SO GEWINNEN SIE

3X MEHR PASSENDE

Bewerbungen von **Firmenkundenberatern**

MIT KOSTENLOSEM RECRUITING-REALITÄTSCHECK FÜR IHRE BANK

hrConnectum.

EINLEITUNG

Der Erfolgsfaktor Mensch im Firmenkundengeschäft

Das Firmenkundengeschäft ist für viele Banken ein zentraler Ertragsbringer – und zugleich eine der beratungsintensivsten und persönlichkeitsgetriebensten Disziplinen. Während sich das Privatkundengeschäft zunehmend digitalisiert und standardisiert, bleiben im Firmenkundensegment individuelle Lösungen, persönliche Beziehungen und fachliche Exzellenz entscheidend.

Anders als im klassischen Filialgeschäft mit Privatkunden, wo häufig Serviceorientierung und Produktvielfalt im Vordergrund stehen, bewegen sich Firmenkundenberater im Spannungsfeld aus Finanzierung, Risikoabschätzung, Investitionsbegleitung und strategischer Beratung. Auch im Baufinanzierungsgeschäft, in der Anlageberatung oder im Private Banking sind spezifisches Know-how und persönliche Bindung wichtig – doch gerade im Firmenkundenbereich entscheidet die Qualität der Beratung oft über langjährige Geschäftsbeziehungen und erhebliche Ertragsvolumina.

Doch in Zeiten von Fachkräftemangel, wachsendem Wettbewerbsdruck, Digitalisierung und demografischem Wandel wird es immer schwieriger, geeignete Firmenkundenberater zu finden und langfristig zu binden. Die Anforderungen an Fachwissen, Empathie und Eigenverantwortung steigen – während gleichzeitig die Zahl erfahrener Berater sinkt.

Gleichzeitig stellen wir auch zunehmend weitere Hürden bei der Identifikation von geeigneten Firmenkundenberatern fest, etwa, wenn die SCHUFA-Bewertung eines Kandidaten im letzten Schritt dazu führt, dass unsere Kunden diesen nicht mehr einstellen können.

Dieses Whitepaper zeigt, wie Banken diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen können: mit klarer Positionierung, realistischen Suchprofilen, modernen Recruitingstrategien und einem echten Verständnis für die Zielgruppe. Denn wer heute die besten Berater für morgen gewinnen will, muss mehr bieten als einen
sicheren Arbeitsplatz.

AKTUELLE LAGE

Der Markt für Firmenkundenberater

- **Bewerbermangel**: Die Zahl qualifizierter Fachkräfte auf dem Markt nimmt stetig ab – altersbedingt, durch interne Weiterentwicklungen oder den Wechsel in andere Branchen.
- **Geringe Wechselbereitschaft in der Zielgruppe**: Viele erfahrene Berater sind in stabilen Arbeitsverhältnissen, schätzen die gewohnte Umgebung und benötigen überzeugende Wechselanreize.
- **Starke regionale Bindung potenzieller Kandidaten**: Besonders im ländlichen Raum sind persönliche Netzwerke, Pendelbereitschaft und familiäre Verwurzelung oft hemmende Faktoren für Mobilität.
- **Konkurrenz durch Großbanken und freie Berater**: Neben regionalen Wettbewerbern ziehen auch bundesweite Institute und selbstständige Finanzberater qualifizierte Fachkräfte an.

Hinzu kommen weitere Herausforderungen im Recruiting-Prozess selbst:

- **Fachmessen** werden seltener zur gezielten Ansprache von Firmenkundenberatern genutzt – obwohl persönliche Präsenz gerade in dieser Zielgruppe wirksam ist.
- **Online-Stellenanzeigen** sind wichtig, erreichen aber häufig vor allem aktive Jobsuchende – passive Kandidaten bleiben unberührt.
- **Soziale Medien wie Facebook Business, Instagram oder Meta Ads** verlieren in dieser Zielgruppe zunehmend an Relevanz – insbesondere im beratungsintensiven B2B-Kontext.
- **Regionale Stellenbörsen** liefern Sichtbarkeit, bringen aber häufig nur quantitativ passende, nicht aber qualitativ geeignete Bewerbungen.
- **Kununu-Bewertungen und Arbeitgeber-Reputation** beeinflussen das Bewerberverhalten deutlich – schlechte Noten können Bewerbungen verhindern, ohne dass es auffällt.

- **TOP-Arbeitgeber-Zertifizierungen** oder ähnliche Gütesiegel können unterstützend wirken, werden aber zunehmend hinterfragt und reichen allein nicht aus, um Wechselmotivation zu erzeugen.
- **Digitalisierung im Recruiting**: Papierbasierte Prozesse, veraltete Bewerbungsformulare oder lange Reaktionszeiten schrecken potenzielle Kandidaten ab. Wer als Bank im Recruiting „State of the Art" sein will, muss auch im Bewerbungsprozess papierlos, einfach und schnell agieren.

Tipp: Analysieren Sie den Markt aus Sicht der Kandidaten in Ihrer Region, nicht nur aus Bankperspektive. Was erwarten wechselwillige Firmenkundenberater von einem potenziellen Arbeitgeber – fachlich, organisatorisch und menschlich?

ARBEITGEBERWERTVERSPRECHEN

Was Firmenkundenberater heute erwarten

In einem hart umkämpften Kandidatenmarkt genügt es längst nicht mehr, eine unbefristete Stelle und ein marktübliches Gehalt anzubieten. Top-Berater wählen ihren nächsten Arbeitgeber sehr bewusst – auf Basis von Rahmenbedingungen, Entwicklungschancen und vor allem dem Bauchgefühl für Unternehmenskultur und Perspektive.

Was Kandidaten heute konkret wichtig ist:

- **Sinnvolle Kundenbeziehungen statt Produktverkauf**: Firmenkundenberater wollen gestalten, beraten und Lösungen entwickeln – nicht nur „cross-sellen".
- **Entwicklungsperspektiven innerhalb der Bank**: Wer sich verändern möchte, sucht mehr als einen Tapetenwechsel – etwa klare Entwicklungspfade, Spezialisierungen oder Führungsverantwortung.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle & mobiles Arbeiten**: Mindestens **40–60 % Homeoffice** gelten für viele Berater als Standard, nicht als Bonus. Ebenso wichtig: verlässliche, planbare Arbeitszeiten.

- **Wertschätzende Unternehmenskultur & Teamspirit**: Vertrauen, kurze Entscheidungswege, kollegialer Austausch – all das ist für viele wichtiger als der nächste Karriereschritt.
- **Klare Kommunikation & Entscheidungsfreiräume**: Eigenverantwortung motiviert – Mikromanagement demotiviert.
- **Weiterbildungsangebote & Entwicklungspläne**: Ob Spezialisierung (z. B. auf bestimmte Branchen oder Kreditprodukte) oder hierarchischer Aufstieg – beides braucht transparente Förderung.
- **Karrierechancen**: Die Aussicht auf Weiterentwicklung – fachlich, persönlich, finanziell – ist ein wesentlicher Wechselgrund.
- **Attraktives Gehalt & Zusatzleistungen**: Neben einem leistungsgerechten Fixum zählen heute auch Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, variable Vergütungsmodelle oder Gesundheitsprogramme.
- **Besonderheit der Bank herausstellen**: Warum gerade *Ihre* Bank? (z. B. klarer Fokus auf Mittelstand, digitale Beratungsprozesse, persönliche Nähe, Werteorientierung etc.)
- **Kundenklientel & Marktauftritt**: Viele Berater wollen „ihre" Kunden gut betreuen können – ein passender Kundenstamm, Entscheidungsfreiheit und moderne Tools sind entscheidend.
- **Teamkultur**: Wer sind die Kolleginnen und Kollegen? Gibt es einen guten Draht im Alltag? Stimmt die Zusammenarbeit?
- **Familienfreundlichkeit & Benefits**: Kita-Zuschüsse, flexible Urlaubsregelungen, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsmanagement oder z. B. vergünstigte Urlaubsmöglichkeiten sind heute echte Differenzierungsmerkmale.

Fazit: Wer Top-Talente gewinnen will, muss auch seine Stärken *für diese Zielgruppe* klar präsentieren – mit Haltung, Struktur und echten Vorteilen, nicht nur schönen Worten.

So erhöhen Sie Ihre Erfolgsquote

Der Markt hat sich gedreht: Früher konnten Banken aus einer Vielzahl qualifizierter Bewerber wählen – heute müssen sie aktiv um Talente werben. Firmenkundenberater bewerben sich nicht mehr *bei* Banken, Banken müssen sich *bei* den Kandidaten bewerben. Wer das verstanden hat, kann seine Recruiting-Strategie gezielt anpassen.

Konkrete Stellschrauben zur Optimierung:

- **Arbeitgebermarke schärfen:** Warum sollten Berater ausgerechnet *Ihre* Bank wählen? Vermitteln Sie Ihre Besonderheiten klar, authentisch und aus Sicht der Kandidaten – z. B. durch Karrierewebseiten, Mitarbeiterstimmen, klare Benefits und Entwicklungsmöglichkeiten - aber auch in den persönlichen Gesprächen mit Bewerbern. Wichtig ist hierbei: Außen und Innen müssen übereinstimmen!
- **Aktive Ansprache statt nur Ausschreibung:** Die meisten passenden Kandidaten sind nicht aktiv auf Jobsuche. Entscheidend ist, *wo* Sie suchen – und *wie*. Active Sourcing über LinkedIn, Netzwerk-basiertes Recruiting, gezielte Direktansprache oder gut platzierte Kampagnen wirken deutlich besser als passives Abwarten.
- **Kandidaten verstehen:** Jeder Wechselwunsch ist individuell. Wer sich Zeit für die Motivation, Lebensumstände und Perspektiven eines Kandidaten nimmt, hat die besseren Karten – vor allem bei regional gebundenen Fachkräften.
- **Recruiting-Partner einbinden:** Der Fachkräftemarkt ist unübersichtlich. Wer hier erfolgreich sein will, profitiert von Partnern mit Branchenerfahrung, Marktkenntnis und Zugang zu relevanten Netzwerken.
- **Reaktionsgeschwindigkeit optimieren:** Ein häufiger Grund für verlorene Kandidaten sind verzögerte Rückmeldungen im Bewerbungsprozess. Wer zu spät reagiert, verliert – oft an Wettbewerber mit kürzeren Entscheidungswegen.
- **Verständnis entwickeln: Der Bewerbermarkt ist passiv geworden:** Viele Banken arbeiten noch mit Prozessen, die aktive Bewerbungen voraussetzen. Dabei hat sich längst etabliert: Die passenden Kandidaten müssen gefunden und überzeugt werden – nicht umgekehrt.

- **Anforderungsprofile neu denken:** Früher war (Fach-)Abitur häufig Voraussetzung – heute kann auch ein guter Realschulabschluss mit entsprechender Persönlichkeit und Motivation der bessere Fit sein. Das setzt Offenheit und realistische Erwartungen voraus.
- **Talente entwickeln statt nur suchen:** Investieren Sie bewusst in Weiterbildung und Qualifizierung – und binden Sie Kandidaten durch Entwicklungsperspektiven langfristig.
- **Finanzielle Bindung durch Qualifizierung:** Ob Studium, Weiterbildung oder individuelle Entwicklung – wer in die Zukunft seiner Berater investiert, schafft Loyalität und Differenzierung gegenüber der Konkurrenz.
- **Mindset-Wechsel: Sie müssen überzeugen:** Kandidaten „den Hof zu machen“ ist keine Schwäche – es ist Teil eines erfolgreichen, modernen Recruitings. Nicht die besten Unterlagen gewinnen, sondern die stärksten Beziehungen.

Fazit & Ausblick

Die besten Berater entscheiden – nicht nur Banken.
Der Wettbewerb um qualifizierte Firmenkundenberater ist kein vorübergehender Engpass, sondern eine strukturelle Herausforderung. Wer weiterhin abwartet, wird abgehängt – nicht von der Konkurrenz, sondern von den Erwartungen der Talente selbst.

Die gute Nachricht:
Wer jetzt seine Recruiting-Prozesse kritisch beleuchtet, gezielt optimiert und den Perspektivwechsel wagt – vom Entscheider zum Überzeuger –, hat einen klaren Vorsprung.

Denn am Ende gewinnt nicht die größte oder modernste Bank –
sondern die, die die besten Menschen für sich begeistert.

Recruiting-Realitätscheck:

Wie fit ist Ihre Bank wirklich für die nächste Recruiting-Runde?

Nutzen Sie diese kurze Checkliste, um zu prüfen, ob Sie für den heutigen Bewerbermarkt gerüstet sind – und wie attraktiv Sie auf Top-Kandidaten im Firmenkundengeschäft wirklich wirken. Beantworten Sie ehrlich:

Haben Sie ein Suchprofil, das zum aktuellen Kandidatenmarkt passt – oder suchen Sie das Idealbild von früher?	○ Ich habe ein spezifisches Suchprofil	○ Ich vertraue auf bestehende Suchprofile
Haben Sie die Stellenanzeige mit der Zielgruppe erarbeitet?	○ Ja	○ Nein
Wissen Sie, was Firmenkundenberater heute wirklich erwarten – oder vermuten Sie es?	○ Ich kenne die Erwartungen	○ Ich antizipiere die Erwartungen
Haben Sie Stellenanzeigen geschaltet – oder gehen Sie aktiv auf Bewerber zu?	○ Ich gehe auf Bewerber zu	○ Ich nutze Stellenanzeigen
Können Sie innerhalb von 48 Stunden reagieren – oder dauert es intern oft länger?	○ Es dauert max. 48h	○ Es dauert oftmals länger
Haben Sie Argumente parat, um einen Bewerber davon zu überzeugen, was die Stelle bzw. das Arbeiten bei Ihnen im Vergleich zum Wettbewerb einzigartig macht?	○ Ja	○ Nein
Ist Ihr Bewerbungsprozess schnell, einfach und digital – oder eher Papier, PDF und Warten?	○ Schnell und digital	○ Langsam und analog

🎯 **Ihr Ergebnis:**

- **Sie haben in der linken Spalte mehr als 5 Haken gesetzt?** Stark – Sie sind auf einem guten Weg.
- **In der linken Spalte befinden sich weniger als 5 Haken?** Dann lohnt sich ein Austausch. Schon kleine Anpassungen bringen große Wirkung.

Ihr nächster Schritt:

Jetzt Recruiting-Potenzial heben – mit minimalem Aufwand, maximalem Effekt

Wenn Sie erkannt haben, dass in Ihrem Recruiting-Prozess noch Luft nach oben ist, machen Sie jetzt den nächsten Schritt:

🎯 **Ihr kostenfreies Recruiting-Sparring (30 Min)** mit unseren Branchen-Experten liefert:

- Einen ehrlichen Blick auf Ihre aktuelle Positionierung
- Individuelle Quick-Wins zur Optimierung
- Auf Wunsch: Live-Optimierung Ihrer Stellenausschreibung in nur 30 Minuten

💡 **Nur für Whitepaper-Leser:innen:**
Testen Sie unsere Methode mit einer **einmalig rabattierten Recruiting-Testkampagne** – ideal, um Wirkung ohne Risiko zu erleben.

🔍 Erfahren Sie, wie andere Banken schneller und besser besetzen – durch kluge Justierungen an den richtigen Stellen.

👉 Jetzt Termin sichern und Recruiting neu denken:

Kostenfreies Recruiting-Sparring buchen.

Fachkräftemangel im deutschen Bankensektor:

1. Rückgang der Arbeitskräfte bis 2040

Studien prognostizieren, dass bis zum Jahr 2040 in Deutschland rund ***fünf Millionen*** weniger Arbeitskräfte verfügbar sein werden. Dieser demografische Wandel stellt insbesondere für Banken und Versicherungen eine erhebliche Herausforderung dar.

2. Altersstruktur in Finanzinstituten

Der Altersdurchschnitt in deutschen Genossenschaftsbanken, Sparkassen und Versicherungen liegt derzeit bei über 47 Jahren. Bis 2030 könnten diese Institute allein durch Verrentung über ***30 % ihrer Mitarbeitenden verlieren.***

3. Unbesetzte Stellen im Finanzbereich

Laut einer Studie blieben im Jahr 2022 in der ***Bankenbranche 65.000 Stellen unbesetzt***. Dies verdeutlicht den akuten Fachkräftemangel und die Notwendigkeit zeitgemäßer Rekrutierungsmaßnahmen.

4. Beschäftigtenentwicklung im Kreditgewerbe

Die Zahl der Beschäftigten im deutschen Kreditgewerbe ist im Jahr 2023 stabil geblieben und lag bei 537.650, was einem leichten Anstieg von 0,3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dennoch ist langfristig ein Trend zum ***Personalabbau*** erkennbar.

5. Weiterbildung in neuen Kompetenzfeldern

Etwa 56 % der Mitarbeiter im Firmenkundengeschäft sehen den größten ***Weiterbildungsbedarf*** in Bereichen wie ESG (Environment, Social, Governance), einschließlich grüner Finanzierungen und Nachhaltigkeits-Know-how.

6. Herausforderungen für KMUs und die Rolle der Banken

Viele kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) leiden unter Inflation, steigenden Zinsen und ***Fachkräftemangel***. Banken können hier unterstützend wirken, indem sie maßgeschneiderte Lösungen anbieten und als verlässliche Partner auftreten.

Quellen: Bankinghub.de, statista.com, der-bank-blog.de, rolandberger.com

ÜBER UNS

hrConnectum.

Über unsere Crowd-Recruiting-Plattform steuern wir Ihre offenen Positionen in unserem Netzwerk aus über 500 berufsbildspezifisch vorgehenden Recruiting-Experten aus und garantieren Ihnen eine Mindestanzahl an qualifizierten Bewerbern.

Deshalb vertrauen Banken seit vielen Jahren auf unsere Lösung:

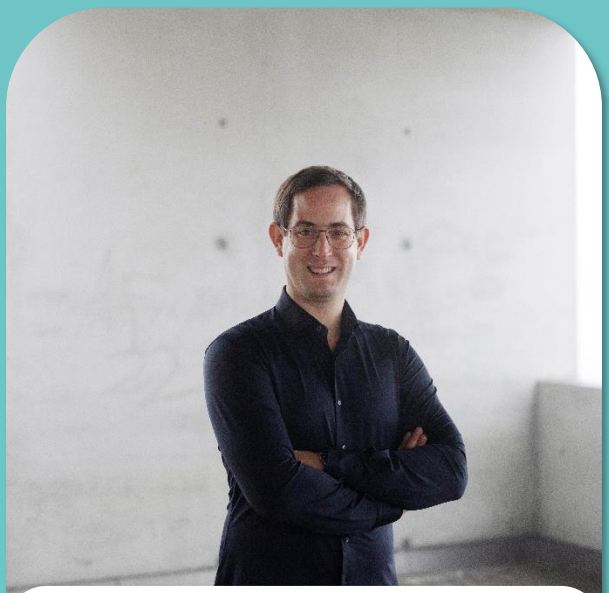
- Erhöhung der Einstellungsqualität durch Berücksichtigung der speziellen Profilanforderungen von Banken
- Beschleunigen der Bewerbungsprozesse, da wir verstehen, wie man Bewerber für Ihre Bank motiviert
- Senkung der Recruitingkosten durch unser Festpreismodell für Banken

Ulrike Pöhler, Recruiterin bei Investitions- und Förderbank Niedersachsen NBank, berichtet in **diesem Video** über ihre Erfolge mit hrConnectum.

„Ich habe die Crowd-Recruiting-Plattform hrConnectum als Alternative zu Headhuntern gegründet. Bereits seit knapp 10 Jahren unterstützen wir Banken dabei, Fach- und Führungspositionen durch hochwertige Bewerber zu geringen Kosten zu besetzen."

Sophia Röpke,
Gründerin und Geschäftsführerin

Für weitere Fragen treten Sie gerne mit unserem Experten für Banken in Kontakt:



Marius Nickel
Leiter der Division Banken

m.nickel@hrconnectum.de
+49 (0) 176 738 642 28

hrConnectum.

hrConnectum GmbH
An der Nachtweide 5
76297 Stutensee
Deutschland

www.hrconnectum.com