

LUNIS Vermögensmanagement AG:
**Die Private-Equity-Branche
braucht mehr Frauen**



In der Finanzbranche gibt es nach wie vor erheblich Spielraum, wenn es um den Frauenanteil in Unternehmen geht. Diese Situation zieht sich durch alle Ebenen, doch vor allem in Führungspositionen sind Mitarbeiterinnen stark unterrepräsentiert. Laut aktueller Analyse Gender Equality Global Report & Ranking, 2022 Edition von Equileap, der insgesamt rund 4.000 börsennotierte Unternehmen weltweit zugrunde liegen, beträgt der Anteil von Mitarbeiterinnen circa 37 Prozent. In Führungspositionen ist dieser Anteil – wie erwartet – noch geringer: Nur 26 Prozent sind überhaupt im Vorstandsbereich vertreten. Und nur 5 Prozent der Unternehmen haben eine Vorstandsvorsitzende in ihren Reihen.

Wie sieht es konkret in der Private-Equity-Branche aus? Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt derzeit knapp 21 Prozent. Lediglich 9 Prozent der Vorstandsvorsitzenden und nur 8 Prozent der Vorstandsmitglieder sind Frauen. Wirft man einen Blick auf die Bereiche, in denen Mitarbeiterinnen tätig sind, findet sich eine fast ausgeglichene Geschlechterverteilung (circa 47 Prozent) in den Abteilungen Investor Relations und Marketing, gefolgt von den Bereichen Finance und Accounting (circa 36 Prozent). Frauen in Führungspositionen sind am häufigsten in der Position des CFO (Finanzvorstand) anzutreffen.

Dabei ist hinlänglich bekannt, dass sich für Unternehmen viele Vorteile aus einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung ergeben. Gemischtgeschlechtliche Teams erzielen in der Regel bessere Ergebnisse als reine Männer- oder Frauentams. Eine Studie der French Business School HEC

Paris hat ergeben, dass Teams, in denen mindestens eine Frau tätig ist, einen deutlichen Renditevorsprung gegenüber reinen Männerteams erwirtschaften konnten. Auch auf der Risikoseite können Unternehmen von einem höheren Frauenanteil profitieren, da die durchschnittliche Verlustquote bei gemischtgeschlechtlichen Teams geringer ist.



*Thomas Frey,
Leiter Produkte,
LUNIS Vermögensmanagement AG*

Deshalb versuchen Private-Equity-Gesellschaften inzwischen gezielt, den Mitarbeiterinnenanteil zu erhöhen. Während in der Vergangenheit Positionen oft mit Bewerbern aus dem Bereich des Investmentbanking besetzt wurden, in dem der Anteil der männlichen Beschäftigten traditionell sehr hoch ist, werden gleiche Positionen zunehmend mit geeigneten Personen aus anderen Bereichen besetzt. Gleichzeitig berücksichtigen Private-Equity-Gesellschaften verstärkt Aspekte der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und individueller Lebenssituation, die für Frauen wie Männer gleichermaßen eine wichtige Rolle spielen. Der frühzeitige Kontakt zu potenziellen Bewerberinnen durch Praktika bzw. während des Studi-

ums ist ebenfalls ein vielversprechender Ansatzpunkt, denn zu Beginn der beruflichen Karriere ist die Geschlechterverteilung noch recht ausgeglichen.

Es gibt Programme, die sich die gezielte Förderung von Frauen bis in die Führungsebenen hinein zum Ziel gesetzt haben. »Level 20« beispielsweise will den Anteil weiblicher Führungskräfte im Bereich Private Equity auf 20 Prozent erhöhen. In diesen Mentoring-Programmen für Investmentmanagerinnen begleiten erfolgreiche Frauen aus der Private-Equity-Branche weibliche Nachwuchskräfte auf ihrem Karriereweg. Auch wenn Initiativen wie diese sehr begrüßenswert sind, sollten sie mittelfristig nicht mehr nötig sein.

Für Unternehmen – egal ob in Private-Equity- oder anderen Bereichen – die den Willen haben, den Anteil ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen und Führungskräfte zu erhöhen, sind also zahlreiche Ansatzpunkte vorhanden. Nur so kann zukünftig das damit verbundene Potenzial für die Private-Equity-Branche voll entfaltet werden. Auch viele institutionelle Investoren achten inzwischen bei ihrer Investitionsentscheidung auf den Anteil von Frauen in den Managementteams der Fonds.

Thomas Frey

LUNIS 
VERMÖGENSMANAGEMENT

LUNIS FRANKFURT
Friedrichstraße 31
D-60323 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0) 69 / 667 738 35-0
pe@lunis.de | www.lunis.de