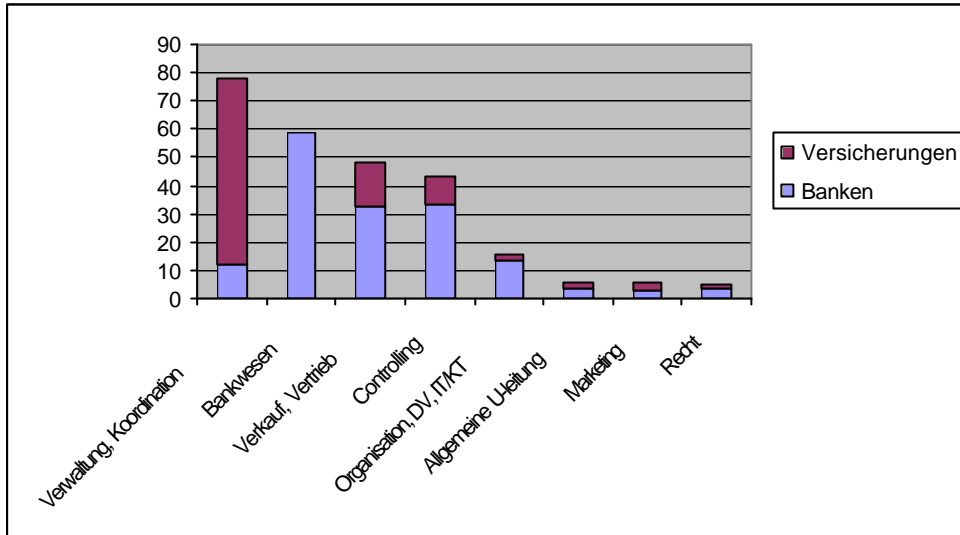
Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich

Aus Abbildung 10 ist erkennbar, für welche Unternehmensbereiche der Finanzdienstleistungsbranchen Personal gesucht wird. Die Versicherungsbranche benötigt überwiegend Personal für den Unternehmensbereich „Verwaltung, Koordination“, der insbesondere Sekretariatsarbeiten und die Sachbearbeitung beinhaltet. Die Bankbranche sucht neue Mitarbeiter für die Kreditsachbearbeitung, das Backoffice, die Börsengeschäfte

sowie für den Aktienhandel und die Wertpapieranalyse (alles im Begriff „Bankwesen“ zusammengefasst). Bemerkenswert ist ferner, dass vorwiegend Banken Personal für den Verkauf/Vertrieb sowie das Controlling suchen.

Abbildung 10: Offene Stellen nach Branche und Unternehmensbereich

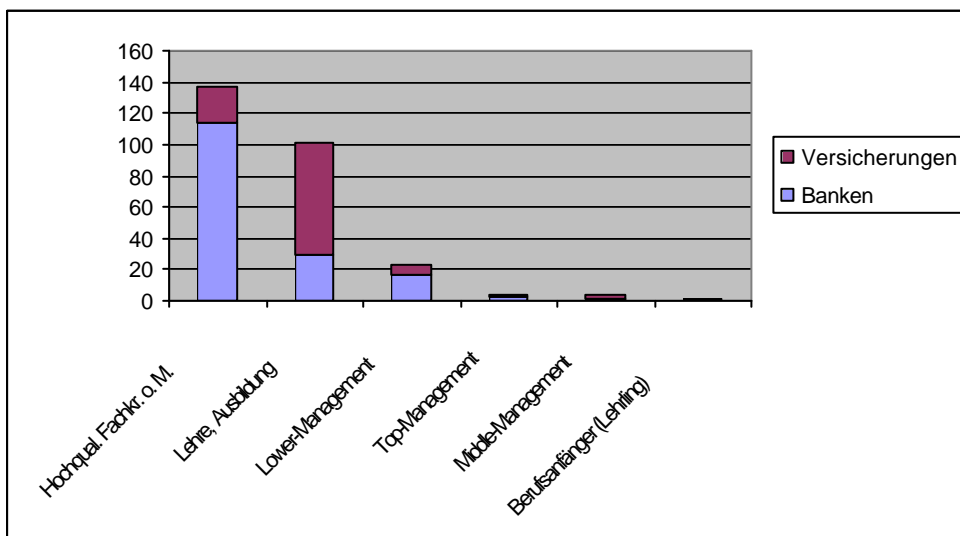


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Managementebene

Aus untenstehender Grafik ist klar ersichtlich, dass hochqualifizierte Fachkräfte ohne Personal- bzw. Managementverantwortung grösstenteils für das Bankwesen gesucht werden. Leute mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung werden überwiegend für die Versicherungsbranche gebraucht. Für Führungskräfte des Lower Managements schrieben die Banken 17 Stellen pro Monat aus, während die Versicherungen durchschnittlich 6 Vakanzen verzeichnen konnten.

Abbildung 11: Offene Stellen nach Branche und Managementebene

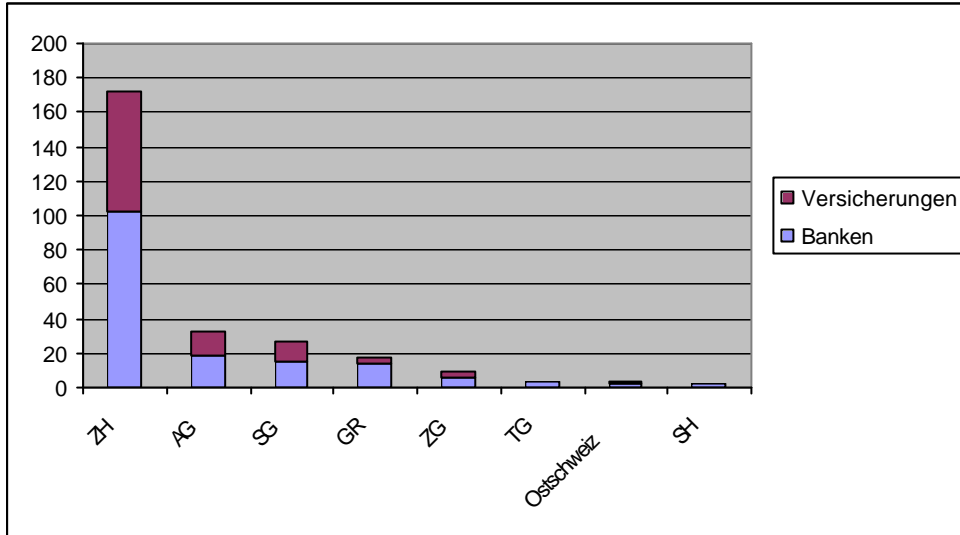


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Branche und Kanton

Wir stellen fest, dass im Beobachtungsquartal in sämtlichen AMOSA-Kantonen der Anteil der vakanten Stellen im Bankgewerbe grösser ist als in der Versicherungsbranche. Auf die dominante Stellung des Kantons Zürich haben wir bereits in Abschnitt 3.1.6. hingewiesen.

Abbildung 12: Offene Stellen nach Branche und Kanton

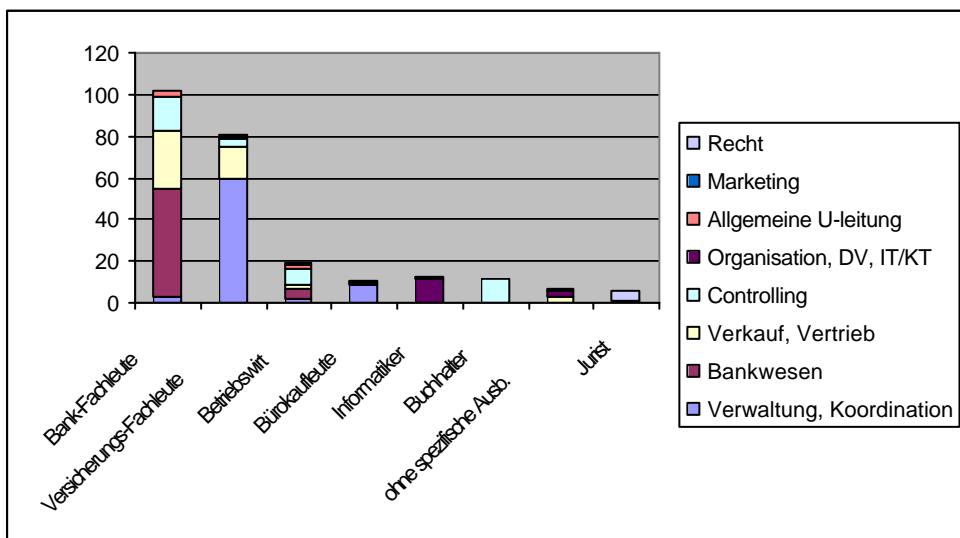


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung

In Ergänzung zu Abschnitt 3.1.2. kann aus unten stehender Grafik entnommen werden, für welche Aufgabengebiete die gefragteste Berufsgruppe der Bank- und Versicherungs-Fachleute gesucht wird.

Abbildung 13: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Ausbildung

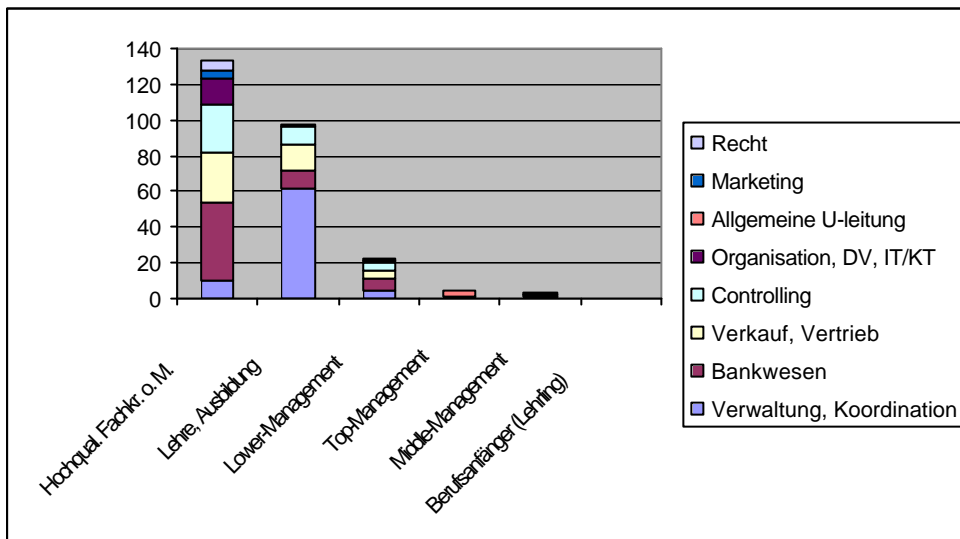


Quelle: EMC Medienservice

Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene

In Abschnitt 3.1.4. haben wir festgestellt, dass im Beobachtungsquartal überwiegend hochqualifizierte Fachkräfte ohne Management- und Personalverantwortung sowie Personen mit abgeschlossener Ausbildung resp. Lehrberuf gesucht werden. Für welche Aufgabengebiete diese Leute vorgesehen sind, ist aus untenstehender Abbildung ersichtlich. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die hochqualifizierten Fachkräfte für das Bankwesen, den Verkauf/Vertrieb sowie das Controlling benötigt werden. Die Verwaltung/Koordination ist eher Personen mit abgeschlossener Lehre resp. Ausbildung vorbehalten.

Abbildung 14: Offene Stellen nach Unternehmensbereich und Managementebene

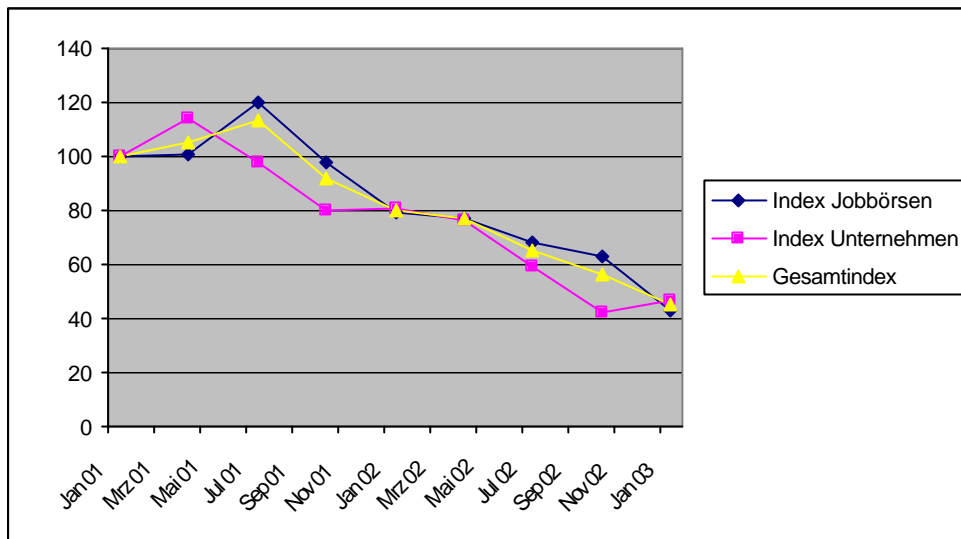


Quelle: EMC Medienservice

2.2 Offene Stellen im Internet

Der auf den zehn wichtigsten Schweizer Internet-Stellenbörsen sowie dem elektronischen Stellenangebot von 10 führenden Schweizer Grossunternehmen basierende Jobpilot-Index weist für den Beobachtungszeitraum vom Oktober 2002 bis Januar 2003 einen Rückgang von insgesamt 11 Prozentpunkten auf und erreicht mit 45 Prozentpunkten einen neuen Tiefststand (Indexstand Januar 2003; 100 = Januar 2001). Diese negative Entwicklung des Gesamtindexes beruht auf dem markanten Rückgang des Teilindex der Jobbörsen (- 20), dem eine leichte Verbesserung des Stellenangebots auf den Unternehmens-Homepages der ausgewählten Firmen (+ 5) gegenübersteht.

Abbildung 15: Offene Stellen im Internet



Quelle: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz – www.Jobpilot.ch

Auf einzelne Berufsgruppen wollen wir bewusst nicht eingehen, da sich keine gesicherten Aussagen zum Finanzdienstleistungsbereich machen lassen.

Ohne bereits von einer Trendwende zu sprechen lässt sich generell feststellen, dass im Untersuchungszeitraum wieder vermehrt vakante Stellen auf der firmeneigenen Homepage ausgeschrieben worden sind. Kosteneinsparungen sowie eine erhöhte Flexibilität der betreffenden Unternehmen dürften unserer Meinung nach die Gründe dafür sein. Ferner zeigt sich, dass die Internet-Stellenbörsen als Rekrutierungsweg im beobachteten Quartal weiter an Bedeutung verloren haben. Abschnitt 3.4. wird zeigen, dass sich diese Tendenzen in den Gesprächen mit Arbeitgebern verifizieren lassen.

2.3 Offene Stellen im AVAM

Von Seite Arbeitgeber wurden sämtlichen RAV in der Zeit zwischen 1. Oktober 2002 und 31. Januar 2003 im AMOSA-Gebiet pro Monat durchschnittlich 43 offene Stellen für den Finanzdienstleistungsbereich gemeldet. Gemessen am Total von 12'228 registrierten Vakanzen aller Branchen entspricht dies einem Anteil von 1.4 %. Aufgrund der geringen Anzahl haben wir uns entschlossen, in diesem Bereich keine weiteren Auswertungen vorzunehmen.

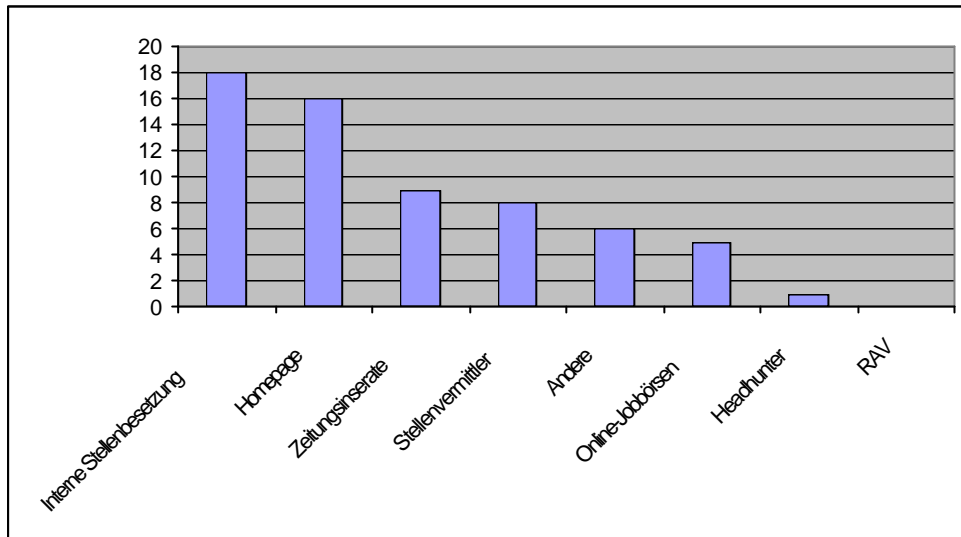
Es ist auffallend, dass im Finanzdienstleistungsbereich der Weg über die RAVs nicht die bevorzugte Rekrutierungsmöglichkeit der Arbeitgeber ist. Auf der anderen Seite ist eine grosse Zahl von Personen aus diesem Bereich bei den RAVs zur Stellenvermittlung angemeldet. Es liegt auf der Hand, dass hier bei der Intensivierung des Kontakts zu den Arbeitgebern ein hoher Nachholbedarf und ein grosses Verbesserungspotential liegt.

2.4 Offene Stellen, die unternehmensintern besetzt werden

Ein Teil der Antworten aus der Umfrage und den Interviews aus dem Teilprojekt „Arbeitgeber“ geben Aufschluss über die Rekrutierungswege, die von Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich bevorzugt eingesetzt werden.

Aus Abbildung 16 sind diejenigen Rekrutierungskanäle ersichtlich, die in der projektübergreifenden Umfrage der Teilaufgabe „Arbeitgeber“ als „sehr wichtig“ und „wichtig“ angesehen worden sind (Anzahl Nennungen).

Abbildung 16: Rekrutierungswege



Quelle: AMOSA Erhebung

Auffallend ist, dass neue Mitarbeiter zuallererst intern gesucht werden. Besonders Bankinstitute bevorzugen diesen Rekrutierungsweg. Erst mit den weiteren Personalbeschaffungsmöglichkeiten (eigene Homepage, Inserate in Printmedien und Stellenvermittler) kommt die externe Komponente hinzu. Unter „andere“ figurieren vorwiegend die persönlichen Kontakte, die gerne von Vermögensverwaltungen zur Personalrekrutierung eingesetzt werden. Wenig Berücksichtigung finden die Internet-Stellenbörsen und Headhunter. Am Schluss rangiert die Rekrutierungsmöglichkeit via RAV. Keines der Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt und retourniert haben, erachtet diesen Weg als wichtig oder gar sehr wichtig. Wie bereits in Abschnitt 3.3. angetönt, orten wir in diesem Bereich ein grosses Änderungspotential.

Aus Gesprächen mit einem der führenden Finanzdienstleister in der Schweiz wissen wir, dass im Jahr 2002 über 300 offene Stellen mit Personen aus dem unternehmensinternen Bewerbungspool besetzt werden konnten. Externe Kandidaten dürfen nur dann berücksichtigt werden, wenn nachweislich keine geeigneten internen Bewerber vorhanden sind.

Die interne Stellenbesetzung spielt auch bei einem anderen Grossunternehmen eine wichtige Rolle, werden doch bis 40 % der frei werdenden Positionen auf diese Weise besetzt. Wie bereits aus der Untersuchung der Inserate in den Printmedien ersichtlich, lässt sich auch hier feststellen, dass tendenziell für Führungspositionen bereits vorhandenes Personal berücksichtigt wird und nachfolgt. Daraus wird erkennbar, dass sich die interne Hierarchie nach oben bewegt. Unten werden die neu zu besetzenden Stellen durch externes Personal besetzt.

Die Wichtigkeit der internen Rekrutierung wurde im Interview mit dem Vertreter einer weiteren mittelgrossen Firma bestätigt. Auch hier haben interne Bewerber Priorität vor externen Kandidaten. Um diese Massnahme erfolgreich umzusetzen, wurde die Kompetenz, Personal einzustellen, einer höheren Hierarchiestufe als ursprünglich vorgesehen zugeteilt.

Aufgrund dieser Beispiele lässt sich vermuten, dass im Finanzdienstleistungsbereich ein grosser Teil der neuen Stellen oder wieder zu besetzenden Vakanzen gar nie – in welcher Form auch immer – öffentlich publiziert wird.

3. Schlussfolgerungen

Aufgrund unserer Untersuchungen der zu besetzenden Stellen vom 1. Oktober 2002 bis 31. Januar 2003 lassen sich für Stellen Suchende aus dem Finanzdienstleistungsbereich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Eminente Bedeutung einer höheren Berufsqualifikation (keine Möglichkeit einer Stellenbesetzung für Personen ohne oder mit ungenügender Ausbildung).
- Geografische Mobilität und Bereitschaft, im Kanton Zürich tätig zu sein, ist unerlässlich.
- Bereitschaft, Vollzeit zu arbeiten, ist wichtig.
- Zugriff auf Internet ein „Muss“, um auf Homepages der potentiellen Arbeitgeber zugreifen zu können.
- Lektüre des Stellenmarkts im Tages-Anzeiger ebenfalls.
- Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verlassen des Unternehmens unter allen Umständen versuchen, eine interne Stellenversetzung anzustreben, weil viele Vakanzen gar nicht publiziert werden. Die daraus folgende Wichtigkeit des Aufbaus und Pflege eines funktionierenden Netzwerks ist offensichtlich.

Für die RAV lässt sich ableiten, dass die Intensivierung des Kontakts mit den Arbeitgebern und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses vorangetrieben werden sollte. Wird sich aus den Ergebnissen des Teilprojekts „Stellen Suchende“ erhärten, dass die RAV über qualifizierte, gut ausgebildete Versicherte aus dem Finanzdienstleistungsbereich verfügen, muss dieser Sachverhalt den potentiellen Arbeitgebern kommuniziert werden, damit die RAV in Zukunft als ernstzunehmender Partner - auch für diese Branche - für die Personalrekrutierung miteinbezogen werden. Ein adäquater und professioneller Auftritt erachten wir als selbstverständlich, um diesen Werte- und Imagewandel sichtbar zu machen.