

Welche Chancen CS-Beschäftigte auf einen neuen Job haben

Mit der Integration der Credit Suisse in die UBS verschärft sich das Gerangel um die gut bezahlten **Jobs**. Manche Profile haben gute Chancen ausserhalb der Bank.

STEFAN BARMETTLER UND HOLGER ALICH

Bei der Credit Suisse ist ein Bank-Run im Gang. Diesmal nicht bei der Kundschaft mit Milliardenvermögen, sondern beim Personal. «Bei uns trafen vor Wochen markant mehr Bewerbungen ein», sagt Thomas Straessle, Schweiz-Chef des Beratungsunternehmens Kienbaum. Beim Vermittler Biermann Neff begann der Stress ab März. Eine nächste Welle steht bevor, ist Emanuel Kessler von Personaldienstleister Kessler Vogler überzeugt: «Ab dem 1. September wird das Geschäft wieder anziehen.» Nicht alle CS-Abgänger werden fündig werden, vielen droht ein Rückgang beim Lohn, wie eine Analyse für die vier wichtigsten Bereiche zeigt.

1. Private Banking

Heiss umworben sind Topleute aus dem Private Banking. Wenn Vermögensverwalter ihren Arbeitgeber wechseln, ist das stets ein Risiko, und zwar für beide Seiten. Entscheidend ist, ob die CS-Abgänger ihre Kundschaft zu einem Wechsel zur neuen Bank überzeugen können. Jonas Neff, Partner beim Personalberater Biermann Neff sieht aktuell eine «historisch einmalige Chance». Der Grund: Viele Vermögende sind verunsichert und offen für einen Aufbruch zu neuen Ufern. In normalen Zeiten gelingt es einem Relation-Manager, 15 Prozent der Assets zum nächsten Arbeitgeber zu locken, jetzt aber dürfte der Anteil eher bei 60 Prozent liegen. «Window of Opportunity», nennt es Daniel Renner von der Beratungsfirma DR-RH, viele wollen es nutzen.

Und weil diese Ausgangslage den Konkurrenten nicht entgangen ist, wird seit Monaten hinter den

Kulissen mit den besten Vermögensverwaltern verhandelt, wie mehrere Headhunter bestätigen. Besonders aktiv sind Julius Bär, Lombard Odier, ZKB, EFG oder LGT.

Und sie ködern mit attraktiven Lohnofferten. Client-Manager der CS mussten in der Vergangenheit bei ihrer flexiblen Kompensation Rückschläge hinnehmen, weil ihre CS-Aktienpakete ständig an Wert verloren. Die Konkurrenz ködert diese Leute nun mit Upfront-Zahlungen, die sie zumindest für die wertlosen Aktien kompensieren.

Weil diese forschen Avancen der Konkurrenz auch Iqbal Khan, Wealth-Management-Chef der UBS, nicht entgangen sind, versucht er, die heiss umworbenen Regenmacher aus dem CS-Fundus mit Rückhalteprämien unter Fahne zu halten. Die UBS habe die Retention-Maschine angeworfen, sagt Jonas Neff. Nicht immer ist sie erfolgreich.

Doch es locken nicht nur neue Arbeitgeber, sondern da wäre auch die Selbstständigkeit, denn einige Top-Performer aus dem CS-Private-Banking zieht es in die Selbstständigkeit – als unabhängige Vermögensverwalter. Dieser Schritt bietet zwar weniger Sicherheit, dafür locken als Belohnung 50 Prozent des Ertrags – das ist schnell einmal das Doppelte oder Dreifache der Kompensation im Angestelltenverhältnis. Es sei also viel Bewegung in diesem Premiummarkt, weiss Samuel Methe von LHH Recruitment Solutions, viel mehr als im Retail-Banking, Backoffice oder bei Supportfunktionen.

2. Retail-Banking

Wer nicht zu den Happy Few aus dem Private Banking gehört, sondern im Retail-Banking Kundschaft betreut, ist zwar auch begehrt, etwa bei Kantonalbanken

oder bei Raiffeisen. Doch die CS-Leute haben es in diesem Segment schwer, ihr altes Gehaltsniveau zu halten, sagt Kienbaum-Experte Straessle. Laut seiner Einschätzung drohen CSlern und CSlerinnen ein Gehaltsrückgang um die 30 Prozent.

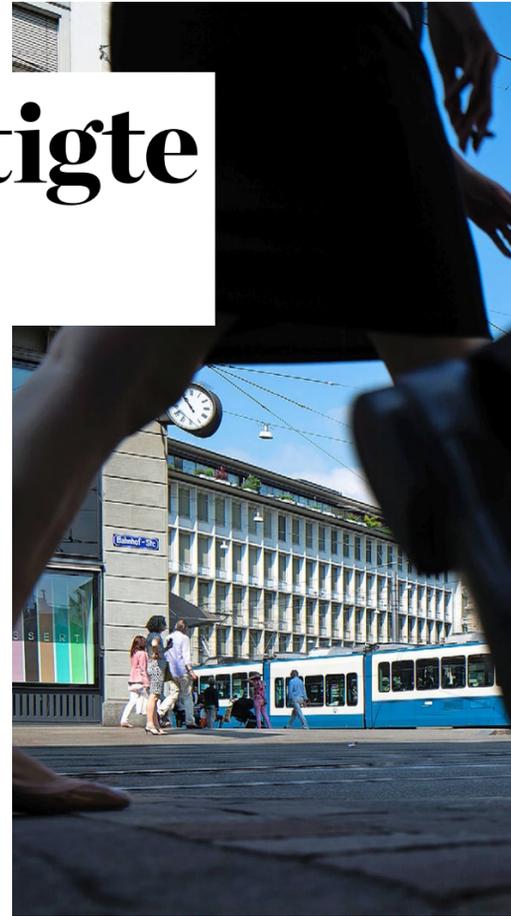
Der Bonuspool ist bescheidener, die Anreize weniger stark auf die Performance ausgerichtet. Die Einbussen bei der Kompensation werde kompensiert durch ein stressfreieres Umfeld und höhere Job-sicherheit, sagt Jonas Neff. Allerdings ist die grosse Frage, ob dieser kulturelle Wechsel von der forschen Grossbank zur Kantonal- oder Regionalbank gelingt. «Bei vielen Kandidatinnen und Kandidaten stellen wir wenig Bereitschaft fest, sich anpassen zu müssen. Je länger jemand bei der Bank war, umso geringer ist die Anpassungsbereitschaft», hat Straessle beobachtet. Und für jene Leute, die keine digitalen Kompetenzen mitbringen, werde es besonders hart.

3. Informationstechnologie

Die Banken sind IT-Firmen. Sowohl UBS wie CS beschäftigen in der Schweiz je 5000 IT-Spezialisten und -Spezialistinnen. Klar ist, dass die neue UBS nicht alle übernimmt; es geht schliesslich darum, das Geschäft auf die UBS-Plattformen zu migrieren und Skaleneffekte auszuschöpfen. Branchenkennerinnen schätzen, dass gegen die Hälfte von ihnen den Job verlieren werden. Doch es werde nicht zu Massenentlassungen kommen, weil diese Leute Kenntnisse und Fähigkeiten mitbrächten, die auch in anderen Firmen oder Branchen gefragt seien, sagt René Amrhein vom Personalvermittler Robert Half. Sie haben, im Gegensatz zu Private Bankern, «transferable Skills», wie das in der Fachsprache heisst. Amrhein ist überzeugt, dass diese CS-Mitarbeiter-

den mit am schnellsten Jobopportunitäten ausserhalb der Bankenwelt finden.

Besonders begehrt sind KI-Experten und -Expertinnen, die auch von US-Tech-Konzernen oder anderen Firmen angepeilt werden, sagt Amrhein. Heiss gefragt sind zudem Infrastrukturmanagerinnen und -manager. Es sind vorab Jüngere, die sich auf eine Neulancierung ihrer Karriere ausserhalb der Bankenwelt einlassen, die Älteren dagegen würden vorerst noch zuwarten. Gleichwohl ist auch bei Älteren kein Lichterlöschen angesagt. Gerade Leute über 55 sind durchaus gefragt, denn sie sind mit alten IT-Systemen bestens vertraut, von denen viele noch in



ANZEIGE

Ihre Firma hat das Ziel, Energie zu sparen? Wir zeigen den Weg.

0848 444 444

Gemeinsam zur Energieoptimierung
Ihres Unternehmens.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Umwelt,
Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF





Beben am Zürcher
Paradeplatz:
Wer geht, wer bleibt?

Wer Nein sagt, riskiert den Rauswurf

Wenn CS-Mitarbeitende im Zuge der Integration ein **Jobangebot** der UBS ablehnen, können sie die Stelle verlieren. Das sorgt für Unmut.

HOLGER ALICH

An diesem Donnerstag ist die Katze aus dem Sack: UBS-Chef Sergio Ermotti verkündet, wie er die Integration der CS angehen will.

Gesuchte Fachkräfte, wie Topkundenberaterinnen und -berater, haben von der Bankführung längst ein neues Angebot bekommen. Oder sind zur Konkurrenz gewechselt. Doch vor allem bei der Credit Suisse Schweiz ist die Unsicherheit noch gross. Sicher ist: In der neuen Monster-UBS wird nicht Platz für alle rund 16 000 CS-Mitarbeitenden in der Schweiz sein. Was an der Basis laut Finanzkreisen für schlechte Stimmung sorgt: Die UBS kann den CSLern auch einen schlechteren Job anbieten.

Der Rang solle zwar erhalten bleiben. So wird gemäss Quellen etwa ein CS-Mitarbeiter mit dem Rang «Director» diesen Titel behalten. Es ist jedoch möglich, dass jemand trotz gleichem Titel Verantwortung abgeben muss. Sprich: Wer vorher ein Team leitete oder ein gewisses Budget verantwortete, könnte im Anschlussjob bei der UBS die Teamleitung verlieren oder ein kleineres Budget verantworten. Entsprechend fällt dann auch das Gehalt tiefer aus – von rund 20 Prozent ist die Rede. Auch Ortswechsel gelten als zumutbar, hier ist von einer Fahrzeit von bis zu neunzig Minuten je Weg die Rede.

Was zudem auf die Stimmung drückt: Die UBS-Führung hat ein gutes Druckmittel, damit jemand von der CS eine schlechtere Jobofferte akzeptiert. Denn diese Jobangebote gelten als «Änderungskündigung», der alte Arbeitsvertrag wird zugunsten eines neuen gekündigt. Nimmt die Betroffene das neue Angebot nicht an, so hat

sie damit von sich aus das Beschäftigungsverhältnis beendet und kann den Arbeitsplatz verlieren – ohne von den grosszügigen Regelungen des Sozialplans zu profitieren. Die UBS wollte dies nicht kommentieren und verweist auf die anstehenden Ankündigungen.

UBS-Kreise versichern allerdings, dass es keinen Automatismus gebe. Nicht jeder, der im Zuge der Integration einen neuen Job ablehne, müsse automatisch damit rechnen, auf der Strasse zu landen. Werde eine Offerte abgelehnt, würden «individuelle Lösungen» gesucht, heisst es. Aus der Konzernverwaltung der CS sind zudem bereits Fälle bekannt, bei denen Personen, die einen neuen Job abgelehnt hatten, ein zweites, passenderes Angebot erhielten.

Gehaltsabschlag wahrscheinlich

Headhunter raten den CS-Mitarbeitenden, nicht zu wählerisch zu sein: «Wer von der UBS einen neuen Job angeboten bekommt, auch wenn dieser weniger Verantwortung und Gehalt umfasst, sollte ihn unbedingt annehmen», sagt Thomas Straessle, Schweiz-Chef des Personaldienstleisters Kienbaum. Die CS habe sehr gut bezahlt, daher müssten in der Tendenz auch jene mit einem Abschlag beim Gehalt rechnen, die bei einer anderen Bank anfangen oder für einen neuen Job die Branche wechseln.

Laut dem Bundesamt für Statistik lag der Bruttomedianlohn bei den Banken 2020 bei 10 317 Franken pro Monat. Das heisst: Von allen Bankangestellten verdiente die eine Hälfte mehr, die andere weniger als diese Summe. Der Bruttomedianlohn für die Schweizer Privatwirtschaft lag laut den Statistikerinnen dagegen bei nur 6 361 Franken im Monat.

Längst nicht allen CS-Mitarbeitenden kann die UBS zudem ein Jobangebot machen. Und auch bei der UBS werden Stellen im Zuge der CS-Übernahme abgebaut werden. Insider rechnen damit, dass vom zu erwartenden Stellenabbau rund 75 bis 80 Prozent bei der Credit-Suisse-Belegschaft anfallen und 20 bis 25 Prozent bei den UBS-Beschäftigten.

Betrieb sind. Gerade kleinere Banken oder Versicherungen zeigten grosses Interesse, sagt Regula Mäder, Chefin der Vermittlungs- und Outplacementfirma Mäder und Partner, die aufs Banking spezialisiert ist. Selbst über Sechzigjährige hat Mäder in den letzten Monaten auf IT-Topposten ausserhalb der Branche vermittelt.

4. Support/Backoffice

In Supportfunktionen, etwa in der Compliance, gibt es diverse Angebote, allerdings dürfen die CS-Kandidatinnen und -Kandidaten nicht zu spezialisiert sein. Ungleich schwieriger wer-

de es im Backoffice, auch beim Zahlungsverkehr – dies die Erfahrung von Emanuel Kessler von Kessler Vogler. Klar gibt es vereinzelt Chancen für CS-Leute bei kleineren Banken, weil längst nicht jeder Job durch Digitalisierung und KI ersetzt wird. Oft aber bietet sich der Wechsel in eine andere Branche an. Wer flexibel sei, sagt Regula Mäder, wechsele etwa in die Immobilienbranche. Bei vielen Leuten aus dem Backoffice wird ein Outplacement gemacht. Bislang locken zwölf Monate Kündigungsfrist, dazu eine Karriereberatung im Wert von 12 000 Franken.

ANZEIGE



in einen vollen kmu-tag
passt keine komplizierte bank.

Business Set, das praktische Kontoangebot für Selbständige und KMU.

Jetzt auf valiant.ch/business-sets

wir sind einfach bank.

valiant