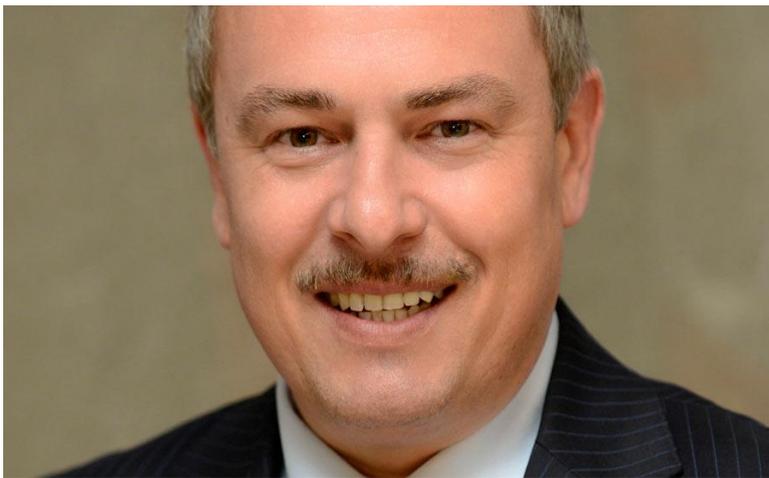


Erschienen am 06.12.2016 im private banking magazin
Informationen für Wealth Manager: www.private-banking-magazin.de

Der etwas andere Marktausblick

Wie entwickeln sich Gehälter, Jobprofile & Co. im Private Wealth Management



Uwe Krönert gründete Anfang 2016 die Luxemburger Personalvermittlung Krönert & Partner

Wo sehen Sie die Private-Wealth-Management-Branche in Deutschland zurzeit?

Uwe Krönert: Ich denke, man muss hier sehr differenziert vorgehen. Während die klassischen Banken im Private Banking aufgrund der Zinssituation und der immer noch vorhandenen Risikoaversion der Anleger massiv unter Druck stehen und die Erträge teilweise erheblich zurückgehen, ist die Situation bei selbständigen Vermögensverwaltern und Family Offices, die sich vermehrt um die gehobene Klientel kümmern, deutlich stabiler. Jedoch sind alle derzeit von Ertragsausweitungen deutlich entfernt.

Wird die Zahl der Jobwechsel in naher Zukunft zunehmen?

Krönert: Private Banker werden weiterhin gesucht, jedoch im Gegensatz zu früher sucht man derzeit Personen, die echte Hunter-Qualitäten mitbringen. Ansonsten werden wieder vermehrt Finanzplaner gesucht, die die angestrebte Risikostreuung der Kundenvermögen professionell unterstützen können.

Wo entstehen künftig vermehrt Stellen: bei den Banken, bei unabhängigen Vermögensverwaltern, bei Family Offices oder anderen kundenseitigen Arbeitgebern wie Stiftungen, Versorgungswerken, Kirchen et cetera?

Krönert: Eindeutige Verlierer sind Banken, bei denen jetzt schon in Anbetracht der Ertragslage ein Überhang an Mitarbeitern herrscht. Die unabhängigen Vermögensverwalter und Family Offices werden sich weiter mit Top-Beratern oder Spezialisten wie Finanzplanern anreichern. Stiftungen, Versorgungswerke, Non-Profit-Organisationen, Versicherungen und andere institutionelle Kunden werden sich verselbständigen. Aufgrund der angewachsenen Volumina und der Notwendigkeit, in neue Asset-Klassen zu investieren, werden sie Spezialisten in der Vermögensstrukturierung und Portfoliomanager aus den liquiden und illiquiden Assets selbst einstellen. Somit entsteht dort Bedarf mit langfristigen Perspektiven.

Welche Trends gibt es bei den Gehältern im Private Wealth Management?

Krönert: Die Zeiten von stetig wachsenden Gehältern in der Branche sind vorbei. Das ist auch nur logisch, da die Nettomargen in Bezug auf das Kundenvolumen in den vergangenen Jahren deutlich gefallen sind. Hinzu kommt, dass viele Banken dazu übergehen, pro Berater ein Profitcenter einzurichten, um den Erfolg jedes einzelnen besser messbar zu machen. Aufgrund der in der Historie guten Ertragslage war die Messung einzelner Berater weniger wichtig und so konnten sich auch weniger profitable Berater gut halten und entwickeln. Das dürfte nun vorbei sein und die Schere deutlich aufgehen. Wer ein großes Kundenvolumen sein Eigen nennt und damit auch gute Erträge erzielt, wird weiterhin gut verdienen. Auf der anderen Seite wird es aber auch viele Berater geben, bei denen der variable Anteil deutlich sinkt. Im Rahmen dieser Entwicklung gibt es immer noch ganz sinnvolle Teamansätze, jedoch befürchte ich, dass Egoismen zunehmen dürften.

Inwiefern sind die Jobprofile heutzutage anders als noch vor drei bis vier Jahren?

Krönert: Einen eindeutigen Trend, ob verstärkt Spezialisten oder Generalisten gefragt sind, kann ich nicht erkennen. Family Office oder Stiftungen, Versorgungswerke, Non-Profit-Organisationen, Versicherungen et cetera geht es verstärkt um Spezialisten. Andererseits suchen beispielsweise unabhängige Vermögensverwalter starke Persönlichkeiten, die bereits über einen ansprechenden Kundenstamm verfügen und die zusätzlich die Motivation und Fähigkeit haben, weitere Kundenbeziehungen aufzubauen.

Was spielt heutzutage für Wechselwillige eine Rolle?

Krönert: Freiheit in der Gestaltung der Arbeitszeit und insbesondere in der Auswahl der Produkte ist ein Punkt, der bei Wechselwilligen ganz oben steht. Es wird „die Flexibilität eines unabhängigen Vermögensverwalters und die Sicherheit einer Bank“ gesucht – so gehört letztlich von einem Wechselwilligen. Das wird es so aber nicht geben. Dies liegt an der notwendigen Steuerbarkeit der Ergebnisse und daran, auch weniger aktive Berater zu ständigen Aktivitäten zu motivieren. Eigenständige und erfolgreiche Berater haben damit jedoch große Probleme.

Holen sich Private Banker und Wealth Manager zunehmend Rat bei einem Karriere-Coach?

Krönert: Leider nein. Diese stets sinnvolle Maßnahme wird häufig erst dann ergriffen, wenn es zu spät ist – das heißt man einem Sozialplan zum Opfer gefallen ist.

Ein Berater geht von Bank A nach B oder in die Selbstständigkeit. Was sind gute, was durchschnittliche Werte – in Prozent der Assets unter Management – bei der Mitnahme des Kundenbuches?

Krönert: Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich Berater in diesem Punkt deutlich überschätzen. Wenn vom Mitnehmen von 50 bis 70 Prozent des Kundenvolumens gesprochen wird, ist das viel zu hoch, zumindest bei den allermeisten Beratern. In Deutschland herrschen keine Schweizer Verhältnisse. Dort sind die Kunden den Wechsel bereits mehrfach gewohnt. Die Loyalität des Kunden zum Unternehmen wird häufig unterschätzt. Zahlen von 20 bis 30 Prozent sind da viel realistischer.

Sehen Sie, dass sich zunehmend ausländische Private-Banking-Anbieter wieder für den deutschen Markt interessieren?

Krönert: Nein, das sehe ich nicht. Die Eintrittshürden in Deutschland sind sehr hoch, da der deutsche Markt sehr dezentral aufgestellt ist. Um einen bundesweiten erfolgreichen Antritt zu haben, muss man neben Frankfurt ein Office in München, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart und Berlin haben. Dies macht es extrem teuer.