

Interview mit Dr. Thomas Heiden, heiden associates

„Zwischen Venture Capital- und Buyout-Fonds gibt es große Gehaltsunterschiede“

Klassische Stellenausschreibung in Printmedien, Onlineportale, Apps, die mithilfe von Matching-Algorithmen Bewerber und Unternehmen zusammenbringen, Headhunter – die Auswahl an Tools zur Findung des passenden Kandidaten für eine Vakanz sind heute vielfältiger denn je.

VC Magazin: Welche Positionen werden aktuell innerhalb von Beteiligungskapitalgesellschaften am häufigsten gesucht?

Heiden: Innerhalb von Beteiligungsgesellschaften ist die Tendenz festzustellen, dass Teams ganz klar von oben nach unten aufgebaut werden. Geschäftsführerpositionen werden meist über Netzwerke besetzt, das Team später sukzessive top down ergänzt. Wir stellen fest, dass momentan einige Investmentmanager und Analysten gesucht werden, aber kaum Geschäftsführer. Diejenigen, die heute auf Geschäftsführer-Level rangieren, sind meist um die 45 bis 50 Jahre alt, haben Spaß am Job und noch 15 Jahre vor sich. Die zweite Führungsebene ist Ende 30 und stößt hier an eine Lehmschicht und sieht kaum Entwicklungsperspektiven.

VC Magazin: Sehen Sie viele neue Private Equity- und Venture Capital-Adressen – z.B. aus dem Corporate-Umfeld, aber auch neu gebildete Teams – auf dem Markt?

Heiden: Das ist begrenzt. Wir beobachten, dass viele angelsächsische Adressen nach Deutschland und dort in erster Linie nach Berlin kommen, aber die bringen gerne ihr eigenes Personal mit. Es gibt einige kleine neue Teams, aber die bilden sich selbst und sind nicht offensiv auf der Suche. Corporates rekrutieren die Stellen in ihren Venture Capital-Armen gerne aus der zweiten Reihe von bestehenden Fonds oder aus dem eigenen Konzern.

VC Magazin: Sie haben gerade eine Geschäftsführerstelle für eine Venture Capital-Gesellschaft ausgeschrieben und erfolgreich besetzt. Wie war die Resonanz, wie die Bandbreite der Bewerber?

Heiden: Die Resonanz war überwältigend. Wir hatten über 350 Bewerber, die aus zehn Anzeigen und über 100 Direktansprachen resultierten. 80 Personen kamen in die engere Auswahl. Die Kriterien waren Internationalität, Erfahrung im Venture Capital-Bereich und Fit zum Managementteam. Anschließend habe ich 40 Gespräche persönlich und im nächsten Schritt mit 20 Kandidaten ein Vorgespräch gemeinsam mit dem Kunden geführt. Final haben wir nach vier Wochen die Top-acht-Kandidaten vor den Gesellschaftern an zwei Tagen präsentiert. Das war ein Top-Speed-Projekt.

VC Magazin: Welche Personenkreise haben sich beworben, wie war die Bandbreite?



Dr. Thomas Heiden

ist Gründer und Geschäftsführer von heiden associates, die sich auf Executive Search, Management Audit und Teamanalyse u.a. im Bereich Venture Capital und Private Equity spezialisiert hat.

Heiden: Vom Top-Level-Bewerber ohne Expertise im Beteiligungsgeschäft über ehemalige Geschäftsführer von Venture Capital- oder Private Equity-Fonds bis hin zu Leuten aus der zweiten Führungsebene in Beteiligungsgesellschaften, denen die Perspektive im eigenen Haus fehlte.

VC Magazin: In welchen Gehaltsklassen rangieren Investmentmanager, Principals etc. derzeit und welche Incentivierungsmechanismen sind derzeit üblich?

Heiden: Lassen Sie mich mit dem zweiten Teil der Frage anfangen: Carry, Carry, Carry. Das Verhältnis von Fixgehalt zur variablen Komponente ist ein Hygienefaktor, der sicherlich stimmen muss, aber der Carried Interest ist für die meisten Bewerber der größere Motivationstreiber. Wenn die Performance des Fonds stimmt, kann hieraus die wesentliche Cash-Komponente resultieren. Bei Gehaltsklassen muss man klar zwischen öffentlichen bzw. halböffentlichen Fonds und angloamerikanisch geprägten

Fonds unterscheiden. Bei den Analysten und Junior-Investmentmanagern unterscheiden sich die Gehälter noch kaum. Die große Spreizung zwischen halbstaatlichen und privatfinanzierten Fonds findet statt, wenn es in Richtung Principal oder Partner geht. Hier stellen wir fest, dass die Fixgehälter signifikant differieren und die Carry-Töpfe relevanter werden.

VC Magazin: Was heißt das in Zahlen?

Heiden: Analysten liegen bei ca. 45.000 EUR bis 60.000 EUR, das sind Leute mit Bachelor- oder Master-Abschluss, die ein oder zwei Praktika in der Start-up-Szene absolviert haben. Investmentmanager oder Associates rangieren bei 70.000 EUR bis 80.000 EUR, Investmentdirektoren zwischen 90.000 EUR und 150.000 EUR, Principals nochmals ein Stück darüber zzgl. Carried Interest und variabler Erfolgskomponenten. Im Geschäftsbereich deutscher Venture Capital-Fonds sprechen wir über 200.000 EUR bis 250.000 EUR plus Gewinnbeteiligung, bei angelsächsischen Adressen sind Summen von 300.000 EUR Fixum plus die gleiche Summe als variable Komponente nicht unüblich.

Große Unterschiede bestehen auch zwischen Venture Capital-Fonds und Buyout-Fonds, bei denen noch einmal höhere Gehälter möglich sind. Grundsätzlich kann man sagen: Je höher der Hierarchielevel und später der Investmentfokus der Gesellschaft, umso weiter geht die Bandbreite in den Gehältern auseinander.

VC Magazin: Woran scheitern Verhandlungen zwischen Beteiligungsgesellschaften und potenziellen Bewerbern eigentlich am häufigsten?

Heiden: Das Thema Gehalt kann man früh abklären, sodass hier normalerweise klare Verhältnisse vorherrschen. Es sind vielmehr die soften Themen, die zu Friktionen führen. Kritischer Punkt ist die Mobilität, sprich Umzugsbereitschaft. Der Auftraggeber erwartet hier oft ein klares Commitment, das manch Bewerber aus Rücksicht auf die Familie nicht bereit ist einzugehen.

VC Magazin: Herr Dr. Heiden, vielen Dank für das Interview. ■■■

mathias.renz@vc-magazin.de