



**VERGÜTUNG IM
CONSULTING 2024**



INHALT

Über Die Studie	3
Gesamtvergütung 2023	5
Festgehalt 2023	7
Bonuszahlungen 2023	8
Bonus-Obergrenzen 2023	9
Bonus-Einflussgrößen 2023	10
Arten von Nebenleistungen 2023	11
Höhe der Nebenleistungen 2023	12
Zielgehalt 2024	14
Festgehalt 2024	15
Arten und Höhe der Nebenleistungen 2024	17
Anhang	18

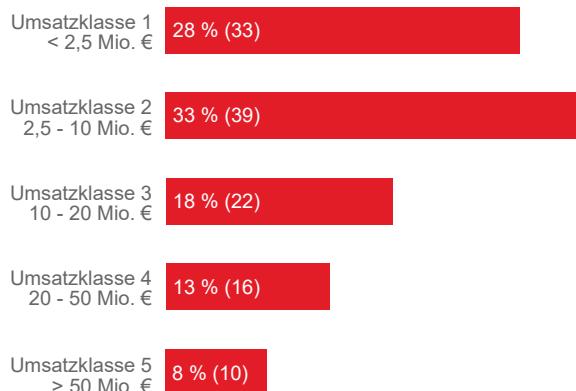
ÜBER DIE STUDIE

Als Wirtschafts- und Berufsverband der Consultingwirtschaft in Deutschland setzen wir uns intensiv mit dem Thema „Vergütung im Consulting“ auseinander. In einer Branche, die stark auf Leistung und Wettbewerb ausgerichtet ist, gewinnen transparente und wettbewerbsfähige Vergütungsstrukturen zunehmend an Bedeutung. Für Unternehmen sind attraktive Gehälter ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um die besten Talente und tragen maßgeblich zur Motivation und Bindung von Mitarbeitenden bei. Gleichzeitig wird das Thema „Gehalt“ auch für Beraterinnen und Berater selbst immer wichtiger, da es ihre persönliche Wertschätzung und Karriereentwicklung widerspiegelt.

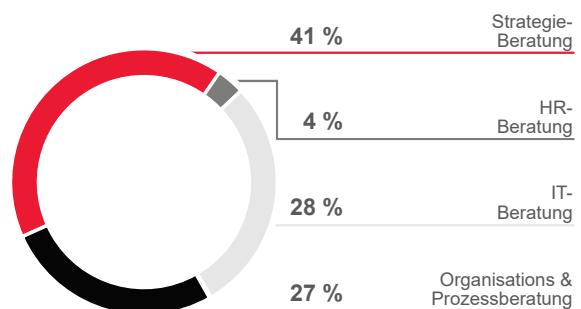
Mit dieser Studie möchten wir der Branche qualitativ hochwertige Gehaltsbenchmarks zur Verfügung stellen, die eine verlässliche Orientierung bieten. Unser Ziel ist es, den Unternehmen der Consultingbranche fundierte Daten an die Hand zu geben, um ihre Vergütungspolitik marktgerecht und zukunftsorientiert zu gestalten. Die Ergebnisse dieser Erhebung ermöglichen es Consultingunternehmen, ihre Position im Markt besser einzuordnen und gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Im Rahmen der Studie, die zwischen Juni und August 2023 durchgeführt wurde, wurden umfassende Daten zu den Themen Gesamtvergütung, Festgehälter, Boni und Gehaltsnebenleistungen für die Jahre 2023 und 2024 erhoben. Insgesamt wurden die Datensätze von 120 Consultingunternehmen ausgewertet. Diese Unternehmen stehen gemeinsam für einen Consultingumsatz von rund 3,9 Milliarden Euro und beschäftigen etwa 20.500 festangestellte Mitarbeitende. Für die Analyse wurden die teilnehmenden Unternehmen basierend auf ihrem Umsatz in fünf Größenklassen eingeteilt: Umsatzklasse 1 repräsentiert 300 Mitarbeitende, Umsatzklasse 2 und Umsatzklasse 3 umfassen 1.250 bzw. 1.700 Mitarbeitende, Umsatzklasse 4 zählt 3.700 Mitarbeitende. Umsatzklasse 5 bildet mit 13.500 Mitarbeitenden die größte Gruppe. Diese Differenzierung ermöglicht es, Vergütungsstrukturen sowohl im Gesamtmarkt als auch innerhalb spezifischer Unternehmensgrößen präzise zu analysieren und zielgerichtete Vergleiche zu ziehen.

GRAFIK 1: STRUKTUR DER TEILNEHMENDEN UNTERNEHMEN
NACH UMSATZKLASSEN



GRAFIK 2: STRUKTUR DER TEILNEHMENDEN UNTERNEHMEN
NACH BERATUNGSSCHWERPUNKTEN





ANHANG

Festgehalt 2023 (Quantile)	19
Bonuszahlungen 2023 (90% Quantil)	20
Bonus-Einflussgrößen 2023	21
Gehaltsnebenleistungen 2023 (90% Quantil)	22
Zielgehalt 2024 (Quantile)	23
Definition der Hierarchieebenen	24
Erläuterung der Kennzahlen	25
Tabellenverzeichnis	26
Grafikverzeichnis	27
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V.	28

DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

Hierarchieebene	Definition
Unternehmensleitung (Kapitalbeteiligt) Inhaber Geschäftsführer Principal Senior Partner Vorstand Vice-President	Anteilseigner der Firma im gesellschaftlichen Sinn Sollte darüber hinaus mindestens einen der folgenden Punkte erfüllen: <ul style="list-style-type: none">• Übergeordnete Leistung mehrere Projekte auf Top-Management-Ebene• Verantwortlich für einen Geschäftsbereich, einer Industry Practice, die Firma und/oder ein Büro, bzw. Repräsentation dieser nach innen und außen
Unternehmensleitung Geschäftsführer Principal Senior Partner Vorstand Vice-President	Sollte mindestens einen der folgenden Punkte erfüllen: <ul style="list-style-type: none">• Übergeordnete Leistung mehrere Projekte auf Top-Management-Ebene• Verantwortlich für einen Geschäftsbereich, einer Industry Practice, die Firma und/oder ein Büro, bzw. Repräsentation dieser nach innen und außen
Senior Manager Associate Partner Associate Principal Senior Projekt Manager Senior Managing Consultant	<ul style="list-style-type: none">• Ist zuständig für die Akquisition und übergeordnete operative Leitung von mehreren Projekten auf Top Management-Ebene• Trägt die Verantwortung für einen „Business Case“, d. h. für die Entwicklung eines Beratungsfeldes und/oder einer Industry Practice• Hat sich als Projektleiter bewährt, trägt intern verstärkt zum Aufbau von Wissen bei und wächst in die Rolle des Mentors für jüngere Consultants hinein
Manager Projekt Manager Managing Consultant	<ul style="list-style-type: none">• Ist der Dreh- und Angelpunkt eines Projekts und das „Gesicht zum Kunden“• Koordiniert die operative Zusammenarbeit (Projektleitungserfahrung)• Strukturiert den Projektablauf, trägt die Verantwortung für das Projektergebnis und das Budget
Senior Consultant	<ul style="list-style-type: none">• Hat erste Projektleitungserfahrung (meist kleinere Projekte)• Übernimmt die Verantwortung für mehrere Projektmodule, beteiligt sich an Kundenpräsentationen und steht im direkten Austausch mit dem Kunden• Bringt kreativen Ideen, analytisch durchdachte und praktikable Konzepte wesentlich in Projekte ein• Zum Teil auch verantwortlich für Kunden- und Geschäftsentwicklung (Anfertigen von Akquisitionspapieren)
Consultant Junior Consultant	<ul style="list-style-type: none">• Einstiegsposition in die Unternehmensberatung. Typischerweise Einstiegsposition für Hochschulabsolventen mit Diplom, Master und/oder Promotion• Übernahme der Verantwortung für abgegrenzte Projektmodule
Analyst	<ul style="list-style-type: none">• Typischerweise Einstieg für Bachelor-Absolventen und in der Regel maximal zwei Jahre Verweildauer auf dieser Karrierestufe

DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

Hierarchieebene	Definition
Mitarbeitende in internen Funktionen	<ul style="list-style-type: none">• Sind nicht als Consultants tätig• Arbeiten auf unterschiedlichen Hierarchieebenen innerhalb von Bereichen wie HR, IT, Marketing, u.a.
Sonstiger Support Staff	<ul style="list-style-type: none">• Sind nicht als Consultants tätig• Übernehmen die Assistenz und arbeiten den Consultants und anderen Mitarbeitenden zu.

ERLÄUTERUNG DER KENNZAHLEN

Kennzahl	Erläuterung
Arithmetisches Mittel	Das arithmetische Mittel, das Verhältnis der Summe der Fälle zur Anzahl der Fälle. Jeder Studienteilnehmer fließt zu gleichem Anteil in die Berechnung des arithmetischen Mittelwerts ein.
Gewichtetes Mittel	Der arithmetische Mittelwert wird für den gewichteten Mittelwert, abhängig von der Kennzahl, nach Mitarbeitendenzahl oder der Anzahl an Unternehmen gewichtet. Die hier ermittelten Werte bilden den Markt genauer ab als das arithmetische Mittel. Jeder Studienteilnehmer fließt in die Auswertung ein, der individuelle Wert wird jedoch nach der Mitarbeitendenzahl gewichtet, sodass größere Beratungen einen größeren Einfluss auf das Mittel haben als kleinere.
10 %.Quantil	Das untere Quantil gibt den Wert an, der die unteren 10 Prozent der Datenwerte von den oberen 90 Prozent trennt. Ein 10 Prozent-Quantil von 1.000 € gibt an, dass 10 Prozent der erhobenen Werte unter 1.000 € liegen und 90 Prozent darüber.
90 %-Quantil	Das obere Quantil gibt den Wert an, der die oberen 10 Prozent der Datenwerte von den unteren 90 Prozent trennt. Ein 90 Prozent-Quantil von 5.000 € gibt an, dass 10 Prozent der erhobenen Werte über 5.000 € liegen und 90 Prozent darunter

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gesamtvergütung 2023 nach Umsatzklassen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	5
Tabelle 2: Gesamtvergütung 2023 mit Einzelbestandteilen nach Umsatzklassen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	6
Tabelle 3: Festgehalt 2023 nach Umsatzklassen, gewichtetes Mittel	7
Tabelle 4: Bonuszahlungen 2023 nach Umsatzklassen, gewichtetes Mittel	8
Tabelle 5: Regelungen für Bonus-Obergrenzen nach Hierarchieebenen, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	9
Tabelle 6: Faktoren mit dem höchsten Einfluss auf die Berechnung der Bonuszahlungen, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	10
Tabelle 7: Angebotene Nebenleistungen nach Hierarchieebenen, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	11
Tabelle 8: Monetärer Gegenwert der Nebenleistungen 2023 nach Umsatzklassen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	12
Tabelle 9: Zielgehalt 2024 nach Umsatzklassen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	14
Tabelle 10: Gehaltsänder 2024 nach Umsatzklassen, arithmetisches Mittel	15
Tabelle 11: Festgehalt 2023 nach Umsatzklassen, gewichteter Mittelwert und Quantile	19
Tabelle 12: Anteil der Boni an der Gesamtvergütung 2023 nach Umsatzklassen, gewichteter Mittelwert und Quantile	20
Tabelle 13: Top-3 (von oben nach unten) Einflussgrößen auf die Höhe der Boni nach Umsatzklassen	21
Tabelle 14: Anteil der Nebenleistungen an der Gesamtvergütung 2023 nach Umsatzklassen, gewichteter Mittelwert und Quantile	22
Tabelle 15: Zielgehalt 2024 nach Umsatzklassen, gewichteter Mittelwert und Quantile	23

GRAFIKVERZEICHNIS

Grafik 1: Struktur der teilnehmenden Unternehmen nach Umsatzklassen	3
Grafik 2: Struktur der teilnehmenden Unternehmen nach Beratungsschwerpunkten	3
Grafik 3: Gesamtvergütung 2023 mit Einzelbestandteilen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	5
Grafik 4: Festgehalt 2023, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	7
Grafik 5: Bonuszahlungen 2023, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	8
Grafik 6: Regelungen für Bonus-Obergrenzen, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	9
Grafik 7: Top-3 Einflussgrößen auf die Höhe der Boni, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	10
Grafik 8: Angebotene Nebenleistungen, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	11
Grafik 9: Monetärer Gegenwert der Nebenleistungen, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	12
Grafik 10: Zielgehalt 2024, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	14
Grafik 11: Gehaltsbänder 2024, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	15
Grafik 12: Veränderung des Festgehalts von 2023 auf 2024, Gesamtmarkt, gewichtetes Mittel	16
Grafik 13: Veränderung des Festgehalts von 2023 auf 2024, Umsatzklassen, gewichtetes Mittel	16
Grafik 14: Veränderung der monetären Nebenleistungen von 2023 auf 2024, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	17
Grafik 15: Top-3 neu angebotene Nebenleistungen in 2024, Gesamtmarkt, arithmetisches Mittel	17

► DIESE AUSGABE VON „VERGÜTUNG IM CONSULTING 2024“ WURDE SORGFÄLTIG NACH BESTEM WISSEN UND GEWISSEN ERSTELLT. DER BDU E. V. MUSS JEDOCH SÄMTLICHE HAFTUNG FÜR DIE RICHTIGKEIT UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER ANGABEN UND BERECHNUNGEN SOWIE FÜR SCHÄDEN UND NACHTEILE, DIE INFORMATIONSGEBERN UND -NUTZERN ENTSTEHEN, AUSSCHLIESSEN.

GRUNDSÄTZLICH WIRD IN DIESER STUDIE GENDERNEUTRALE SPRACHE EINGESETZT. AUS GRÜNDEN EINER BESSEREN LESBARKEIT WIRD BEI FUNKTIONS- UND PERSONENBEZEICHNUNGEN SOWIE PERSONENBEZOGENEN HAUPTWÖRTERN GELEGENTLICH DIE MÄNNLICHE FORM VERWENDET. ENTSPRECHENDE BEGRIFFE GELTEN IM SINNE DER GLEICHBEHANDLUNG GRUNDSÄTZLICH FÜR ALLE GESCHLECHTER. DIE VERKÜRZTE SPRACHFORM HAT NUR REDAKTIONELLE GRÜNDEN UND BEINHALTET KEINE WERTUNG.

STUDIENLEITUNG UND TEXT JÖRG MURMANN,
MADELEINE ROSCHER

**KONZEPT, AUSWERTUNG
LAYOUT UND SATZ** TOBIAS KOSLOWSKI,
ENES SARI, CAN TEWES

BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATUNGEN BDU E.V.

JOSEPH-SCHUMPETER-ALLEE 29
53227 BONN
T +49 (0)228 9161-0
F +49 (0)228 9161-26
INFO@BDU.DE

DÜSSELDORFER STRASSE 38
10707 BERLIN
T +49 (0)30 8931070
F +49 (0)30 8928474
BERLIN@BDU.DE

82, RUE DE LA LOI
B-1040 BRÜSSEL
T +32 (0)2 4002178
F +32 (0)2 4002179
EUROPE@BDU.DE

WWW.BDU.DE
© BDU E.V., BONN, NOVEMBER 2024

PREIS: 745,- € ZZGL. MWST

