

DAS INVESTMENT.COM

Ausgabe vom 20. September 2010

Fondsexperten und Vermögensmanager: Weiterer Personalabbau, aber Gehälter steigen wieder

Headhunter **Thomas Schüller** über die aktuelle Situation auf dem Stellen- und Personalmarkt für Fondsmanager, Vermögensberater und Finanzvertriebsexperten und inwieweit neue Vergütungsmodelle in die Praxis umgesetzt wurden.



Thomas Schüller

Thomas Schüller ist geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmens- und Personalberatung Junges & Schüller in Bad Homburg, die hauptsächlich im Finanzdienstleistungsbereich tätig ist.

DAS INVESTMENT.com: Die Krise auf dem internationalen Fondsmarkt scheint vorbei zu sein. Schlägt sich das auch auf die Gehälter der Fondsmanager und Mitarbeiter von Vermögensverwaltungen nieder?

Thomas Schüller: Wenn man nur die Mittelwerte betrachtet, dann hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht besonders viel verändert. Auch die Pläne für den Personalabbau sind noch nicht vom Tisch – vor allem nicht bei größeren Gesellschaften. Zwei der drei größten deutschen KAGs beispielsweise planen, bis zu 10 Prozent ihrer Mitarbeiter abzubauen, auch indem sie frei gewordene Stellen nicht neu besetzen. Lediglich Experten aus einem der gesuchten Themengebiete wie institutioneller Vertrieb, Spezial-Fonds oder Fondsprofis für Schwellenmärkte haben überdurchschnittlich verdient.

DAS INVESTMENT.com: Ist denn eine Rückkehr der Gehälter zum Vorkrisenniveau absehbar?

Schüller: Ja, wir sind schon auf dem Weg dorthin. Die Gehälter der Fachkräfte mit gesuchten Profilen sind jetzt schon wie in der Zeit vor der Finanzkrise. In der Breite rechne ich damit, dass wir im nächsten Jahr zu 75 bis 80 Prozent des Vorkrisenlevels zurückkehren werden.

DAS INVESTMENT.com: Letztes Jahr wurden neue Boni-Modelle diskutiert, die [mittel- bis langfristig angelegt sind und eine höhere Stabilität der Banker-Performance anstreben](#). Wurden sie mittlerweile in die Tat umgesetzt?

Schüller: Zum überwiegenden Teil ja. Die kleinen und mittelständischen, oft inhabergeführten Investmentboutiquen, zu denen auch viele deutsche Anbieter zählen, bieten mittlerweile häufig transparente und logisch nachvollziehbare Entlohnungsmodelle an. Bei mehr als der Hälfte der Gesellschaften werden 30 bis 40 Prozent des variablen Gehalts nicht wie bisher auf der Grundlage der in den letzten zwölf Monaten erbrachten Leistungen, sondern auf Drei-Jahres-Sicht berechnet.

Aber auch die sogenannten Softskills wie die Teamzusammenarbeit oder die Kundenzufriedenheit spielen bei der Boni-Berechnung eine Rolle. Große angelsächsische Gesellschaften hingegen, die allgemein den Ruf haben, in den meisten Bereichen führend zu sein, hinken hinsichtlich der Transparenz ihrer Boni-Bezugskriterien teils hinterher. Denn viele von ihnen wenden immer noch die althergebrachte „Gutsherren-Methode“ an.

DAS INVESTMENT.com: Besonders hart traf die Krise Luxemburg, einen der größten Fondsadministrations-Standorte weltweit. Dort bauten Fondsgesellschaften in vergangenen Jahren massiv Personal ab. Ist nun der Aufschwung auch im Großherzogtum angekommen?

Schüller: Der Markt in Luxemburg hat sich mittlerweile wieder beruhigt. Von Neueinstellungen im großen Stil kann bislang jedoch keine Rede sein. Vielmehr kaufen Gesellschaften leistungsfähigere IT-Software. Die neuen Abwicklungssysteme fangen dann das höhere Volumen neu verwalteter Vermögen auf.

DAS INVESTMENT.com: Nun mussten einige Gesellschaften, deren Bank-Mütter während der Krise staatlich unterstützt wurden, ihre Boni massiv kürzen. Wie gehen die Belegschaften damit um?

Schüller: Das führt natürlich zur Frustration. Leistungsträger, die eigene Zielvorgaben erfüllt oder übererfüllt haben und dann trotzdem auf die ihnen zustehende leistungsabhängige Entlohnung verzichten müssen, sind naturgemäß enttäuscht. Insbesondere wenn Vereinbarungen rückwirkend zurückgenommen werden, ist das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber nachhaltig gestört. Jetzt trauen sie sich vielleicht noch nicht etwas zu sagen, aus Angst um ihren Arbeitsplatz. Doch wenn der Aufschwung kommt, werden diese leistungsstarken Mitarbeiter keine Bedenken haben, zur Konkurrenz zu wechseln. Unternehmen sollten also auch in schwierigen Zeiten fair mit ihren Mitarbeitern umgehen.

Von: Svetlana Kerschner