

Jonas Neff
Consultant
von Biermann-
Partners AG,
Zürich.



QUALIFI PERSC EIN KNAP

Jonas Neff /

Ein zentraler Erfolgsfaktor für einen im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähigen Fondsplatz Schweiz ist die Verfügbarkeit von gut ausgebildetem Personal, das am richtigen Ort und zur rechten Zeit mit den notwendigen Voraussetzungen ausgestattet flexibel eingesetzt werden kann. B2B interessierte sich für die Lage am Arbeitsmarkt und kontaktierte hierfür Klaus Biermann und Jonas Neff von der Firma BiermannPartners AG in Zürich, die auf die Vermittlung von Personen im Bereich Asset Management spezialisiert sind.

Beginnen wir mit einer rückblickenden Betrachtung: Wie hat sich die Personalsuche in den letzten drei Jahren entwickelt?

Biermann: Die Finanzkrise 2008 hat viele – insbesondere internationale – Häuser davon abgehalten, am Standort Schweiz weiteres Personal aufzubauen; zahlreiche Businesspläne wurden «on hold» gesetzt. Der Kostendruck stieg und Genehmigungsprozesse für neue «Headcounts» wurden länger.

Neff: Seit Mitte 2009 hat sich die Stimmung am Personalmarkt aber merk-

lich aufgehellt. Sehr viele nationale und internationale Häuser verstärken laufend ihre Teams.

Welche Mitarbeiter werden seit der jüngsten «Aufhellung» vor allem gesucht und worauf legen die Unternehmen nach der Finanzkrise den Fokus bei der Rekrutierung?

Neff: Wir können hier von drei Phasen sprechen. Zunächst wurden jene Stellen besetzt, die 2007/08 nicht besetzt wurden. Anschliessend suchte man nach «Upgrades», d.h. nach Ersatz von Mitarbeitern. Heute nun wird die Zahl der Belegschaft wieder erhöht – dies auch durch den Eintritt neuer Marktteilnehmer. Dabei liegt der Fokus weiterhin im Sales-Bereich, was durch den klassischen Vertriebsstandort Schweiz bedingt ist. Ein Anziehen im Portfoliomanagement oder bei Produktspezialisten konnten wir nur vereinzelt erkennen.

Welche Unterschiede gibt es bei der Selektion und der Rekrutierung von Fachpersonal gegenüber früher?

Biermann: Die Profile haben sich trotz grosser Umbrüche kaum verändert. In der Krise wurden zumeist Personen mit

einer gewissen Seniorität gesucht, die strategisch wichtige Positionen ohne grosses Anlernen direkt ausfüllen konnten.

Neff: An Bedeutung gewannen sicherlich unternehmerische Qualitäten und internationale Erfahrung sowie der Anspruch an die Flexibilität der Mitarbeiter. Weiterbildung wurde ebenfalls wichtiger; für gewisse Bereiche sind CFA, CAIA, CIIA oder Fondslehrgänge heute oftmals eine Grundvoraussetzung.

Hat die Schweiz ausreichend Fachkräfte zur Verfügung, um im Fondsgeschäft weiter wachsen zu können?

Biermann: Die Schweizer Fondsindustrie verfügt über sehr gutes und hoch motiviertes Personal. Bezeichnenderweise muss heute bereits ein grosser Teil der Positionen durch ausländische Fachkräfte besetzt werden. Schliesslich zählt der hiesige Arbeitsmarkt zu den attraktivsten in ganz Europa. Die Infrastruktur ist hervorragend, die Ausbildung durch Schule und Universitäten auf hohem Niveau und die allgemeine Lebensqualität sucht in Europa seinesgleichen. All diese Faktoren haben es der Schweiz ermöglicht, internationale Fachkräfte anzuziehen.

ZIERTES ONAL: PES GUT?

Klaus Biermann



Klaus Biermann
Geschäftsführer
der Biermann-
Partners AG,
Zürich.

Wir beurteilen die Chance auf weiteres Wachstum positiv.

In welchen Gebieten des Anlagebereichs herrscht der grösste Mangel an Fachleuten?

Neff: Heute von einem wirklichen Mangel zu sprechen, wäre übertrieben. Zu erkennen ist jedoch der Kundenwunsch nach Sales-Mitarbeitern, die unternehmerisch denkend, mit Eigeninitiative und einer gewissen Risikofreude neue Herausforderungen annehmen wollen. Eine grosse Herausforderung sehen wir bei Pensionskassen; da steht ein gewisser Generationenwechsel bevor.

Wo suchen Sie gutes Personal für Ihre Kunden?

Biermann: Wir suchen und finden potenzielle Mitarbeiter durch Direktansprachen und Networking in der Fondsindustrie und verwandten Bereichen. Nur wer langfristig denkt und sein Handeln auch konsequent danach richtet, kann partnerschaftliche Beziehungen aufbauen. Das gilt für das Headhunting genauso wie für die Fondindustrie selbst. Es sind diese partnerschaftlichen Beziehungen, aus welchen wir über Referenzen immer

wieder neue Ideen generieren. Regional sind wir dabei nicht begrenzt und helfen auch Personen, die sich beispielsweise in einer Selbständigkeit versucht haben, wieder in das Angestelltenverhältnis zurück.

Sehen Sie eine Zunahme an Personalbedarf für den Bereich der alternativen Anlagen? Die Schweiz will sich ja als Standort für diese Produktgattung aktiver positionieren.

Neff: Ein wirklich grosser Trend ist noch nicht zu erkennen. Die Branche hat in den letzten zwei Jahren stark gelitten und Personal reduziert. Vereinzelt werden zwar wieder «Headcounts» aufgebaut, doch der Industriezweig befindet sich noch immer in einer Konsolidierungsphase. Zu beobachten sind sicherlich vereinzelte Zuzüge von Hedge Funds aus London, allerdings handelt es sich bisher meist um kleinere und spezialisierte Einheiten.

Biermann: Die Schweiz profitiert bei solchen Zuzügen eindeutig von den sich verschlechternden Rahmenbedingungen anderer Standorte. Dies aber als Erfolg eines aktiven Standortmarketings für den Finanzplatz Schweiz zu wer-

ten, ist unserer Erachtens nicht gerechtfertigt. Im Gegenteil: die Schweiz täte gerade im alternativen Anlagebereich gut daran, die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes international aktiv zu vermarkten.

Qualifizierte Anleger richtig zu beraten, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Verfügen Schweizer Kandidaten hier über ausreichend Know-how, um mit der internationalen Konkurrenz Schritt halten zu können?

Neff: Die Schweizer brauchen sich vor der internationalen Konkurrenz nicht zu verstecken. Insbesondere die junge Generation ist technisch hervorragend ausgebildet und auch international «konkurrenzfähig», doch mangelt es ihnen an Erfahrung auf der Kundenseite, wo Sozialkompetenz und die Fähigkeit zur Bedarfs-Antizipation enorm wichtig sind.

Biermann: Mit den Spezifika des heimischen Marktes vertraut zu sein, genügt heute keineswegs mehr. Unternehmerisches Denken und Handeln wird zunehmend gefragt und im Besonderen von der internationalen Konkurrenz auch aktiv gelebt.