



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 |

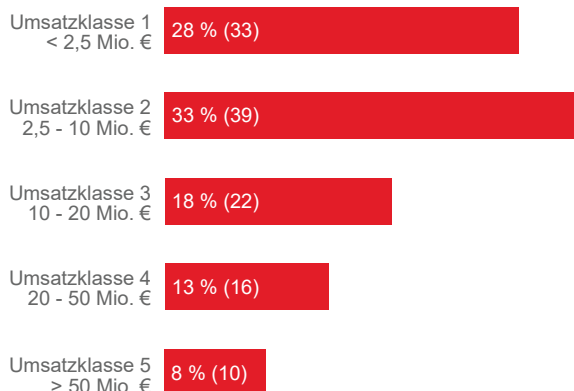
ÜBER DIE STUDIE

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.

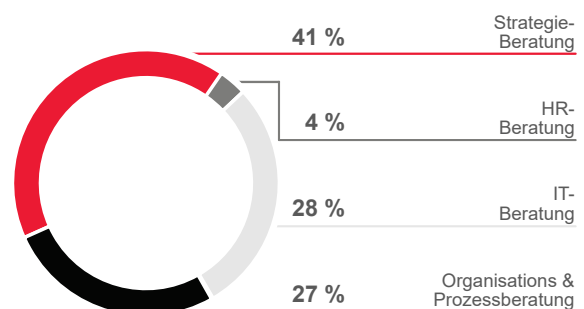
Mit dieser Studie möchten wir der Branche qualitativ hochwertige Gehaltsbenchmarks zur Verfügung stellen, die eine verlässliche Orientierung bieten. Unser Ziel ist es, den Unternehmen der Consultingbranche fundierte Daten an die Hand zu geben, um ihre Vergütungspolitik marktgerecht und zukunftsorientiert 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 Consultan | <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 | <p>Das arithmetische Mittel, das Verhältnis der Summe der Fälle zur Anzahl der Fälle.</p> <p>Jeder Studienteilnehmer fließt zu gleichem Anteil in die Berechnung des arithmetischen Mittelwerts ein.</p> |
| Gewichtetes Mittel | <p>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.</p> <p>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.</p> |
| 10 %-Quantil | <p>Das untere Quantil gibt den Wert an, der die unteren 10 Prozent der Datenwerte von den oberen 90 Prozent trennt.</p> <p>Ein 10 Prozent-Quantil von 1.000 € gibt an, dass 10 Prozent der erhobenen Werte unter 1.000 € liegen und 90 Prozent darüber.</p> |
| 90 %-Quantil | <p>Das obere Quantil gibt den Wert an, der die oberen 10 Prozent der Datenwerte von den unteren 90 Prozent trennt.</p> <p>Ein 90 Prozent-Quantil von 5.000 € gibt an, dass 10 Prozent der erhobenen Werte über 5.000 € liegen und 90 Prozent darunter.</p> |

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: Gehaltsbänder 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 |

STUDIENLEITUNG UND TEXT JÖRG MURMANN,
MADELEINE ROSCHER

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

■ 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 GRÜNDE UND BEINHÄLTET KEINE WERTUNG.

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

