



Der Kämpfer

Kurt Gimmel (58) verlor kurz vor der Pension seinen Job, fand erst eineinhalb Jahre später einen neuen: «Ich war geschockt.»

Fertig lustig

ARBEITSWELT Lange versprochen Grossunternehmen einen sicheren Job. Dass diese Zeit endgültig vorbei ist, spüren Schweizer Arbeitnehmer in diesem Herbst so stark wie nie zuvor. Umso besser müssen sie sein: schnell, flexibel und bildungswillig.

von KRISTINA GNIRKE

Die Zahl pocht im Kopf von Kurt Gimmel. 32 Jahre. 32! Er hört, wie ihm der Werksleiter sagt, es sei ja nichts definitiv. Aber ja, seine Abteilung werde womöglich verlagert. Dann brauche man ihn nicht mehr. Ihn, Abteilungsleiter Kurt Gimmel, nach 32 Jahren in dem Schweizer Chemieunternehmen.

Es ist wenige Tage vor Weihnachten 2012. Gimmel tritt aus dem Hauptgebäude der Firma, einem verspiegelten Glasquader. Ihm ist kalt. «Ich war geschockt», erinnert er sich. «Ich war mir immer sicher: Ich setze mich für die Firma ein und sie sich für mich. Da kann ich bis zur Pension bleiben. Gerade mit meinen damals 56 Jahren.» Den steigenden Wirtschaftsdruck spürte Gimmel, doch er glaubte, sie belüden ihn mit mehr Aufgaben. Zurück im Büro, bleibt er gefasst. Das hat er als Sicherheitschef gelernt: Es findet sich immer ein Weg. Im Januar stirbt seine Hoffnung. Er muss gehen – in 14 Tagen.

Eineinhalb Jahre Jobsuche, Chancen und Niederlagen, Stärke und Selbstzweifel liegen heute hinter Gimmel. Eine Tortur, die vielen anderen droht.

Flucht ins Downsizing

Der Jobabbau in der Schweizer Wirtschaft hat eine neue Dimension erreicht. Mehr als 50 namhafte Unternehmen streichen derzeit Stellen. Selbst Traditionsfirmen, in denen sich die Mitarbeiter sicher fühlten: 150 Jobs beim Spinnmaschinenhersteller Rieter fallen weg, 70 bei der Familienfirma Doetsch Grether, 60 bei der Migros-Tochter Globus. Die Credit Suisse legt die Latte ganz hoch, ihr neuer Chef Tidjane Thiam kappt bis zu 1600 Stellen im Heimmarkt. «Es wird schwieriger, Jobs in der Schweiz zu rechtfertigen», sagt Syngenta-Präsident Michel Demaré, dessen Konzern ebenfalls im grossen Stil abbaut. «Länder wie Grossbritannien oder die Niederlande bieten Gesamtarbeitskosten, die bis zu 30 Prozent niedriger liegen. Das ist ein grosser Nachteil für die Schweiz.»

Sichere Jobs? Diese Zeit ist vorbei. In der Schweiz entsteht eine neue Arbeitswelt: schneller, flexibler, härter. Der starke Franken würgt den letzten Rest Luft aus vielen Unternehmen. Sie sind nicht fit genug, um Konkurrenten aus Schwellenländern Paroli zu bieten. Die sind nicht nur billig, sondern innovativ. Mit neu- ►

Fotos: Nik Hunger für BILANZ, Gerry Nitsch für BILANZ



Die Aufsteigerin

Sabine Wolf (34) fordert von sich den stetigen Wandel. «Jeder muss sich selbst kümmern», sagt die junge HP-Managerin.



Der Asienexperte

Felix Aepli (58) erlebte Machtkämpfe statt Management und kündigte, bevor es andere taten. «Jeder muss einen Plan B haben», sagt der Berater.

► en Geschäftsideen greifen auch Technologiekonzerne an. Schweizer Firmen flüchten in ein brutales Downsizing. Sie lagern stärker als je zuvor ins Ausland aus, auch Stellen, die in der Schweiz sicher schienen. Neue Arbeitsmodelle entstehen, intelligente Maschinen übernehmen heutige Jobs, junge Jobnomaden hüpfen für ihren Lebenslauf und ihren Spass von Firma zu Firma. Auch die Unternehmen geraten in einen Kampf um Talente.

«Was wir sehen, hat eine neue Qualität», sagt André Schläppi, der viele Schicksale hinter den nüchternen Abbauzahlen kennt. Der CEO von Grass & Partner hilft als Outplacement-Berater entlassenen Kaderleuten seit mehr als sechs Jahren zurück in einen Job. 500 Menschen pro Jahr quer durch alle Branchen berät seine Firma. Auch Kurt Gimmel.

Wie er hätten sich viele bis zur Rente sicher gewöhnt, sagt Schläppi. Jetzt bauen auch staatsnahe und traditionelle Firmen ab. «Die geschützten Bereiche gibt es nicht mehr. Das ist neu», stellt er fest. Erstmals werde auch das mittlere Management voll getroffen.

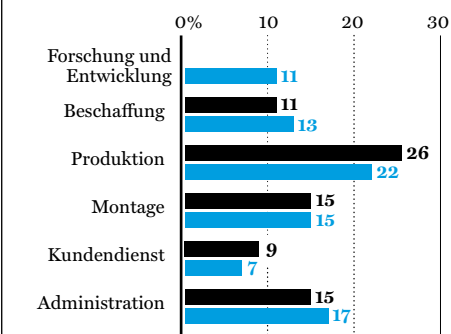
50 Jahre nur aufwärts

«Die Unternehmen brauchen mehr Mut», fordert Givaudan-Präsident Jürg Witmer im Gespräch mit BILANZ (siehe Seite 77). Manager reagierten nicht frühzeitig und ausreichend auf die veränderten Aussichten für die Portfolios der Unternehmen. «Es wird zu viel beschönigt, zu lange verschoben. Man muss sich der Realität stellen. Sonst hilft am Ende nur der Abbau von Jobs auf breiter Linie.»

Es ging eben lange gut für die Schweizer Unternehmen, die Quittung folgt

Bye-bye, Schweiz

Schweizer Firmen haben bereits viele Bereiche ausgelagert. Verstärkt sind auch Forschung und Entwicklung betroffen.



■ Unternehmen, die diesen Bereich schon ausgelagert haben
 ■ Unternehmen, die planen, diesen Bereich auszulagern

Quelle: Alix-Studie

jetzt. Und das mit Wucht. «Die Schweiz kennt seit 50 Jahren nur die Aufwärtsrichtung, getrieben von der Wirtschaftskraft, manifestiert in einer niedrigen Arbeitslosenquote», sagt Beatrix Morath, Schweiz-Chefin des Beratungsunternehmens AlixPartners. Nun rechneten die Firmen im Schnitt damit, dass sich ihre Gewinnmargen um zehn Prozent reduzierten und der Anteil ihrer Beschäftigten in der Schweiz bis 2018 um zirka 20 Prozent sinke. Mehr als je zuvor planten sie Auslagerungen – und zwar von Firmenfunktionen, die früher als klar für die Schweiz bestimmt galten, etwa in Forschung, Entwicklung, Verwaltung, selbst in Finanzen und Marketing.

Das goldene Zeitalter der westlichen Unternehmen ist vorbei, prophezeit die Beratung McKinsey in einer Analyse auf Basis von 30 000 Firmen weltweit. Was in den vergangenen drei Jahrzehnten an Wirtschaftsstärke aufgebaut worden sei, das sei in Gefahr, in einem Jahrzehnt vernichtet zu werden. Stiegen die weltweiten Firmengewinne, zu denen westliche Konzerne zwei Drittel beisteuerten, von 1980 bis 2013 im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt von 7,6 auf 10 Prozent, drohe bis 2025 ein Rückgang auf 8.

Trend zum «Try and Hire»

David Schertenleib hat den Jobverlust schmerzvoll erfahren. Heute lebt er das neue Arbeitszeitalter. Für den 45-jährigen Einkaufsspezialisten lief die Karriere zuerst perfekt: Drei Jahre führte er Projekte aus Paris, dann zog er in die Schweiz zurück. Ein Industriekonzern bot ihm die Chance zum Aufbau eines professionellen Einkaufs. Fünf Jahre, dachte er, «dann wollte ich wechseln, um nicht an einer Stelle hängen zu bleiben», sagt Schertenleib. Es sind zwei Jahre vorbei, da trifft er an einem Freitagnachmittag den Firmeneigentümer zum Rapport. Doch der will kaum etwas hören. Nach zehn Minuten bittet er Schertenleib, sich einen anderen Job zu suchen.

«Für mich brach eine Welt zusammen», erinnert sich der Manager. Schertenleib verstand nichts mehr, erst kürzlich hatte er eine Lohnerhöhung bekommen, die Geschäftsleitung schien zufrieden. Doch es half nichts. Der Eigentümer hatte sich an ihm gestossen, vielleicht an Schertenleibs Eigenständigkeit. Er wollte flexibel agieren, doch der Konzern verlangte Linientreue. ►

Fotos: Xu Xiaolin für BILANZ, PR

«Manager haben geschlafen»

Givaudan-Präsident Jürg Witmer hält viele Firmen für träge und mutlos. Für den Standort Schweiz müssten laufend neue Chancen geschaffen werden.

Herr Witmer, Konzerne aus Schwellenländern sind stark geworden, Hightech-Firmen dringen in etablierte Geschäftsfelder vor, dazu kommt die Frankenstärke. Schweizer Unternehmen streichen als Ventil Stellen in grossem Stil. Was kommt auf uns zu?

Klar ist: Niemand hat den Job auf sicher. Die Konkurrenz wird schärfer, keine Frage. Dieser Prozess dauert schon länger an. Bisher waren wir immer in der Lage, durch Innovationen und Portfolioveränderungen attraktive Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten.

reichend reagiert. Es wird zu viel beschönigt, zu lange verschoben. Man muss sich der Realität stellen. Sonst hilft am Ende nur der Abbau von Jobs auf breiter Linie.

Wohin sollten die Schweizer Manager steuern?

Loslassen, flexibel bleiben, Neues kreieren – das ist das Gebot der Stunde. Joseph Schumpeter schrieb von der «schöpferischen Zerstörung». Es lohnt sich, diese



«Mehr Mut»
 Jürg Witmer,
 Präsident
 von Givaudan
 seit 2007.

Jetzt nicht mehr?

Wir müssen die Substanz unserer Schweizer Wirtschaft erhalten und stärken. Wir sind schlicht zu teuer. Aber wir punkten mit hoch qualifizierten Leuten, mit einem sehr guten gesetzlichen und fiskalischen Umfeld. Allerdings sind wir durch Regulierungswut dabei, diesen Wettbewerbsvorteil zu verlieren. Auch Unternehmer brauchen mehr Mut.

Wo fehlt der?

Manche Manager haben geschlafen. Gute Unternehmen lassen keine Staulagen entstehen. Sie passen sich an und behandeln dabei ihre Leute anständig. Es müssen viel mehr neue Chancen für den Standort Schweiz geschaffen werden. Die wirtschaftlich tragfähigen Portfolios unserer Unternehmen verändern sich stark. Doch viele Manager haben darauf nicht frühzeitig und aus-

Zeilen wieder zu lesen. Das heisst auch, sich von Dingen in der Schweiz zu verabschieden, bei denen wir langfristig nicht mithalten. Sonst investieren wir in unrentable Geschäftsfelder, statt woanders zu reüssieren.

Ist der starke Franken schuld?

Die Währung hat nur kurzfristig die Situation verschärft. Der Druck durch fittere Konkurrenz aus dem Web und von innovativen Unternehmen aus Ländern mit tiefen Kosten ist immens geworden. Wir haben den Vorteil, unglaublich international aufgestellt zu sein. Den müssen wir jetzt richtig nutzen.



Der Flexible

David Schertenleib (45) «wollte nicht an einer Stelle hängen bleiben» und musste früher gehen als gedacht. Jetzt ist er selbständig.

► Wut, Resignation. Schertenleib stellte sich in Frage. Dabei hatte er getan, was moderne Firmen von Mitarbeitern wollen: selbständig arbeiten, eigene Projekte verfolgen. Heute bringt ihm gerade das Erfolg. Mit zwei Mitstreitern besitzt er die Firma Procurement Partner, berät und trainiert Chefeinkäufer.

Schertenleib sucht seinen Kunden auch passende Leute. Das lässt ihn den starken Wandel spüren. «Die Unternehmen wollen jetzt den Spezialisten», sagt er. «Und sie wollen kein Risiko.» «Try and Hire» ist eine der neuen Lösungen. Schertenleibs Firma stellt die Profis zur Verfügung, das Unternehmen testet sie und kann sie zu den vereinbarten Konditionen übernehmen – oder nicht.

Die neue Arbeitswelt zeigt sich in Extremlage bei Start-ups: Taxikonkurrent Uber sucht händierend Fahrer, um den Kundenansturm zu bewältigen. Gastgeber-Marktplatz Airbnb hat 60 Millionen Gäste in über 190 Ländern abgegriffen. Beide Firmen haben sich des Problems von Mitarbeitern entledigt, sie sind reine Marktplätze und ersparen sich so die Sozialabgaben.

Die neue Klasse der Jobnomaden

Die Technologiekonzerne treiben die Märkte – und die neue Art, zu arbeiten. Amazons Kundenstamm ist so gross wie die Bevölkerung von Frankreich, Deutschland, Grossbritannien und Spanien zusammen. Facebook klicken monatlich so viele Menschen an, wie in China leben. Google besitzt Vermögenswerte in Höhe des Bruttoinlandsprodukts von Ungarn.

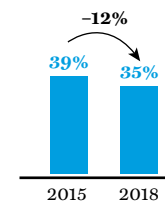
Sie bringen eine Arbeitskultur mit, die überall Einzug hält. «Der Strukturwandel hat sich beschleunigt», sagt Outplacement-Berater Toni Nadig. Durch neue Technik sei heute egal, wo jemand arbeite. Das löse Teams auf und Sorge für eine nie dagewesene Beschleunigung in der Arbeit. Künftige Arbeitnehmer stellen ihre Jobs zusammen wie in einem Portfolio, sind flexibler, individueller, selbständiger. Berater Schläppi beobachtet ein grosses Interesse daran. «Zwanzig Prozent unserer Kandidaten schauen sich das als Alternative zum heutigen Job an.»

Entstanden ist die neue Klasse der Jobnomaden, die alle zwei Jahre die Stelle wechseln. Sind die das Vorbild der jungen Generation? Junge Leute, die Millennials – zwischen 1980 und 2000 geboren –, steigen gerade ins Berufsleben ein. In fünf

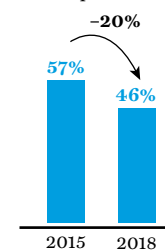
Geringere Bedeutung

Von Schweizer Firmen prognostizierte Entwicklung ...

... des Anteils der Inlandumsätze:



... des Anteils der inländischen Arbeitsplätze:



Quelle: AliazPartners

Jahren werden sie rund die Hälfte der Erwerbstätigen stellen, schätzen Experten. Mehr als ein Viertel von ihnen erwartet, dass sie sechs und mehr Arbeitgeber im Laufe ihrer Karriere erleben werden. Das ist viel, doch von Zweijahreswechsellern keine Spur.

Zu schnelle Wechsel, das spüren auch die Jobneustarter, bremsen die Karriere. Anspruchsvolle Aufgaben lassen sich nicht in zwei Jahren beherrschen. Was für Fussabdrücke kann man da schon hinterlassen? Ein Jahr wird abgearbeitet, was der Vorgänger hinterlassen hat. Im zweiten Jahr kommen eigene Ideen und Initiativen zum Vorschein. Wer dann geht, verbucht die Erfolge nicht. «Wer stetig eine neue Stelle hat, wird Multidilettant», sagt Jobexperte Nadig.

Das wäre nicht der Weg von jungen Aufsteigern wie Sabine Wolf. Die 34-Jährige führt das Produktmanagement für Drucker von HP Schweiz. Sie wollte ein internationales Unternehmen als ersten Arbeitgeber nach dem Studium. «Ich suchte Erfahrungen, die ich global anwenden konnte», sagt sie. Ihr Weg führte sie auf eine befristete Stelle als Trainee beim Konzern HP, der sich dieser Tage aufspaltet, um agiler zu werden. Intern knüpfte Wolf schnell Kontakt mit Managern. Sie wollte bleiben. Von wegen illoyal, wie manche mit Blick auf die Jugend argwöhnen. «Ich identifiziere mich gern mit Unternehmen», sagt Wolf. «Wenn es positiv ist für mich.»

Karriere als permanente Challenge

Mitarbeiter von morgen folgen lieber ihren Ideen als den Ansagen des Chefs oder der Unternehmenslinie. Sie lehnen hierarchische Strukturen als Selbstzweck ab, wollen sich durch neue Aufgaben weiterbewegen, springen zwischen Arbeit und Privatem, erledigen ihren Job von überall aus. Schnelle Wechsel, von einer Firma zur nächsten – wer das mag, ist keine Frage des Alters, sondern des Typs, sagt Manager Schertenleib. «Es gibt viele Kandidaten, die sagen, das Try-and-Hire-Modell passe nicht zu ihnen.» Sie wollen mehr Stabilität.

Stolz erzählt Wolf von den Jubiläen in der Firma. Nach fünf Jahren, nach zehn. «Das wird honoriert. Ich finde das nicht altmodisch.» Nach drei bis vier Jahren jedoch muss für sie eine neue Aufgabe her – wenn es intern klappt, wunderbar. Es geht nicht um die Schablone, wie viele ►

VORSORGE AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Pax



PAX HAT BEIDE IM GRIFF

Private und Berufliche Vorsorge aus einer Hand.

Die beste Lösung zu fairen Konditionen. Glaubwürdig, vorausschauend, direkt. Unsere Vorsorgeprodukte sind äusserst wettbewerbsfähig und exklusiv über unabhängige Vertriebspartner zu haben. Als Vertriebspartner sind Sie bei uns richtig gut aufgehoben. Wir betreuen Sie persönlich und bieten Ihnen genau das, was Ihre Kunden überzeugt: Vorsorge auf den Punkt gebracht.

www.pax.ch/vertriebspartner-willkommen

► Unternehmen sie gesammelt hat, es geht darum, mehr zu lernen. Für sie funktioniert es bei HP. Wolf kletterte alle drei Jahre auf eine neue Position. «Nach einer Weile spüre ich: Jetzt muss etwas anderes kommen. Das geht vielen jungen Leuten so», sagt Wolf. «Ich will vorwärtskommen.» Dafür überlegt sie, welche Positionen sie noch abdecken sollte. «Jeder muss sich selbst darum kümmern, welche Skills morgen gefragt sind.»

Die Angst, zurückzubleiben, zieht junge Talente zu immer neuen Jobs. Sie wissen, dass für gekappte Stellen woanders neue entstehen. Doch deren Anforderungen sind nie dieselben. Künftig konkurrieren sie schliesslich sogar mit intelligenten Maschinen um Jobs. Algorithmen gesteuert setzen Computer Texte auf, steuern den Immobilienkauf, lenken Maschinen, führen Instrumente. So wird ungewiss, welche Arbeit übrig bleibt. «Viele haben das Gefühl, im Job nach

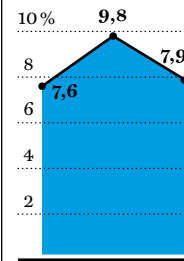
kurzer Zeit alles gesehen zu haben», sagt die Zürcher Managementberaterin Betty Zucker. «Die jungen Leute wissen, dass sie sich permanent weiterbilden müssen. Ihre Loyalität gilt dem gerade interessanten Projekt und der eigenen Lernmöglichkeit.» In Erinnerung ist Zucker, die als Mentorin an der Universität St. Gallen Studenten betreut, ein 30-jähriger Mann. Nach seinem Masterabschluss ging er zur Bank, liess sich parallel zum Berufslehrer und zum Finanzanalysten ausbilden. Er wollte sich Jobchancen sichern.

Schwund der Loyalitäten

Der Arbeitsmarkt wird für Mitarbeiter wie Unternehmen unberechenbar. «Ich glaube nicht, dass es die Zukunft der Jobs gibt», sagt Zucker. «Es wird verschiedene Zukünfte geben.» Ob einer lange im Unternehmen bleibt und alle paar Jahre aufsteigt wie Wolf, selbständig arbeitet wie Schertenleib, von

Weniger Gewinn

Globaler Unternehmensgewinn (nach Steuern, NOPAT) in Prozent des Welt-BIP



Quelle: McKinsey

allem etwas macht – alles ist möglich.

Für Schweizer Unternehmen wird die Wandelbereitschaft zum Problem: Sie investieren viel Geld, um Mitarbeiter für ihre Aufgaben auszubilden. Das rentiert sich nur, wenn die Leute lange bleiben. «Die Mentalität in den Unternehmen muss sich stärker ändern, weg vom Einmalarbeitgeber hin zum attraktiven Arbeitsanbieter und Weiterbilder», sagt Norbert Thom, emeritierter Professor und Gründer des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern. «Die beidseitige Loyalität wird schwankender.»

Statt sich auf solche Veränderungen vorzubereiten, sichern viele Manager lieber ihren Platz. Felix Aepli hat erlebt, wie Manager Unternehmen bremsen, statt sie für den Konkurrenzkampf fit zu machen. 2012 führte Aeplis Weg als Topmanager in das Hauptquartier eines Schweizer Industrieikon-

zerns. 20 Jahre Erfahrung in Asien als Geschäftsführer und Länderchef verschiedener Unternehmen brachte der China-Spezialist mit. Er sollte das internationale Geschäft aufbauen und freute sich auf die Aufgabe. Dann kam der Schock. Die Prozesse dort brauchten gefühlte Ewigkeiten.

«Überall ging es zuerst um Verwaltung, Papierkram, Meetings, Machtpolitik», sagt Aepli. Statt gemeinsam Probleme des Unternehmens zu lösen, betrieben Manager interne Ränkespiele. Sie schützten ihre Positionen statt die Firma.

Nach zwei Jahren trat ein neuer Konzernchef an, warf die gerade beschlossenen Pläne über den Haufen – und damit Aeplis Arbeit. Der gebürtige Wiler spürte, dass es für ihn in der Firma nicht weitergehen konnte. «Ich fühlte, so kann ich nicht arbeiten», sagt er. Aepli kündigte selbst, bevor andere es taten. Heute gibt der 58-Jährige seine Expertise im Asien-geschäft an Unternehmen in Deutschland und der Schweiz weiter.

Die jungen Millennials anzulocken, dürfte bei derartiger Lethargie schwierig

werden. Unternehmen müssten jungen Leuten glaubwürdige Perspektiven bieten. Doch das sei selten der Fall, sagt Beraterin Zucker. «Da sagt ein Unternehmen, es lebe eine High-Performance-Kultur, und die Parkplätze vor der Zentrale werden nach Senioritätsprinzip vergeben. Das ist schnell entlarvt.» An Hierarchiestufen werde zu lange festgehalten, moniert Organisationsexperte Thom. Das schrecke nicht nur junge Leute ab, es mache Unternehmen zu langsam. «Unnötige Hierarchien verlängern Entscheidungswege, kosten Geld und tragen nicht immer echte Verantwortung. Viele von ihnen gehören ersatzlos gestrichen.»

Kurzfristige Verjüngung

Statt althergebrachte Strukturen zu ändern, verjüngen sich Firmen lieber, indem sie ältere Mitarbeiter entlassen, moniert Thom und warnt: «Unternehmen werfen jetzt Menschen mit Schlüsselkompetenzen hinaus, die ihre Kunden bestens kennen, das alte Wissen der Firma mit sich tragen und so vor immer gleichen Fehlern warnen können», sagt er. «Sie sollten sie

lieber fragen, ob sie nicht arbeiten wollen, bis sie 70 Jahre alt sind.» Denn im kommenden Fachkräftemangel müssen Firmen wieder Lücken füllen. Dieses Jahr feiern erstmals mehr Menschen in der Schweiz ihren 65. Geburtstag als ihren 20., rechnet Gerhard Schwarz, Direktor von Avenir Suisse, vor. «Und doch werden viele Alte entlassen, weil sie teurer sind als junge Kräfte.»

Kurt Gimmel hat aus seinem Rauswurf gelernt, flexibler zu werden: «Ich hätte mein Ich-Management besser im Auge behalten müssen.» Ein paar aktuelle Diplome hätte er machen sollen. Und nicht nur das, würde Felix Aepli sagen. «Jede Führungskraft muss für sich einen Plan B im Kopf haben. Das vermisste ich bei vielen», sagt er. Aepli hatte einen Plan, sein neues Unternehmen namens Know-how Transfer läuft gut. «Rückblickend ist meine jetzige Aufgabe viel interessanter und befriedigender für mich.»

Das Debakel bei dem Schweizer Konzern hat ihn gewissermassen zu seinem eigenen Weg und damit zu seinem Glück gezwungen. ■

ANZEIGE

J. SAFRA SARASIN
Nachhaltiges Schweizer Private Banking seit 1841

Unsere Werte:
Familienbesitz & Tradition

Die nachhaltige Entwicklung Ihres Familienbesitzes geniesst bei uns oberste Priorität. Eigentum und Vermögen zu erhalten und sie über Generationen hinweg zu vermehren, gehört seit 1841 zu unseren Grundwerten.

ANZEIGE

PIMCO®

Niedrige Zinsen bedeuten nicht zwingend niedrige Erträge.

In einem Umfeld niedriger Zinsen ist die Versuchung gross, langfristigen Kapitalerhalt zugunsten kurzfristiger Erträge aufs Spiel zu setzen.

Der **PIMCO GIS Income Fund** geht keinen solchen Kompromiss ein, denn er verfolgt einen gleichermassen flexiblen wie umsichtigen Ansatz. Er bedient sich verschiedener Einkommensquellen und erzielt so konstante und attraktive monatliche Ausschüttungen. All das ohne die Stabilität des investierten Kapitals zu gefährden.

Erfahren Sie, wie sich der Fonds im Laufe der Jahre für seine Anleger entwickelt hat unter switzerland.pimco.com/income/de

Fondsmanager Daniel Ivascyn und Alfred Murata - Gewinner des Morningstar U.S. Fixed-Income Fund Manager of the Year Award sowie von Citywire mit AAA bewertet.



Die Auszeichnung Morningstar Fixed-Income Fund Manager of the Year (PIMCO Income, 2013) wird basierend auf der Stärke des Portfoliomanagers, Performance, Strategie und Verwaltung verliehen. Morningstar Awards 2013. © Morningstar, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Daniel Ivascyn und Alfred Murata wurden als „U.S. Fixed-Income Fund Manager of the Year“ ausgezeichnet. Daniel Ivascyn und Alfred Murata werden bei Citywire mit einem AAA-Rating geführt für ihre risikoadjustierte 3-Jahres-Performance in der Zeit vom 31. August 2012 bis 31. August 2015. © Citywire.

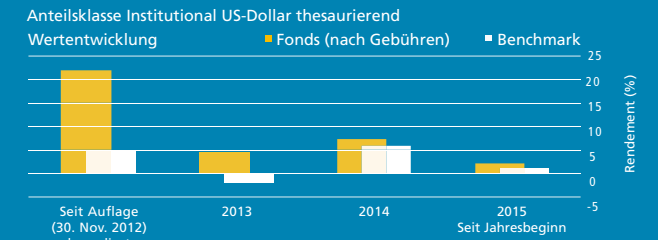
Die Wertentwicklung in der Vergangenheit ist keine Garantie und kein zuverlässiger Indikator für die zukünftige Wertentwicklung. Diese Angaben dienen lediglich der Information und verstehen sich weder als Angebot zum Verkauf noch als Aufforderung oder Angebot zum Kauf von Anteilen an den Global Investors Series Funds. Anlagen sollten erst nach einer sorgfältigen Lektüre des Verkaufsprospekts und der Wesentlichen Anlegerinformationen erfolgen. Alle Anlagen bergen Risiken und können an Wert verlieren. Es wird keinerlei Gewähr dafür übernommen, dass die

angegebenen Anlagestrategien in jedem Marktumfeld erfolgreich durchsetzbar sind und sich für jeden Anleger eignen. Herkunftsland des Income Fund, der ein Teilfonds der Gesellschaft PIMCO Funds: Global Investors Series plc ist, ist Irland. Der Prospekt, die wesentlichen Anlegerinformationen, die Gründungsurkunde und die Satzung sowie die Jahres- und Halbjahresberichte können kostenlos bei dem Vertreter in der Schweiz bezogen werden. Vertreter und Zahlstelle in der Schweiz ist BNP Paribas Securities Services, Paris, succursale de Zurich,

Selinaustrasse 16, 8002 Zürich PIMCO (Schweiz) GmbH (registriert in der Schweiz, Firmennr. CH-020.4.038.582-2), Brandschenkestrasse 41, 8002 Zürich, Schweiz. Die von PIMCO (Schweiz) GmbH angebotenen Dienstleistungen stehen Privatlegern nicht zur Verfügung und diese sollten sich nicht auf die vorliegende Mitteilung verlassen, sondern ihren Finanzberater kontaktieren. PIMCO ist in den Vereinigten Staaten von Amerika und weltweit ein Warenzeichen oder eine eingetragene Marke von Allianz Asset Management of America L.P. © 2015, PIMCO.

PIMCO GIS INCOME FUND

ISIN: IE00B87KCF77 Valor: 19931094



Stand: 30. September 2015. Quelle: PIMCO Benchmark: Barclays U.S. Aggregate Index Die Wertentwicklung in der Vergangenheit ist keine Garantie und kein zuverlässiger Indikator für künftige Ergebnisse. Die Performance-Angaben mit dem Zusatz „nach Gebühren“ berücksichtigen die tatsächlichen Anlageberatungsgebühren, nicht jedoch die Depotgebühren. Performance-Daten lassen die bei der Ausgabe und Rücknahme der Anteile erhobenen Kommissionen und Kosten unberücksichtigt.

A company of Allianz @

KONTAKT: +41 44 512 49 10 | kundeninfo.schweiz@pimco.com