

Die Besten der Besten finden

Bei der Personalsuche in der Fondsbranche ist Kreativität gefragt – Transformation stellt Führungskräfte vor große Aufgaben

Börsen-Zeitung, 23.11.2024

Die Zentralbanken weltweit haben ihre Null-Zins-Politik aufgegeben und nach dem Niedrigzinsumfeld die wirtschaftliche Situation in der Assetmanagement Branche verändert. Seit Anleihen wieder Erträge abwerfen, fließt weniger Geld in Fonds, und Investmentgesellschaften schnallen den Gürtel wieder enger. Die Durststrecke kommt nicht gerade zum idealen Zeitpunkt, denn die Häuser sind zugleich auf vielen anderen Feldern gefordert.

Personalmarkt in Bewegung

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Unternehmen typischerweise zurückhaltend mit Neueinstellungen, doch die Menge neuer Aufgaben und Herausforderungen sowie der demografische Wandel zwingen die Fondshäuser, ihre Anstrengungen im



Karin Schambach

Gründerin und
Geschäftsführerin
von Indigo
Headhunters

Recruiting aufrecht zu erhalten. Angesichts der umfassenden Transformation ist der Bedarf groß und reicht vom Front- über das Middle- bis hin zum Back-Office. Positionen im Vertrieb und im Relationship Management sind gewissermaßen die Dauerbrenner. Aber auch die Nachfrage nach Spezialisten auf der illiquiden Seite ist sehr hoch, und der Bedarf hier noch lange nicht gestillt. Wechselwillige Experten und Expertinnen sind auf dem Arbeitsmarkt zwar durchaus zu finden, allerdings kommt dieses Angebot nicht allen Häusern in gleicher Weise zugute. Viele Kandidaten möchten sich eher von den großen Anbietern weg und hin zu kleineren Häusern entwickeln. Sie erleben die Komplexität von Entscheidungsprozessen bei internationalen Unternehmen als ermüdend und erhoffen sich von einem Wechsel mehr Gestaltungsfreiraum und eigenverantwortliches Arbeiten. Dies ist dann zwar teils mit anderen Konditionen verbunden, aber eben auch mit mehr Freiheit.

Daneben ist eine Bewegung weg von der Anbieter- und hin zur Investorenseite zu beobachten. Globale Private Equity-Häuser und andere Anbieter illiquider Investments

haben bei der Suche nach den Top-Leuten gegenüber traditionellen Assetmanagern einen Trumpf in der Hand, den „Carry“, oder Carried Interest. Diese Gewinnbeteiligung, die Leistungsträgern und häufig auch Nachwuchstalenten angeboten wird, ergänzt ein in der Regel schon attraktives Gehaltspaket. Dafür wird auch überdurchschnittlicher Einsatz erwartet, was Leistungsträger aber nicht abschreckt.

Viele Häuser sind auf Neuzugänge angewiesen, weil die bestehenden Teams nicht alle anstehenden Aufgaben zufriedenstellend abdecken können. Lücken zeigen sich insbesondere in den Bereichen Digitalisierung und Produktstrategie. Digitale Tools und Lösungen sowie Künstliche Intelligenz verändern die Branche nachhaltig – die Entwicklung hat gerade einmal begonnen. IT-Affinität und die Bereitschaft, digitale Möglichkeiten zu nutzen, werden immer wichtiger. In der Kundenakquise ist heute eine hohe Präsenz auf Social Media eine Selbstverständlichkeit, und im Portfoliomanagement sowie auf Investorenseite sind quantitative Analysetools und Looking Forward AI keine Fremdwörter mehr. Dabei begünstigt der Stellenwert des technologischen Verständnisses ganz nebenbei auch den Generationenwechsel in der Branche. Die Nutzung neuer Tools oder Aufgaben im Bereich Low Coding fallen all denen tendenziell leichter, die bereits in einer digitalisierten Welt aufgewachsen sind.

Ein langfristiger Trend ist das Wachstum des ETF-Segments in der Geldanlage – auch und gerade bei institutionellen Investoren. Sie setzen für ihre Core-Investments zunehmend auf kostengünstige Produkte, die einen Index abbilden. Fondshäuser können ihre Expertise dann noch in erster Linie bei Investitionen in risikoreichere Assetklassen mit höherer Volatilität einbringen. Auch Privatanleger und -anlegerinnen setzen mehr und mehr auf passive Produkte, und sie erhalten über Eltif und Feeder-Fund-Konstruktionen vermehrt auch Zugang zu illiquiden Assetklassen, die bislang den Institutionellen vorbehalten waren. Damit sind Themen wie Private Equity, Private Debt, Real Estate Debt, Infrastruktur und Erneuerbare Energien ins Blickfeld gerückt, und viele Assetmanager erweitern ihr Produktangebot entsprechend, um nicht ins Hintertreffen zu geraten. Wer sich auf aktiv gemanagte liquide Produkte beschränkt, dem droht in absehbarer Zeit ein Dasein als Nischenanbieter.

Den richtigen Kandidaten finden

Natürlich spielt das Gehalt nach wie vor eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber, aber im Vergleich zu früher ist seine Bedeutung ge-

sunken. Stärkere Bedeutung gewinnen hingegen Unternehmenskultur und Flexibilität. Beide Themen können Arbeitgeber vor Herausforderungen stellen. Eine Veränderung der Unternehmenskultur ist nicht von heute auf morgen zu erreichen und setzt deutliche Anstrengungen voraus. Gerade die gefragten Leistungsträger und Leistungsträgerinnen sind typischerweise in der Branche sehr gut vernetzt, können die

Kultur anderer Häuser einschätzen und lassen sich nicht von der Schaufensterdekoration beeindrucken.

Immer mehr Wechselwillige legen zudem Wert auf hybride Arbeitsformen, also insbesondere auf Homeoffice-Optionen. Auch auf der Top-Ebene ist der Umzug für einen neuen Job nicht mehr selbstverständlich, und auch Kollegen, die in der Nähe ihres Arbeitsplatzes wohnen, schät-

zen die Freiheit, die ein oder mehrere Tage Homeoffice pro Woche bieten. Die Arbeitgeberseite versucht dieser Tage vermehrt, das Rad wieder zurückdrehen, denn es sind große Zweifel an der langfristigen Tragfähigkeit hybrider Arbeitsmodelle aufgekommen. Ob dies angesichts des demografischen Wandels und des Kampfes um die Talente durchsetzbar ist, wird die Zukunft weisen.