

Thema: Swiss Life

Autor: Daniel Winkelmeier

# Job mit Perspektive

Immer weniger junge Männer und Frauen ziehen eine Beraterkarriere in Erwägung. Dabei bietet der Beruf gerade jetzt jede Menge Chancen.



Die Karriere eines Finanzberaters verläuft in den wenigsten Fällen schnurgerade und ohne jegliche Hindernisse. Wer den Weg dennoch auf sich nimmt, darf durchaus vielversprechende Aussichten erwarten.

**K**aum ein Wirtschaftszweig hat bei Berufsanwärtern ein so schlechtes Image wie die Finanzbranche. Laut einer aktuellen Deloitte-Umfrage sehen nur noch sechs Prozent der österreichischen Studierenden in Banken einen attraktiven Arbeitgeber, bei Versicherungen sind es nur mehr 1,1 Prozent. Auch im internationalen Vergleich sind diese Werte auffallend. „Wir beobachten bereits seit Jahren einen negativen Trend, der sich zunehmend verfestigt. Bis heute wurden in diesem Bereich viel zu wenig Anreize für junge Talente geschaffen“, sagt Gundi Wentner, Partner bei Deloitte Österreich. Es sei zu befürchten, dass hinkünftig Firmen wie Red Bull, Google oder BMW das Rennen um die klügsten Köpfe unter sich ausmachen – für die Finanzindustrie ist das ein ernstzunehmendes Problem. In „klassischen“ Finanzberaterberufen ist das Personaldilemma längst messbar: Im Juni dieses Jahres waren österreichweit rund 5.200 gewerbliche Vermögensberater, Wertpapiervermittler und Finanzdienstleistungsassistenten registriert, mehr als ein Viertel stellte die Gewerbeberechtigung aber ruhend. Aktiv üben also nur 3.825 Personen

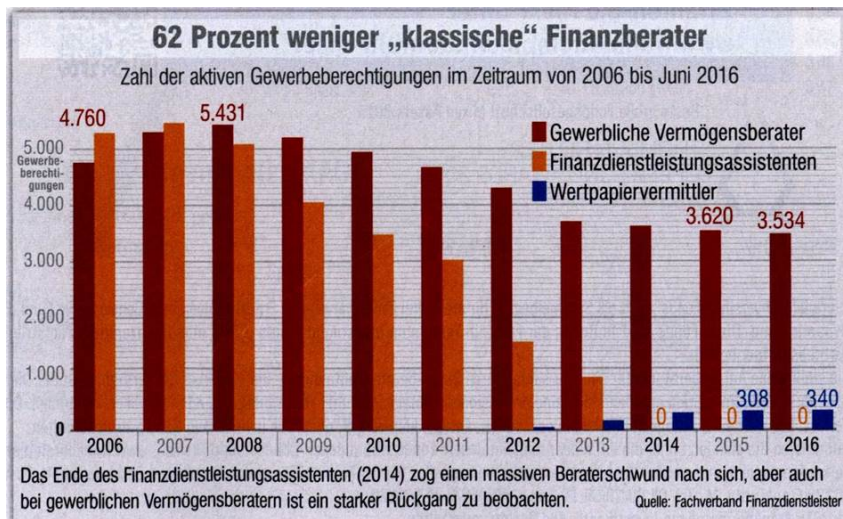
eines dieser Beratergewerbe aus – ein Minus von 62 Prozent gegenüber Ende 2006.

Immerhin gibt es erste Gegenoffensiven. Swiss Life Select etwa will sich dem „War for Talents“ stellen und neben der Aussicht auf Selbstständigkeit vor allem mit Ausbildungsangeboten locken. Die österreichische Vertriebs Tochter des Schweizer Versicherers

Swiss Life möchte ihr Beraternetzwerk signifikant ausbauen und mit einer Recruiting- und Ausbildungsinitiative unter dem Titel „Der Job meines Lebens“ insbesondere auch Experten aus dem Finanzbereich, die sich aufgrund der laufenden Restrukturierungen des Bankensektors verändern und selbstständig machen wollen, unterstützen. Bis zu 100 Interessenten plant das Unternehmen in Kooperation mit der Wirtschaftskammer für die Absolvierung zunächst zum Wertpapiervermittler, dann zum gewerblichen Vermögensberater und im Anschluss zum Versicherungsmakler vorzubereiten.

## Bank „zu langweilig“

Einer, der diesen Schritt vor ein paar Jahren gewagt hat, ist der Tiroler Thomas Atzl. Er wurde 2013 über ein soziales Netzwerk „angesprochen“, wie er verrät. Nach der Matura in der Tourismusschule in Zell am Ziller und einer Auslandsreise hatte er zu diesem Zeitpunkt gerade eine Stelle bei der Raiffeisenbank Mittleres Unterinntal begonnen, von den Aufgaben eines Beraters wusste er bis dahin wenig. Ein halbes Jahr Bedenkzeit räumte er sich ein, bis er das Angebot schließlich wahrnahm. Zu Hause erntete er dafür wenig Verständnis, Bekannte und Familie waren zunächst überzeugt, dass eine Bankkarriere erstrebenswerter sei. Ihm war die standardisierte Arbeitsweise in der Bank aber schlicht zu



Anfragen für weitere Nutzungsrechte an den Verlag

Foto: © Fotolia | Alena Ozerova, Daniel Winkelmeier

Thema: Swiss Life

Autor: Daniel Winkelmeier



Thomas Atzl, Swiss Life Select: „Der Ruf wird nur besser, wenn man Kunden ehrlich aufklärt.“

Umstand, dass er inzwischen auch von Kunden weiterempfohlen werde. In den nächsten Jahren peilt er einen aktiven Bestand von 300 Kunden an. Von Swiss Life Select gebe es dabei keine Vorgaben, versichert er. Zwar befinde er sich im ständigen Austausch, seine Ziele lege er aber selbst fest. Als Nächstes wolle er sich vor allem auch an Firmenkunden heranwagen, lässt er durchblicken.

Das Imageproblem begreift Atzl als Chance. „Der Ruf wird nur besser, wenn man sich bemüht und Kunden ehrlich aufklärt.“ Ab Herbst besucht er den Managementlehrgang „Financial Services and Planning“ der Universität Klagenfurt. Von der Ausbildung zum Professionell MBA erhofft er sich, fachlich umfassend nachzurüsten. „Das Berufs- und Leistungsbild in der Finanzberatung hat sich enorm weiterentwickelt“, sagt Christoph Obererlacher, CEO von Swiss Life Select.



Josef Hois, Sparkasse Private Banking: „Es macht mir Spaß, mit Kunden über Geld zu sprechen.“

langweilig geworden, sagt er heute. Unmittelbar nach Vertragsabschluss im Oktober 2013 startete er seine Ausbildung bei Swiss Life Select. In den ersten Monaten nahm er bei Kundengesprächen die Beobachterrolle ein – auch weil er als Tipgeber noch keine Beratung durchführen durfte. Ein Beratervertrag wurde ihm im April des Folgejahres angeboten, einzelne Fälle wurden aber auch dann noch mit dem Leiter des Innsbrucker Beratungszentrums vor- und nachbesprochen.

### „Viel Arbeit umsonst“

Die Befähigungsprüfungen zum Wertpapiervermittler, Gewerblichen Vermögensberater und Versicherungsmakler hat Atzl mit viel Lerneinsatz bestanden. Die Ausbildung bezeichnet er als intensiv, aber „lässig“ – immer vorausgesetzt, dass eine gewisse Affinität vorhanden ist. Und die war bei ihm schon länger spürbar. „Mir war früh bewusst, dass Tourismus nicht das Richtige für mich ist. Ich wollte von vornherein in den Finanzsektor“, so der sportbegeisterte Tiroler, der in seiner Freizeit gern klettert und im Winter Skitouren geht. Den Großteil seiner Zeit verbringt er aber nicht in den Bergen, sondern mit Kundenakquise, indem er systematisch und unabhängig vom Bedarf unbetreute Bestandskunden kontaktiert. „Es ist wichtig, dass jeder Kunde einen aktiven Berater hat, auch wenn sehr viel Arbeit umsonst ist.“ Auf diese Weise konnte er sich in den vergangenen Jahren einen Kundenstock von immerhin 150 Privatkunden von Kitzbühel über Kufstein bis Außerfern aufbauen. Zufrieden macht ihn vor allem der

### »Das Berufs- und Leistungsbild in der Finanzberatung hat sich enorm weiterentwickelt.«

*Christoph Obererlacher, Swiss Life Select*

„Heute verlangen die Kunden von ihrem Financial Planner eine umfassende, lebensbegleitende Finanzplanung, die die besonderen Lebensmomente wie Familiengründung, Ausbildung der Kinder, Pensionsantritt oder die professionelle und steuerschonende Vermögensweitergabe proaktiv berücksichtigt. Aber auch die professionelle Beratung für Finanzierungen von größeren Anschaffungen wie Immobilien oder andere klassische Bankdienstleistungen sind mittlerweile üblich.“

Im Vergleich zu den klassischen Vertriebspools hat Swiss Life Select schon immer stark auf die Ausbildung junger Berater gesetzt. Auch angesichts dessen ist das Ergebnis unserer Anfrage an Finanzadmin nach Nachwuchstalente unter den Vertriebspartnern nicht weiter ungewöhnlich. So wurden uns als potenzielle Ansprechpersonen durchwegs Berater mit jahrelanger Erfahrung genannt. Einer von ihnen ist Kurt Beltermann (42). Verglichen mit Thomas Atzl ist er ein alter Hase, mit 22 Jahren Branchenerfahrung zählt er sich aber noch lange nicht zum alten Eisen – die meisten seiner Kollegen schätzt er inzwischen auf weit über 50. „Es ist gut vorstellbar, dass das Durchschnittsalter unabhängiger Finanzberater in Österreich höher liegt.“ Ein Leben

als vertraglich gebundener Vermittler oder Bankangestellter wäre für Beltermann nichts, zeit seiner Karriere handelt der in Wien geborene Versicherungsvermittler und gewerbliche Vermögensberater auf eigene Rechnung – und ist rückblickend froh darüber. „Sein eigener Chef zu sein ist sicherer, weil man die Trümpfe selbst in der Hand hat.“ Er weiß aber auch, dass der Verwaltungsaufwand in den vergangenen Jahren empfindlich zugenommen hat und so wertvolle Zeit verloren geht, um beim Kunden vor Ort zu sein.

### „War vorbelastet“

Für Neueinsteiger sei der Weg in die Selbstständigkeit daher „extrem schwierig“ geworden. Ursprünglich hatte sich Beltermann zum Betriebstechniker ausbilden lassen, nachdem der Job in der Praxis allerdings nur wenige Herausforderungen bot, entschied er sich schlussendlich dafür, Versicherungen zu vermitteln. „Mein Vater war Sachverständiger bei einer Versicherung, ich war also vorbelastet“, schildert er seine Beweggründe. Er begann seine Laufbahn im Jahr 1994 als Einzelunternehmer. 2004 absolvierte er die Ausbildung zum akademischen Finanzdienstleister an der Donau-Universität Krems und war von da an verstärkt auch im Wertpapierbereich aktiv. Von 2006 an leitete er mehrere Jahre alle regionalen Vertriebsaktivitäten der Samhaber & Partner Vermögensverwaltungs AG, im Jahr 2012 übernahm er dann die Betreuung von Vertriebspartnern der Finanzadmin.

Seit Kurzem erbringt Beltermann nur noch Wertpapierdienstleistungen unter den Haf-

Thema: Swiss Life

Autor: Daniel Winkelmeier

tungsdächern der beiden Wertpapierfirmen. Sein betreutes Anlagevolumen liegt bei 700.000 Euro, beraten wird vorrangig auf Honorarbasis. Rein von Veranlagungen könnte er aber nicht leben, sagt er. Sein Hauptgeschäft bleibt nach wie vor der Versicherungsbereich, wo er als Mehrfachagent mit einer Vielzahl an Partnern zusammenarbeitet. Mindestens 500 Kunden – mehrheitlich Selbstständige, Freiberufler, inhabergeführte Klein- und Mittelbetriebe – betreut er mittlerweile in beiden Bereichen. Mit dem Erreichten gibt sich der Hobby-Golfer aber nicht zufrieden, er will weiter wachsen. Angesichts der steigenden regulatorischen Anforderungen sei das ohne Unterstützung aber nicht mehr zu bewältigen, weswegen er laut über die Gründung eines Unternehmens mit bestehenden Kooperationspartnern im Finanzierungs- und Immobilienbereich nachdenkt. Beltermann erhofft sich dadurch vor allem niedrigere Gemeinkosten.

Die Überalterung am Markt der IFAs hat neben den hohen regulatorischen Anforderungen eine weitere Ursache, die uns zum generellen Imageverlust in der Finanzwirtschaft zurückbringt: Auch Banken, die immer ein wichtiger „Ausbildungskanal“ für potenzielle freie Berater waren, tun sich zunehmend schwer, frisches, qualifiziertes Personal zu beschaffen. Ein kurzer Blick auf das Karriereportal karriere.at reicht, um festzustellen, dass heute händeringend nach Kundenberatern gesucht wird. Mehr als 150 Stellen sind aktuell zu besetzen. Dabei locken Banken immer noch mit relativer Arbeitsplatzsicherheit und überdurchschnittlichen Einstiegsgehältern.

## Fillale im Rücken

Dass eine Karriere als Kundenberater einer Bank reizvoll sein kann, ist am Beispiel des Oberösterreichers Josef Hois gut nachzuvollziehen. Der heute 31-Jährige schloss 2012 das Masterstudium Recht und Wirtschaft ab und bekam im selben Jahr eine Vollzeitstelle im Private Banking der Salzburger Sparkasse angeboten. Eine Bewerbung in Papierform war nicht nötig, er hatte sich über Praktika und einen Halbtagesjob empfohlen. Während er anfangs vor allem Backoffice-Arbeiten erledigte, verschob sich sein Schwerpunkt mit Fortdauer immer weiter hin zu Kundenberatungen, inzwischen komme nichts anderes mehr in Frage. „Ich hätte das nie geglaubt, aber es macht mir Spaß, mit Kunden über Geld zu sprechen.“ Einen wichtigen Anteil am guten Einstieg haben auch seine Kollegen.



Kurt Beltermann: „Sein eigener Chef zu sein ist sicherer, weil man die Trümpfe selbst in der Hand hat.“

**»Qualitäten wie Work-Life-Balance und örtlich sowie zeitlich flexibles Arbeiten sind bei der Wahl des Arbeitgebers essenziell.«**

*Gundi Wentner, Deloitte*

„Das Team ist noch überschaubar mit acht Beratern und vier Assistentinnen, wir verstehen uns sehr gut, und alle sind bestens zusammengespield“, so Hois, der als langjähriger Fußballer genau weiß, wie wichtig Zusammenhalt und Teamgefüge sind. Im Unterschied zum Gros seiner Kollegenschaft begann er seine Laufbahn bei der Sparkasse nicht als Lehrling, weswegen er nach dem Studium alle internen Ausbildungswege von A bis Z nachholen musste. Erst danach absolvierte er die Ausbildung zum Private Banker, die sich aus mehreren Themenblöcken und Workshops wie Anlageberatung, Portfoliooptimierung, Versicherungen, Alternative Investments und Aktienanalyse zusammensetzt. Dass permanente Weiterbildung für ihn nicht nur eine Frage der Gesetzgebung, sondern vor allem auch ein persönliches Anliegen ist, hat Hois mit vielen jungen Kollegen gemein. Dementsprechend interessiert zeigt er sich auch an der Teilnahme eines Zertifikatsstudiengangs über die Frankfurt School of Finance – eine Weiterbildungsschiene, die von Erste Bank und Sparkassen erst vor Kurzem gelegt wurde.

Sein Ziel ist, in den nächsten Jahren den Sprung zum Senior Financial Advisor zu

schaffen. Dazu braucht es neben viel Fachwissen auch einen entsprechenden Track Record. Als Junior Financial Advisor verantwortet er momentan ein Kundenvermögen in Höhe von 30 Millionen Euro. Im gesamten Private Banking der Salzburger Sparkasse werden rund 1,5 Milliarden Euro im Namen von vermögenden Kunden – darunter viele gemeinnützige Vereine und kirchliche Organisationen, aber auch Privatpersonen – verwaltet. Anders als bei selbstständigen Vermögensberatern erfolgt die Vergütung über ein monatliches Festgehalt. Provisionen und Honorar werden nicht gezahlt, lediglich Boni ausgeschüttet, wenn die quantitativen und qualitativen Kriterien erfüllt sind. Wie viel er verdient, verrät er nicht. Der Gehaltskompass des Arbeitsmarktservice zeigt aber, dass die Einstiegsgehälter für Akademiker im Durchschnitt zwischen 2.130 und 2.360 Euro liegen. Mit Matura kann man zwischen 1.690 und 1.890 Euro erwarten, als Lehrling immerhin 1.370 bis 1.510 Euro.

Einen der größten Vorteile gegenüber IFAs sieht Hois in der Unterstützung von Seiten der Filialen. In Sparkassen hat jeder vermögende Kunde an seiner Seite auch einen Berater in einer Filiale, wo es in den meisten Fällen auch zum Erstkontakt kommt. Dank der Doppelbetreuung kann er sich auf sein Kerngeschäft konzentrieren, das da heißt: Geldanlage mit Fokus einer ganzheitlichen Kundenbetreuung.

## Branche gefordert

Der Beruf des Beraters hat insgesamt einiges zu bieten – auch wegen schlechter Popularitätswerte. So können Neu- und Quereinsteiger den Beraterschwund mit Einsatz, entsprechender Begeisterung sowie etwas Glück geschickt für sich nützen. Denn Fakt ist, dass der Bedarf an qualifizierter Finanzberatung nicht weniger werden wird. Das muss die Botschaft an die Nachwuchstalente von heute sein. Laut Deloitte-Österreich-Partner Gundi Wentner ist die gesamte Finanzbranche gefordert, konkrete Maßnahmen zu setzen, um Talente anzuziehen und auch zu halten. Nicht zuletzt gelte es, vorhandene Stärken auszubauen und entsprechend zu kommunizieren. Einige der Hauptwünsche der Generation der Millennials sind gute Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Qualitäten wie Work-Life-Balance und zeitliche wie örtliche Flexibilität sind bei der Wahl des Arbeitgebers essenziell. „Das muss im Employer Branding noch viel stärker als bisher in den Fokus gerückt werden.“

DANIEL WINKELMEIER |