

die bank

05|2022



**DIGITALISIERUNG FORDERT HR HERAUS
WIE BANKEN UM DIE TECHIES WERBEN**

Euro 17,00

Embedded Finance

Das neue Selbstverständnis der Banken

Data Science in der Cloud

Rund um IaaS, PaaS und SaaS

Regulierung von KI

Aufsichts-Vorgaben für das Risikomanagement



DIGITALISIERUNG UND CYBER-JOBS

BANKEN SUCHEN DIE TECHIES

Jung, agil und oftmals ohne die geringste Ahnung vom Bankgeschäft: Immer häufiger verstärken Banken ihre Teams mit Tech-Talenten, um die Digitalisierung voranzutreiben. Doch diese Spezialisten sind gefragt wie nie. Denn auch andere Branchen haben starken Bedarf. Wie steuern die Banken gegen? Und wie gewinnen sie die begehrten Techies?

Manch junges Tech-Talent kann selbst einen alten HR-Hasen verblüffen. Noch gut kann sich Ines Jejkal an die Antwort eines IT-lers erinnern, den sie per Mail wegen einer Stelle kontaktiert hatte. Der kam umgehend zur Sache und schrieb, was er verdienen wolle und was er von seinem künf-

tigen Arbeitgeber erwarte. „Im ersten Moment war ich schon etwas irritiert“, sagt die Personalreferentin der Quirin Privatbank, die nach einem gemeinsamen Gespräch das Vorgehen dann besser einordnen konnte. Fast täglich bekomme er Angebote, sagte der junge Techie, da könne er es sich zeitlich schlicht nicht leis-

ten, mit jedem Interessenten lange Gespräche zu führen.

Die Digitalisierung fordert ihren Tribut. Noch nie waren Tech-Talente so gefragt. Und auch noch nie so teuer. „Die IT-Experten wissen sehr gut, wie eng der Markt ist und was sie fordern können“, weiß Jejkal.

Diversität mischt sich die Banken-HR auf

Dominierten einst klassische Kaminkarrieren in Deutschlands Banken, mischt sich jetzt zunehmend ein buntes Volk unter die konservativen Banker: jung, mit digitalen Technologien seit Kita-Tagen aufgewachsen, Fans agiler Arbeitsmethoden und oftmals ohne die geringste Ahnung vom Bankgeschäft. Statt Bankkaufleuten stellen die HR-Chefs heute Physiker, Ingenieure oder etwa Software-Entwickler ein, um ihren Häusern den Weg in eine digitale Zukunft zu ebnen.

Und da alle Branchen gleichzeitig die Digitalisierung vorantreiben, wird der Fachkräftemangel in Deutschland immer größer. Branchenübergreifend ist die Zahl freier Stellen für IT-Fachkräfte 2021 auf 96.000 gestiegen. Das sind 12 Prozent mehr als im Vorjahr, als quer durch alle Branchen 86.000 Jobs unbesetzt blieben. Zu diesem Ergebnis kommt eine Bitkom-Studie zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte. „Digitalisierung ist die Antwort auf Pandemie, Standortwettbewerb und Klimakrise, aber es fehlt an Expertinnen und Experten, um die Digitalisierung zu gestalten und zu treiben“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. Mit Abstand am gefragtesten seien Software-Spezialisten. Es folgen IT-Projektmanager und IT-Projektkoordinatoren. Schließlich sind Anwendungsbetreuer, Administratoren, Data Scientists, Datenschutz-Profis und IT-Sicherheitsexperten gesucht.

Wie steuern die Banken gegen? Wie gestalten sie die Suchprozesse? Welchen Stellenwert hat die Förderung digitaler Skills aller Mitarbeiter?

Als Pranjal Kothari im Herbst 2020 als Chief Digital Officer (CDO) in den Vorstand der Sparkasse Bremen berufen wurde, hatte er nach dem BWL-Studium in Indien deutschlandweit schon intensiv Erfahrungen mit Strategie- und Transformationsthemen gesammelt: bei der Boston Consulting Group in München, der Deutschen Börse in Frankfurt, bei der UniCredit und beim Immobiliendienstleister Planet-Home, und schließlich als Geschäftsführer bei Deutsche Fintech Solutions in Berlin. Warum es ihn aus der coolen FinTech-Welt mit ihren flachen Hierarchien ausgerechnet zu einer Sparkasse zog? Da muss der CDO nicht lange überlegen: „Einerseits wollte ich die Freiheit, etwas bewegen zu können. Andererseits braucht ein Unternehmen auch die kritische Masse, um digitale Angebote und Dienstleistungen zum Wohle der Kunden umsetzen zu können.“

Die Job-Offerte der Bremer, die in der Finanzwelt als sehr experimentierfreudig bei der Einführung digitaler Produkte gelten und damals als eine der ersten Sparkassen einen CDO beriefen, passte da perfekt. Und weil die Aufgaben des CDO weit über die klassischen Zuständigkeiten eines IT-Vorstands hinausgehen, schaffte das Institut diese Position konsequenterweise ab. „Die Sparkasse von morgen muss ein Technologieunternehmen werden, in dem wir denken, arbeiten, handeln und entscheiden wie unsere neuen Wettbewerber“, sagt Kothari.

Man wandle sich vom Konto- und Vermögensverwalter zum digitalen Finanzdienstleister. Für diese Transformation suchten die Bremer einen Manager mit Expertise in der Entwicklung digitaler Dienstleistungen und Erfahrungen bei der Einführung agiler Methoden. Eine klassische Bankkarriere gehörte nicht zum Profil.

Die Wertschöpfungskette digital anreichern

Die Herausforderung für die Banken bringt Jens Fölting auf den Punkt. „Wir müssen die gesamte Wertschöpfungskette in der Bank digital anreichern, und entsprechend divers sind auch die Tech-Talente, die wir suchen“, sagt der Leiter Recruiting bei der HypoVereinsbank.

Das seien User-Experience- und User-Interface-Experten, die die Schnittstelle zum Kunden gestalten, App- und Web-Entwickler, die die dahinterliegende Software strukturieren und programmieren, während Cyber-Security-Experten dafür sorgen, dass die Verbindungen in allen Bereichen der Bank auch sicher sind. In der Automatisierung und dem Datenmanagement arbeiten Data Scientists, um auf Grundlage der verfügbaren Informationen (Daten) noch bessere Produkte und Services für die Kunden zu entwickeln.

Neben internen Qualifizierungen stellt die HypoVereinsbank Uni-Absolventen aus den MINT-Fächern ein, aber auch Kandidaten mit einem spezifischen Profil, wie etwa einem Studiengang Data Science von kleineren Universitäten oder Fachhochschulen, die auf eine sehr gute digitale Grundausbildung setzen. „Das ist für uns ein sehr relevanter Recruiting-Kanal, und da bewährt es sich, auch an Instituten präsent zu sein, bei denen nicht alle suchen“, so Fölting.

Zugute kommt den HR-Profis in den Banken und den Headhuntern, dass sie in vielen Branchen suchen können. „Wir identifizieren zunächst, welche Banken bei den Technologie-Themen schon weiter vorne mitspielen. Das Branchen-Know-how ist sehr wichtig, weshalb wir auch bei Zahlungsdienstleistern, FinTechs und Versicherern schauen“, sagt Aleksander



Ines Jejkal



Jens Fölting



Marvin Hamann



Ivona Marguarit



Pranjal Kothari



Montalbetti, Personalberater in Frankfurt, der Transformations- und Digitalisierungsspezialisten für Banken ebenso wie für Unternehmensberatungen im Bereich Finanzdienstleister sucht.

Außerhalb der Finanzwelt recherchiert er als erstes bei den Telekommunikationsspezialisten, da die Struktur der Branche vergleichbar sei, und schließlich auch im E-Commerce. Gesucht würden vor allem Kandidaten mit Abschluss an einer Top-Universität, ersten Erfahrungen bei einer Strategieberatung sowie in einer Linienfunktion bei einer Bank, in der sie Digitalisierungsthemen vorangetrieben haben. „Aufgrund des harten Wettbewerbs um die Tech-Talente wird ihnen auch deutlich mehr gezahlt als dem klassischen Bankmitarbeiter“, so Montalbetti. Im Gegenzug können die Experten mit ihrem umfassenden Know-how rund um Analytics, Robotics oder Cloud-Technologie ihre Arbeitgeber dabei unterstützen, Prozesse effizienter zu gestalten und damit die Kosten deutlich zu senken.

Flexible Arbeitszeitmodelle und hohes Gehalt wichtig

Um am Kandidatenmarkt fündig zu werden, ist eine Multikanalstrategie unerlässlich. „Wir greifen zum Beispiel auf Werbekampagnen, Social Media, Coding Challenges, Direktansprachen, aber natürlich weiterhin auch noch auf klassische Ausschreibungen zurück“, so Marvin Hamann, Recruiter für Technologie, Daten und Innovation bei der Deutschen Bank, der u. a. Full-Stack-Entwickler, Site Reliability- und DevOps-Engineers, Product Owner und Scrum Master sucht. Mit dieser Multikanalstrategie stelle die Bank sicher, dass „ihre Botschaften im Rahmen der Strategie des Geschäftsbereichs Technologie, Daten und Innovation (TDI) durchdringen sowie ihre Ausschreibungen eine gute Sichtbarkeit im Markt generieren“.

„Wir stecken viel Zeit in das Recruiting“, sagt auch Ivonn Marquardt, Head of Human Resources bei der Berenberg Bank. Ihr Institut setzt neben der Kandidatensuche via LinkedIn und über Headhunter vor allem auf das eigene Netzwerk und profitiert u. a. vom Kontakt von Kollegen zu potenziellen Kandidaten.

Den Hamburgern ist die eigene Nachwuchssicherung sehr wichtig. Im IT-Bereich setzen sie auf die innerbetriebliche Ausbildung von IT-Fachkräften und auf das internationale Tech Graduate Programme. Innerhalb der gesamten Bank sind sowohl das internationale Graduate Programme wie auch das Duale Studium erfolgreiche Säulen im Aufbau neuer Nachwuchskräfte.

Digital, schnell und verspielt, so müsse der Bewerbungsprozess sein, sagt Jens Fölting von der HypoVereinsbank. „Tech-Talente wollen nicht in einen langwierigen, langweiligen Recruiting-Prozess gehen. Das ist unsere Erfahrung.“

Die Bank habe zum Beispiel mit der Ludwig-Maximilians-Universität in München einen Hackathon organisiert, bei dem sie Studierende einlädt, ein praktisches Problem der Bank zu lösen und so Kandidaten für ein Trainee oder eine Festanstellung zu begeistern. Dabei können die Recruiter auch bestens ausloten, ob ein Teilnehmer gut zum Profil der Bank passt. „Neben dem Gehalt ist Flexibilität den Tech-Talenten am wichtigsten, sowohl beim Arbeitszeitmodell wie auch bei der individuellen Weiterbildung“, weiß Fölting.

Bei der Kandidatensuche profitieren die Banken zudem davon, dass sie trotz erheblicher struktureller Probleme immer noch zu den Wirtschaftszweigen zählen, die die höchsten Gehälter bieten. Einen weiteren Pluspunkt nennt Ines Jejkal von Quirin: „Die Coronapandemie hat es für uns einfacher gemacht, Talente zu gewinnen, weil wir verstärkt überregional suchen können und auch fündig werden. Gerade IT-ler können problemlos im Homeoffice arbeiten.“ Bei einigen Bewerbern punkte das Unternehmen zudem damit, dass es Bank und FinTech unter einem Dach vereint: Quirin zeichne das agile Miteinander eines FinTechs aus, die Quirin Privatbank etablierte Strukturen mit Personal, Recht, Compliance. Das biete die Möglichkeit eines gegenseitigen Austauschs.

Ivonn Marquardt von der Berenberg Bank empfindet es als Wettbewerbsvorteil, dass die Bank nur vereinzelt externe IT einkauft und vorrangig auf eigene Entwicklungen setzt. „Un-

sere Experten sind nicht gebunden an Standard-Software und haben die Freiheit, spezielle Produkte für die einzelnen Fachbereiche entwickeln zu können.“ Das biete spannende Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter.

Aber auch die unmittelbare Nähe zu Tech-Riesen bringt Vorteile. „In den Gesprächen mit den Kandidatinnen und Kandidaten ist spürbar, dass unsere strategische Partnerschaft mit Google sehr positiv wahrgenommen wird und uns damit im Wettbewerb eine gute Positionierung verschafft“, sagt Marvin Hamann von der Deutschen Bank.

Banken unterstützen Weiterbildung und Umschulung der MitarbeiterInnen

Lebenslanges Lernen – das ist vor allem im Bereich der schnelllebigsten neuen Technologien unverzichtbar. Speziell für den Tech-Bereich hat zum Beispiel die Deutsche Bank eigene Entwicklungspfade und Curricula entwickelt, um den spezifischen Bedürfnissen gerecht zu werden. Seit 2020 veranstaltet sie monatlich einen Engineering Day, an dem alle Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Technologie, Daten und Innovation (TDI) ermutigt werden, sich abseits ihrer täglichen Arbeit ausschließlich auf das Lernen von etwas Neuem zu konzentrieren. Seit dem Start gab es dabei mehr als 53.000 Anmeldungen von Kollegen für gut 800 Veranstaltungen in den Bereichen Programmierung, Lernen, Kultur und Entwicklung.

„Frauen zu ermutigen, sich für eine technische Laufbahn zu entscheiden und sie auf diesem Entwicklungsweg zu unterstützen, ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie“, so Recruiter Hamann. Jüngst führte die Deutsche Bank das „Female Engineering Toolkit“ ein. Dazu gehören zusätzliche technische Schulungen, Coaching-Angebote, Aufbau von Führungskompetenz sowie ein Mentoring-Programm. Im „TDI Tech Accelerator Programm“ können Mitarbeiterinnen zudem in einem zwölfwöchigen Intensivprogramm das Programmieren sowie weitere technische Fähigkeiten erlernen, um anschließend als Software-Entwicklerinnen zu arbeiten.

Die Berenberg Bank setzt neben internen Fortbildungen auf externe Workshops, Unterstützung bei Weiterqualifizierungsmaßnahmen und die Teilnahme an internationalen Konferenzen. Bewährt habe sich auch das hausinterne Format „Berenberg Insight“, bei dem Experten aus den einzelnen Fachbereichen die Kollegen an aktuellen Entwicklungen, Produkten und Projekten teilhaben lassen, so Marquardt.

Attraktive und individualisierte Weiterbildungsmöglichkeiten bezeichnet Jens Fölting von der HVB als unerlässlich. Sein Haus habe u. a. eine sehr intensive Kooperation mit der edx-Plattform, einer digitalen Lernplattform von Harvard University und Massachusetts Institute of Technology (MIT), auf der sich Mitarbeitende Lerninhalte zeitlich und inhaltlich flexibel zusammenstellen können. Die Bank beteilige sich an den Kosten. „Anpassungsfähigkeit ist essenziell“, so Fölting. Diese gelte nicht nur für Tech-Talente, sondern die komplette Belegschaft. Im Rahmen des Social Learnings würden sich die Kollegen gegenseitig befähigen, die Werkzeuge der täglichen Arbeitsweise, etwa die Zusammenarbeit via Teams, zu erlernen. Agile Arbeitsmethoden können die Mitarbeitenden in individuellen Weiterbildungskursen kennenlernen und vertiefen, um mit den technologischen Veränderungen Schritt halten zu können. In größeren Entwicklungsprogrammen, der Digital Academy (z. B. zum Erlernen des Programmierens) und dem Digital Campus (Online-Formate zum digitalen Basiswissen), ermögliche die Bank zudem die gezielte Weiterbildung und Umschulungen von Kollegen. „Wir wollen ein Angebot schaffen, für das wir ein steigendes Interesse beobachten. Dadurch entsteht eine gewisse positive Dynamik in der Belegschaft – auch bei

Kreditinstitute benötigen zunehmend InformatikerInnen, PhysikerInnen oder MathematikerInnen. Um diesen branchenfremden MitarbeiterInnen einen kompakten Einblick in die Finanzindustrie zu vermitteln, eignet sich unser Lehrgang zur Optimierung der Schnittstellen zwischen Fachbereichen und Technologie:

Bankmanagement für IT-Experten und Data Scientists in Kreditinstituten und FinTechs

(Video plus 3 Veranstaltungen)

am 4. Oktober, 11. Oktober und 27. Oktober 2022

Leitung des Lehrgangs:

Prof. Dr. Andreas Igl

(Hochschule der Deutschen Bundesbank)

Alle Infos und Anmeldungen unter
www.bv-events.de
oder direkt hier:



denjenigen, die sich originär nicht dafür interessiert haben“, sagt Fölting.

Bei Quirin in Berlin wird darauf geachtet, dass bei den immer kürzeren Innovationszyklen alle Beschäftigten gleichermaßen den Anschluss behalten. „Wir haben ein festes Weiterbildungsbudget pro Mitarbeiter, das wir nutzen, um Beschäftigte technologisch zu befähigen“, sagt HR-Managerin Jejkal. In diesem Jahr werde die Bank das Thema Digitales Lernen noch stärker bei der Personalentwicklung in den Fokus stellen und dabei auch Berater und externe Dienstleister hinzuziehen. Um außerdem weniger technologieaffine Kollegen mitzunehmen, bildet die Bank Tandems aus Beschäftigten, die das digitale Know-how beherrschen, und solchen, die über Wissen in anderen Bereichen verfügen. Jejkal: „Wenn wir Mitarbeiter gewonnen haben, ist es umso wichtiger, diese auch langfristig zu halten.“

Autorin



Eli Hamacher ist Diplom-Volkswirtin und arbeitet seit 30 Jahren als Wirtschaftsjournalistin. Die

Freelancerin schreibt für „die bank“ vor allem über die Branche und Porträts über einzelne Unternehmen. Ein weiterer Fokus ihrer Arbeit sind Auslandsmärkte.

TECHIES BEI BANKEN

Wie sie wurden, was sie sind

**Steffen Kohlhagen,
Head of Cloud Adoption bei der Berenberg Bank**

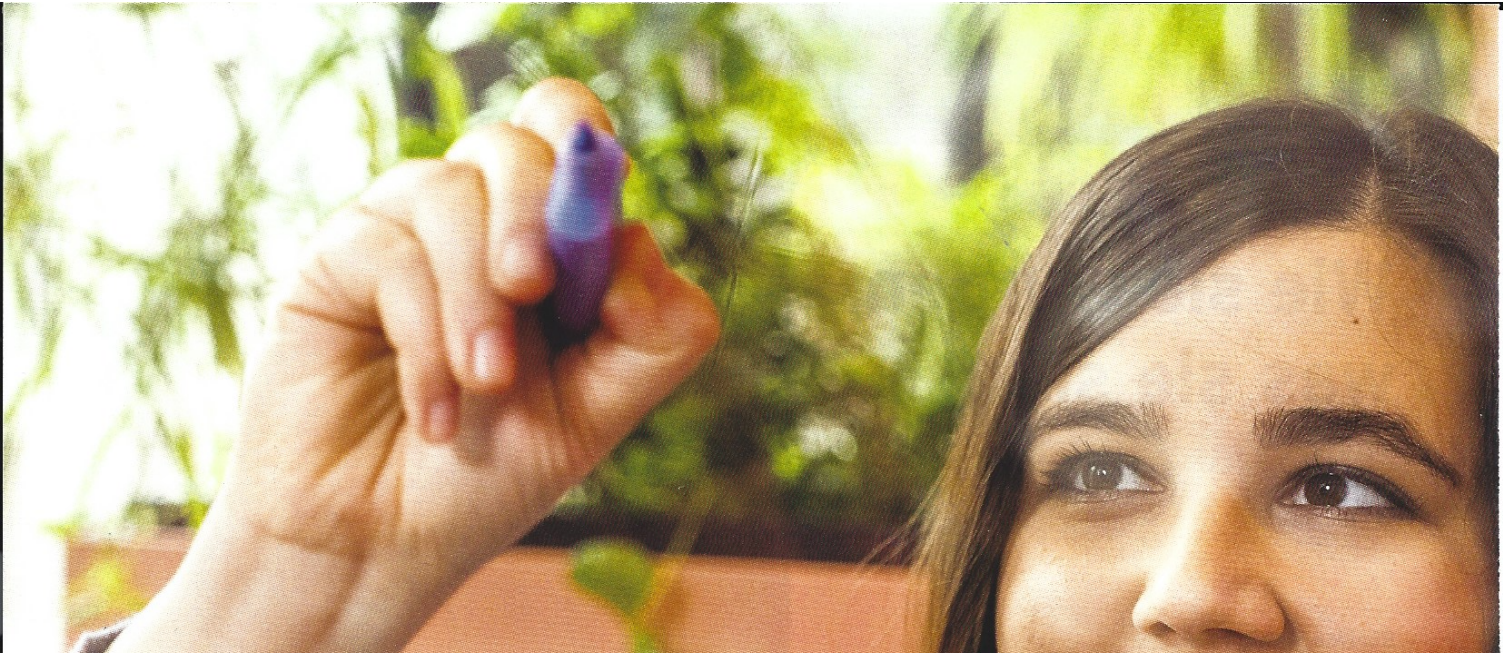
„Ich habe 2007 in einem IT-Dienstleistungshaus mit kleinem Verlag eine Ausbildung zum IT-Kaufmann gemacht. Dort wurde schon früh damit begonnen, IT und Content zu kombinieren. Bei der Deutschen Presseagentur (dpa) gestaltete ich dann gut sechs Jahre Teile der Cloud-Infrastruktur. Wir verarbeiteten nahezu in Echtzeit große Datenmengen, entwickelten Produkte mit und betreuten Kunden. Eine Headhunterin machte mich dann auf die Stelle bei Berenberg aufmerksam. Das war unmittelbar vor Ausbruch der Pandemie, und damit einher ging eine echte Digitalisierungsprobe für die Bank.

Als Teamleiter betreute ich zunächst eine Collaboration-Plattform und die eigene Cloud der Bank, nach März 2020 überwiegend vom Homeoffice aus, und ab Sommer dann wieder im Büro. Heute bin ich für die drei größten Cloud-Plattformen von Berenberg verantwortlich. Ich habe immer gesagt, Berenberg sei mein Start-up, und habe auch so agiert. Die dpa hatte ein Accelerator-Programm, bei dem ich auch mitmachen durfte. Diesen Esprit konnte ich bei Berenberg weiterverfolgen. In dieser so traditionsreichen und wertorientierten Bank sind agile Start-up-Methoden bekannt. Das reizt mich an Berenberg. Ich habe hier klassische IT-Systeme, aber auch innovative Lösungen vorgefunden. Aus dieser Werkbank kann man sich bedienen, um neue Produkte zu gestalten.

Gereizt hat mich auch das herausfordernde Umfeld. Es geht nicht nur um IT, sondern auch um Business, Security und Regulatorik - Themen, mit denen ich mich vorher nicht in der Tiefe beschäftigt hatte. Die neuen Kollegen haben mich deshalb unter ihre Fittiche genommen und mir erklärt, wo welche Fallstricke lauern, welche Methoden man nutzen kann, wie ein Banken-Ökosystem funktioniert. Der Einstieg war nicht immer leicht, aber gut möglich. Die meisten Bereiche empfingen mich mit offenen Armen und gaben mir wichtige Impulse für meine Arbeit. Mein erstes Fazit nach gut zwei Jahren: Ich bin immer noch verdammt neugierig, was hinter der nächsten Tür auf mich wartet und habe immer noch nicht alle Türen geöffnet.

In meiner Freizeit entspanne ich mich bei einer ganz analogen Tätigkeit: In meiner kleinen Tischlerwerkstatt stelle ich Möbel her.“





**Iulia Plosceanu,
Senior Business Analyst im Bereich Zahlungsverkehr
bei der Deutschen Bank**

„Ich habe an der TU Darmstadt Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik studiert und mit einem Master abgeschlossen. Während des Studiums war ich zunächst als Praktikantin und dann als Werksstudentin bei der Unternehmens- und Strategieberatung Accenture. Im Bereich IT & Banking kam ich dort das erste Mal im Rahmen eines Projekts mit Banken in Berührung. Im Juli 2018 wechselte ich schließlich zur Deutschen Bank, bei der mich vor allem das tolle Trainee-Programm reizte. Ich wollte herausfinden, was meine Stärken sind und in welcher Rolle ich diese am besten einsetzen kann.

Das einjährige Trainee-Programm im Bereich „Technologie, Daten und Innovation (TDI)“ legt den Fokus auf Technologie. Wir hatten fünf Wochen lang fachspezifische Trainings wie Programmieren, Themen rund um Cyber Security und Wirtschaftsthemen mit dem Fokus Technik. Anschließend habe ich Stationen in vier verschiedenen Technik-Bereichen absolviert: Zahlungsverkehr, Financial Data Warehouse, Cyber Security, Investments.

Mitte 2019 startete ich nach Abschluss des Trainee-Programms als Business Analyst. Gerade bin ich zum Senior Business Analyst befördert worden. Darauf bin ich sehr stolz. Eines unserer aktuellen Themen ist ein großer End-to-End-Prozess: Wir migrieren die Kunden der Postbank auf die Systeme der Deutschen Bank. In unserem Team arbeiten wir mit zehn Kollegen, aber je nach Projekt stoßen andere Mitarbeiter dazu. Das Team besteht überwiegend aus Mitgliedern mit Tech-Hintergrund und ist ansonsten gemischt. Neben sehr jungen Kollegen sind auch MitarbeiterInnen dabei, die schon 15 oder sogar 40 Jahre bei der Bank sind. Trotz des Alters- und Erfahrungsunterschieds klappt die Zusammenarbeit sehr gut. Wir arbeiten mit agilen Methoden und leben die agilen Werte. Wir lernen alle voneinander.

In unserem Bereich haben wir während der Corona Zeit ein eigenes Buddy-System eingeführt. Jeder neue Mitarbeiter bekommt einen Mentor. Mit ihm kann er sich über die Arbeit austauschen, erfährt aber auch, wo es zum Beispiel neue Kopfhörer gibt. Als nächsten Karriereschritt möchte ich als Product Owner Verantwortung für ein Zahlungsverkehrsprodukt übernehmen, etwa für eine Instant-Payments-Lösung.

In meiner Freizeit engagiere ich mich u. a. als Mentorin für Frauen, die wie ich einen Migrationshintergrund haben. Ich versuche Frauen zu helfen, den Beginn ihrer Karriere zu managen. Da kann man durchaus Hilfe gebrauchen, wie ich aus eigener Erfahrung weiß.“

**Milena Rottensteiner,
Leiterin Sparkassen Innovation Hub bei der
Sparkassen-Finanzgruppe**

„Seit Anfang vergangenen Jahres leite ich mit einem Kollegen den Sparkassen-Innovation Hub (S-Hub) in Hamburg. Wir beschäftigen uns mit Trends und zielgruppenspezifischen Anforderungen in der Finanzwelt und treiben gleichzeitig kurzfristige digitale Initiativen voran, die die Sparkassen-Finanzgruppe (SFG) in kundenorientierte digitale Services und Prozesse umsetzen kann. Als externe Beraterin hatte ich zuvor den Aufbau der Kooperation von S-Hub und id-fabrik der öffentlichen Versicherer begleitet, sodass mir klar war, worauf ich mich beim Wechsel einlasse. In dieser Zeit habe ich mich richtig in den S-Hub verliebt. Das Team, die Themen und die echte, agile Kultur und Arbeitsweise gefallen mir. Ich wirke daran mit, die Angebote noch kundenfreundlicher, digitaler und zukunftsorientierter zu machen.“

Vor der Sparkasse arbeitete ich gut vier Jahre in Berlin, London und Frankfurt für zeb Consulting, eine Strategieberatung für die Finanzdienstleistungsindustrie. Zuvor hatte ich mich schon während meines Masters in Maastricht auf „Strategie und Innovation“ fokussiert und meine Karriere in der strategischen Entwicklung eines Direktversicherers begonnen. Wie viele meiner Kollegen habe ich keine Banklehre gemacht. Wir sind ein bunt zusammengewürfeltes Team, das je zur Hälfte aus UX und Design besteht. Zu unseren aktuellen Fokus-Themen im Sparkassen Innovation Hub gehören u. a. Female Finance und der Umgang mit den Generationen Z und Alpha sowie den damit verbundenen Zukunftstechnologien.

Privat ist für mich das Reisen sehr wichtig. Direkt nach dem Abitur war ich im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres ein Jahr in Südindien, wo ich in einem Waisenhaus arbeitete. Im Anschluss studierte ich International Business in Wien, Maastricht und Seoul. Zwischen Bachelor und Master war ich ein weiteres Mal in Indien, dieses Mal als Trainee bei Audi India. In meiner Freizeit mache ich schon seit der Schulzeit regelmäßig Yoga, um zu entspannen. Außerdem segele ich mit meinem Partner, und wir versuchen uns im Tango Argentino.“





**Dr. Rainer Röhrig,
Data Analyst bei HypoVereinsbank**

„Ich arbeite seit 2019 bei der Bank als Data Analyst und unterstütze unsere Vertriebsseinheiten, den CFO oder auch Compliance bei datengestützten Themen und Projekten. Eine traditionelle Banklehre habe ich nicht gemacht, sondern an der TU München im Bachelor und Master Physik studiert, mit dem Schwerpunkt Kern-, Teilchen- und Astrophysik. In dieser Zeit hatte ich schon mit der statistischen Analyse von großen Datenmengen (Big Data) zu tun. Dies beinhaltete auch die Verwendung von Methoden aus dem Bereich des Maschinellen Lernens. Nach der Promotion schloss ich dann ein einjähriges Trainee-Programm bei der HypoVereinsbank (HVB) an – ein idealer Übergang aus der Wissenschaft in den Finanzsektor, da ich mich hierfür schon immer interessiert habe. Das Programm mit der Zielposition Data Analyst klingt sehr viel-

versprechend, und die Datenanalyse war mir ja bereits sehr vertraut.

Nur die Art der Daten und die Herangehensweise haben sich verändert. In der Wissenschaft werden viele Daten methodisch analysiert, wohingegen in der Bank erstmal gelernt wird, wie mit den Daten hinsichtlich regulatorischer Rahmenbedingungen umgegangen wird. Hier steckt hinter den Daten immer auch ein Produkt bzw. ein Kunde. Anfangs musste ich wegen der fehlenden Bankausbildung erstmal verstehen, wie eine Bank funktioniert, und die Produktpalette kennenlernen. Aber als Trainee hatte ich die Chance, mich schnell einzugewöhnen und viel Neues zu lernen. Besonders hilfreich waren die individuell zugeschnittenen Seminare und Rotationsstationen in der Bank. Nach Beendigung des Trainee-Programms war deshalb für mich

klar, dass ich trotz der völlig anderen Arbeitswelt die richtige Entscheidung getroffen hatte. Daran hat sich bis heute nichts geändert. Unser Team ist sehr divers, es gibt neben Kollegen und Kolleginnen mit Bankausbildung Physiker, aber auch Bioinformatiker oder Klimaforscher. Aktuell beschäftige ich mich mit Themen rund um die Regulatorik und Compliance sowie neuen und verbesserten Vertriebsansätzen, um das Kundenerlebnis hinsichtlich Produkten und Prozessen besser und effizienter zu gestalten. Das Arbeitsspektrum ist sehr vielfältig und interessant.

In meiner Freizeit engagiere ich mich unter anderem als Vorstand in einem Faschingsverein und trete auch als Tänzer auf. Auch bei Hebefiguren ist es wichtig, exakt zu analysieren und den richtigen Moment des Auffangens zu entscheiden.“

Dr. Anselm Hüwe, Senior Analyst bei quirion

„Bei quirion, dem Robo Advisor der Quirin Privatbank, kümmerge ich mich um die Asset-Management-Prozesse. Dies können regulatorische Themen sein, technische Fragen der Darstellung unserer Portfolios im Kunden-Dashboard oder Prozesse zum Bearbeiten der Kundenaufträge. Ein zweiter Bereich ist die App. Als Product Owner für die quirion App steuere ich die Arbeit von zwei App-Entwicklern, kontrolliere zum Beispiel, ob neue App-Versionen die gewünschten Verbesserungen für die Kunden bringen oder hake nach, warum potenzielle Kunden die Eröffnung eines Depots nach dem Start abbrechen. Mit drei weiteren Product Ownern, die eine klassische Banklehre gemacht haben bzw. einen wirtschaftlichen Background mitbringen, berichten wir direkt an unseren Vorstandsvorsitzenden und arbeiten eng mit den App-Entwicklern, aber auch allen Abteilungen der Bank zusammen. Als Mitglied des Anlageausschusses schlage ich zudem eine Brücke von quirion zum Asset Management der Quirin Privatbank, die die Anlagestrategie steuert. In den Sitzungen geht es u. a. um die Performance der Depots.

Vor meinem Start bei quirion im Frühjahr 2017 war ich gut zwei Jahre Financial Analyst im Portfoliobereich bei der Deutschen Apotheker- und Ärztebank und hatte dadurch schon Erfahrungen in der Finanzbranche gesammelt. Während des Studiums hatte ich eigentlich eher damit gerechnet, zum Beispiel bei einem Automobilbauer zu landen. Studiert habe ich Wirtschaftsingenieurwesen an der TU Berlin und im Anschluss an der RWTH Aachen am Finanzlehrstuhl über ein volkswirtschaftliches Thema, die Spieltheorie, promoviert. Schon während des Studiums und als Junior Consultant bei Roland Berger beschäftigte ich mich viel mit Finanzthemen, deshalb lag ein Sprung in die Bankenwelt dann doch gar nicht so fern.

In meiner Freizeit bleibt als Vater von drei kleinen Kindern nicht allzu viel Freiraum. Wenn ich dazu komme, spiele ich aber nach wie vor im Orchester Kontrabass.“

