

ERSTELLT VON
ANTONIO AVANZINI

TREASURY VAKANZEN DEUTSCHLAND REPORT

2025

2025 ZEIGT DAS HÖCHSTE
AKTIVITÄTSNIVEAU, DAS
JEMALS IN UNSERER
DATENBANK ERFASST
WURDE, MIT 517
TREASURY-VAKANZEN IN
DEUTSCHLAND.

Treasurer
Search

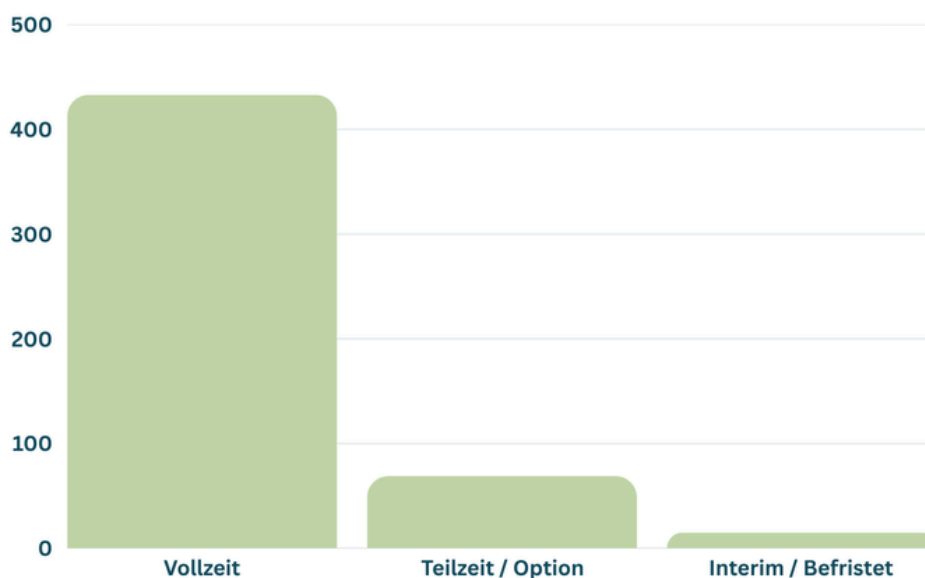
DIE ZAHLEN

UNSERE STATISTIKEN

!Wichtiger Hinweis: Treasury-Vakanzen bei Banken sind nicht enthalten. Ebenso wenig berücksichtigt sind Positionen bei den Big Four, da diese nahezu durchgehend auf der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten sind. Hiermit veröffentlichen wir unseren ersten offiziellen Report.

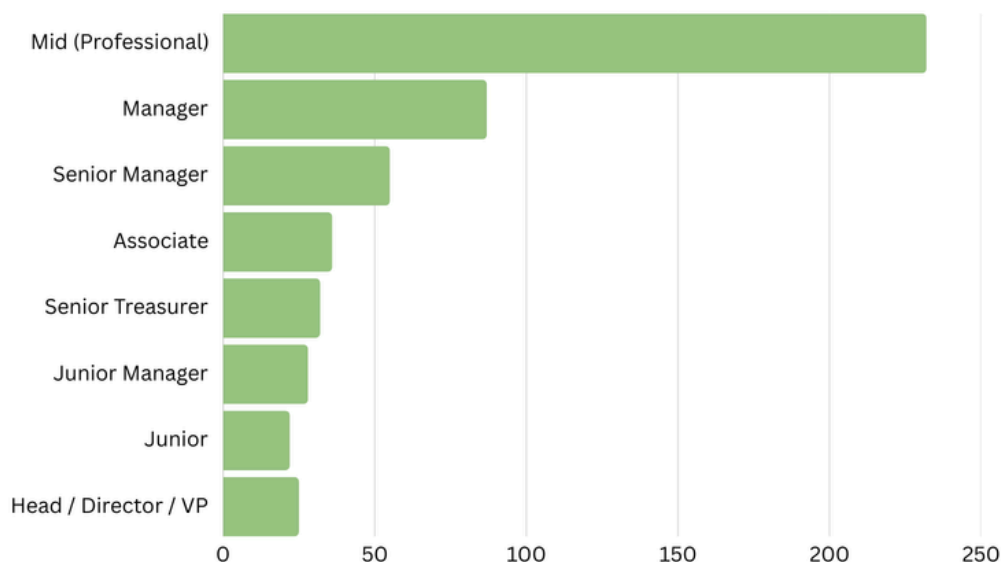
Vertragsarten

Die Auswertung der Vertragsarten zeigt deutlich, dass unbefristete Festanstellungen den Markt dominieren. Befristete Positionen oder Interim-Lösungen spielen nur eine untergeordnete Rolle. Das ist typisch für den Treasury-Bereich, in dem Stabilität und der langfristige Aufbau von Know-how eine zentrale Rolle spielen.



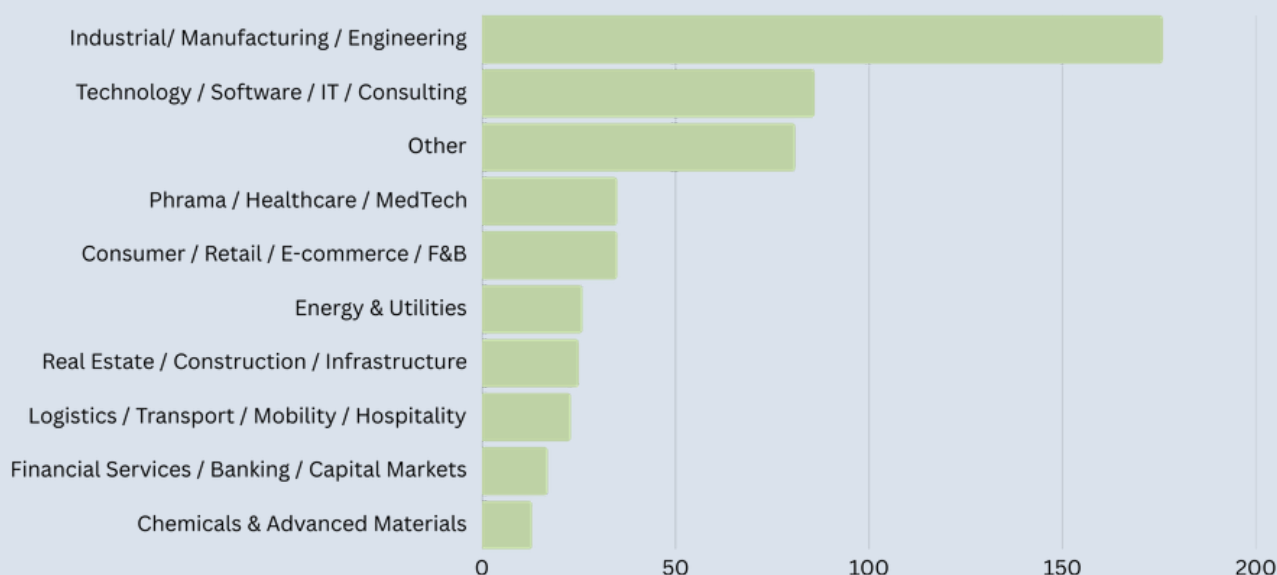
Bei den Senioritäten fällt auf, dass Mid-Level- und Senior-Profile im Jahr 2025 klar im Fokus standen. Junior-Positionen wurden deutlich seltener ausgeschrieben. Dies lässt darauf schließen, dass Treasury-Teams verstärkt nach erfahrenen Spezialistinnen und Spezialisten suchen.

Senioritäten



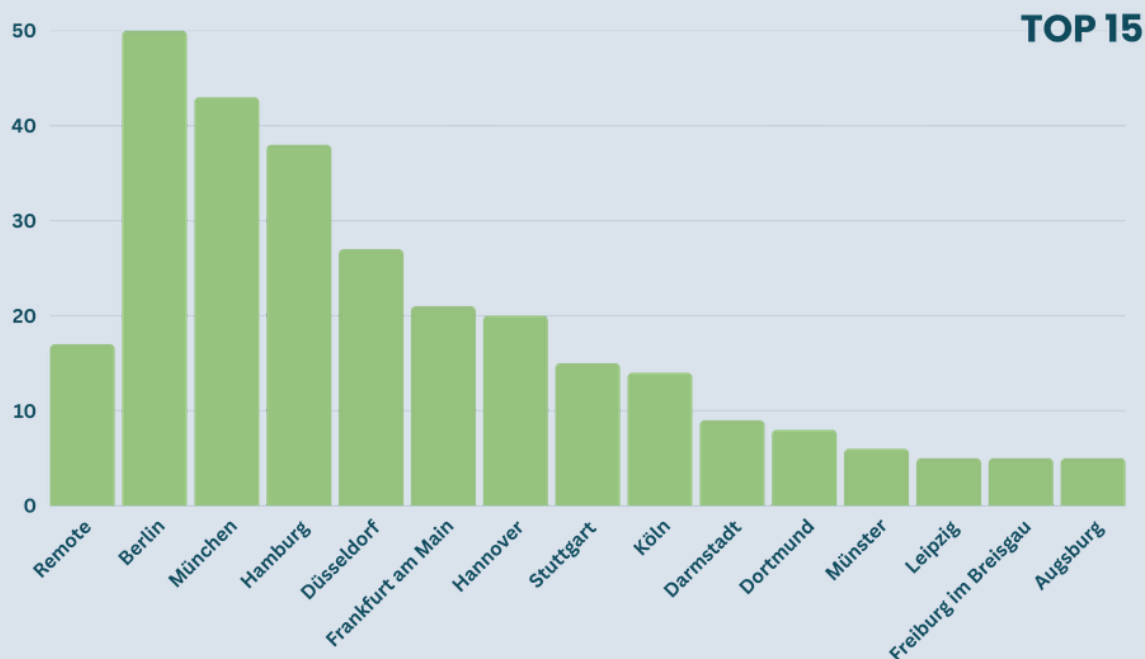
Industrien

In den Industrien zeigt sich die gewohnte Breite: Von klassischer Industrie über Handel bis zu spezialisierten Technologieunternehmen ist alles dabei. Treasury bleibt ein Querschnittsbereich, der in nahezu jeder Branche benötigt wird.



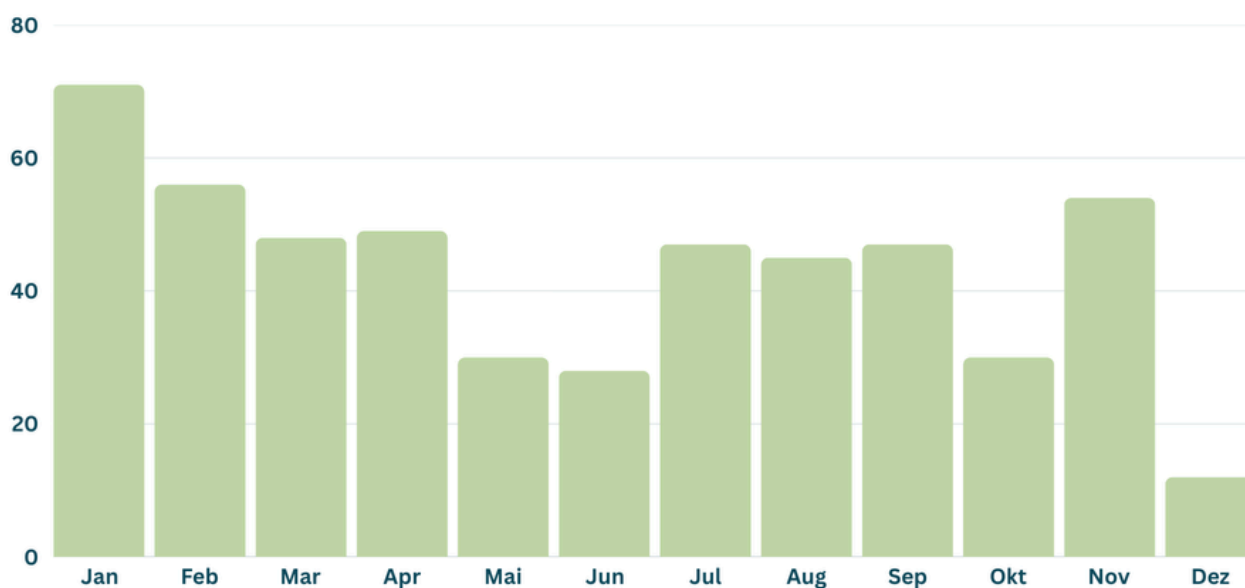
Die Städte-Verteilung bestätigt erneut den bekannten Trend: Treasury-Vakanzen konzentrieren sich auf die großen wirtschaftlichen Zentren Deutschlands, während der Süden weiterhin die höchste Dichte aufweist.

Standorte



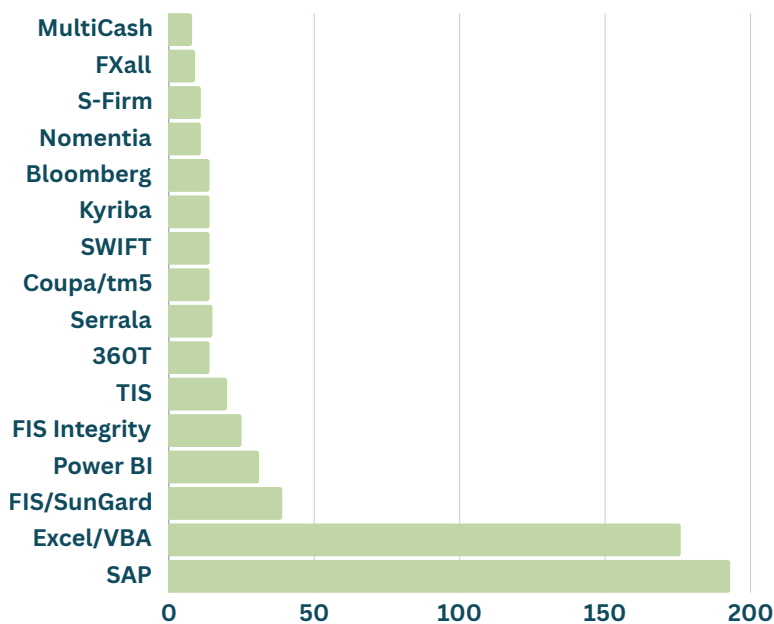
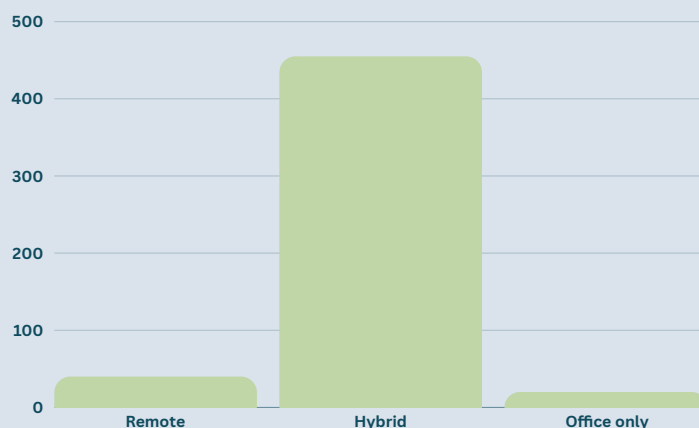
Vakanzen pro Monat

Hier zeigt sich eine relativ gleichmäßige Verteilung über das Jahr, mit typischen Ausschlägen zu Jahresbeginn und nach der Sommerpause.



Arbeitsmodelle

Was mir die Kandidaten mitteilen, spiegelt sich auch klar im Arbeitsmarkt wider. Kandidaten wollen Hybrid arbeiten und bis jetzt habe ich nur zwei Kandidaten gesprochen, für die eine Office-only-Option überhaupt in Frage käme. Daher ist es kein Wunder, dass die meisten Vakanzen hybride Optionen anbieten und Office-only eine extreme Ausnahme ist. Remote gab es auch ein paar, diese sind aber meistens von den TMS-Häusern und nicht den Corporates.



Technologien & Systeme

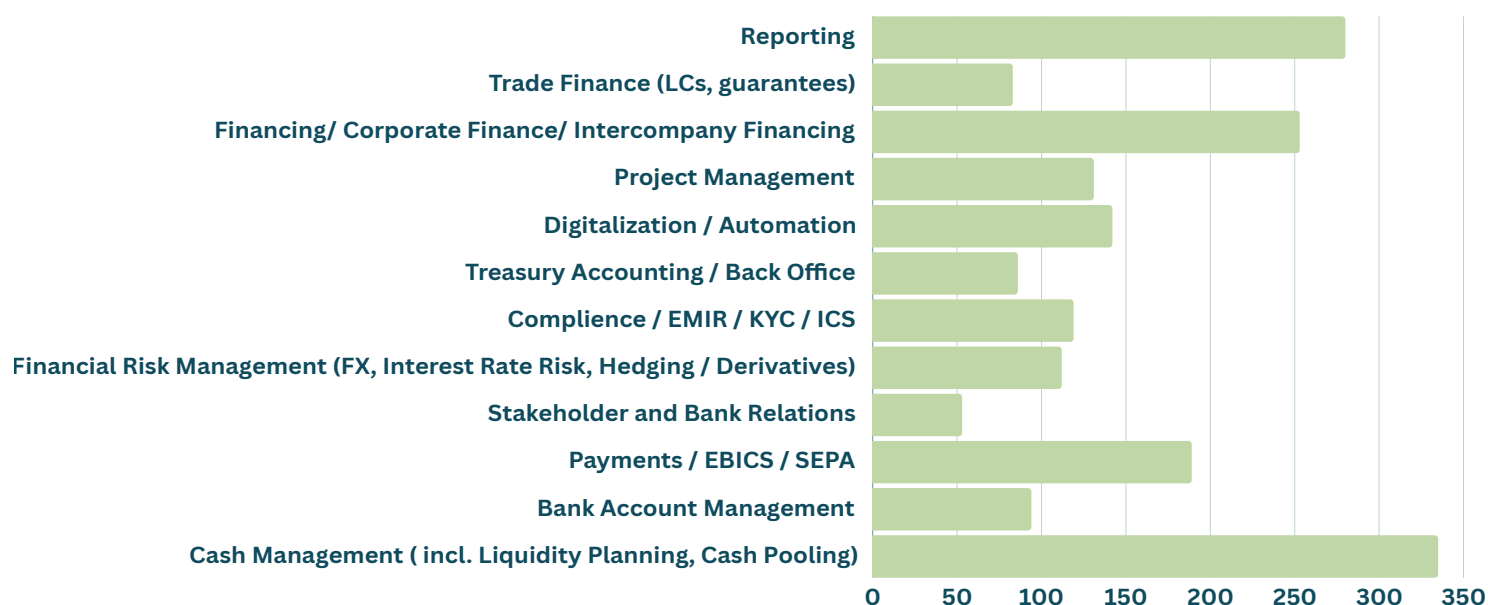
Auf der Technologieseite finde ich, spiegelt sich das Phänomen von „wo man sein will und wo man ist“ nochmal sehr gut wider. Die Technologieseite wird weiterhin von SAP geführt (das wissen gerade die Berater sehr gut!) und Excel/VBA folgt direkt dahinter, da oft auch keine speziellen Systeme bei kleineren Departments vorhanden sind. Danach folgen spezialisierte TMS-/Payment- und Markt-Systeme (z. B. FIS/SunGard, TIS, 360T, SWIFT, Kyriba, Bloomberg, Coupa/tm5, Serrala, MultiCash). Klar ist: irgendein TMS zu kennen reicht oft aus und ist ein Pluspunkt. Ob es dann in der nächsten Stelle auch genau dasselbe System ist, ist aber eher unwahrscheinlich.

Skills & Anforderungen

Ich habe einige der fachlichen Anforderungen zu thematischen Clustern zusammengefasst. EY hatte letztes Jahr ein großes Dokument veröffentlicht, wo gemeint wurde, dass sich das Treasury mehr in Richtung einer strategischen Rolle entwickelt und weniger operationell wird. Das mögen vielleicht Aussichten der Zukunft sein. Fakt ist aber und das sieht man klar an den Anforderungen der Unternehmen: Treasury hat sehr oft einen großen operationalen Anteil. Es gab noch nie so viele Treasury-Vakanzen in Deutschland und wenn sich dieser Trend fortführt, dann werden weiter auch kleinere Firmen einen Treasurer reinholen wollen. Besonders in diesem Fall ist dann auch wieder klar: Treasury bleibt erstmal (zumindest in Deutschland) viel operational.

Besonders das Cash Management (inkl. Liquiditätsplanung und Cash Pooling) bleibt der dominante Kompetenzbereich und spiegelt die hohe Priorität wider.

Reporting sowie Financing/Corporate Finance folgen dicht dahinter und unterstreichen den Bedarf an belastbarer Steuerungs- und Kapitalstruktur-Expertise. Einen Trend, den auch wir mit unseren Vakanzen 2025 in Deutschland bemerken konnten. Payments/EBICS/SEPA und Bankkontenverwaltung sind Grundpfeiler, während Financial Risk Management (FX/IR/Hedging) weiterhin ein Kernfeld für international aufgestellte Unternehmen bleibt, dieser aber auch oftmals von Spezialisten in den Unternehmen übernommen wird. Compliance/EMIR/KYC/ICS ist breit präsent, allerdings stärker prozessual eingebettet als eigenständig skaliert. Digitalisierung/ Automation und Project Management zeigen die Transformation des Treasury und die Aspekte die neben den Operations am wichtigsten sind und werden! Trade Finance bleibt für exportorientierte Unternehmen wichtig, hat aber auch oft Spezialisten am Werk, die sich nur ums Trade Finance kümmern.



Die Ergebnisse zeigen: Liquiditäts- und Zahlungsverkehrskompetenz bilden die Basis, gefolgt von Reporting, Finanzierung, Payments und Risiko-Management. Systemseitig stehen Datenkonsistenz und Prozessstabilität im Vordergrund; die Nachfrage nach Automatisierung und Projektkompetenz steigt entsprechend. Im Recruiting bleibt Deutsch die Eintrittskarte, Englisch ein Muss, gerade in globalen Strukturen.

Treasury in Deutschland ist weiterhin viel operational! Cash-/Liquiditätsmanagement, solide Finanzierungs- und Reportingskills sowie Tool-Sicherheit (SAP, Excel/VBA plus ein einschlägiges TMS/Marktsystem) sind die wirksamste Kombination. Anhand der Daten sollten sich Treasurer, die sich weiterentwickeln wollen, vielleicht den nächsten Sprachkurs sparen und lieber in Digitalisierung und Automation investieren, der am meisten gefragte Skill außerhalb der üblichen Treasury-Aufgaben.



ANTONIO AVANZINI
RECRUITMENT CONSULTANT
DACH

LET'S CHAT