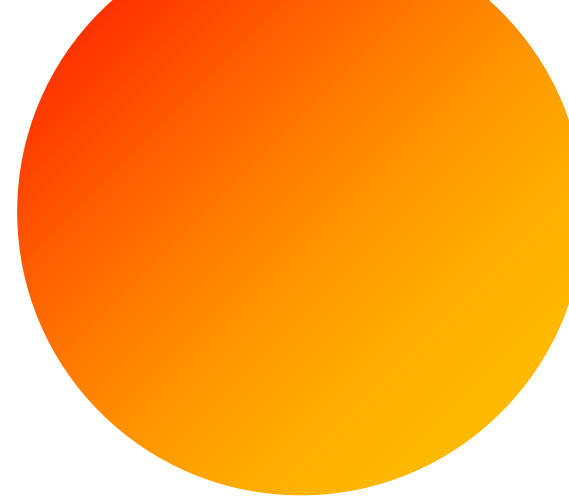




**BVK**



**BVK**



## **Female Investors-Studie**

### **Frauen in Venture Capital und Private Equity in Deutschland**



# Zur Studie

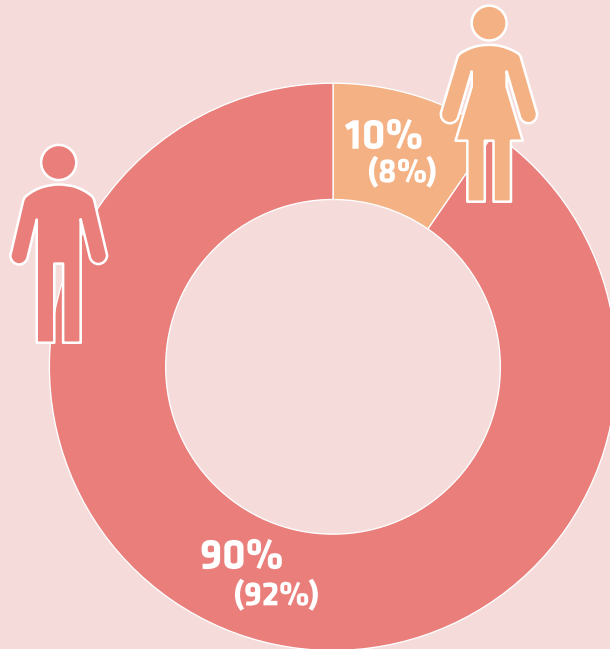
---

- Befragung von in Deutschland ansässigen Beteiligungsgesellschaften und ergänzende Website-Recherche bei relevanten Beteiligungsgesellschaften
- Folgestudie einer vergleichbaren Befragung im Jahr 2020
- Zeitraum: Juli bis August 2024
- Untersuchte Beteiligungsgesellschaften:
  - 61 Befragungsteilnehmer
  - 131 Beteiligungsgesellschaften durch Recherche
  - Mehr als 1.600 Professionals wurden analysiert
- Untersuchungsgegenstand:
  - Quantitativ: Fragen zu Zusammensetzung von Senior- und Investment-Teams sowie Investment Committee
  - Qualitativ: Meinungen und Einschätzung zu relevanten Fragestellungen

# Einige zentrale Ergebnisse

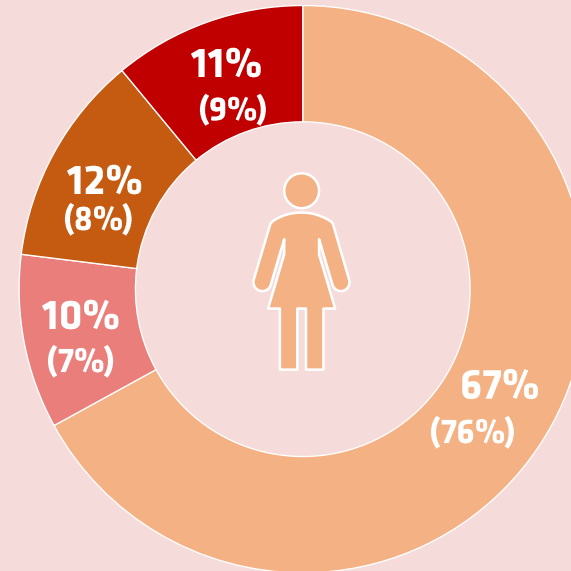
- 10% der Teammitglieder auf Senior-Ebene sind weiblich und gut ein Viertel im Investment-Team.
- 18% der Mitglieder der Investment Committees sind weiblich. Gut ein Drittel der Committees sind ohne Frau besetzt, in 6% aber auch mehrheitlich weiblich.
- In fast 6 von 10 Gesellschaften ist die Zahl der Frauen im gesamten Senior-/Investment Team seit 2020 gestiegen. Nur jede 14. Gesellschaft berichtet von gesunkenem Frauen-Anteil.
- Knapp zwei Drittel haben in den letzten Jahren die Senior Ebene nicht gezielt mit Frauen verstärkt. Aber nahezu jede zweite Gesellschaft hat das Investment Team mit Frauen ergänzt.
- Gut ein Viertel plant auf Senior Ebene eine gezielte Ergänzung mit Frauen, mehr als ein Viertel jedoch auch nicht. Gut 4 von 10 Gesellschaften planen das Investment Team gezielt mit Frauen zu ergänzen.
- Fast zwei Drittel berichten von ausbleibenden Bewerbungen von Frauen als Investment Professionals.
- Deutlich geteilt ist die Meinung hinsichtlich der Notwendigkeit von öffentlichen Initiativen für mehr Investorinnen und frauengeführte Fonds.
- Unvereinbarkeit von Beruf und Familie sowie fehlende Investorinnen-Vorbilder sind wichtigste Gründe für geringen Frauen-Anteil in der Branche. Mangelnde Qualifikation und Erfahrung, bewusste Benachteiligungen und fehlende Netzwerke wurden dagegen am wenigsten genannt.

### Senior-Ebene: Verteilung



■ Weiblich ■ Männlich

### Beteiligungsgesellschaften nach Frauen-Anteil auf Senior-Ebene



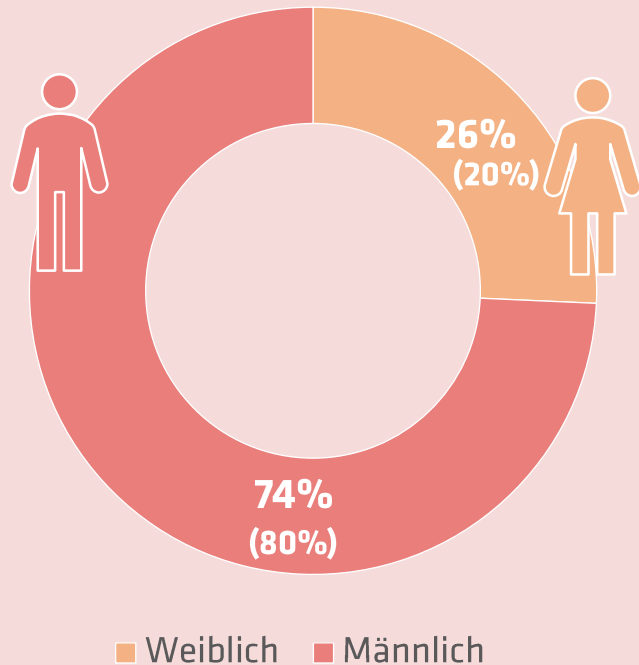
■ 0% ■ 0-<25% ■ 25-<50% ■ 50% und mehr

N=191

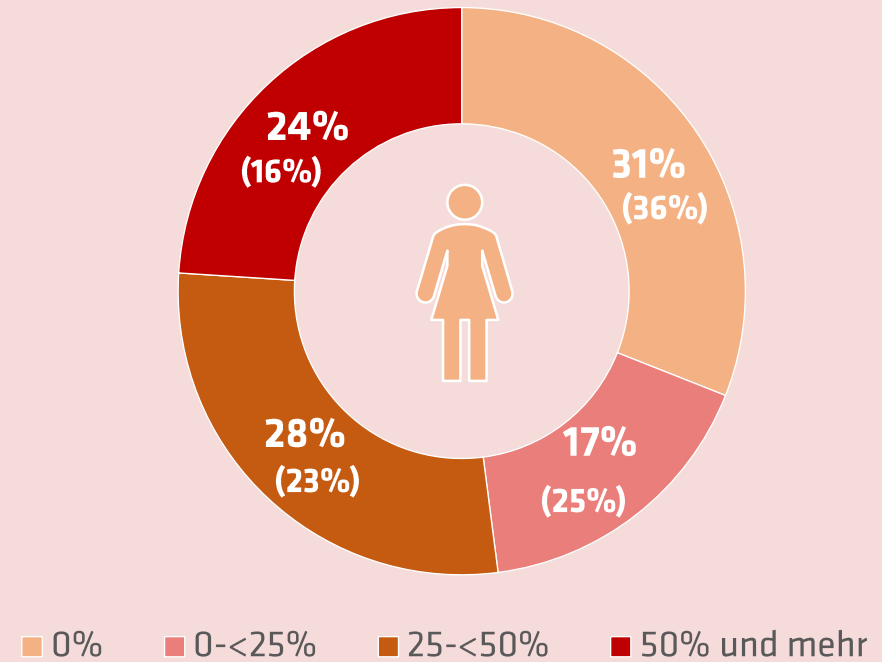
- 10% der Teammitglieder auf Senior-Ebene sind weiblich, mehr als in der Vorbefragung 2020 (8%).
- Gut zwei Drittel der Gesellschaften haben keine Frau auf Senior-Ebene. 11% sind mehrheitlich weiblich.

# Investment-Team (ohne Senior-Ebene)

## Investment-Team: Verteilung



## Beteiligungsgesellschaften nach Frauen-Anteil im Investment-Team

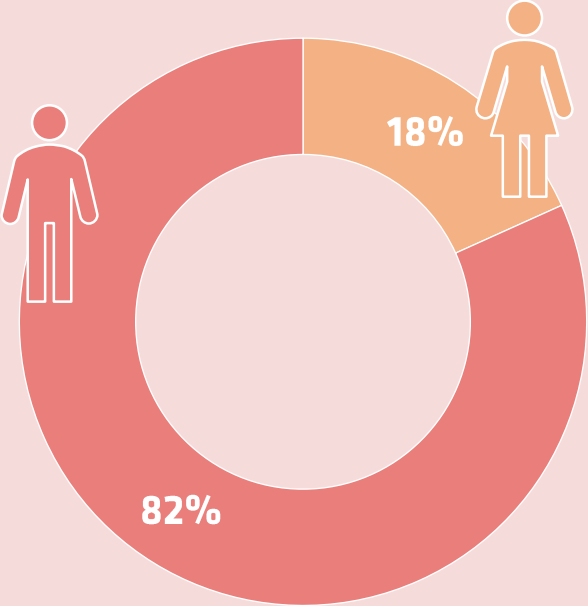


N=171

- Gut ein Viertel der Teammitgliedern im Investment-Team ist weiblich, mehr als in der Vorbefragung 2020 (20%)
- Fast ein Drittel der Gesellschaften hat keine Frau im Investment-Team, aber auch knapp ein Viertel ist mehrheitlich weiblich besetzt.

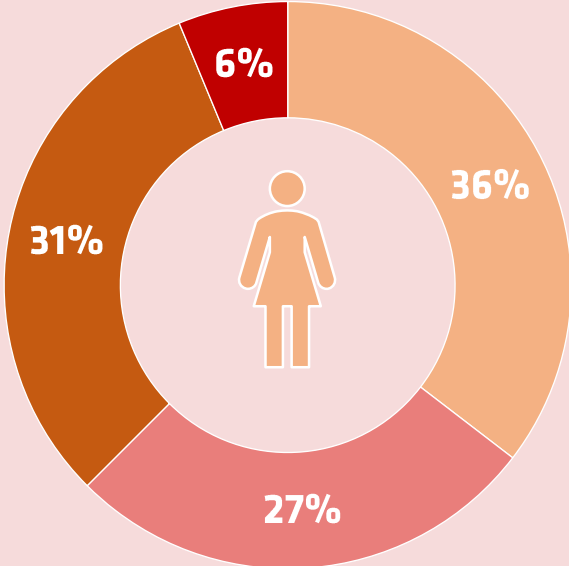
# Investment Committee

### Investment Committee: Verteilung



■ Weiblich ■ Männlich

### Gesellschaften nach Frauen-Anteil im Investment Committee

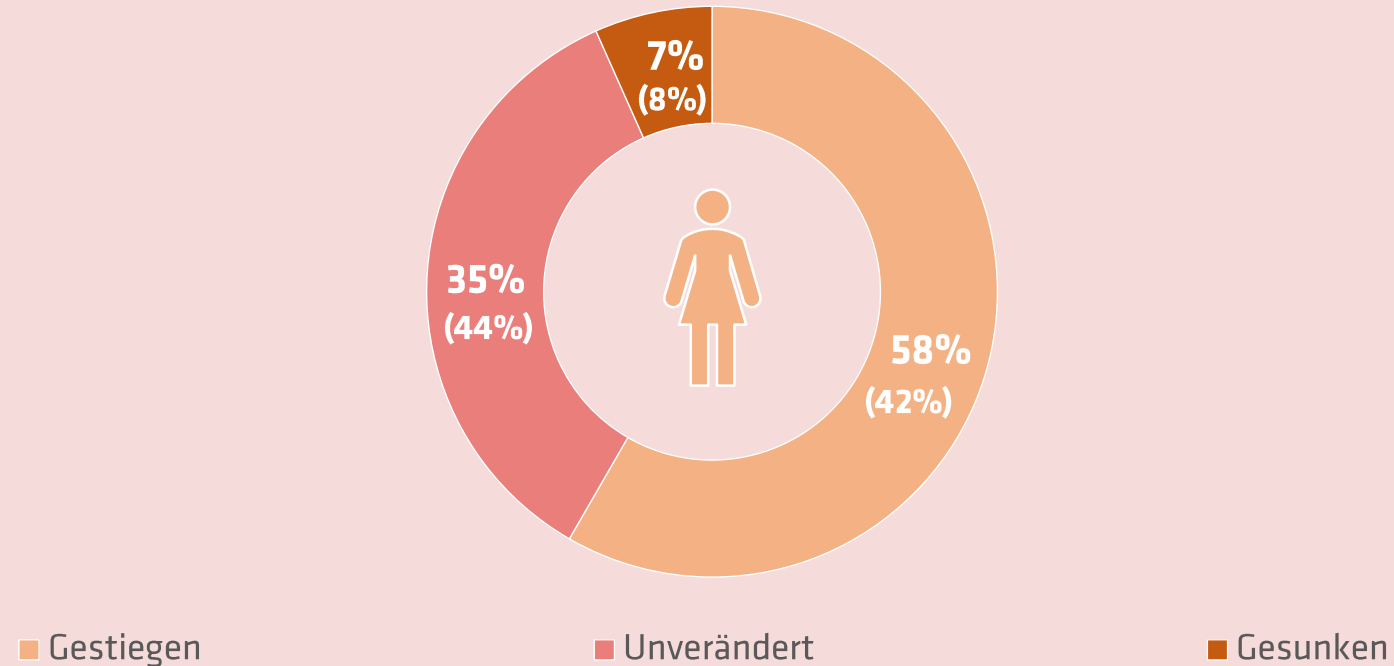


■ 0% ■ 0-<25% ■ 25-<50% ■ 50% und mehr

N=48

- 18% der Mitglieder der Investment Committees sind weiblich.
- Gut ein Drittel der Committees sind ohne Frau besetzt, in 6% aber auch mehrheitlich weiblich.

Wie hat sich die Anzahl der weiblichen Mitarbeiter in Ihrem deutschen Investment-Team (Senior-Ebene und übriges Investment Team insgesamt) in Ihrer Gesellschaft seit Ende 2020 entwickelt?

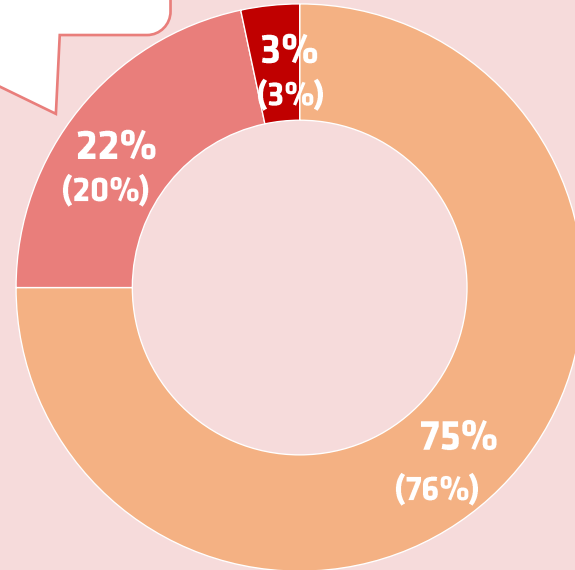


N=48

- In fast 6 von 10 Gesellschaften ist die Zahl der Frauen im gesamten Senior-/Investment Team seit 2020 gestiegen.
- Nur jede 14. Gesellschaft berichtet von gesunkenem Frauen-Anteil.

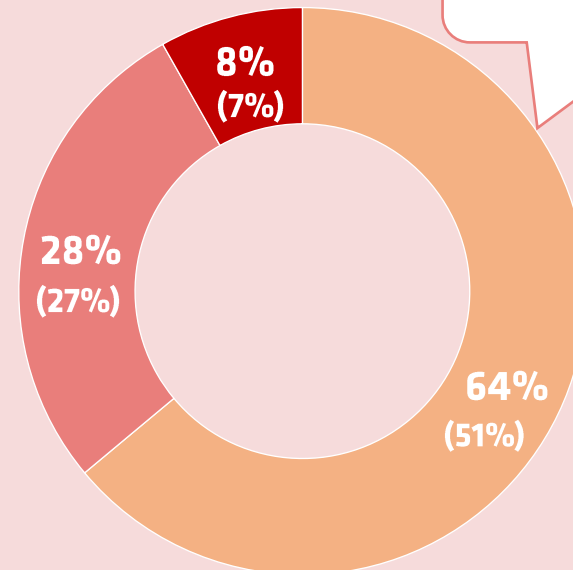
# Frauen in Beteiligungsgesellschaften

In Deutschland gibt es zu wenige Frauen in Beteiligungsgesellschaften.



N=60

Mixed Teams treffen bessere Investment-Entscheidungen.



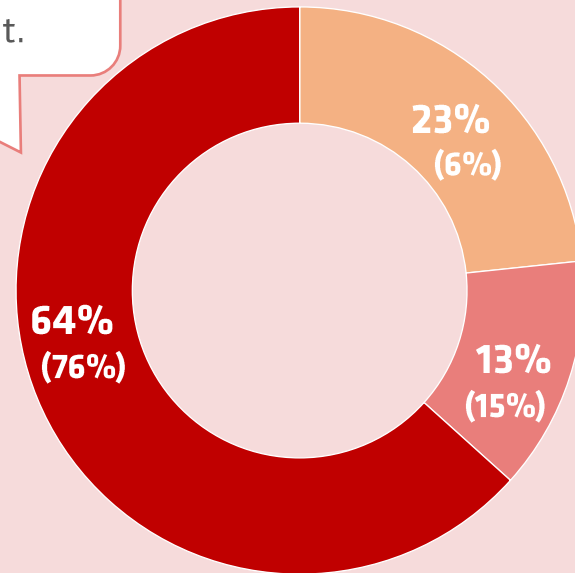
N=61

■ Trifft zu    
 ■ Teilweise zutreffend    
 ■ Trifft nicht zu

- Große Einigkeit besteht, dass es zu wenig Frauen in der deutschen Branche gibt.
- Fast zwei Drittel der Befragten sieht Investment Entscheidungen gemischter Teams als besser an.

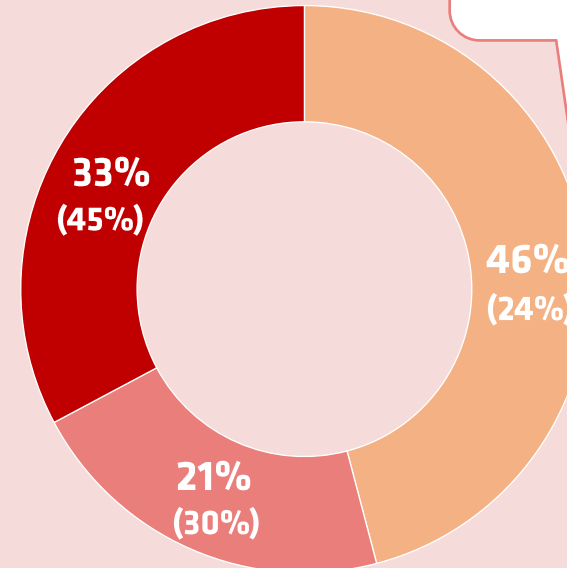


Wir haben unser Team auf Senior-Ebene in den vergangenen Jahren gezielt mit Frauen ergänzt.



N=60

Wir haben unser Investment-Team (ohne Senior-Ebene) in den vergangenen Jahren gezielt mit Frauen ergänzt.

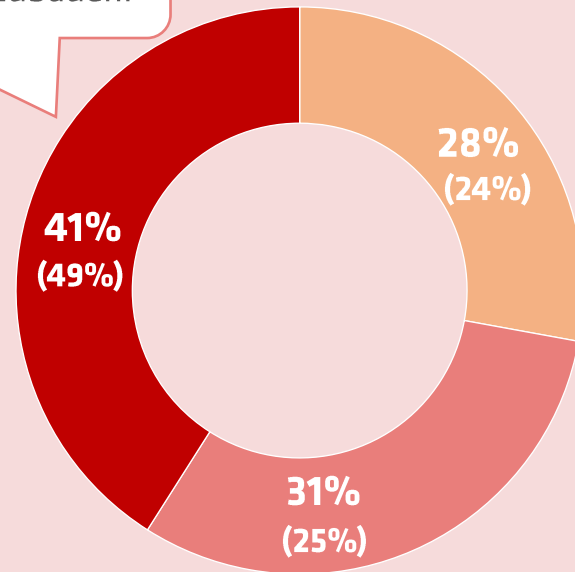


N=61

Trifft zu    Teilweise zutreffend    Trifft nicht zu

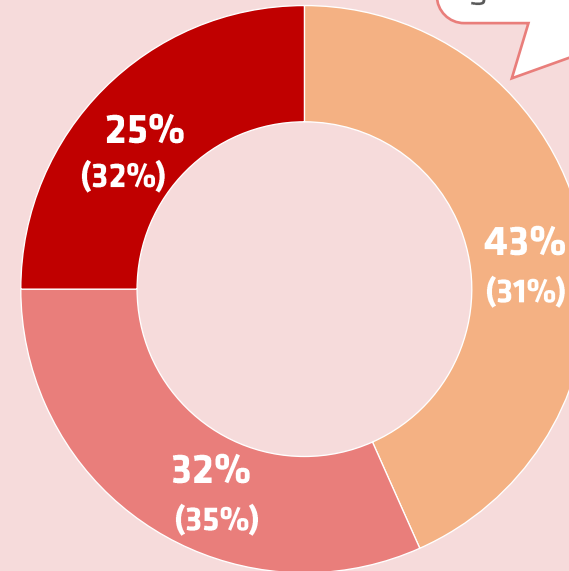
- Knapp zwei Drittel ohne gezielte Erweiterung der Senior Ebene mit Frauen in den letzten Jahren.
- Nahezu jede zweite Gesellschaft hat das Investment Team mit Frauen ergänzt.

Wir planen, unser Team auf Senior-Ebene gezielt mit Frauen auszubauen.



N=61

Wir planen, unser Investment-Team (ohne Senior-Ebene) gezielt mit Frauen auszubauen.



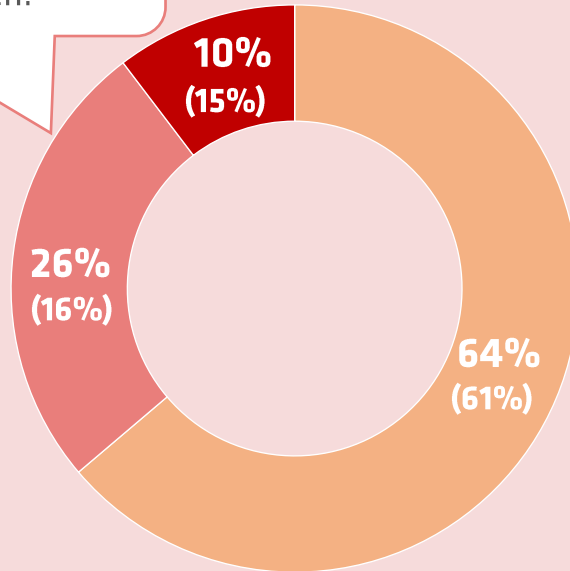
N=60

■ Trifft zu    ■ Teilweise zutreffend    ■ Trifft nicht zu

- Gut ein Viertel plant auf Senior Ebene eine gezielte Ergänzung mit Frauen, gut 40% jedoch auch nicht.
- Gut 4 von 10 Gesellschaften planen das Investment Team gezielt mit Frauen zu ergänzen.

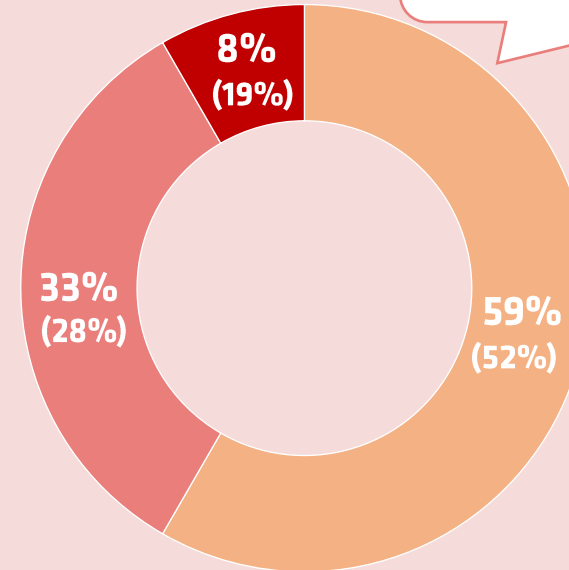
# Qualifikation und Bewerbungen

Wir erhalten auf offene Investment-Professionals-Stellen zu wenige Bewerbungen von Frauen.



N=58

Es ist herausfordernd, qualifizierte Mitarbeiterinnen für das Beteiligungsgeschäft zu finden.



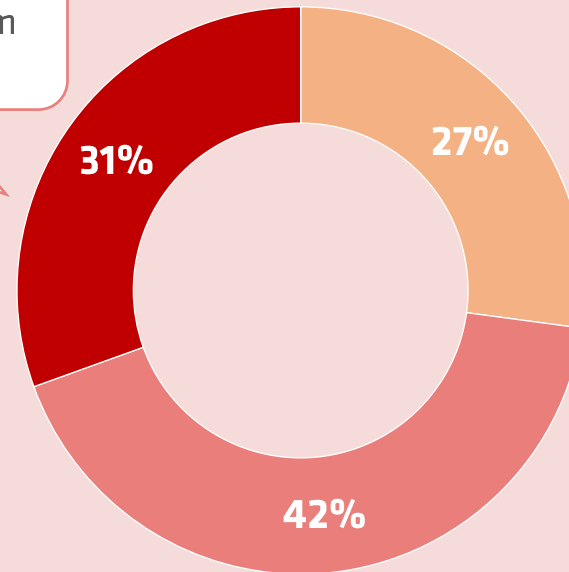
N=60

■ Trifft zu    ■ Teilweise zutreffend    ■ Trifft nicht zu

- Fast zwei Drittel berichten von ausbleibenden Bewerbungen von Frauen als Investment Professionals.
- 6 von 10 Gesellschaften sehen es als Herausforderung, qualifizierte weibliche Mitarbeiter zu finden.

# Öffentliche Initiativen notwendig?

Es braucht öffentliche Programme für mehr Investorinnen und Frauen-geführte Fonds im Beteiligungsgeschäft.

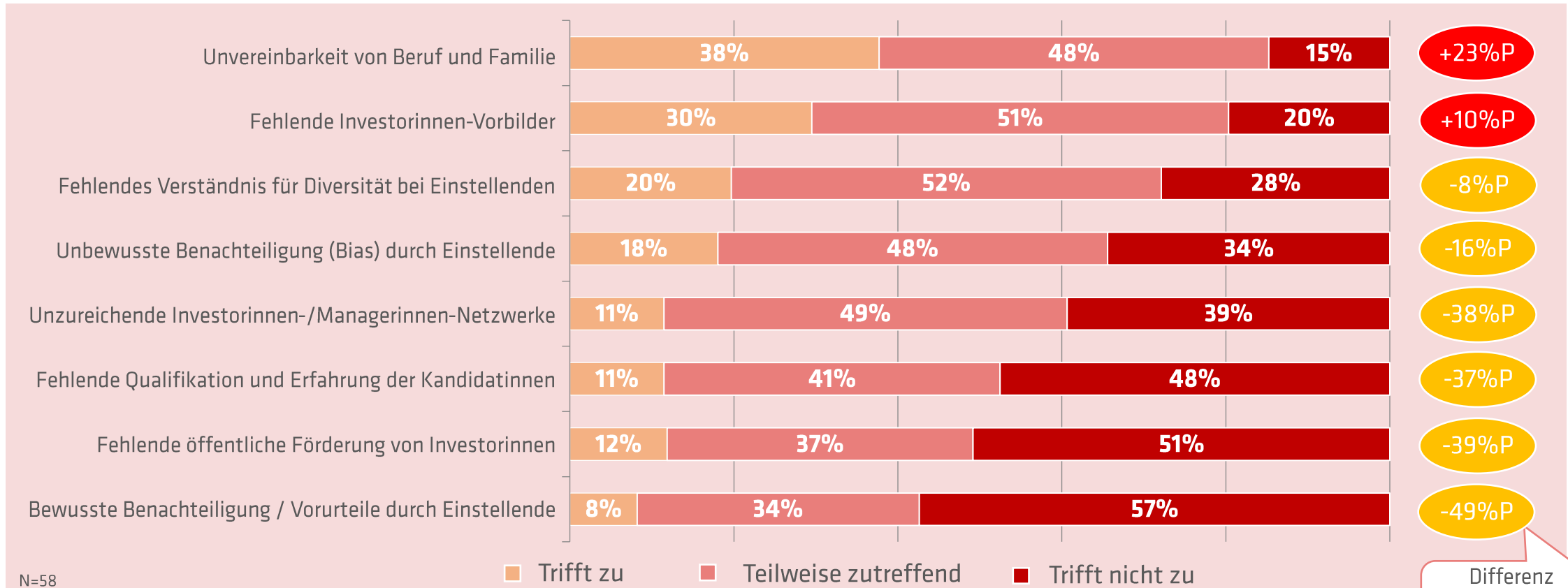


■ Trifft zu ■ Teilweise zutreffend ■ Trifft nicht zu

N=59

- Deutlich geteilt ist die Meinung hinsichtlich der Notwendigkeit von öffentlichen Initiativen für mehr Investorinnen und frauengeführte Fonds.

# Warum so wenig Frauen?



Differenz „Trifft zu“ vs. „Trifft nicht zu“

- Unvereinbarkeit von Beruf und Familie sowie fehlende Investorinnen-Vorbilder sind wichtigste Gründe.
- Mangelnde Qualifikation und Erfahrung, bewusste Benachteiligungen und fehlende Netzwerke am wenigsten genannt.

# Kontakt

Bundesverband Beteiligungskapital –  
German Private Equity and Venture Capital Association e.V. (BVK)  
Reinhardtstraße 29b, 10117 Berlin  
Tel. +49-30-306982-0  
E-Mail: [bvk@bvkap.de](mailto:bvk@bvkap.de)