

# Private-Equity-Transaktionen auf Rekordniveau

Im vergangenen Jahr haben Finanzinvestoren so viele Transaktionen durchgeführt wie nie zuvor. Das berichtet die Unternehmensberatung Ernst & Young, die den deutschen Private-Equity-Markt analysiert hat. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Investitionen in 2021 um 34 Prozent von 225 auf 302. Das ist neuer Rekordwert.

Die größten Private-Equity-Transaktionen waren der Analyse zufolge die Übernahme des Keramikherstellers Ceramtec für 3,8 Milliarden Euro und der Kauf des Schuhherstellers Birkenstock für ebenfalls 3,8 Milliarden Euro. Insgesamt sind im vergangenen Jahr in Deutschland 762 Unternehmenskäufe durchgeführt worden, sechs Prozent mehr als im Jahr 2020. 40 Prozent der Deals gingen auf das Konto von Finanzinvestoren. Im Vorjahr hatte der Marktanteil der Private-Equity-Häuser noch bei 32 Prozent gelegen.

Auch die Zahl der Exits ist der Analyse zufolge in 2021 gestiegen. Insgesamt trennten sich Private-Equity-Fonds von 112 Beteiligungen und erlösten dabei eine Rekordsumme von 30,3 Milliarden Euro. Zum Vergleich: Im Jahr zuvor wurden

mit 87 Exits insgesamt 16,2 Milliarden erzielt. „Die Exit-Bilanz des vergangenen Jahres ist sehr gut – viele Investoren konnten beachtliche Wertsteigerungen realisieren. Damit dürfte der Grundstein für ein ebenfalls starkes Transaktionsjahr 2022 gelegt worden sein – vor allem wenn die Pandemie tatsächlich wie erhofft eingedämmt wird“, erwartet Sandra Krusch, EY-Partnerin und Leiterin Private Equity in der Region Europe West, dies allerdings noch vor der Invasion der russischen Truppen in die Ukraine. Wie sich Putins Krieg neben der Covid-19-Pandemie auf Unternehmenstransaktionen auswirken wird, bleibt abzuwarten.

Als sicher gilt, dass ESG-Themen für den Erfolg von Unternehmenstransaktionen immer wichtiger werden. Laut Krusch spielt die Einhaltung ethischer, ökologischer und sozialer Standards zunehmend bei der Preisfindung eine Rolle – und bei Probleme können Deals durchaus auch scheitern.

**Vera Treitschke**, Wiesbaden

 Mehr Informationen unter <https://go.sn.pub/2671gE>

## Win-win-Situation Quereinstieg

Sollen kritische Ressourcen von Unternehmen weiterhin geschützt bleiben, muss die Zahl der Experten für Cyber-Sicherheit weltweit um 65 Prozent wachsen. Diese Erkenntnis ist in der „Cybersecurity Workforce Study 2021“ der Cybersecurity Professional Organization (ISC)<sup>2</sup> nachzulesen. Das zwingt Unternehmen zum Blick über den Tellerrand.

„Pathways to cybersecurity are changing“, schreiben die Autoren der Cybersecurity-Studie und zeigen, wie ihre Branche bereits von Quereinsteigern profitiert. Zwar sind 47 Prozent der knapp 1.000 weltweit befragten Cybersecurity Professionals klassisch ausgebildete ITler mit Rundum-Know-how. Die andere Hälfte aber ist über alternative Routen in die Cyber-Sicherheit gelangt. Dass immer mehr Unternehmen ihren Personalbedarf nicht mehr nur mit Vollprofis decken, belegte in 2020 auch die Studie „Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf“ der Bertelsmann-Stiftung.

Dass Jobsuchende oder wechselwillige Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt flexibel sind, ergab im Herbst 2021

eine bundesweite Befragung von 2.000 ausgebildeten Fachkräften des Portals „Meinestadt.de“. Vier von zehn ausgebildeten Fachkräften (42,5 Prozent) haben sich als Quereinsteiger bereits bewiesen und von den übrigen kann sich einen Quereinstieg in ein anderes Berufsfeld immerhin jeder Zweite vorstellen.

Aber wie finden potenzielle Quereinsteiger und Unternehmen zusammen? Personaler haben wenig an der Hand, mit dem sich ein objektiver Eindruck bezüglich der Fähigkeiten ihres ungelerten Gegenübers verschaffen lässt. Auch die Kandidaten wissen oftmals nicht, wie ihr Wissen und ihre Erfahrungen zum Niveau des ausgeschriebenen Jobs passen. Hilfreich können hier Tools wie das von der Bertelsmann-Stiftung und der Bundesagentur für Arbeit entwickelte mehrsprachige, niederschwellig zugängliche Testverfahren „Myskills“ sein, mit dem sich die Handlungsfähigkeit von Bewerbenden einschätzen lässt.

**Michaela Paefgen-Laß, Vera Treitschke**, Wiesbaden

 Mehr zum Thema unter <https://go.sn.pub/hVvDyR>

# Kleine Schritte in Richtung New Pay

Starre Vergütungsmodelle passen nicht in eine Arbeitswelt, die auf Kooperation und Kollaboration setzt. New Pay gilt als Reaktion auf New Work. New-Pay-Ansätze kommen bislang aber vor allem in kleineren Unternehmen mit starkem Fokus auf eine sich selbstorganisierende Belegschaft zum Einsatz. Das New Pay Collective hat in Kooperation mit der Hochschule Pforzheim untersucht, in welchem Zusammenhang Unternehmenskultur und Vergütung stehen. Der „New Pay Report 2021“ stützt sich auf eine qualitative Befragung von zwölf Experten und eine quantitative Online-Umfrage mit 418 Mitarbeitenden aus Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

Jeder zweite Teilnehmer der quantitativen Umfrage (53,3 Prozent) findet, dass sich die klassische Vergütung verändern muss. Fairness ist für 56,9 Prozent das wichtigste Prinzip bei der Gehaltsfindung. Aktiv daran mitwirken und an der Gestaltung der Vergütungskriterien teilhaben möchten allerdings die wenigsten. Entsprechend ist die Dimension Partizipation nur für 22,8 Prozent relevant. Und die Dimension Selbstverantwortung rangiert mit nur 8,9 Prozent am Ende der Skala. Zwar lehnen die Befragten nicht grundsätzlich ab, beim eigenen Gehalt mitbestimmen zu dürfen. Sie wollen sich allerdings nicht äußern, wenn es um das Gehalt von Kollegen geht. Am liebsten ist allen Befragten, wenn der Chef das Gehalt festlegt.

## Die sieben Dimensionen von New Pay

|                     |  |
|---------------------|--|
| Fairness            | Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit                             |
| Transparenz         | Transparente Prozesse oder Gehälter                                  |
| Selbstverantwortung | Mitbestimmung bei Leistungsbewertung und Entgelt                     |
| Partizipation       | Mitarbeitende sind an der Gestaltung des Vergütungssystems beteiligt |
| Flexibilität        | Beachtung individueller Bedürfnisse                                  |
| Wir-Denken          | Fokus auf Team- und Gesamtleistung                                   |
| Permanent Beta      | Lern- und Anpassungsfähigkeit  |

Quelle: in Anlehnung an New Pay Report 2021, S. 13

Gehaltsthemen sind für die meisten Befragten nach wie vor Tabuthemen, schlussfolgern die Studienexperten. Sie raten dazu, die Vorbehalte mutig aufzubrechen und etwa mit einem Freiwilligenteam an einem neuen Vergütungssystem zu arbeiten, um sich dem New-Pay-Zeitalter in kleinen Schritten zu nähern.

**Michaela Paefgen-Laß, Vera Treitschke, Wiesbaden**

 Mehr zur Untersuchung unter <https://go.sn.pub/ZwJL8L>

# Sorge um sinkende Mitarbeiterproduktivität

Unternehmen können die psychische Belastung ihrer Mitarbeiter nicht mehr ignorieren, denn diese soll 2022 ein Niveau erreichen, das die Produktivität der Mitarbeiter drastisch drückt. Das zeigt die Studie „Risk Outlook“ von SOS, einem Sicherheits- und Assistance-Anbieter, für die in 75 Ländern rund 1.000 Fachkräfte zur Mitarbeitergesundheit befragt wurden.

Für Unternehmen hat sich das betriebliche Gesundheitsmanagement im Zuge der Pandemie zu einem Drahtseilakt entwickelt. Sie müssen ihre Beschäftigten vor Covid-19 schützen und gleichzeitig die krisenbedingten psychischen Belastungen der Mitarbeiter nicht aus dem Blick verlieren, schreiben die Studienautoren. Da dies nicht leicht zu realisieren ist, geht mehr als ein Drittel der Befragten (36 Prozent) davon aus, dass die psychische Gesundheit 2022 einen erheblichen Performance-Einbruch verursachen wird.

Als Hauptauslöser für diese Entwicklung identifiziert die Studie neben der Corona-Krise und psychischen Gesundheitsproblemen Naturkatastrophen inklusive Extremwetterlagen, Verkehrsprobleme, Sicherheitsbedrohungen sowie zivile Unruhen. Unternehmen wollen vor diesem Hintergrund vermehrt in die Mitarbeitergesundheit investieren. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) plant, die Ausgaben hierfür zu erhöhen.

Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) rechnet damit, dass die Risiken 2022 steigen oder gleich hoch bleiben werden. Entscheider mit Verantwortung für Geschäftsreisen (69 Prozent) und international Entsandte (67 Prozent) gehen sogar davon aus, dass die Risiken 2022 noch steigen werden.

**Andrea Amerland, Wiesbaden**

 Mehr zum Thema unter <https://go.sn.pub/8VTuWr>