

Recruiting-Strategien in der Beteiligungsbranche

Verschiedene Anforderungen im War for Talents

Der Markt für High Potentials mit erster Berufserfahrung ist heiß umkämpft. Top-Management-Beratungen, Investmentbanken, Konzerne und Beteiligungsgesellschaften stehen in hartem Wettbewerb um die besten Köpfe. Seit einigen Jahren ist es für Hochqualifizierte auch attraktiver geworden, bei einem Venture Capital-, Private Equity-Haus oder einem Start-up zu arbeiten. Zwar liegen die Gehälter hier meist deutlich unter dem Level von McKinsey & Co., aber viele reizt das Unternehmertum.

Zwischen Venture Capital- und Private Equity-Gesellschaften gibt es im Recruiting deutliche Unterschiede. So ist die Nachfrage nach Mitarbeitern im Private Equity-Markt wesentlich größer. „Hier ist ein ordentliches Wachstum zu beobachten, weil Gesellschaften neue Fonds auflegen und immer wieder neue Player auf den Markt kommen“, sagt Rupert Nesselhauf, Partner bei Civitas International. Dagegen sei der Venture Capital-Markt schwierig. Viele Häuser hätten aufgrund von Fehlschlägen Schwierigkeiten, neue Fonds aufzulegen. Das schlage sich in einem geringeren Personalbedarf nieder, so Nesselhauf.

Anforderungsprofil von Venture Capital-Gesellschaften

Auch beim Anforderungsprofil unterscheiden sich die Venture Capital- und Private Equity-Gesellschaften deutlich. Der Venture Capital-Idealkandidat für den Einstieg als Investmentmanager hat ein technisches Studium absolviert und bringt eigene Gründungserfahrung mit. Auf dem Senior-Level sind die Positionen dünn gesät. „Wir haben zuletzt für eine Seed Venture Capital-Gesellschaft einen Investmentdirektor rekrutiert. Hier wurden profunde Erfahrungen in einer Venture Capital-Gesellschaft und in einem Unternehmen gewünscht. Jemand, der die Schweiß- und Tränenzyklen vom Start bis zum Exit selbst durchlebt hat“, erklärt Dr. Thomas Heiden, Partner bei heiden associates.

Der Idealkandidat bei Private Equity-Häusern

Bei Private Equity-Gesellschaften dagegen kommen die Investmentmanager in erster Linie aus Unternehmensberatungen wie McKinsey, Boston Consulting und Bain, oder von anderen Private Equity-Gesellschaften, sagt Heiden. Das Anforderungsprofil ist sehr komplex. „Man braucht zahlenaffine Leute, die gleichzeitig umgänglich und kommunikativ sind. Gerade im Mittelstand ist Fingerspitzengefühl notwendig“, so Nesselhauf. Gleichzeitig müsse man Hartnäckigkeit, Selbstmotivation und eine hohe Frustrationstoleranz mitbringen, denn nicht jede Transaktion komme letztendlich auch zustande. Eine der wichtigsten, aber seltenen Eigenschaften sei das „Judgement“, ein Gespür für lukrative Geschäfte, so Nesselhauf.

Unterschiedliche Recruiting-Kanäle

Mitarbeiter auf dem Einstiegslevel (bis zu drei Jahre Berufserfahrung) werden von den Beteiligungshäusern meist selbst rekrutiert, über das eigene Netzwerk und Online-Anzeigen. „Das



Foto: © vege/www.fotolia.com

hat Nachteile, weil es in erster Linie opportunistisch und wenig systematisch getrieben ist“, sagt Nesselhauf. So wird meist der Erstbeste eingestellt, aber nicht der Beste im Markt. Hier bieten



Dr. Thomas Heiden,
heiden associates

Headhunter Vorteile. „Personalberater schalten in zehn bis zwölf Medien Stellenanzeigen, führen eine Direktansprache von etwa 100 Kandidaten durch und nutzen ihre Netzwerkkontakte in die Szene“, erklärt Heiden. Diesen Aufwand kann ein Unternehmen in der Regel nicht leisten. Wer Qualität und Geschwindigkeit haben will, für den führt kein Weg an einem guten Personalberater vorbei. Wichtig ist, dessen Branchen-Expertise zu prüfen, sagt Heiden.

Headhunter vermitteln Positionen auf dem Senior Level

So kommen Headhunter vor allem bei Senior Level-Positionen ins Spiel, der Schwerpunkt liegt auf Private Equity. Von den vermittelten Stellen entfallen etwa 30% auf Investmentmanager (mit fünf bis acht Jahren Berufserfahrung), 55% auf Investmentdirektoren (acht bis zwölf Jahre Erfahrung) sowie 15% auf Partner und Geschäftsführer, erklärt Nesselhauf. Bei heiden associates stellt sich die Situation ähnlich dar. „Von den zu besetzenden Stellen waren etwa zwei Drittel Investmentdirektoren oder höher sowie ein Drittel Investmentmanager“, sagt Heiden.

Paragon Partners sucht jedes Jahr einen Associate

„Wir stellen jedes Jahr einen neuen Associate ein und sind aktuell auf Personalsuche“, sagt Irene Liebler, Recruiting und Human Capital Direktorin bei Paragon Partners. Das aktuelle Team der Private Equity-Gesellschaft, die auf etablierte, mittelständische Wachstumsunternehmen spezialisiert ist, besteht aus elf Investment Professionals – davon drei Gründungspartner –, einem Principal, drei Investmentdirektoren und einem Associate. Der Personalbedarf bei Paragon resultiert in erster Linie aus dem Wachstum über neue Fonds. „Wir rekrutieren ausschließlich auf dem Einstiegslevel Associates, die sich dann bei uns weiterentwickeln“, so Liebler. Gesucht werden Kandidaten mit vier Jahren Berufserfahrung, meist aus der Strategieberatung oder dem Investmentbanking. Infrage kommen aber auch Start-up-Gründer oder Bewerber aus einem Familienunternehmen. Beim Recruiting nutzt Liebler einen Mix aus Job-Postings bei Alumni-Netzwerken großer Beratungs-



Irene Liebler,
Paragon Partners

gesellschaften, beim Absolventennetzwerk e-fellows und Kontakten aus dem eigenen Netzwerk. „Darüber hinaus engagieren wir auch Berater, die uns helfen, den Markt im Auge zu behalten und ganz gezielt Leute anzusprechen“, erklärt Liebler. Neben den fachlichen Voraussetzungen spielt die Persönlichkeit eine wichtige Rolle. „Das Mindset ist häufig entscheidend“, sagt Liebler.

Fazit

Während Wagniskapitalgeber bei der Kandidatenauswahl Wert auf ein technisches Studium und eigene unternehmerische Erfahrung legen, rekrutieren Private Equity-Gesellschaften vor allem aus Unternehmensberatungen. Neue Mitarbeiter auf Einstiegslevel suchen die Beteiligungshäuser meist selbst, bei höheren Positionen beauftragen sie Headhunter. Aufgrund des stärkeren Wachstums dürfte die Mitarbeiternachfrage von Private Equity-Häusern in Deutschland auch künftig größer als bei Venture Capital-Gesellschaften sein.

Markus Hofelich
redaktion@vc-magazin.de

ANZEIGE

11. und 12. Dezember in Nürnberg

Deutscher Business Angels Tag 2016

Workshops
aktuelle Trends
Networking
Future Showcase Pitches
Top Angels im Diskurs
Level-up Sessions
Dealstories
Start-up Messe

Shaping the future

Größter Angel Kongress seiner Art

Jetzt anmelden unter:
www.businessangelstag.de

BAND BUSINESS
ANGELS
NETZWERK
DEUTSCHLAND e.V.



Gefördert durch

Bayrisches Staatsministerium für
Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie