

## **Deutsche Pensions & Investmentnachrichten, Januar 2015 Gehälter trotzen hartnäckig rauer See**

Finanzkrise, Marktkonsolidierung und Kostensparprogrammen zum Trotz: Das Verdienst-Niveau im Asset Management bleibt hoch. Kirsten Kücherer sprach mit Headhuntern über die Gehälter und den Personalmarkt im institutionellen Asset Management.

**Patrick Riske, Partner bei Fricke Finance & Legal** und spezialisierter Personalberater im institutionellen Asset Management, bringt es auf den Punkt: „Für mich persönlich ist es überraschend, dass trotz Finanzkrise, Marktkonsolidierung und Kosteneinsparungen die Gehälter in der Branche immer noch auf einem hohen Niveau liegen.“ Die Boni seien zwar etwas gesunken, aber so manches Unternehmen habe vor ein paar Jahren die Fixgehälter erhöht. „Die Personen in der Branche verdienen immer noch weit überdurchschnittlich“, so Riske weiter. Selbst in der Finanzkrise seien die Fixgehälter nicht wirklich gefallen. Er prophezeit: „Die Boni werden wieder etwas steigen, werden aber nicht mehr auf das Niveau der Vorkrisenzeit anwachsen.“ Insgesamt sieht Riske auf dem Markt für institutionelles Asset Management einen Verdrängungswettbewerb. „Es sind einfach zu viele Player am Markt, auch aus dem Ausland.“ Allerdings findet die Produktion der Produkte bei ausländischen Asset Managern oft außerhalb Deutschlands statt, wohingegen in Deutschland selbst oft nur Marketing und Vertrieb sitzen.

### **Arbeitnehmermarkt Backoffice**

Für Wechselwillige sieht er alles in Front-office-Nähe als schwierig an. „Im Back-office mit regulatorischem Bezug stehen die Chancen dagegen gut“, so Riske. „Back-office ist derzeit ein Arbeitnehmermarkt, da finden die Leute recht schnell einen (neuen) Job.“ Auch Sales biete gute Chancen. Die Anzahl der Sales-Leute in Deutschland im institutionellen Bereich schätzt er auf etwa 200. „Doch da muss man sich immer fragen: Warum sollte ein erfolgreicher Vertriebler wechseln, der sehr gute Zahlen bringt und dementsprechend sehr gut verdient?“ Senior-Institutional-Sales-Mitarbeiter verdienen laut Riske ab fünf Jahren Berufserfahrung 100.000 bis 140.000 Euro fix plus Bonus, Median 120.000 Euro plus Bonus. „Bei deutschen Instituten beträgt der Bonus 20 bis 30 Prozent, bei angelsächsischen 100 Prozent oder mehr.“ Im Wholesale-Bereich sei die Bezahlung etwas geringer, mit einem Fixum von 80.000 bis 120.000 Euro, Median 100.000 Euro plus Bonus.

### **Mehr verdienen im Sales**

Retail Sales liege noch mal eine Stufe darunter, Median 80.000 Euro plus Bonus. „Wer im Sales richtig viel verdienen will, der sollte eher zu einem ausländischen Haus gehen und da von der Tendenz her zu kleineren Unternehmen“, empfiehlt

Riske. Dabei müsse man sich aber bewusst sein, dass klassischerweise bei angelsächsisch geprägten Unternehmen der Druck, Assets zu bringen, auch größer sei als bei deutschen Häusern, die doch oft für die Erreichung der Ziele mehr Zeit einräumen würden und die Arbeitslast und den Druck eher auf ein Team denn auf den Einzelnen verlagern. Einen Senior Portfolio Manager sieht er bei 120.000 Euro plus circa 50 Prozent Bonus, Senior Risk Manager bei 70.000 bis 80.000 Euro fix plus 10 bis 20 Prozent Bonus, ähnlich im Bereich Compliance. Wechselt ein Senior Portfolio Manager auf die Kundenseite, also zu einem institutionellen Investor, ist ein sechsstelliges Fixum eher die Ausnahme. „Es gibt nur ganz wenige Adressen, die bereit sind, das zu zahlen“, sagt Riske.

Hart wird es seiner Meinung nach für Buy-Side-Analysten: „Der Job stirbt einfach aus.“ Vieles, was Buy-Side-Analysten machten, käme heute aus der Sell-Side als Service. Im internationalen Vergleich beziffert Riske die Bruttogehälter in Zürich auf etwa 20 Prozent höher als in Deutschland, London mit bis zu 50 Prozent mehr. „Doch die Attraktivität beider Standorte hat nachgelassen. Auch wenn es gut für den Lebenslauf ist und wenn man dort mehr verdient.“ In der Schweiz liege das beispielsweise daran, dass man als Deutscher auch mal auf Ablehnung stoße.

### **Regulierung als Treiber**

Als weiteren wichtigen Trend sieht der Personalberater die zunehmende Regulierung, die die Branche trifft. „Mit der Konsequenz, dass in diesem Bereich mehr Personal gesucht wird, als vorhanden ist – mit der entsprechenden Erfahrung. Das umfasst Positionen im Bereich Compliance, Risikomanagement, Risikocontrolling, Revision und Legal.“ Doch selbst Sales-Mitarbeiter seien von der zunehmenden Regulatorik in ihrem Geschäft betroffen. Dem stimmt auch Dr. Karin Schambach zu; sie gehört zu dem sechsköpfigen Gründungsteam von Indigo Headhunters, wo sie den Bereich Asset und Wealth Management verantwortet. Auch sie sieht die Regulierung als Kraft, die den Markt treibt. Den Asset Managern sei sehr bewusst, wie abhängig sie in ihrem Geschäftsmodell von der Regulierung sind. „Sie nehmen das Thema ernst, und wir sehen die Auswirkungen bereits seit Jahren in der Rekrutierung. Im ersten Schritt wurden schlagkräftige Teams im Bereich Recht und Compliance aufgebaut.“ Diese Teams stünden nun weitgehend. „Dafür wird heute das Thema Lobbyarbeit stärker fokussiert, um frühzeitig Einfluss auf Diskussionen zum Thema Regulierung zu nehmen. Lobbyisten mit gutem Zugang nach Brüssel und Berlin stehen hoch im Kurs.“

### **Auswirkungen der Regulierung**

Auswirkungen habe die Regulierung natürlich auch auf die Ressourcen in den klassischen Frontoffice-Positionen wie dem Portfolio Management und Vertrieb. „Abgesehen von den regulatorischen Anforderungen in der Umsetzung einer

Investment-Strategie sind natürlich auch die Gehaltszahlungen von den Neuerungen betroffen: Weil Bonuszahlungen in der Regel nicht mehr sofort und in cash erfolgen, ist das Fixgehalt wichtiger denn je. Im Ergebnis sind die Fixgehälter in den letzten Jahren weiter gestiegen“, sagt Schambach.

### **Dynamischer Markt**

Am Markt insgesamt sieht sie eine enorme Dynamik. „Eine vergleichbare Entwicklung hatten wir seit 2007 nicht mehr.“ Treiber seien vor allem neue Marktteilnehmer, die die Zahl der Sales-Mitarbeiter steigen lassen. Wenn sich Mitarbeiter derzeit verändern, würden sie nicht nur auf das Geld schauen. „Da geht es um ein anderes Umfeld – darum, inwiefern die neue Position einen Mehrwert bietet, beispielsweise in Sachen Aktionsradius, Mitarbeiterführung, neue Inhalte und Produkte“, erklärt Schambach. Arbeitgeber im institutionellen Asset Management suchen auch gezielt nach zusätzlichen Kompetenzen, nach Veränderungskraft. Veränderungen sind darüber hinaus im Vertrieb zu erkennen. „Der Vertrieb wird deutlich professioneller“, so Schambach. „Er wird immer mehr inhaltlicher Vertrieb; somit wechseln manchmal auch Mitarbeiter aus dem Portfolio Management in den Vertrieb, der dann natürlich auch mehr zahlt.“ Als Tipp für jemanden, der das große Rad drehen will, gibt sie Folgendes mit auf den Weg: „Er sollte zu einem ausländischen Asset Manager wechseln, und zwar zu einem, der sein Geschäft hier gerade aufbaut, und nicht zu einem, der sein Geschäft verteidigen muss; schließlich wird er nach ‚Net Inflows‘ bezahlt.“

### **Hohe Eintrittsbarrieren**

Wegen der wachsenden Komplexität sind die Eintrittsbarrieren in den institutionellen Vertrieb heute höher denn je. Schambach erklärt dazu: „Der Beratungsanspruch und zum Teil auch Beratungsbedarf institutioneller Kunden ist so hoch, dass nur ein erfahrener Vertriebler dem gerecht werden kann.“ Folglich steigt die Nachfrage nach erfahrenen Seniors. „Gleichzeitig beobachten wir aber, dass wenig – und wir denken zu wenig – in den Nachwuchs investiert wird.“ Der Markt drehe sich also um sich selbst, was zu einem Wettbewerb um knappe Ressourcen führt. „Ein Ende ist hier nicht in Sicht. Schön für diejenigen, die heiß umworben werden, denn bei ihnen sind die Gehälter weiter gestiegen“, so Schambach.

### **Höhere Gehälter für Compliance und Risikomanagement**

Eine derzeit positive Entwicklung, vor allem im Sales-Bereich, sieht auch Tanja Apel-Mitchell, Director, Continental Europe & Middle East bei eFinancialCareers: „Neben Institutional Sales intensiviert sich auch immer mehr die Suche nach Experten für Wholesales.“ Nach Fachkräften fragen hier neben deutschen Finanzhäusern zunehmend auch große ausländische Player, die den Markteintritt in Deutschland planen. Eine andere Entwicklung sei es, dass



beispielsweise alternative Produkte und Fonds auf dem Markt angeboten oder traditionelle Anlageprodukte neu aufgelegt würden. „Hierzu werden spezielle Profile gesucht, überwiegend in der Produktentwicklung und im Portfolio Management“, so Apel-Mitchell.

### **Gefragt: Mitarbeiter in Compliance und Risikomanagement**

Deutlich gewachsen ist ihrer Meinung nach die Nachfrage nach Mitarbeitern für Compliance und Risikomanagement, insbesondere im Bereich Frühwarn- und Kontrollsysteme. „Kein Wunder, dass im unmittelbaren Umfeld der Asset-Management- und Investment-Management-Branche die Gehälter für Compliance und Risikomanager im Gefolge der Finanzkrise gestiegen sind.“ Ein Compliance-Verantwortlicher kann nach einer Erhebung des Personalvermittlers Robert Walters zwischen 184.000 und 386.000 Euro erwarten. Die Gehälter für Einsteiger und Associates belaufen sich auf 44.000 bis zu 59.000 Euro und steigen bis zum Vice President auf 88.000 bis 143.000 Euro an.

### **Gründe für Jobwechsel**

Was Wechselgründe von Managern angeht, meint Apel-Mitchell: „Im Durchschnitt arbeiten Manager fünf bis sieben Jahre im Asset Management, bis ein Wechsel stattfindet. Oftmals suchen sie nach einer neuen beruflichen Herausforderung oder wollen sich neu orientieren. Doch die am häufigsten hierfür genannten Gründe zielen auf eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Privatleben.“

### **Work-Life-Balance im Asset Management?**

Findet Work-Life-Balance Einzug ins institutionelle Asset Management? Apel-Mitchell dazu: „Im Asset Management ist die Auslastung mit circa 60 Stunden die Woche deutlich entspannter als im Investment Banking, wo teilweise 90 Stunden geleistet werden.“ Allerdings verändern sich auch hier die Ansprüche der Bewerber und Arbeitgeber. So erwarten vor allem Young Professionals und Absolventen neben den klassischen Anreizen auch zunehmend eine ausgewogene Work-Life-Balance, Teamzusammenhalt sowie erfüllende Aufgaben. So haben zahlreiche Unternehmen bereits alternative Arbeitszeitenmodelle als Incentive in ihr Portfolio genommen. „Mitarbeiter dürfen beispielsweise ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, können Teilzeitmodelle oder eine Auszeit, das sogenannte Sabbatical, in Anspruch nehmen“, sagt Apel-Mitchell. Auch Programme zur Förderung der Gesundheit und Fitness oder Unterstützung durch Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote würden immer beliebter.



## Die Rolle der Frauen

Und wie sieht es mit Frauen im Asset Management aus? Laut einer Sichtung der weltweit 1,2 Millionen Lebensläufe in den eFinancialCareers-Datenbanken finden sich derzeit im Asset Management lediglich 18 Prozent Frauen. Damit schneidet Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern schlecht ab. Apel-Mitchell schätzt: „Kurzfristig einen höheren Frauen-Anteil in Führungspositionen im Asset Management zu realisieren, dürfte jedoch mehr als schwierig werden.“ In den vergangenen Jahren haben sich nur wenige Finanzhäuser verstärkt um Frauenförderung bemüht, dadurch gibt es derzeit nur wenige Kandidatinnen, die schnell aufrücken können. Umso mehr bemühe man sich nun, Frauen auf Junior Level einzustellen und langfristig an die jeweilige Gesellschaft zu binden.