

Boni, Cash und Carry für High Potentials

Karrieroptionen in der Traumbranche Private Equity

Der Private Equity- und Venture Capital-Branche geht es hervorragend, und die Investoren haben immer mehr Posten zu füllen. Rund 60% der Firmen wollen sich mit neuen Mitarbeitern verstärken.

Im globalen Wettbewerb um die besten Talente steht die Beteiligungsbranche im Wettbewerb mit den Top-Management-Beratungen wie McKinsey, Boston Consulting, Bain etc., aber auch in Konkurrenz mit hippen Start-ups. „Die Entscheidungskriterien für junge High Potentials sind neben dem Gehalt die persönliche Lernkurve und die Entwicklungsperspektiven beim zukünftigen Arbeitgeber. Immer mehr junge Arbeitnehmer wünschen sich eine ausgeglichene Work-Life-Balance“, so Dr. Thomas Heiden, Gründer und Geschäftsführer der Berliner Personalberatung heiden associates.

Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten schon als Analyst

Der Bedarf der Beteiligungsgesellschaften ist entsprechend der Hierarchiepyramide innerhalb der Häuser aufgebaut. Am häufigsten werden Associates und Investment Manager, dann Investment Direktoren und eher selten Managing Directors oder Partner gesucht, da hier auch aus dem internen Pool befördert wird, um Karriereoptionen zu bieten. „Wir nutzen alle Kanäle und Möglichkeiten, wie persönliches Netzwerk, Alumni-Organisationen der Universitäten und Business Schools, Alumni-Netzwerke der großen Beratungsunternehmen, soziale Netzwerke und Business Networks sowie Personalberatungen“, berichtet Irene Liebler, die Recruiting- und Human Capital-Direktorin der Münchner Beteiligungsgesellschaft Paragon Partners. Das Private Equity-Haus Auctus Capital Partners stellt als eine der wenigen Beteiligungsgesellschaften auch Hochschulabsolventen sowie Bachelor- und Masterstudenten ein.



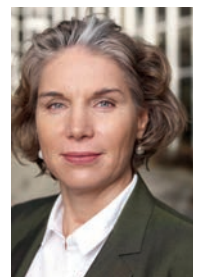
Irene Liebler,
Paragon Partners

„Wir profitieren von unserer Reputation sowie den Empfehlungen begeisterter Auctus-Praktikanten und Mitarbeitern, die vom ersten Tag voll mitarbeiten und schon als Analyst ein vielfältiges Aufgabenspektrum mit großer Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten haben“, erklärt Dr. Ingo Krocke, Gründer und Vorstandsvorsitzender von Auctus. „In den letzten drei bis vier Jahren beobachten wir eine verstärkte Nachfrage nach Vertriebsdirektoren für den Fonds-/Eigenkapitalvertrieb sowie Investment Managern für Infrastrukturprojekte und erneuerbare Energien“, berichtet Sabine Märten, Inhaberin der Münchner Personalberatung Sabine Märten Executive Search.

Der größte Engpass besteht laut Märten bei Fundraisern mit einem langjährigen Netzwerk zu institutionellen und semi-institutionellen Investoren.

Höhere Gesamteinkünfte bei Private Equity-Gesellschaften

Die Gehaltsentwicklung richtet sich stark nach dem Wachstum und dem Erfolg der jeweiligen Gesellschaft und kann sehr unterschiedlich ausfallen. Die Fixgehälter haben sich der allgemeinen Situation am Bewerbermarkt angepasst und sind im Durchschnitt seit 2009 sehr moderat gestiegen, oftmals unterhalb der Inflationsrate. Das liege vor allem daran, dass in den Jahren der Finanzkrise versucht wurde, neue Mitarbeiter mit geringeren Fixgehältern einzustellen, erklärt die Münchner Personalberaterin. „Investoren agieren heute kritischer, was die laufenden Kosten einer Fondsgesellschaft betrifft. Dafür aber werden im Erfolgsfall attraktive Boni gezahlt, die durchaus ein Vielfaches des Fixums betragen können“, so Märten. Neben der jährlichen Cash-Komponente aus Fixum plus Bonus gibt es ab einem bestimmten Hierarchielevel auch eine Beteiligung am Fondsgewinn, den sog. Carry. „Bei Private Equity-Gesellschaften lassen sich weiterhin deutlich höhere Gesamteinkünfte erzielen als bei Venture Capital-Gesellschaften“, berichtet Heiden. US-amerikanische Gesellschaften zahlen auch in Deutschland höhere Gehälter als deutsche Venture Capital-Firmen – wobei die Carry-Komponente laut dem Berliner Personalberater bei deutschen Wagniskapitalgebern aufgrund lukrativer Exits zunehmend an Attraktivität gewinnt. Relevant sei hier, wie viele Carry-Punkte an das Team gehen und welchen Anteil die Equity-Partner halten, so Heiden. „Private Equity ist klar die erfolgreichere Anlageklasse in Deutschland. Durch die deutlich höheren Renditen können auch viel höhere Gehälter und Boni gezahlt werden – und der Carry ist in der Regel deutlich mehr wert als Gehalt und Bonus“, fasst Krocke zusammen. „Einige Beteiligungsgesellschaften schütten bei erfolgreichen Exits auch Sonderprämien an den Investment Manager aus“, weiß Heiden. „Zusätzlich sponsern manche Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen wie das CPEA-Programm der TU München oder ein Aufbaustudium zum Master“, so der Personalberater.



Sabine Märten, Sabine Märten Executive Search



Foto: © wildwork – stock.adobe.com

Strategisches Denken, Finanzverständnis und Bodenständigkeit

Berufseinsteiger sollten schon während des Studiums erste Einblicke über Praktika in Start-ups oder Beteiligungsgesellschaften gewinnen. „Eigene Gründungserfahrung ist von Vorteil, das schafft Verständnis für Start-up-Teams und gibt die nötige Bodenhaftung“, rät Heiden. Für Private Equity-Gesellschaften sind ein internationales Universitäts- bzw. Fachhochschulstudium mit einer Kombination aus wirtschaftlichen und technischen Fächern, eine entsprechende Zusatzausbildung wie ein MBA sowie Praktika in Private Equity-Firmen und Top-Management-Beratungen weiterhin die ideale Einstiegsvoraussetzung. Sahnehäubchen für beide Bereiche sei ein Praktikum bei einer US-amerikanischen Venture Capital- oder Private Equity-Firma oder einem Start-up im Valley. Laut Paragons Human Capital-Direktorin Liebler unterscheiden sich in der Private Equity-Industrie die Erwartungen hinsichtlich Qualifikation und bisherigem Werdegang je nach Fondsstrategie. „Wir als mittelständisches Private Equity-Haus mit Fokus im deutschsprachigen Raum suchen insbesondere den Mix aus strategischem Denken, analytischen Fähigkeiten und Finanzverständnis“, so Liebler. Besonderen Wert legt Paragon auf „Investorendenke“ und eine unternehmerische Haltung. „Wir arbeiten mit mittelständischen Unternehmen, und hier ist Bodenhaftung und Pragmatismus



Dr. Ingo Krocke,
Auctus Capital Partners

gepaart mit dem entsprechenden Auftreten gefragt“, betont die Personalverantwortliche. „Wir sind Entscheider. Das heißt, neben den technischen Fähigkeiten wie z.B. Unternehmensbewertung und Finanzierung braucht es unternehmerisches Denken und Handeln sowie kritisches Hinterfragen“, erklärt Krocke. „Auch sollte man eine eigene Meinung haben und mit Mut und Kreativität mehrere Themen gleichzeitig mit Vollgas nach vorne treiben können.“

Karrierestillstand oder Aufstiegschance?

Die meisten Firmen haben flache Hierarchien. Insofern erfolgt der Aufstieg meist über eine Erweiterung der Verantwortung, eine höhere Erfolgsbeteiligung oder eine Partnerschaft. Unternehmen mit einem überalterten Management können Stillstand, aber auch Chancen für karriereorientierte Mitarbeiter bedeu-

ten. „Wir beobachten, dass geschäftsführende Gesellschafter oft nicht loslassen können und bei Investments in die eigene Gesellschaft zurückhaltend sind, was sich nachteilig auf deren Entwicklung auswirkt“, berichtet Märten. Andererseits könnten sich durch deren Nachfolge auch große Chancen auftun. Laut Heiden sind Investment Direktoren in den Beteiligungsgesellschaften um die 40 Jahre alt, die Equity-Partner im Schnitt rund zehn Jahre älter. „Der Karrierepfad ist für viele geeignete Investment Direktoren unterhalb der Partnerebene aufgrund der Demografie gedeckelt“, beobachtet auch der Chef von heiden associates. Vergleichbare Branchen wie die großen Rechtsanwaltskanzleien hätten deshalb Pseudokonstrukte wie Non-Equity Partner eingeführt, um die Leistungsträger zu halten. „Ob diese Modelle auch auf die Beteiligungsgesellschaften übertragbar ist, wird die Zukunft zeigen – ich habe da eher Zweifel, weil gerade der Carry-Anteil den eigentlichen Spaßfaktor darstellt“, so Heiden. „Entgegen der Branche sind wir mit durchschnittlich 31 Jahren ein sehr junges Team, das aktiv von den Partnern gefördert wird. Dabei stellen wir nur Investment Team-Mitglieder ein, die auch Partnerperspektive haben“, so Krocke. Darüber hinaus würde sich auch eine Vielzahl an Entwicklungsmöglichkeiten in den Portfoliogesellschaften oder Buy and Build-Konzepten ergeben, die der Münchner Mittelstandsinvestor aktiv begleitet.



Dr. Thomas Heiden,
heiden associates
Personalberatung

Ausblick

Private Equity und Venture Capital gelten als Traumbranche. Der Einstieg bei einer Beteiligungsgesellschaft ist für High Potentials nicht nur aufgrund der hohen Verdienstmöglichkeiten attraktiv. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance gibt es nur selten, dafür aber ein breites Aufgabenspektrum, eine konstant steile Lernkurve, große Verantwortung und vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten schon in den unteren Hierarchieebenen. Hält das Branchenwachstum weiter an, wird es für die meisten Mitarbeiter genügend Raum für eine positive Karriereentwicklung geben, und auch eine wesentliche Bedrohung der Arbeitsplätze durch Digitalisierung ist aktuell nicht erkennbar. ■

elke.hartmann@vc-magazin.de