



VERGÜTUNG IN DER  
PERSONALBERATUNG 2014/15



# INHALT

## Ergebnisse der Vergütungsstudie 2014/15

|  |    |
|--|----|
| Über die Studie  | 3  |
| Studienmethodik  | 4  |
| Brutto-Festgehalt  | 5  |
| Behandlung von Überstunden                                   | 8  |
| Erfolgsabhängige Bezüge                                      | 9  |
| Mess- und Zielgrößen zur Berechnung erfolgsabhängiger Bezüge | 12 |
| Höhe der Nebenleistungen                                     | 13 |
| Gesamtvergütung  | 16 |
| Dienstwagen-Budget   | 19 |
| Reisekosten-Regelungen                                       | 20 |
| Möglichkeit eines Sabbaticals                                | 21 |
| Vergütung selbstständiger Partner                            | 22 |
| Tabellarische Übersicht über weitere Kennziffern             | 23 |
| Anhang   | 36 |
| Definition der Kennziffern                                   | 37 |
| Definition der Hierarchieebenen                              | 38 |
| Abbildungsverzeichnis  | 39 |
| Tabellenverzeichnis  | 40 |

# ÜBER DIE STUDIE

Zur Analyse und Optimierung der Vergütungsstruktur des eigenen Unternehmens ist es sinnvoll, die eigenen Kenndaten mit dem branchenspezifischen Maßstab zu vergleichen. Dies gilt insbesondere in der Consulting-Branche, wo das Personal den größten Kostenfaktor darstellt. Hierzu hat der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Zeitraum Mai bis August 2015 rund 500 ausgewählte Marktteilnehmer aus der gesamten Personalberatungsbranche befragt.

■ In der Studie werden Kennziffern aus den Bereichen Brutto-Festgehälter, erfolgsabhängige Vergütung und gewährter Nebenleistungen aller Hierarchiestufen, Zielgrößen der erfolgsabhängigen Bezüge, Regelungen zu Reisekosten sowie die Vergütung freiberuflicher Mitarbeiter beleuchtet. Die Daten beziehen sich hierbei auf das Geschäftsjahr 2014. Die Kennziffern wurden nach zwei verschiedenen Umsatzklassen ausgewertet.

## ■ Aufbau der Studie

Die Studie ist im Wesentlichen in vier Abschnitte unterteilt. Nach einer Einführung mit Erläuterungen zur Methodik folgt die differenzierte Betrachtung der einzelnen Themenbereiche der Studie. Zwecks Übersichtlichkeit befinden sich einige Bereiche im Anhang.

## ■ Zentrale Ergebnisse

Personalberatungen haben ihre Vergütungsstruktur im Allgemeinen in den letzten drei Jahren ein bis zwei Mal angepasst. Die Studienergebnisse legen nahe, dass sich die Höhe der Vergütung in Personalberatungen unterschiedlicher Größe, anders als beispielsweise bei Unternehmensberatungen, nicht wesentlich unterscheidet. Der Anteil der variablen Vergütung liegt im Gesamtmarkt bei circa 20 %, wobei dieser Anteil im Allgemeinen entlang

der Hierarchie abnimmt. Die Höhe der Boni ist vor allem von der Akquisitionleistung und in unteren Hierarchieebenen von Projekt- bzw. individuellen Deckungsbeiträgen abhängig.

### ■ GRAFIK 1: ÄNDERUNG DER VERGÜTUNGSSTRUKTUR IN DEN LETZTEN 3 JAHREN, HÄUFIGKEIT



Mitarbeiter erhalten verschiedene Arten von Nebenleistungen, wobei der Dienstwagen am verbreitetsten ist. So nutzen durchschnittlich rund zwei Drittel aller Partner einen Dienstwagen. Weiterhin arbeiten im Allgemeinen die Hälfte aller Personalberatungen mit rechtlich selbstständigen Partnern zusammen.

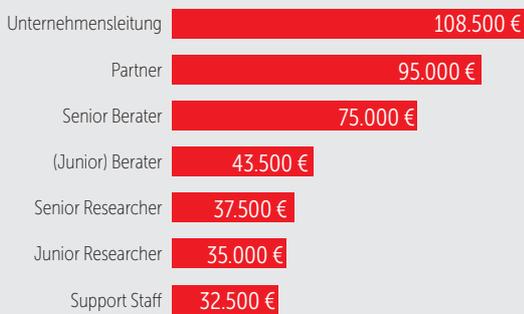
# BRUTTO-FESTGEHALT

## EBENE: GESAMTMARKT

Bezogen auf den Gesamtmarkt ist erkennbar, dass das Brutto-Festgehalt der Ebenen Unternehmensleitung, Partner und Senior Berater erheblich über dem Wert für die anderen Hierarchieebenen liegt. Das Grundgehalt der Ebenen Junior Berater bis Support Staff liegt auf einem ähnlichen Niveau. Die Streuungen des Brutto-Festgehalts zwischen den einzelnen Unternehmen (Middle Range) und innerhalb dieser (Gehaltsspanne) sind besonders in

den Ebenen der Unternehmensleitung, Senior Berater und Support Staff stark ausgeprägt. Die Brutto-Festgehälter sind im Gesamtmarkt um circa 1,5 bis 2,5 % angestiegen, ausgenommen die Unternehmensleitung und Partner.

GRAFIK 2: BRUTTO-FESTGEHALT, GESAMTMARKT, GEWICHTETER MITTELWERT



GRAFIK 3: GEHALTSENTWICKLUNG, GESAMTMARKT, MITTELWERT

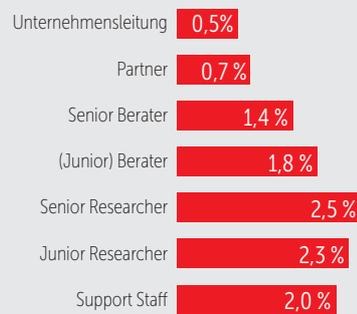


TABELLE 2: BRUTTO-FESTGEHALT, GESAMTMARKT, STATISTISCHE KENNWERTE

| Kennzahlen                    | Unternehmens -<br>leitung | Partner                 | Senior Berater         | (Junior)<br>Berater    | Senior<br>Researcher   | Junior<br>Researcher   | Support Staff          |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>Gewichteter Mittelwert</b> | 108.500 €                 | 95.000 €                | 75.000 €               | 43.500 €               | 37.500 €               | 35.000 €               | 32.500 €               |
| <b>Middle Range</b>           | 64.000 € -<br>150.000 €   | 93.000 € -<br>105.000 € | 45.500 € -<br>82.500 € | 33.500 € -<br>65.000 € | 29.500 € -<br>42.500 € | 27.500 € -<br>41.000 € | 20.500 € -<br>40.500 € |
| <b>Ø Gehaltsspanne</b>        | 38.000 €                  | 11.000 €                | 25.500 €               | 14.500 €               | 6.000 €                | 6.500 €                | 19.000 €               |
| <b>Ø Gehaltsentwicklung</b>   | 0,5%                      | 0,7%                    | 1,4%                   | 1,8%                   | 2,5%                   | 2,3%                   | 2,0%                   |

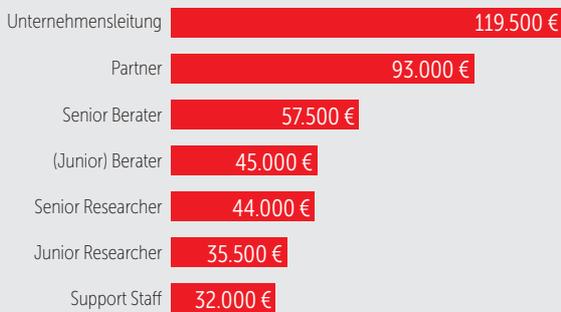
# BRUTTO-FESTGEHALT

## EBENE: UMSATZKLASSE < 2.000 TEUR

Die Brutto-Festgehälter der Unternehmensleitung und der Partner liegen deutlich über denen der weiteren Hierarchieebenen, wobei sich auch diese beiden Ebenen im Durchschnitt deutlich unterscheiden. Die Streuung der Gehälter innerhalb der Personalberatungen (Gehaltsspanne) ist, ausgenommen vom Support Staff, relativ niedrig. Die Streuung der Gehälter des Support Staff lässt sich dadurch erklären, dass hier unterschiedliche Be-

schäftigungsmodelle angewandt werden. Zwischen den Unternehmen streuen die Werte insbesondere innerhalb der Ebenen der Unternehmensleitung, Senior Berater und Support Staff.

GRAFIK 4: BRUTTO-FESTGEHALT, UMSATZKLASSE < 2.000 TEUR, GEWICHTETER MITTELWERT



GRAFIK 5: GEHALTSENTWICKLUNG, UMSATZKLASSE < 2.000 TEUR, MITTELWERT

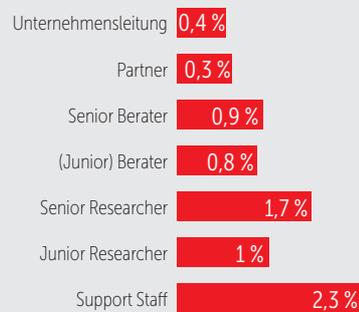


TABELLE 3: BRUTTO-FESTGEHALT, UMSATZKLASSE < 2.000 TEUR, STATISTISCHE KENNWERTE

| Kennzahlen                    | Unternehmens -<br>leitung | Partner                 | Senior Berater         | (Junior)<br>Berater    | Senior<br>Researcher   | Junior<br>Researcher   | Support Staff          |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>Gewichteter Mittelwert</b> | 119.500 €                 | 93.000 €                | 57.500 €               | 45.000 €               | 44.000 €               | 35.500 €               | 32.000 €               |
| <b>Middle Range</b>           | 71.500 € -<br>127.500 €   | 89.000 € -<br>112.500 € | 46.000 € -<br>72.500 € | 35.500 € -<br>48.000 € | 34.000 € -<br>49.500 € | 30.000 € -<br>39.000 € | 24.000 € -<br>36.000 € |
| <b>Ø Gehaltsspanne</b>        | 10.000 €                  | 2.500 €                 | 15.500 €               | 9.000 €                | 4.000 €                | 4.500 €                | 13.500 €               |
| <b>Ø Gehaltsentwicklung</b>   | 0,4 %                     | 0,3 %                   | 0,9 %                  | 0,8 %                  | 1,7 %                  | 1 %                    | 2,3 %                  |

# BRUTTO-FESTGEHALT

## EBENE: UMSATZKLASSE $\geq$ 2.000 TEUR

Die Brutto-Festgehälter der Unternehmensleitung, Partner und Senior Berater liegen deutlich über denen der anderen Hierarchieebenen. Zum Teil schwankt die Vergütung in den einzelnen Hierarchieebenen in der Umsatzklasse stark, beispielsweise bei der Unternehmensleitung und den Senior Beratern. Innerhalb der Unternehmen weist insbesondere das Brutto-Festgehalt der Unternehmensleitung eine hohe Streuung auf. Die

Brutto-Festgehälter der Ebenen Senior Researcher bis Support Staff unterscheiden sich nur geringfügig. Jedoch fällt auf, dass das Festgehalt des Support Staff relativ stark differiert, was darauf hindeutet, dass hier unterschiedliche Beschäftigungsmodelle Anwendung finden. Die Brutto-Festgehälter sind in der Umsatzklasse, abgesehen von der Unternehmensleitung und der Partner, im Durchschnitt um 2 bis 3 % gestiegen.

GRAFIK 6: BRUTTO-FESTGEHALT, UMSATZKLASSE  $\geq$  2.000 TEUR, GEWICHTETER MITTELWERT



GRAFIK 7: GEHALTSENTWICKLUNG, UMSATZKLASSE  $\geq$  2.000 TEUR, MITTELWERT

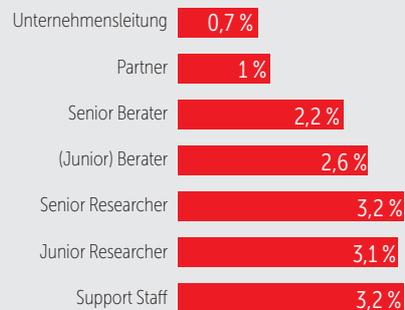


TABELLE 4: BRUTTO-FESTGEHALT, UMSATZKLASSE  $\geq$  2.000 TEUR, STATISTISCHE KENNWERTE

| Kennzahlen                    | Unternehmens -<br>leitung | Partner                | Senior Berater         | (Junior)<br>Berater    | Senior<br>Researcher   | Junior<br>Researcher   | Support Staff          |
|-------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>Gewichteter Mittelwert</b> | 102.000 €                 | 95.500 €               | 79.000 €               | 43.000 €               | 34.500 €               | 33.500 €               | 33.000 €               |
| <b>Middle Range</b>           | 75.000 € -<br>154.500 €   | 94.500 € -<br>97.000 € | 41.000 € -<br>84.000 € | 33.000 € -<br>70.500 € | 28.000 € -<br>41.500 € | 26.500 € -<br>40.000 € | 19.500 € -<br>44.500 € |
| <b>Ø Gehaltsspanne</b>        | 47.500 €                  | 13.500 €               | 15.000 €               | 15.500 €               | 6.500 €                | 7.000 €                | 21.000 €               |
| <b>Ø Gehaltsentwicklung</b>   | 0,7 %                     | 1 %                    | 2,2 %                  | 2,6 %                  | 3,2 %                  | 3,1 %                  | 3,2 %                  |

# DEFINITION DER KENNZIFFERN

TABELLE 35: DEFINITION DER KENNZIFFERN

| Kennziffer  | Erläuterung  |
|---|--|
| Anpassung Vergütungsstruktur                              | Häufigkeit der Überprüfung und Anpassung der Vergütungsstruktur bzw. der -modelle in den letzten drei Jahren. Die Vergütungsstruktur bzw. die -modelle beziehen sich hier z.B. auf die Zusammensetzung der erfolgsabhängigen Bezüge oder der gewährten Nebenleistungen. Eine Anpassung des Grundgehalts wird nicht als Anpassung der Vergütungsstruktur bzw. -modelle verstanden.                          |
| Brutto-Festgehalt   | Höhe des Brutto-Festgehalts (Grundgehalt inkl. Vergütung von Überstunden).   |
| Entwicklung des Brutto-Festgehalts                        | Prozentuale Entwicklung des Brutto-Festgehalts im Geschäftsjahr 2014.  |
| Erfolgsabhängige Vergütung                                | Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus) mit Unterscheidung zwischen Regel- und Sonderbonus. Der Regelbonus bezieht sich auf die individuelle Leistung des Mitarbeiters, der Sonderbonus dagegen auf die Gesamtleistung des Unternehmens oder einer Organisationseinheit. Für im Unternehmen tätige Inhaber ist ein Teil des Gewinns kalkulatorisch anzurechnen, wenn dieser kein Grundgehalt enthält. |
| Gesamtvergütung   | Summe des Brutto-Festgehalts, der erfolgsabhängigen Vergütung und der Nebenleistungen.   |
| Behandlung Überstunden                                    | Differenzierung zwischen dem Anteil der Mitarbeiter, bei denen Überstunden mit dem Grundgehalt abgegolten sind, komplett erstattet wurden oder bis x % im Gehalt enthalten sind und darüber erstattet werden.  |
| Anteil Mitarbeiter variable Vergütung                     | Anteil der Mitarbeiter, die erfolgsabhängige Bezüge erhalten haben.  |
| Entwicklung erfolgsabhängiger Vergütung                   | Prozentuale Entwicklung der erfolgsabhängigen Vergütung im Geschäftsjahr 2014.   |
| Obergrenze erfolgsabhängiger Vergütung                    | Anteil der Unternehmen, welche, differenziert nach Hierarchieebenen, eine feste Obergrenze (Deckel) bzw. keine Obergrenze für erfolgsabhängige Bezüge haben. Unterscheidung zwischen Regelungen von Regel- und Sonderbonus.  |
| Mess- und Zielgrößen erfolgsabhängiger Vergütung          | Anteil der Mess- bzw. Zielgrößen, welche grundsätzlich oder einzelfallabhängig in den jeweiligen Hierarchieebenen zur Berechnung der erfolgsabhängigen Bezüge eingesetzt werden.   |
| Einfluss Mess- und Zielgrößen erfolgsabhängiger Vergütung | Mess- bzw. Zielgrößen, welche in den jeweiligen Hierarchieebenen den größten Einfluss auf die Höhe der erfolgsabhängigen Bezüge hatten (Nennung der Messgrößen mit dem größten und dem zweitgrößten Einfluss).   |
| Nebenleistungen   | Anteil der Nebenleistungen, welche grundsätzlich oder einzelfallabhängig in den jeweiligen Hierarchieebenen gewährt werden.  |
| Kosten Nebenleistungen                                    | Höhe der durchschnittlich angefallenen Kosten für Nebenleistungen, aufgeteilt in Kosten für Firmenwagen, Altersvorsorge, sonstige Kosten.  |
| Dienstwagen-Budget  | Durchschnittlicher Anschaffungswert bzw. Leasingrate für privat genutzte Dienstwagen.  |
| Freie Kfz-Wahl  | Anteil der Unternehmen, bei denen bei Firmenwagen in den jeweiligen Hierarchieebenen freie Kfz-Wahl im Rahmen eines vorgegeben Budgets besteht.  |
| Privatfahrten Dienstwagen                                 | Anteil der Mitarbeiter, deren Kosten für Privatfahrten mit dem Dienstwagen unbegrenzt übernommen werden.   |

# DEFINITION DER KENNZIFFERN

TABELLE 35: FORTSETZUNG, DEFINITION DER KENNZIFFERN

| Kennziffer  | Erläuterung   |
|---|---|
| Dienstwagenregelungen CO <sub>2</sub>                 | Anteil der Unternehmen, welche Dienstwagenregelungen mit Vorgaben zur CO <sub>2</sub> -Bilanz bzw. zum Kraftstoff-Verbrauch haben.  |
| Abhängigkeit der Beförderungsklasse Flugreisen        | Anteil der Unternehmen, bei denen die Beförderungsklasse bei Flugreisen von der Hierarchieebene oder Flugentfernung- und dauer abhängt bzw. einheitlich für alle Hierarchieebenen geregelt ist.   |
| Beförderungsklasse bei Flügen                         | Anteil der Mitarbeiter, welche bei Kurz- und Mittelstreckenflügen Business Class bzw. Economy Class buchen können.  |
| Nutzung von Vergünstigungen bei Vielfliegerprogrammen | Anteil der Unternehmen, bei denen die private Nutzung von Bonus- oder Vielfliegerprogrammen aus dienstlich veranlassten Flügen für alle Hierarchieebenen zugelassen, von der jeweiligen Hierarchieebene abhängig bzw. grundsätzlich ausgeschlossen ist. |
| Abhängigkeit Kostenobergrenze Mietwagen               | Anteil der Unternehmen, bei denen die Kostenobergrenze für die Anmietung von Mietwagen von der Hierarchieebene oder der Reiseentfernung abhängt bzw. eine einheitliche Regelung existiert.  |
| Abhängigkeit der Beförderungsklasse bei Bahnreisen    | Anteil der Unternehmen, bei denen die Beförderungsklasse bei Bahnreisen von der Hierarchieebene oder Reisedauer abhängt bzw. einheitlich für alle Hierarchieebenen geregelt ist.  |
| Beförderungsklasse bei Bahnreisen                     | Anteil der Mitarbeiter, welche bei Bahnreisen 1. Klasse bzw. 2 Klasse buchen können.  |
| Tarifvorgaben Flug/Bahn                               | Anteil der Unternehmen, welche Tarifvorgaben für Flüge und Bahnfahrten haben. Differenzierung in der Vorgabe zur Buchung von kostenlos stornierbaren Tarifen, (günstigen) Tarifen mit Stornokosten sowie keine Vorgaben.                                |
| Preisobergrenze Hotel                                 | Anteil der Unternehmen mit einer Preisobergrenze für Hotelbuchungen sowie durchschnittliche Preisobergrenze bei Hotelbuchungen.   |
| Möglichkeit eines Sabbaticals                         | Anteil der Mitarbeiter, denen die Möglichkeit eines Sabbaticals angeboten wird, wobei zwischen Sabbaticals mit und ohne finanzielle Unterstützung unterschieden wird.   |
| Beschäftigung selbstständiger Partner                 | Anteil der Personalberatungen, die rechtlich selbstständige Partner beschäftigen  |
| Anteil Umsatz selbstständige Partner                  | Anteil des erwirtschafteten Umsatzes, der durchschnittlich bei den selbstständigen Partnern blieb.  |

# DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

TABELLE 36: DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

| Position            | Definition   |
|---------------------|--|
| Unternehmensleitung | <ul style="list-style-type: none"><li>- Anteilseigner der Firma im gesellschaftsrechtlichen Sinn oder angestellter Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung</li><li>- Ist vollverantwortlich für die Akquise und Abwicklung von Projekten</li></ul> <p>Andere Bezeichnungen: Inhaber, Geschäftsführender Gesellschafter, Managing Partner, Vorstand</p> |
| Partner             | <ul style="list-style-type: none"><li>- Angestellter Berater ohne Geschäftsleitungsfunktion mit (geringer) Beteiligung am Gesellschaftskapital</li><li>- Ist zuständig für die Akquisition und Abwicklung von Projekten</li></ul>  |
| Senior Berater      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Berater mit i.d.R. langjähriger Personalberatungserfahrung ohne Beteiligung am Gesellschaftskapital</li><li>- Übernimmt Verantwortung in der Akquise und Abwicklung von Projekten</li></ul> <p>Andere Bezeichnung: Senior Consultant, Senior Client Partner, Principal, Manager</p>                            |
| (Junior) Berater    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Berater mit i.d.R. kurzer Personalberatungserfahrung ohne Beteiligung am Gesellschaftskapital</li><li>- Übernimmt Verantwortung in der Abwicklung, aber keine oder erste Verantwortung in der Akquise</li></ul> <p>Andere Bezeichnung: Consultant, Client Partner, Associate Partner</p>                       |
| Senior Researcher   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Verfügt i.d.R. über mind. drei Jahre Berufserfahrung als Researcher</li></ul>  |
| Junior Researcher   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Verfügt i.d.R. über weniger als drei Jahre Berufserfahrung als Researcher</li></ul>  |
| Support Staff       | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sind nicht als Berater tätig</li><li>- Erledigen interne Aufgaben (HR, IT, Marketing, Assistenz, Knowledge-Management, u.a.)</li></ul>   |



# ABBILDUNGSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| Grafik 1: Änderung der Vergütungsstruktur in den letzten 3 Jahren, Häufigkeit              | 3  |
| Grafik 2: Brutto-Festgehalt, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert                           | 5  |
| Grafik 3: Gehaltsentwicklung, Gesamtmarkt, Mittelwert                                      | 5  |
| Grafik 4: Brutto-Festgehalt, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert             | 6  |
| Grafik 5: Gehaltsentwicklung, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Mittelwert                        | 6  |
| Grafik 6: Brutto-Festgehalt, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert        | 7  |
| Grafik 7: Gehaltsentwicklung, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Mittelwert                   | 7  |
| Grafik 8: Behandlung von Überstunden, Gesamtmarkt, Mittelwert in %                         | 8  |
| Grafik 9: Erfolgsabhängige Bezüge, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert                     | 9  |
| Grafik 10: Mitarbeiteranteil, Gesamtmarkt, Mittelwert                                      | 9  |
| Grafik 11: Erfolgsabhängige Bezüge, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert      | 10 |
| Grafik 12: Mitarbeiteranteil, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Mittelwert                        | 10 |
| Grafik 13: Erfolgsabhängige Bezüge, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert | 11 |
| Grafik 14: Mitarbeiteranteil, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Mittelwert                   | 11 |
| Grafik 15: Nebenleistungen, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert                            | 13 |
| Grafik 16: Nebenleistungen, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert              | 14 |
| Grafik 17: Nebenleistungen, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert         | 15 |
| Grafik 18: Gesamtvergütung, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert                            | 16 |
| Grafik 19: Gesamtvergütung, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert              | 17 |
| Grafik 20: Gesamtvergütung, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Gewichteter Mittelwert         | 18 |
| Grafik 21: Dienstwagen-Budget, Gesamtmarkt, Gestutzter Mittelwert                          | 19 |
| Grafik 22: Regelungen Beförderungsklasse Flugreisen, Gesamtmarkt, Mittelwert               | 20 |
| Grafik 23: Regelungen Beförderungsklasse Bahnreisen, Gesamtmarkt, Mittelwert               | 20 |
| Grafik 24: Möglichkeit eines Sabbaticals, Gesamtmarkt, Mittelwert in %                     | 21 |
| Grafik 25: Beschäftigung selbstständiger Partner, Gesamtmarkt, Mittelwert                  | 22 |



# TABELLENVERZEICHNIS

|   |    |
|---|----|
| Tabelle 1: Aufteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Umsatzgröße  | 4  |
| Tabelle 2: Brutto-Festgehalt, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte   | 5  |
| Tabelle 3: Brutto-Festgehalt, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                                 | 6  |
| Tabelle 4: Brutto-Festgehalt, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                            | 7  |
| Tabelle 5: Behandlung von Überstunden, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte                                      | 8  |
| Tabelle 6: Erfolgsabhängige Bezüge, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte   | 9  |
| Tabelle 7: Erfolgsabhängige Bezüge, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                           | 10 |
| Tabelle 8: Erfolgsabhängige Bezüge, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                      | 11 |
| Tabelle 9: Mess- und Zielgrößen, Gesamtmarkt, Rangfolge   | 12 |
| Tabelle 10: Nebenleistungen, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte  | 13 |
| Tabelle 11: Nebenleistungen, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                                  | 14 |
| Tabelle 12: Nebenleistungen, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                             | 15 |
| Tabelle 13: Gesamtvergütung, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte  | 16 |
| Tabelle 14: Gesamtvergütung, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                                  | 17 |
| Tabelle 15: Gesamtvergütung, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte                             | 18 |
| Tabelle 16: Dienstwagen-Budget, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte   | 19 |
| Tabelle 17: maximale Beförderungsklasse bei Bahnfahrten, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte                    | 20 |
| Tabelle 18: Möglichkeit eines Sabbaticals, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte                                  | 21 |
| Tabelle 19: Umsatzbeteiligung selbstständiger Partner, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte                      | 22 |
| Tabelle 20: Erfolgsabhängige Bezüge, Differenziert, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte           | 24 |
| Tabelle 21: Erfolgsabhängige Bezüge, Differenziert, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte      | 25 |
| Tabelle 22: Gewährte Nebenleistungen nach Umsatzklassen, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte      | 26 |
| Tabelle 24: Gewährte Nebenleistungen nach Umsatzklassen, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte | 28 |
| Tabelle 26: Obergrenze variable Vergütung nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte                            | 30 |
| Tabelle 27: Mess- und Zielgrößen nach Umsatzklassen, Umsatzklasse < 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte          | 31 |
| Tabelle 28: Mess- und Zielgrößen nach Umsatzklassen, Umsatzklasse $\geq$ 2.000 TEUR, Statistische Kennwerte     | 32 |
| Tabelle 29: Dienstwagen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte  | 33 |
| Tabelle 30: Regelungen zu Flugreisen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte                                 | 34 |
| Tabelle 32: Abhängigkeit für Kostenobergrenze Mietwagen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte              | 34 |
| Tabelle 31: Regelungen zu Bahnreisen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte                                 | 34 |
| Tabelle 33: Tarifvorgaben Flüge/Bahnfahrten nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte                          | 35 |
| Tabelle 34: Preisobergrenze Hotel nach Umsatzklasse, Statistische Kennwerte                                     | 35 |
| Tabelle 35: Definition der Kennziffern  | 36 |
| Tabelle 36: Definition der Hierarchieebenen   | 38 |



# IMPRESSUM

**Studienleitung:** Jörg Murmann

**Auswertung, Dokumentation und Satz:** Thomas Hilzbrich, Janine Dresemann, Jannis Klemm

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet Begrifflichkeiten in der weiblichen und männlichen Form darzustellen. Es sind jedoch Frauen wie Männer gleichermaßen gemeint und angesprochen.

Diese Ausgabe der BDU-Studie „Vergütung in der Personalberatung“ 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.

© BDU e.V., Bonn, Dezember 2015, Preis: 545,- €



## BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER (BDU) E. V.

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

REINHARDTSTRASSE 34  
10117 BERLIN  
T +49 (0)30 8931070  
F +49 (0)30 8928474  
BERLIN@BDU.DE

82, RUE DE LA LOI  
B-1040 BRÜSSEL  
T +32 2 400 21 78  
F +32 2 400 21 79  
EUROPE@BDU.DE

