

*Neuaufgabe des etwas anderen Marktausblicks*

## Wie sich Gehälter und Jobprofile im Private Wealth Management entwickeln

< [<https://www.private-banking-magazin.de/neuaufgabe-des-etwas-anderen-marktausblicks-wie-sich-gehaelter-und-jobprofile-im-private-wealth/?page=2#pagebrowser-bildstrecke>] 3 / 10 > [<https://www.private-banking-magazin.de/neuaufgabe-des-etwas-anderen-marktausblicks-wie-sich-gehaelter-und-jobprofile-im-private-wealth/?page=4#pagebrowser-bildstrecke>]



*Uwe Krönert gründete Anfang 2016 die Luxemburger Personalvermittlung Krönert & Partner. Er ist selbst Certified Financial Planner (CFP) und Vorstandsvorsitzender des Vereins Financial Planner Luxembourg.*

### **Wo sehen Sie derzeit die Private-Wealth-Management-Branche in Deutschland?**

**Uwe Krönert:** 2018 war bisher ein sehr schlechtes Jahr für die Private-Wealth-Management-Branche. Die Märkte haben zum Teil deutlich korrigiert und dies hat ganz erheblich auf die Stimmung der Anleger und Berater gedrückt. Damit einhergehend entstand zusätzlich ein weiterer Druck auf die Margen, so dass diese nach meiner Wahrnehmung weiter rückläufig sind. Hinzu kommt die Einführung von Mifid II zu Jahresbeginn, was für hohe Kosten, Frust bei den Kunden und eine Einschränkung der Anlageberatung bei zahlreichen Instituten gesorgt hat. Das Produktangebot wurde reduziert und manche Akteure haben sich komplett aus dem Beratungsgeschäft

verabschiedet. Dies führt dazu, dass die Profitabilität rückläufig ist und noch stärker im Fokus steht. Unrentable Bereiche wie etwa kleinere Kunden werden häufig aussortiert und die damit verbundenen Berater müssen sich ebenso neue Aufgabengebiete suchen. Insgesamt eine sehr schwierige Entwicklung.

**Wie verändert sich das Jobprofil bei Beratern und Portfoliomanagern im Vergleich zu den Vorjahren?**

**Krönert:** Das Jobprofil hat sich nicht wesentlich verändert, wobei allerdings immer mehr Fokus auf regulatorische Skills gelegt wird. Infolge diverser strafrechtlicher Aktivitäten – Panama Papers, Compliance- und Geldwäschevorfälle und weitere. Infolge dieser Skandale werden seitens Politik und Regulator verschiedenste Initiativen aufgegriffen, deren Zielsetzung eine gleichmäßige Besteuerung und die Verhinderung von Steuerhinterziehung sowie Geldwäsche ist. Gleichzeitig spielen Gleichbehandlungsüberlegungen und moralische Aspekte eine wichtige Rolle. Manager versuchen damit einhergehende potentielle Risiken, die teilweise auch mit Sanktionen direkt gegen die Manager verbunden sein können, kategorisch zu vermeiden. Dies hat zur Folge, dass immer mehr Standardisierung Einzug hält und Beratung als solche und individuelle Anlagestrategien gemieden werden.

**Wie wirkt sich die zunehmende Abkehr vom Beratungsgeschäft auf das Recruiting von Private-Wealth-Personal aus?**

**Krönert:** Hervorragende Relationship-Manager tragen diese Standardisierung, zum Beispiel nur noch Vermögensverwaltung, selten mit. Aus diesem Grund wird es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Erfolgreiche Berater gehen immer stärker den Weg der Selbständigkeit und „Durchschnittsberater“ sind zu sehr „Farmer“, was das gewollte und benötigte Wachstum nicht bringen kann.

**Wird ihrer Einschätzung nach die Zahl der Jobwechsel in naher Zukunft zunehmen? Was sind Treiber einer möglichen Entwicklung?**

**Krönert:** Die Unzufriedenheit erfolgreicher Berater wächst extrem an, wobei es neben der Selbständigkeit kaum Alternativen gibt. Die Beraterbank gibt es nicht mehr und nicht jeder ist in der Lage, den Weg der Selbständigkeit zu gehen. Völlig offen ist derzeit auch noch, wie das Thema Digitalisierung diesen Markt weiter beeinflussen wird. Heute ist eine hohe Kundenbindung und Loyalität immer noch erfolgsentscheidend, jedoch wird dies mit jedem Generationswechsel immer geringer.

**Kommt für jobsuchende Private Banker zunehmend ein Wechsel zu unabhängigen Vermögensverwaltern oder einem Haftungsdach in Frage?**

**Krönert:** Wie bereits ausgeführt, nimmt der Wunsch deutlich zu. Dennoch ist dieser Change nicht für jeden geeignet. Einerseits fehlt die notwendige Risikobereitschaft und andererseits muss man hierfür bereits über einen größeren Kundenstamm verfügen. Letztlich werden es nur die sehr erfolgreichen Berater sein, die diesen Weg gehen, was natürlich für etablierte Player doppelt ungünstig ist. Die Overhead-Kosten bei Banken sind inzwischen viel zu hoch und belasten ein erfolgreiches Business ganz erheblich.

**Was hält in den meisten Fällen unzufriedene Mitarbeiter von einem Wechsel ab?**

**Krönert:** Wie bereits ausgeführt, ist nicht jeder Berater hierfür geeignet. Selbst wenn die Gegebenheiten günstig wären, ist es oftmals die Sorge vor zu großer Unsicherheit und keinen ausreichend vorhandenen Absicherungen, sollte es nicht klappen. Man glaubt irrtümlich, dass eine Bank mehr Sicherheit bietet.

**Wie haben sich die Gehälter im Private Wealth Management in den vergangenen zwei Jahren entwickelt?**

**Krönert:** Das ist recht schwierig allgemein zu beantworten. Nach unserer Wahrnehmung ist die Schere zwischen Top-Beratern und Beratern im Affluent-Segment größer geworden. Aufgrund der insgesamt schwierigen Ertragslage – geringere Erträge und zusätzlich höhere Kosten – werden Berater zunehmend als Profit Center gesehen und bewertet. Top-Berater verdienen mehr und können dies auch fordern, da das Gesamtergebnis immer stärker von diesen wenigen abhängig wird. Die anderen Seite verdient weniger und wird zunehmend auch reduziert.

< [<https://www.private-banking-magazin.de/neuaufgabe-des-etwas-anderen-marktausblicks-wie-sich-gehaelter-und-jobprofile-im-private-wealth/?page=2>] 3 / 10 >  
[<https://www.private-banking-magazin.de/neuaufgabe-des-etwas-anderen-marktausblicks-wie-sich-gehaelter-und-jobprofile-im-private-wealth/?page=4#pagebrowser-bildstrecke>]