



PERSONALBERATUNG IN DEUTSCHLAND 2015/2016





INHALT

Personalberatungsmarkt 2015	4
Studienmethodik	4
Beratungsfelder	7
Suchmethoden/Suchfelder	8
Honorargestaltung	9
Kandidatenstruktur	10
Klientenstruktur	12
Ausblick 2016	13
Trendthesen	15
Anhang Studienlegende	21
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	22

PERSONALBERATUNGSMARKT 2015

STUDIENMETHODIK

Die vorliegende Marktstudie untersucht die Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten als Schwerpunkt der Dienstleistung Personalberatung. Grundlage der Studie „Personalberatung in Deutschland 2015/2016“ ist eine Marktbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im März/April 2016, an der sich 307 Personalberatungsgesellschaften aus dem Gesamtmarkt und in allen Umsatzklassen beteiligt haben, davon 21 große Personalberatungsfirmen mit mehr als 3 Millionen Euro Umsatz.

Die Befragung – bestehend aus einem quantitativen Teil sowie einem qualitativen Teil – wurde online sowie mit ausgewählten Experteninterviews in Schriftform durchgeführt. Befragt wurden ausschließlich Gesellschaften mit einem überwiegenden Anteil des Gesamtumsatzes an der Suche und Auswahl von Personal.

Der BDU führt die Marktstudie jährlich durch.

■ Trotz internationaler Krisen zeigte sich die deutsche Wirtschaft im Jahr 2015 in guter Form. Das Bruttoinlandsprodukt stieg nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um 1,7 Prozent. Im Jahr zuvor war die deutsche Wirtschaft ähnlich stark gewachsen, nämlich um 1,6 Prozent, in den Jahren 2013 und 2012 betrug das Plus dagegen nur 0,3 und 0,4 Prozent. Großen Einfluss hatte der private Konsum (plus 1,9 Prozent), der den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung erreichte. Die Kaufkraft der deutschen Verbraucher wurde maßgeblich durch eine steigende Beschäftigung sowie höhere Löhne und Gehälter bei gleichzeitig niedriger Inflation gestützt. Parallel exportierten deutsche Firmen Waren im Wert von fast 1,2 Billionen Euro in alle Welt, das bedeutet einen neuen Rekordwert.

Der deutsche Jobmarkt zeigte sich 2015 von seiner besten Seite. Infolge der sehr guten Arbeitskräftenachfrage ist die Zahl der Arbeitslosen im vergangenen Jahr auf den niedrigsten Stand seit 1991 gesunken. Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im Schnitt 2,795 Millionen Menschen als arbeitslos registriert, die Arbeitslosenquote betrug 6,1 Prozent.

Der demografische Wandel und die in den letzten Jahren gute konjunkturelle Entwicklung in Deutschland haben zunehmend auch Einfluss auf die Fachkräftesituation im deutschen Arbeitsmarkt entwickelt. Zwar zeigt sich ein flächendeckender

Fachkräftemangel nach BA-Analysen aktuell noch nicht, allerdings lassen sich Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen feststellen. Hinzu kommen Faktoren, wie beispielsweise im Arztberuf: Hier wird jeder Vierte in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen.

Die positiven konjunkturellen Rahmenbedingungen und erfreulichen Arbeitsmarktdaten haben auch für ein gutes Geschäftsjahr 2015 in der Personalberaterbranche gesorgt. Der Gesamtumsatz der Berater mit dem Spezialgebiet Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten legte um 6,8 Prozent zu (2014: + 5,7 Prozent, 2013: + 3,2 Prozent). Damit beauftragten die Klienten der Personalberater im Gesamtwert von 1,80 Milliarden Euro (2014: 1,70 Milliarden Euro). Die Wachstumsprognose für 2015 aus der Vorjahresstudie, die bei einem Plus von 6,2 Prozent gelegen hatte, wurde mit diesen Ergebnissen leicht übertroffen.

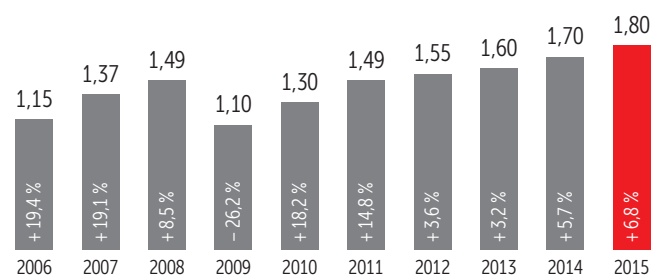
Die Zahl der Positionen, die durch die Unterstützung von Personalberatern in der deutschen Wirtschaft, Industrie oder Verwaltung im Jahr 2015 besetzt werden konnten, stieg auf rund 57.400 (2014: 53.550 und im Vergleich 2011: 48.800). Dies entspricht einer prozentualen Steigerung von sieben Prozent. Rund 2.000 Personalberatungsgesellschaften bieten in

Deutschland Personalsuche an. Die Zahl der Personalberater hat im Vergleich zum Vorjahr auf 6.650 (2014: 6.175) zugenommen. Durchschnittlich hat im Jahr 2015 jeder Berater neun Suchaufträge mit einer Stellenbesetzung abgeschlossen. Bei den größeren Personalberatungsfirmen mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz kommen auf jeden Berater knapp 15 erfolgreich abgeschlossene Suchmandate.

Eine besonders gute Entwicklung verzeichneten die Personalberater in der Umsatzklasse 1 bis 5 Millionen Euro. Das durchschnittliche Umsatzwachstum lag 2015 dort bei 9,4 Prozent. Die großen Marktteilnehmer mit mehr als 5 Millionen Euro Jahresumsatz erreichten mit einem Plus von 6,7 Prozent fast genau das Wachstumsniveau des Gesamtmarktes von 6,8 Prozent. Ein schwächeres Geschäftsjahr verzeichneten die Recruitingfirmen mit weniger als 250.000 Euro Jahresumsatz, deren durchschnittliches Wachstum bei deutlich niedrigeren 2,9 Prozent lag.

Auf die großen Personalberatungsgesellschaften mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz entfielen knapp ein Viertel aller besetzten Positionen. Der Anteil dieses Größensegments am Gesamtumsatz der Personalberaterbranche beträgt damit

GRAFIK 1: ENTWICKLUNG DES BRANCHENUMSATZES VON 2006 BIS 2015 (IN MRD. €)

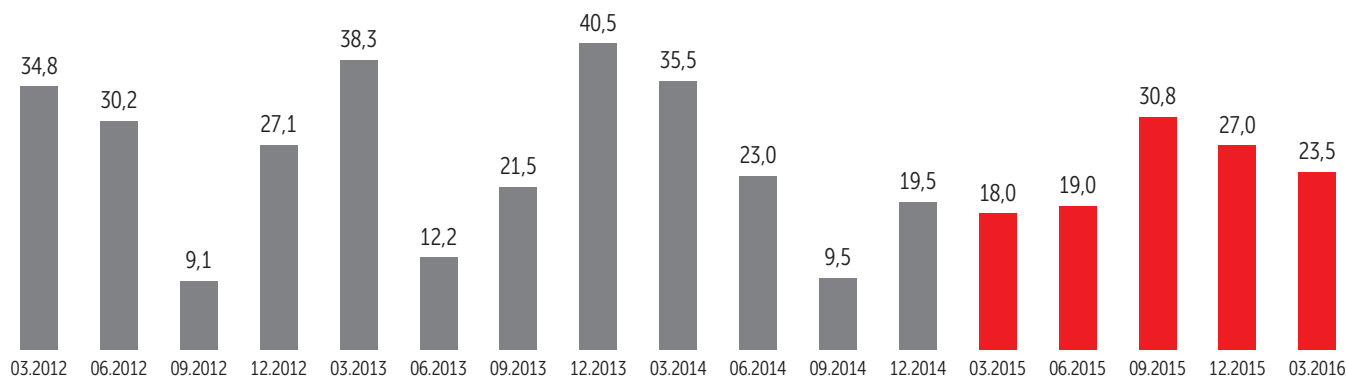


39,1 Prozent. Diese, in der Regel international ausgerichteten Personalberatungsfirmen, unterstützen oftmals Konzerne und Großunternehmen bei der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften. Da die Honorare der Personalberater in der Regel nach der Höhe der Zieleinkommen der Kandidaten bemessen werden und die Gehaltsstrukturen in den großen Klientenunternehmen im Management oft höher als in kleineren Unternehmen sind, fallen die Honorare in diesem Marktsegment meist auch am höchsten aus.

TABELLE 1: DIE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN 2015 IM ÜBERBLICK

	über € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 1 Mio. bis € 5 Mio.	€ 500.000 bis € 1 Mio.	€ 250.000 bis € 500.000	unter € 250.000	Gesamtmarkt	Veränderung
Umsatz	710 Mio. €	401 Mio. €	313 Mio. €	230 Mio. €	163 Mio. €	1.8 Mrd. €	6,8%
Marktanteil in %	39,1%	22,1%	17,2%	12,6%	9,0%		
Segmentwachstum	6,4%	9,9%	7,6%	9,4%	3,0%		
Durchschnittliches Umsatzwachstum	6,7%	9,4%	7,8%	8,6%	2,9%	5,6%	
Anzahl Beratungsunternehmen	50	150	250	550	1.000	2.000	
Anteil Beratungsunternehmen	0,03	0,08	0,13	0,28	0,50		
Anzahl Mitarbeiter	2.090	2.450	3.175	2.900	2.435	13.050	9,7%
Anzahl Berater	1.050	1.200	1.475	1.450	1.475	6.650	8,6%
Anzahl festangestellter Researcher	500	600	800	800	450	3.150	15,6%
Anzahl Backofficekräfte	540	650	900	650	510	3.250	8,3%
Anzahl besetzter Positionen	15.000	12.300	12.500	9.800	7.800	57.400	7,0%

GRAFIK 2: ENTWICKLUNG DES BDU-GESCHÄFTSKLIMA-INDEX FÜR PERSONALBERATUNGEN 2012 BIS ANFANG 2016



In Anlehnung an den bekannten Ifo-Geschäftsklimaindex führt der Verband regelmäßig Konjunkturbefragungen unter den BDU-Personalberatern durch. Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung, Auftragslage sowie Geschäftsaussicht für die nächsten sechs Monate werden hier vierteljährlich zu einem Indexwert verdichtet.

Die BDU-Geschäftsklima-Werte lassen für den Jahresverlauf 2015 eine klare Zweiteilung erkennen. Während die beiden ersten Quartale schon den Aufwärtstrend aus Q4 2014 bestätigten, sprang der Indexwert in der zweiten Jahreshälfte auf die absoluten Top-Werte von 30,8 im 3. Quartal 2015 sowie 27,0 im 4. Quartal 2015. Der Start ins Jahr 2016 fiel dann

wieder etwas verhaltener für die Personalberater aus, allerdings lag der Indexwert immer noch auf einem hohen Niveau.

Große Personalberatungsgesellschaften mit über 3 Millionen Euro Umsatz haben vielfach im Jahr 2015 für den Eigenbedarf zusätzliches Personal gesucht und das auf allen Unternehmensebenen. Drei Viertel der Marktteilnehmer in dieser Größenklasse haben neue Berater eingestellt. 65 Prozent suchten auch Researcher für die Unterstützung im Such- und Auswahlprozess. Rund jede zweite große Recruitingfirma hat ihr Backoffice personell verstärkt. Ein Personalabbau hat nur bei wenigen Unternehmen stattgefunden.

TABELLE 2: MITARBEITERVERÄNDERUNGEN, 2015

Anteil Unternehmen, die netto ... eingestellt haben	Berater (inkl. Unternehmensleitung)	Researcher	Backoffice
Große Personalberatungsunternehmen (über € 3 Mio)	75 %	65 %	47 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	38 %	26 %	28 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen (unter € 500.000)	8 %	16 %	10 %

Anteil Unternehmen, die netto ... abgebaut haben	Berater (inkl. Unternehmensleitung)	Researcher	Backoffice
Große Personalberatungsunternehmen (über € 3 Mio)	2 %	6 %	7 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	6 %	4 %	3 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen (unter € 500.000)	8 %	2 %	4 %

BERATUNGSFELDER

Das Stammgeschäft der Personalberater – Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten – hat speziell in den letzten drei bis vier Jahren Konkurrenz erfahren. Das Internet hat neue Wege zur Identifikation von Kandidaten geschaffen und damit auch neue Wettbewerber in den Markt gebracht. Parallel nutzen die Unternehmen diese erweiterten Recruitingmöglichkeiten vermehrt durch eigene Active Sourcing-Aktivitäten. Diese Trends erhöhen wiederum die Anforderungen an Personalberater, ihre Mehrwerte bei der Personalsuche – das professionelle Management durch den gesamten Gewinnungsprozess, von der Profilerarbeitung bis zur Vertragsunterschrift – zu verdeutlichen.

Das Beratungsfeld „Suche, Auswahl und Gewinnung von Fach- und Führungskräften“ kommt auf einen prozentualen Anteil am Gesamtumsatz von 82,7 Prozent (2014: 82,1 %). Dies entspricht einem Honorarvolumen von rund 1,49 Milliarden Euro (2014: 1,39 Mrd. Euro). Das Beratungsfeld verzeichnete 2015 ein Wachstum von 8,2 Prozent und liegt damit deutlich über der Wachstumsquote des gesamten Personalberatermarktes von 6,8 Prozent.

Die Personalberater haben darüber hinaus sukzessive in den letzten zehn Jahren Geschäftspotenziale in weiteren, ergänzenden Beratungsfeldern aufgebaut. Diese ergeben sich zumeist aus der oft langjährigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Klienten und den damit verbundenen tiefen Kenntnissen der Unternehmensstrukturen und der spezifischen Anforderungen bei Personalthemen. Der Anteil dieser Beratungsfelder am Gesamtumsatz der Branche liegt seit mehreren Jahren stabil bei 17 bis 19 Prozent. Die Dynamik der einzelnen Leistungsangebote variiert hingegen von Jahr zu Jahr.

Speziell die beiden Beratungsfelder „Managementdiagnostik“ und „Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten“ haben sich hinsichtlich ihrer Klientennachfrage etabliert. Bei der Managementdiagnostik setzen die Personalberater unterschiedliche Verfahren – zum Beispiel Interviews, Rollenspiele, Persönlichkeitsfragebogen, Leistungstests und Assessment Center – ein, um zielgerichtet und systematisch relevante Informationen über die Potenziale interner oder externer Kandidaten zu

TABELLE 3: AUFTEILUNG UND UMSATZWACHSTUM AUSGEWÄHLTER BERATUNGSFELDER, 2015

	Marktanteil 2015	Wachstum 2015
Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten	82,7 %	8,2 %
Managementdiagnostik	7,7 %	4,9 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	3,3 %	2,9 %
Management Development	1,5 %	2,8 %
Klassische Unternehmensberatung	1,4 %	2,3 %
Executive Coaching	1,0 %	4,3 %
Outplacementberatung	0,9 %	4,0 %
Sonstige HR-Beratung	0,7 %	6,2 %
Employer Branding	0,5 %	9,6 %
Talent Management	0,3 %	8,5 %

sammeln, aufzubereiten und zu interpretieren. Dieses Beratungsfeld kommt auf einen Anteil am Gesamtumsatz von 7,7 Prozent (2014: 7,9 %). Dies entspricht einem Honorarvolumen von knapp 139 Millionen Euro (2014: 134 Millionen Euro).

Weiterhin: Die mit Abstand höchsten Umsatzveränderungen im Jahr 2015 entfallen auf die Beratungsfelder „Employer Branding“ (+ 9,6 %) und „Talent Management“ (+ 8,5 %). Allerdings sind beide Segmente nur kleine Sparten-Aktivitäten, deren Bedeutung aufgrund des niedrigen Anteils am Gesamtumsatzvolumen gering ist.

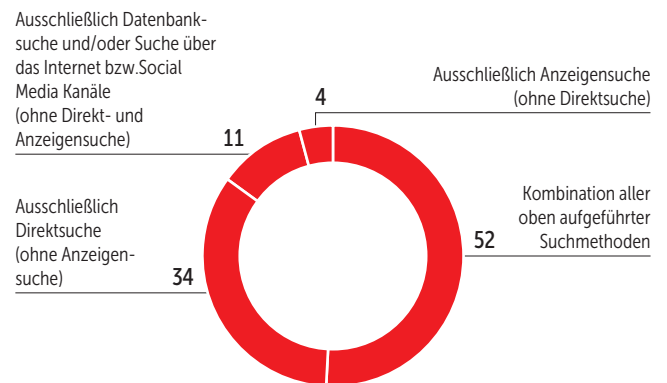
SUCHMETHODEN/SUCHFELDER

■ Vor der Entscheidung über den Einsatz der unterschiedlichen Suchmethoden, die zur Verfügung stehen, bewerten die Personalberater eine Reihe von Einflussfaktoren. Dabei fließen zum Beispiel die Hierarchiestufe der zu besetzenden Position oder die Affinität der gesuchten Kandidaten hinsichtlich der Ansprache über die Sozialen Medien in die Überlegungen mit ein. In der Personalberater-Praxis hat sich daher bewährt, verschiedene Methoden für den jeweiligen Suchauftrag intelligent zu kombinieren. Ziel ist dabei immer, interessante Kandidaten auf dem erfolgversprechendsten und effizientesten Wege anzusprechen. Spitzenkandidaten zum Beispiel wollen nicht über Stellenanzeigen angesprochen, sondern direkt kontaktiert und umworben werden.

Jede zweite Position wurde im Jahr 2015 durch die kombinierte Suche der Personalberater über die Direkt- und Anzeigensuche sowie die Kanäle Internet, Social Media sowie Datenbanken besetzt (2014: 43,0 %). Der prozentuale Anteil liegt damit so hoch wie nie zuvor. Besonders bei der Suche nach Fachkräften und Kandidaten unterer Managementebenen sind diese verknüpften Identifizierungs- und Ansprachemöglichkeiten nicht mehr wegzudenken.

Nur in etwa jedem zehnten Such- und Auswahlprojekt setzen die Personalberater darauf, geeignete Kandidaten ausschließlich auf dem Online-Weg anzusprechen und für die vom Auftraggeber ausgeschriebene Position zu interessieren. Der Anteil der reinen Direktsuche an den besetzten Positionen ist nach einem kräftigen Anstieg im Vorjahr (42 %) wieder auf 34 Prozent gesunken (2013: 28,6 %). Der alleinige Einsatz von Personalsuchanzeigen spielt in der Berufspraxis der

■ **GRAFIK 3: AUFTEILUNG DER BESETZTEN POSITIONEN NACH DER ANGEWANDTEN SUCHMETHODE, 2015 (IN %)**



Personalberater kaum noch eine Rolle: Nur noch vier Prozent der Kandidaten wurden 2015 über diese Methode gesucht. Der Nutzungsgrad hat damit einen neuen Tiefstand erreicht.

Der weit überwiegende Teil der Kandidatensuche findet nach wie vor im Inland statt (79 %). Die deutschen Personalberater erweiterten ihr Suchumfeld bei gut einem Fünftel der besetzten Positionen auch oder ausschließlich auf das Ausland, um ihren Klienten am Ende des Suchprozesses die geeigneten Kandidaten präsentieren zu können (2014: 21 %). Die großen Personalberatungen mit über 3 Millionen Euro Jahresumsatz kommen hier auf einen Anteil von knapp 30 Prozent (2014: 26,6 %). Sie sind bei der Personalsuche viel häufiger für international ausgerichtete Konzerne und Großunternehmen aus dem Mittelstand tätig, die vermehrt ihre Diversität bei der Teamzusammensetzung unter dem Gesichtspunkt „Internationalität“ ausbauen wollen.

■ **TABELLE 4: SUCHFELD NACH GRÖSSENKLASSEN, 2015 (WERTE IN KLAMMERN: 2014)**

	Gesamtmarkt (in Klammern Anzahl der besetzten Positionen)	Große Personal- beratungsunternehmen über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße Personalberatungs- unternehmen	Kleinere Personal- beratungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz
Suchfeld ausschließlich im Inland	79 % (45.350)	70,4 % (73,4 %)	81,6 % (81,2 %)	88,5 % (82,0 %)
Suchfeld ausschließlich im Ausland	6 % (3.450)	5,5 % (6,2 %)	9,2 % (5,7 %)	4,4 % (5,4 %)
Suchfeld sowohl im Inland als auch im Ausland	15 % (8.600)	24,4 % (20,4 %)	9,2 % (13,1 %)	7,1 % (12,6 %)

HONORARGESTALTUNG

Die Orientierung am Zieleinkommen der zu besetzenden Position ist die etablierte Form der Honorargestaltung in der Personalberatungsbranche. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil im Jahr 2015 leicht auf 60 Prozent gesunken (2014: 62 %). Bei 21 Prozent der Such- und Auswahlprojekte (2014: 18 %) bemisst sich die Honorarhöhe am zu erwartenden Aufwand für die Besetzung der Position. Besonders die großen Personalberatungsgesellschaften machen von dieser Form der Honorarberechnung Gebrauch: Während der Anteil hier – Umsatzklasse mit über 3 Millionen Euro Umsatz – bei 35 Prozent liegt (2014: 32 %), ist es bei den mittelgroßen Personalberatungen nur ein Anteil von acht Prozent (2014: 9 %).

Die durchschnittliche Honorarhöhe – als Prozentsatz des Zieleinkommens der zu suchenden Kandidaten über alle Größenklassen hinweg – lag 2015 bei 25,9 Prozent

(2014: 25,5 Prozent). Die großen Personalberatungen kommen auf 27,5 Prozent.

Die Abrechnung der Suchmandate erfolgt weiterhin mit einem Anteil von 62 Prozent im Gesamtmarkt überwiegend nach Projektfortschritt mit einem Erfolgsanteil, der kleiner oder gleich 50 Prozent ist (2014: 63 %). Häufig erfolgen die Zahlungen dabei jeweils zu einem Drittel bei Vertragsabschluss, Präsentation und Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bzw. bei Abschluss der beratenden Mitwirkung des Personalberaters.

Große Personalberatungen rechnen ihre Such- und Auswahlprojekte deutlich häufiger nach Zeitfortschritt ab als mittelgroße und kleine Marktvertreter. Jede dritte große Recruitingfirma wählt den Zahlungszeitpunkt nach diesem Verfahren. In den beiden anderen Größenklassen ist es nur etwa jede zehnte.

TABELLE 5: HONORARGESTALTUNG, 2015 (WERTE IN KLAMMERN: 2014)

	Gesamtmarkt	Große Personal- beratungsunternehmen über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße Personalberatungs- unternehmen	Kleinere Personal- beratungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz
Bezugsgröße für die Honorarberechnung				
Orientierung am Zieleinkommen der zu besetzenden Position	60 % (62 %)	50 % (51 %)	73 % (72 %)	58 % (60 %)
Orientierung am zu erwartenden Aufwand für die Besetzung der Position	21 % (18 %)	35 % (33 %)	8 % (9 %)	18 % (16 %)
Kombination der beiden oben aufgeführten Berechnungsgrundlagen	19 % (19 %)	15 % (16 %)	19 % (19 %)	24 % (24 %)
Honorarhöhe (in % des Zieleinkommens)				
Durchschnitt	25,9 % (25,5 %)	27,5 % (28 %)	26,30 %	23,50 %
Zahlungszeitpunkte des Honorars				
... nach Zeitfortschritt	18 % (18 %)	33 % (34 %)	8 % (8 %)	10 % (10 %)
... nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil kleiner/gleich 50 % (z.B. klassische Drittelregelung)	62 % (63 %)	48 % (50 %)	72 % (71 %)	68 % (70 %)
... nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil größer 50 %	12 % (12 %)	11 % (9 %)	12 % (12 %)	13 % (13 %)
Anderes Zahlungsmodell	8 % (7 %)	8 % (7 %)	8 % (9 %)	9 % (7 %)

KANDIDATENSTRUKTUR

■ Zahlreiche Unternehmen und Organisationen in der deutschen Wirtschaft, Industrie und Verwaltung haben in den letzten Jahren ihre Diversity-Anstrengungen erhöht. Durch gezielte Förderprogramme sollen die Belegschaften vielfältiger hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung werden. Ein Blick auf die Kandidatenstruktur der von den Personalberatern platzierten Kandidaten zeigt aber, dass die gewünschten Verbesserungen bei den Teamszusammensetzungen nur in langsamen und kleinen Schritten zu erkennen sind.

So ist im Jahr 2015 zum Beispiel der Anteil der platzierten weiblichen Kandidaten zwar auf 23 Prozent (2014: 21 %) leicht angestiegen. Betrachtet man aber die Entwicklung seit 2012, so hat sich der prozentuale Anteil insgesamt nur marginal verändert. Das trifft ebenfalls auf alle Größenklasse der Recruiting-Spezialisten zu, auch hier gibt es keine markanten Änderungen bei den Zahlen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Diversity-Zielgruppen „Mitarbeiter über 50 Jahre“ und „Mitarbeiter mit Migrationshintergrund“.

Ganz oben auf der Wunschliste der Auftrag gebenden Unternehmen standen 2015 Fach- und Führungskräfte für die Funktionsebene Marketing und Vertrieb. Für Personalberater aller

Größenklassen waren diese Kandidatenzielgruppen besonders wichtig. Der zweithöchste Anteil der Such- und Auswahlprojekte lag auf der obersten Managementebene bzw. der Unternehmensleitung. Starke Nachfrage gab es auch nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Besetzung offener IT-Positionen in den Firmen.

Verstärkt werden die Personalberater von Unternehmen bei der Suche nach Experten für den digitalen Wandel engagiert. Das Spektrum reicht hier vom Technikspezialisten bis hin zu Managern mit Digitalkompetenz, die die notwendigen Veränderungen verstehen und umsetzen können. Manche Firmen schaffen auch völlig neue Funktionen, wie zum Beispiel den Chief Digital Officer (CDO), der die gesamten Prozesse übersehen und steuern kann.

Weniger häufig bei ihrer Personalsuche haben sich die Firmen im Jahr 2015 für Positionsbesetzungen in den Funktionsbereichen Personal, Verwaltung und Controlling von Personalberatern unterstützen lassen. Auch im letzten Jahr hatten die Auftraggeber in diesen Berufsgruppen schon geringeren Einstellungsbedarf gemeldet.

TABELLE 6: ANTEIL AUSGEWÄHLTER KANDIDATEN-ZIELGRUPPEN, 2012, 2013, 2014 UND 2015

		Gesamtmarkt	Große Personalberaterunternehmen über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße Personalberaterunternehmen	Kleinere Personalberaterunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz
Anteil der platzierten weiblichen Kandidaten	2015	23 %	28 %	20 %	19 %
	2014	21 %	29 %	18 %	17 %
	2013	22 %	28 %	19 %	18 %
	2012	22 %	30 %	18 %	15 %
Anteil der platzierten Kandidatinnen und Kandidaten über 50 Jahre	2015	33 %	39 %	29 %	31 %
	2014	32 %	42 %	28 %	27 %
Anteil der platzierten Kandidatinnen und Kandidaten mit Migrationshintergrund	2015	7 %	4 %	8 %	9 %
	2014	5 %	3 %	7 %	7 %

TABELLE 7: GESUCHTE POSITIONEN, 2015 (WERTE IN KLAMMERN: 2014)

	Gesamtmarkt	Große Personal- beratungsunternehmen über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße Personalberatungs- unternehmen	Kleinere Personal- beratungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz
Marketing / Vertrieb	1 (1)	1	1	1
Unternehmensleitung	2 (3)	2	2	3
IT	3 (4)	3	4	4
...				
Personal	8 (7)	8	6	9
Controlling	9 (9)	9	9	8
Verwaltung	10 (10)	10	10	10

Dreiviertel (76,7 %) der durch die Unterstützung von Personalberatern besetzten Positionen entfiel im Jahr 2015 auf die Einkommensklassen der Kandidaten zwischen 75.000 und 250.000 Euro (2014: 71,7 %). Absolut waren es gut 44.000 (2014: 38.400) Positionen. Bei einem Drittel aller besetzten Positionen im Gesamtmarkt waren die Recruitingspezialisten auf der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Verdienst von 75.000 bis 100.000 Euro pro Jahr. Auf Kandidaten in diesem Zieleinkommen-Segment entfallen in den Personalberatungsfirmen aller Größenklassen die höchsten prozentualen Anteile bei den besetzten Positionen.

Für die Suche und Auswahl im TOP-Management-Segment, wo das Bruttojahreseinkommen der Kandidatinnen und Kandidaten über 500.000 Euro liegt, suchen die Auftraggeber in hohem Maße die Zusammenarbeit mit großen Personalberatungen. Für Positionen mit weniger als 75.000 Euro Bruttojahreseinkommen werden – besonders von den mittelständischen Unternehmen und für die Fachkräfteebene – die kleineren Personalberatungsunternehmen beauftragt.

TABELLE 8: AUFTEILUNG DER BESETZTEN POSITIONEN NACH DEM ZIELEINKOMMEN, 2015 (WERTE IN KLAMMERN: 2014)

	Besetzte Positionen	Gesamtmarkt	Große Personal- beratungsunternehmen über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße Personalberatungs- unternehmen	Kleinere Personal- beratungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz
über € 500.000 Bruttojahreseinkommen	800 (900)	1,4 %	2,9 %	0,9 %	0,1 %
zwischen € 250.000 und € 500.000	3.100 (3.850)	5,4 %	7,3 %	6,9 %	1,7 %
zwischen € 150.000 und € 250.000	8.400 (8.000)	14,7 %	16,6 %	17,1 %	9,9 %
zwischen € 100.000 und € 150.000	16.650 (15.225)	29,0 %	26,7 %	28,8 %	32,0 %
zwischen € 75.000 und € 100.000	19.000 (15.150)	33,0 %	32,7 %	30,7 %	35,8 %
unter € 75.000 Bruttojahreseinkommen	9.450 (10.425)	16,4 %	13,8 %	15,6 %	20,5 %

KLIENTENSTRUKTUR

■ Für die Automobilindustrie verlief das Jahr 2015 insgesamt erfreulich mit neuen Höchstständen in den USA und in China. Westeuropa legte ebenfalls kräftig zu und erreichte das höchste Niveau seit fünf Jahren. In Deutschland stieg die Zahl der PKW-Neuzulassungen gegenüber dem Vorjahr um 6 Prozent. Enttäuschend entwickelte sich hingegen die Nachfrage in Russland, Brasilien und Japan. Die chemisch-pharmazeutische Industrie musste sich mit einem leichten Umsatzplus von einem Prozent zufrieden geben. Die Produktion konnte hier zwar leicht zulegen, erneut sinkende Herstellerpreise verhinderten aber ein besseres Branchenergebnis.

Im Maschinen- und Anlagenbau erfüllten sich die Hoffnungen auf eine anziehende Branchenkonjunktur ebenfalls nicht, am Ende des Jahres 2015 stand nur ein leichtes Plus von einem Prozent. Vor allem die schwächelnde Nachfrage aus China hat

TABELLE 9: AUFTEILUNG UND UMSATZWACHSTUM AUSGEWÄHLTER KLIENTENBRANCHEN, 2015

	Marktanteil 2015	Wachstum 2015
Verarbeitendes Gewerbe	45,7 %	
Maschinenbau	13,3 %	8,8 %
Konsumgüterindustrie	13,3 %	8,2 %
Fahrzeugbau	8,3 %	7,9 %
Chemie/Pharma	9,3 %	7,4 %
sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1,5 %	7,9 %
Finanzdienstleister	10,3 %	
Kreditinstitute	7,2 %	5,1 %
Versicherungen	3,1 %	3,9 %
Handel	4,9 %	8,4 %
TIMES	10,6 %	8,3 %
Professional Services	6,7 %	8,3 %
Healthcare	6,4 %	6,8 %
Öffentliche Verwaltung	1,4 %	6,7 %
Energie- und Wasserversorger	5,2 %	4,7 %
Verkehr und Gastgewerbe	1,3 %	3,8 %

ein besseres Ergebnis verhindert. In schwierigem Fahrwasser bewegten sich 2015 weiterhin die Finanzdienstleister sowie die Energie- und Wasserversorger. Hier verändern sich die angestammten Geschäftsmodelle zurzeit gravierend. Völlig neue Wettbewerber verschärfen die Marktsituation erheblich.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung in der Breite hat auch dazu geführt, dass bei einem Großteil der Branchen die Nachfrage der Unternehmen nach Unterstützung bei der Personalsuche stärker ausfiel als ein Jahr zuvor. In 12 von insgesamt 15 untersuchten Branchen verzeichneten die Personalberater im Jahr 2015 ein höheres Wachstum.

Eine noch größere Bedeutung besitzt jedoch für die Recruitingspezialisten, wenn die traditionell stärksten Auftraggeber vermehrt Suchaufträge vergeben. Das war 2015 der Fall. Besonders die beiden Branchen mit dem höchsten Marktanteil am Umsatz der Personalberatungsbranche hatten einen hohen Bedarf an Fach- und Führungskräften. Der Maschinenbau und die Konsumgüterindustrie (mit jeweils einem Anteil von 13,3 Prozent am Gesamtumsatz) steuerten mit einem Wachstum von 8,8 Prozent bzw. 8,2 Prozent zur guten Marktentwicklung der Personalberater maßgeblich bei. Auch die TIMES-Branche – mit einem Marktanteil von 10,6 Prozent drittstärkste Nachfragergruppe – unterstrich mit einem Plus von 8,3 Prozent ihre hohe Einstellungsbereitschaft im Jahr 2015.

Kräftigere Impulse für das Personalberatergeschäft gingen 2015 ebenfalls von folgenden Branchen aus: Fahrzeugbau (+ 7,9 %, im Vergleich 2014: + 6,9 %), Professional Services (+ 8,3 %, im Vergleich 2014 + 5,8 %), Handel (+ 8,4 %, im Vergleich 2014: + 6,2 %) und Chemie/Pharma (+ 7,4 %, im Vergleich 2014: 4,5 %)

Die Kreditinstitute traten nach zwei schwächeren Jahren in Folge mit einem Umsatzplus von 5,1 Prozent (2014: 3,3 %) wieder mit stärkerer Nachfrage nach Personalberaterdienstleistungen in Erscheinung. Vielleicht macht sich hier bemerkbar, dass der vehemente Wandel im Finanzierungsgeschäft zu vermehrten Recruitingaktivitäten führt, um Fach- und Führungskräfte mit fehlenden Qualifikationen – z.B. hinsichtlich Digitalität – zu gewinnen.

AUSBLICK 2016

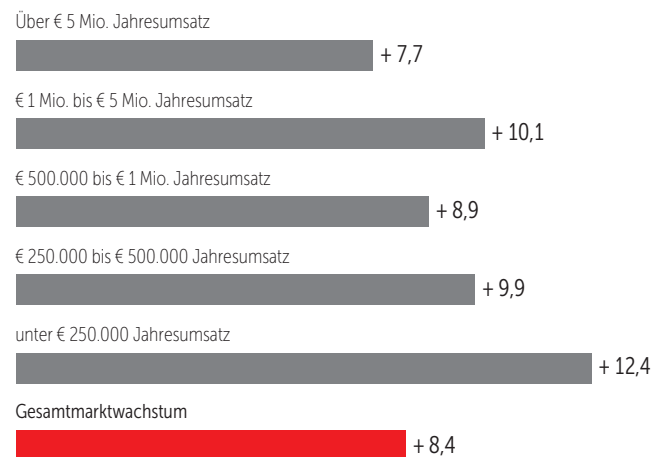
Die Vorhersagen der Bundesregierung, von Wirtschaftsforschern und internationalen Organisationen für die deutsche Konjunktur im Jahr 2016 differieren zwischen + 1,3 und + 1,8 Prozent. Insgesamt gehen alle Prognosen von einem stabilen Wirtschaftswachstum aus. Die Inlandsnachfrage soll nach Einschätzung der Bundesregierung im laufenden Jahr um 2,3 Prozent steigen und damit stärker als 2015 (+ 1,6 %). Sowohl bei Exporten als auch bei den Einfuhren werden geringere Zuwachsraten als 2015 erwartet.

Für den Arbeitsmarkt erwarten Experten für das Jahr 2016 einen weiteren Beschäftigungsanstieg. Nach einem Plus von 0,8 Prozent im Jahr 2015 soll das Plus in diesem Jahr 0,9 Prozent betragen. Insgesamt bildet der erwartete Beschäftigungsaufbau zusammen mit anhaltenden Einkommenssteigerungen die Grundlage der binnenwirtschaftlichen Dynamik in Deutschland.

Überraschend hoch fällt angesichts der weiterhin guten, aber nicht überragenden Konjunkturaussichten die Markteinschätzung der Personalberater für die eigene Branche aus. Die Prognose der Marktteilnehmer liegt für 2016 bei einem Plus von 8,4 Prozent (2015: + 6,8 %).

Der Optimismus erstreckt sich über alle Größenklassen, wenn gleich er bei den großen Recruitingspezialisten mit einem Plus von 7,7 Prozent verhaltener ausfällt. Besonders die kleineren Personalberatungsunternehmen zeigen sich sehr

GRAFIK 4: DURCHSCHNITTLICHES PROGNOSTIZIERTES UMSATZWACHSTUM, 2016 (IN %)



zuversichtlich (durchschnittliche Umsatzprognose + 12,4 %). Die positive Markteinschätzung wird von den Marktteilnehmern in der Breite getragen. Je nach Größenklasse haben 70 bis 78 Prozent der Personalberater eine positive Umsatzprognose abgegeben.

Im Vergleich zum Vorjahr nimmt auch die Einstellungsbereitschaft in den Personalberatungsgesellschaften wieder zu. Während in der vergangenen Marktbefragung nur 47 Prozent der großen Marktteilnehmer mit mehr als 3 Millionen Euro

TABELLE 10: MITARBEITERVERÄNDERUNGEN, 2016

Anteil Unternehmen, die netto ... einstellen wollen	Berater (inkl. Unternehmensleitung)	Researcher	Backoffice
Große Personalberatungsunternehmen (über € 3 Mio)	75 %	65 %	47 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	45 %	18 %	12 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen (unter € 500.000)	11 %	15 %	17 %
Anteil Unternehmen, die netto ... abbauen wollen	Berater (inkl. Unternehmensleitung)	Researcher	Backoffice
Große Personalberatungsunternehmen (über € 3 Mio)	0 %	6 %	7 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	2 %	3 %	2 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen (unter € 500.000)	1 %	2 %	2 %

TABELLE 11: WACHSTUMSPROGNOSE NACH BERATUNGSFELDERN, 2016

	Prognose 2016
Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten	9,1 %
Management Development	6,4 %
Executive Coaching	5,9 %
Talent Management	5,8 %
Sonstige HR-Beratung	5,1 %
Managementdiagnostik	4,9 %
Employer Branding	4,7 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	4,2 %
Outplacementberatung	4,0 %
Klassische Unternehmensberatung	3,6 %

Jahresumsatz angegeben haben, zusätzliche Berater einstellen zu wollen, so sind es in der aktuellen Studienbefragung 75 Prozent. Einen Stellenabbau plant so gut wie kein Recruiter. Beide Studienergebnisse belegen den optimistischen Konjunkturausblick der deutschen Personalberater für 2016.

Von besonderer Bedeutung für das Recruitinggeschäft ist in jedem Jahr, wie die Personalberater die Nachfrageentwicklung ihrer besonders wichtigen Klientenzielgruppen einschätzen. Aus dem Verarbeitenden Gewerbe, mit einem Nachfrageanteil am Gesamtumsatz von 45,7 Prozent im Jahr 2015 das stärkste Segment, erwarten die Personalberater durchgängig Impulse. Besonders für die Branchen Maschinenbau (+ 9,6 %) und Chemie/Pharma (+ 8,7 %) sollen vermehrt Suchaufträge vergeben werden. Besonders hoch im Vergleich zum Vorjahr liegt die prognostizierte Steigerungsrate für die Versicherungsbranche, einem erwarteten Plus von 9,6 Prozent im Jahr 2016 steht ein Plus von 3,9 Prozent im Jahr 2015 gegenüber. Kräftigeren Rückenwind bei der Auftragsvergabe erwarten die Personalberater im laufenden Jahr auch von den Klienten aus dem Fahrzeugbau (Prognose für 2016: + 8,1 %), der Healthcare-Branche (Prognose für 2016: + 9,9 %) oder dem Segment Professional Services, z.B. Wirtschaftsprüfungen, Steuerberatungen,

TABELLE 12: WACHSTUMSPROGNOSE NACH KLIENTENBRANCHEN, 2016

	Prognose 2016
Verarbeitendes Gewerbe	
Maschinenbau	9,6 %
Chemie/Pharma	8,7 %
Fahrzeugbau	8,1 %
Konsumgüterindustrie	7,9 %
sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	6,9 %
Finanzdienstleister	
Versicherungen	9,6 %
Kreditinstitute	5,5 %
Healthcare	9,9 %
Energie- und Wasserversorger	9,8 %
Öffentliche Verwaltung	9,8 %
Professional Services	9,7 %
Handel	8,1 %
TIMES	6,4 %
Verkehr und Gastgewerbe	3,5 %

Unternehmensberatungen, Rechtsanwaltskanzleien (Prognose für 2016: + 9,7 %).

Hinsichtlich der Beratungsfelder sollen die Impulse für die erwartete gute Branchenkonjunktur nach Einschätzung der Marktteilnehmer vor allem aus dem Stammgeschäft – Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten – mit + 9,1 Prozent kommen. Managementdiagnostik, das zweitstärkste Beratungsfeld, kommt in der Einschätzung der Personalberater auf ein Potenzial von + 4,9 Prozent. Eine gute Nachfrage nach erweiternden Dienstleistungen wird in für die Beratungsfelder Management Development (+ 6,4 % bei einem Marktanteil 2015 von 1,5 %), Executive Coaching (+ 5,9 % bei einem Marktanteil 2015 von 1,0 %) sowie Talent Management (+ 5,8 % bei einem Marktanteil 2015 von 0,3 %) prognostiziert.

■ Für die vorliegende Marktstudie wurden die Personalberater um ihre Einschätzung zu einer Vielzahl von Thesen gebeten, die aktuell und in den nächsten Jahren – z.B. in den Themenfeldern Markt- und Anbieterentwicklung, Klientenbeziehung, Honorare oder Kandidaten – die Berufspraxis der Personalberater prägen bzw. prägen werden.

Eine besonders hohe Zustimmung der Marktteilnehmer erhielt die Trendaussage, dass eine qualitativ hochwertige Kandidatenpflege immer wichtiger wird. 96 Prozent der Personalberater stimmten dieser These zu, die Hälfte äußerten sogar ihre volle Zustimmung. Die Bedeutung des Themas zeigt sich auch in der hohen Zustimmung, die durch die Recruitingfirmen aller Größenklassen erfolgte.

Trendthese 4 greift die stattfindende Qualitätsspreizung in der Personalberaterbranche ebenfalls inhaltlich auf. Dass sich der Markt immer stärker zwischen Anbietern mit Qualitätsprozessen sowie tiefgehender Personalberatung und schneller, preisgünstiger Rekrutierung aufteilt, konstatieren 84 Prozent der Personalberater. Auch hier liegen die Einschätzungen in den einzelnen Größenklassen sehr nahe beieinander.

Parallel beobachten die Such- und Auswahl spezialisten auf der Kandidatenseite eine zunehmende Aversion gegenüber einer oft ungezielten und überzogenen Ansprache über die Sozialen Medien. 83 Prozent stimmen dieser Trendthese zu. Gleichzeitig sind Dreiviertel der Marktteilnehmer in Trendthese 8 der Meinung, dass Kandidaten ohne aussagekräftige Profile in Online-Karrierenetzwerken zunehmend schlechtere Karriereoptionen haben werden.

Weiterhin: Digitale Prozessschritte sind bei einer ganzheitlichen Personalsuche heute schon selbstverständlich, davon sind 81 Prozent der Marktteilnehmer in Trendthese 5 überzeugt. Dazu passt die Zustimmung von 82 Prozent der Personalberater zur Trendaussage 6, dass die Zahl alternativer und in der Regel digital getriebener Geschäftsmodelle im Personalberatungsmarkt weiter zunimmt.

TOP-TRENDS IN DER PERSONALBERATUNGSBRANCHE

Trendthese 1: Eine qualitativ hochwertige Kandidatenpflege wird immer wichtiger.

Trendthese 2: Insbesondere die größeren Unternehmen und Konzerne werden über eigene Recruitingabteilungen versuchen, Positionen zu besetzen, für die heute noch Personalberater beauftragt werden.

Trendthese 3: Die Zahl der Kandidaten, die aufgrund oft ungezielter und überzogener Ansprache über die sozialen Medien nicht mehr angesprochen werden möchten, steigt.

Trendthese 4: Die Aufteilung des Marktes in „schnelle und preisgünstige Rekrutierung“ versus „qualitätsprozess- und tiefgehende Personalberatung“ wird im Executive Segment noch stärker spürbar.

Trendthese 5: Digitale Prozessschritte sind bei einer ganzheitlichen Personalsuche heute schon selbstverständlich.

Trendthese 6: Im Personalberatungsmarkt nimmt die Zahl alternativer und in der Regel digital getriebener Geschäftsmodelle weiter zu.

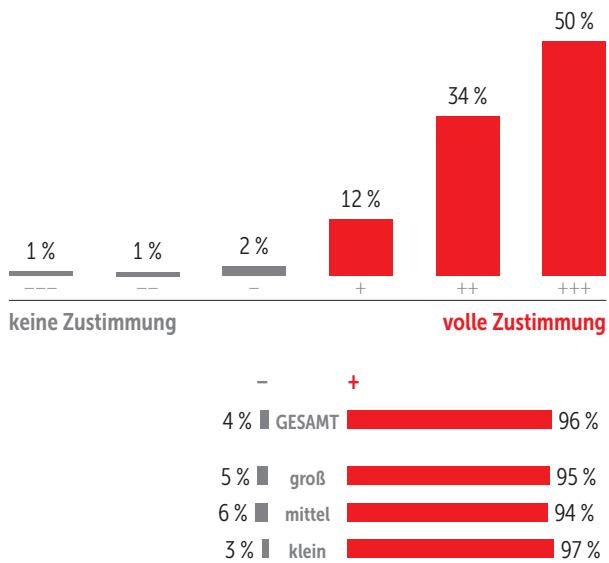
Trendthese 7: Das stärkste Motiv von Kandidaten für einen Stellenwechsel liegt in einer besseren Weiterentwicklungsmöglichkeit.

Trendthese 8: Kandidaten ohne aussagekräftige Profile in Online-Karrierenetzwerken werden zunehmend schlechtere Karriereoptionen haben.

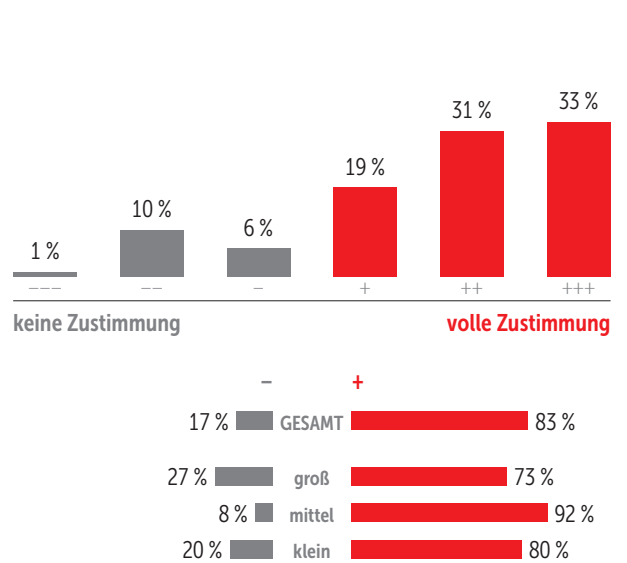
Trendthese 9: Vor allem mittelständische Unternehmen werden stärker als bisher über Executive Search versuchen, Top-Kandidaten zu finden.

Trendthese 10: Nicht für das Generieren von möglichst vielen Daten, sondern für die Interpretation aufgrund von Erfahrung und Fachwissen werden Klienten bereit sein, höhere Honorare an Personalberater zu zahlen.

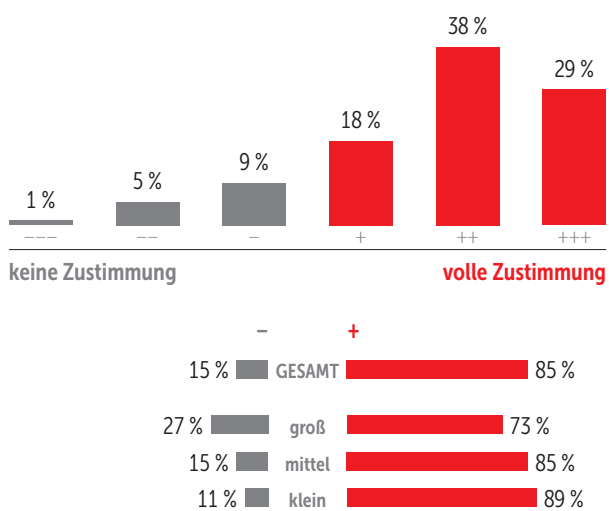
TRENDTHESE 1: EINE QUALITATIV HOCHWERTIGE KANDIDATENPFLEGE WIRD IMMER WICHTIGER.



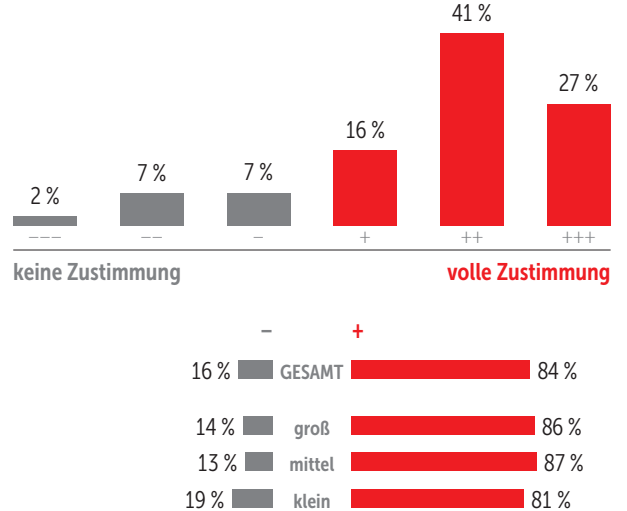
TRENDTHESE 3: DIE ZAHL DER KANDIDATEN, DIE AUFGRUND OFT UNGEZIELTER UND ÜBERZOGENER ANSPRACHE ÜBER DIE SOZIALEN MEDIEN NICHT MEHR ANGESPROCHEN WERDEN MÖCHTEN, STEIGT.



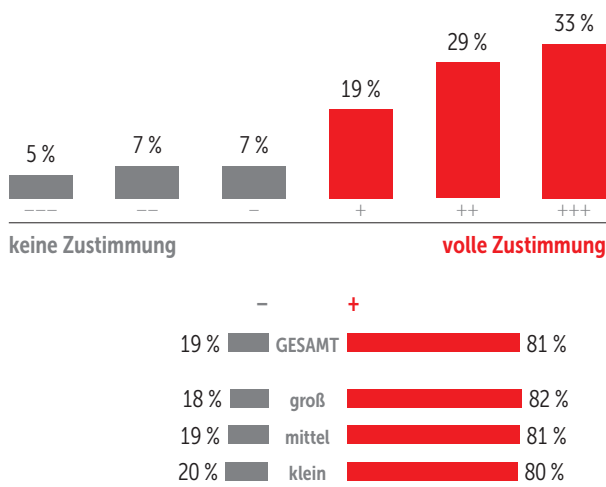
TRENDTHESE 2: INSBESONDERE DIE GRÖßEREN UNTERNEHMEN UND KONZERNE WERDEN ÜBER EIGENE RECRUITINGABTEILUNGEN VERSUCHEN, POSITIONEN ZU BESETZEN, FÜR DIE HEUTE NOCH PERSONALBERATER BEAUFTRAGT WERDEN.



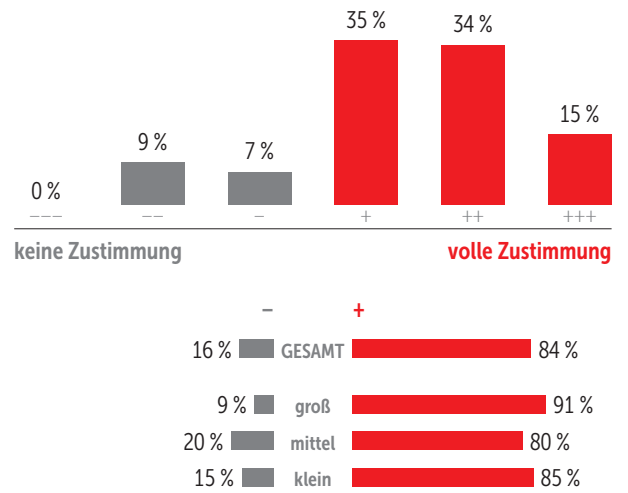
TRENDTHESE 4: DIE AUFTEILUNG DES MARKTES IN „SCHNELLE UND PREISGÜNSTIGE REKRUTIERUNG“ VERSUS „QUALITÄTS-PROZESS- UND TIEFGEHENDE PERSONALBERATUNG“ WIRD IM EXECUTIVE SEGMENT NOCH STÄRKER SPÜRBAR.



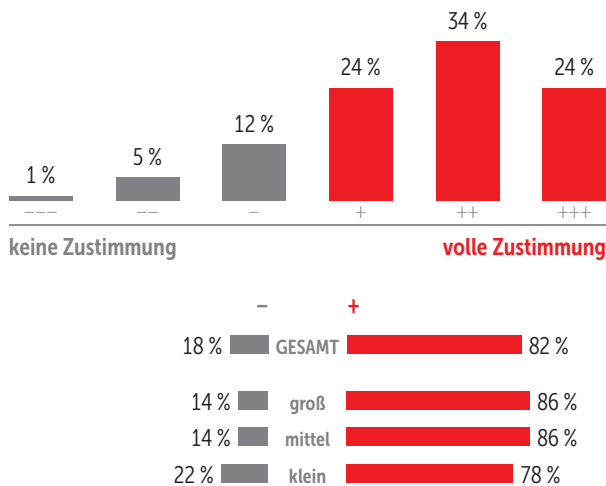
TRENDTHESE 5: DIGITALE PROZESSCHRITTE SIND BEI EINER GANZHEITLICHEN PERSONALSUCHE HEUTE SCHON SELBSTVERSTÄNDLICH.



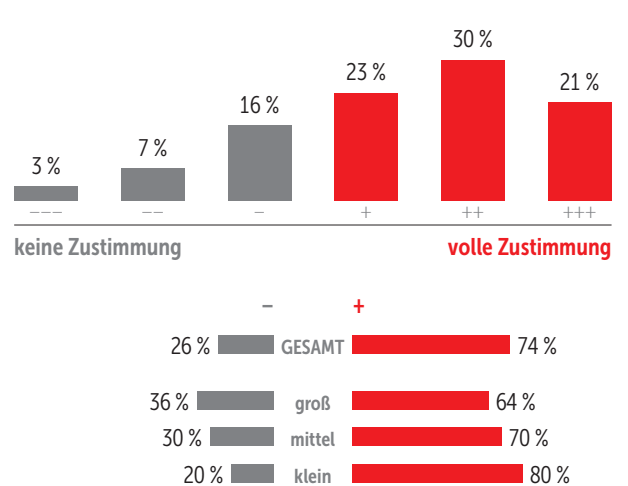
TRENDTHESE 7: DAS STÄRKSTE MOTIV VON KANDIDATEN FÜR EINEN STELLENWECHSEL LIEGT IN EINER BESSEREN WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEIT.



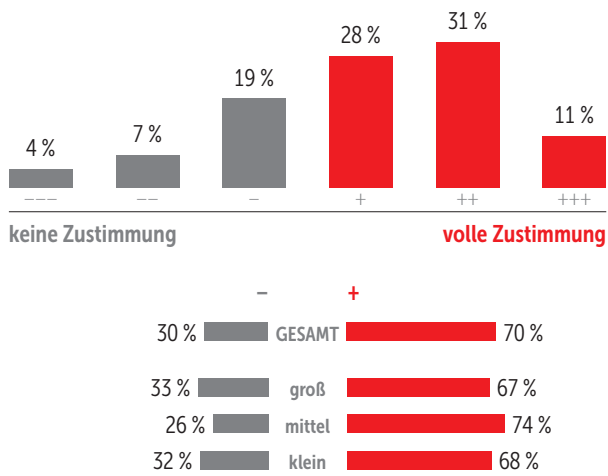
TRENDTHESE 6: IM PERSONALBERATUNGSMARKT NIMMT DIE ZAHL ALTERNATIVER UND IN DER REGEL DIGITAL GETRIEBENER GESCHÄFTSMODELLE WEITER ZU.



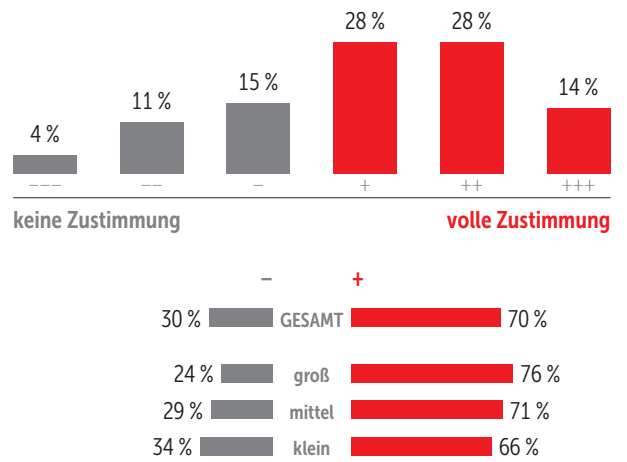
TRENDTHESE 8: KANDIDATEN OHNE AUSSAGEKRÄFTIGE PROFILE IN ONLINE-KARRIERENETZWERKEN WERDEN ZUNEHMEND SCHLECHTERE KARRIEREOPTIONEN HABEN.



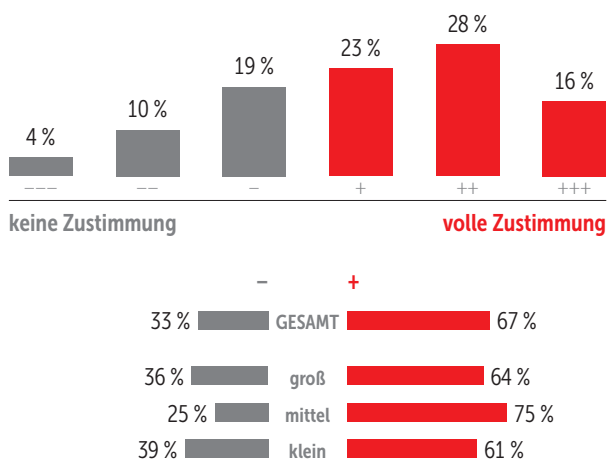
TRENDTHESE 9: VOR ALLEM MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN WERDEN STÄRKER ALS BISHER ÜBER EXECUTIVE SEARCH VERSUCHEN, TOP-KANDIDATEN ZU FINDEN.



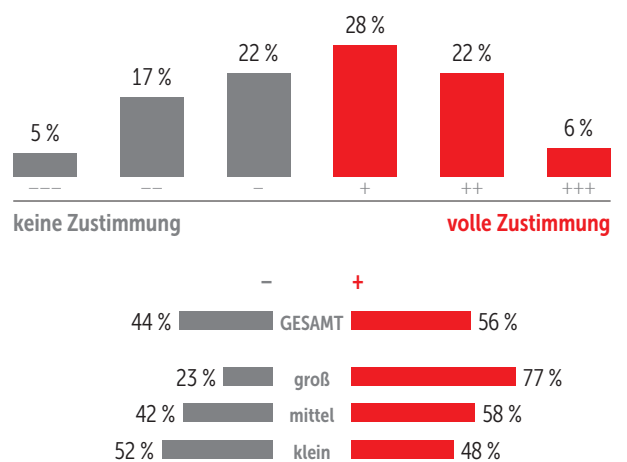
TRENDTHESE 11: DIE EINBEZIEHUNG VON KLIENEN ÜBER TRANSPARENTE PROZESSE UND DATENBANKMÖGLICHKEITEN NIMMT ZU.



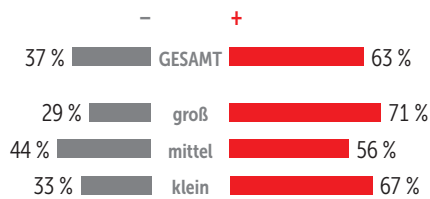
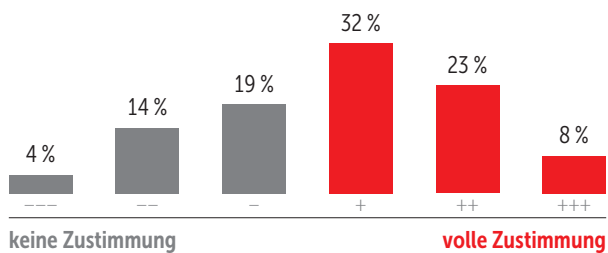
TRENDTHESE 10: NICHT FÜR DAS GENERIEREN VON MÖGLICHTST VIELEN DATEN, SONDERN FÜR DIE INTERPRETATION AUFGRUND VON ERFAHRUNG UND FACHWISSEN WERDEN KLIENEN BEREIT SEIN, HÖHERE HONORARE AN PERSONALBERATER ZU ZAHLTEN.



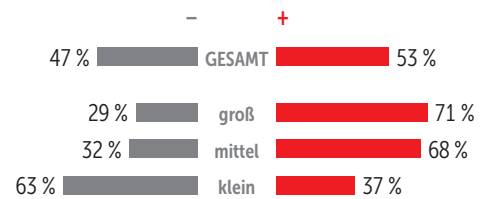
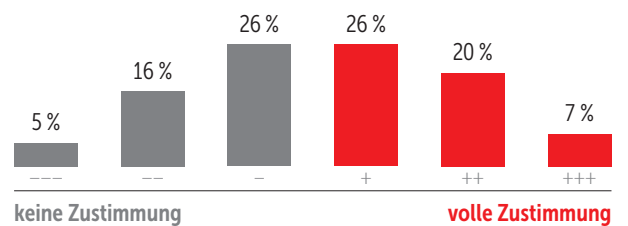
TRENDTHESE 12: DIE AKTIVE NACHFRAGE DER KLIENEN NACH EINEM HÖHEREN ANTEIL PRÄSENTIERTER WEIBLICHER KANDIDATEN WIRD INSGESAMT ZUNEHMEN.



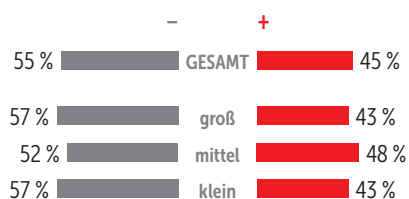
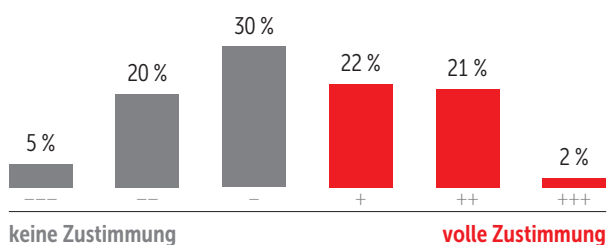
TRENDTHESE 13: GROSS- UND KONZERNUNTERNEHMEN HABEN KLARE VORSTELLUNGEN BEZÜGLICH IHRER DIVERSITY-STRATEGIE.



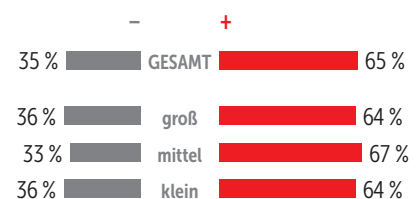
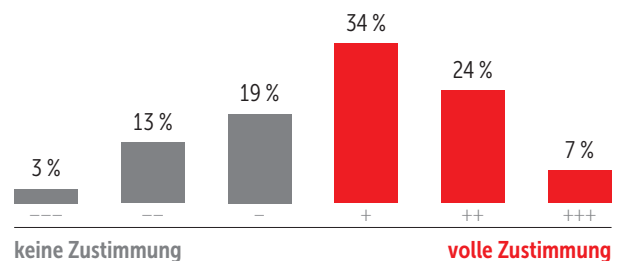
TRENDTHESE 15: DER EINSATZ EIGNUNGSDIAGNOSTISCHER INSTRUMENTE WIRD VON DEN KLIENTENUNTERNEHMEN ALS ZUNEHMEND WICHTIGES QUALITÄTSMERKMAL WAHRGENOMMEN.



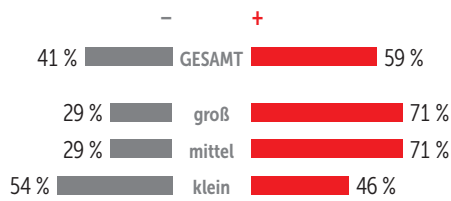
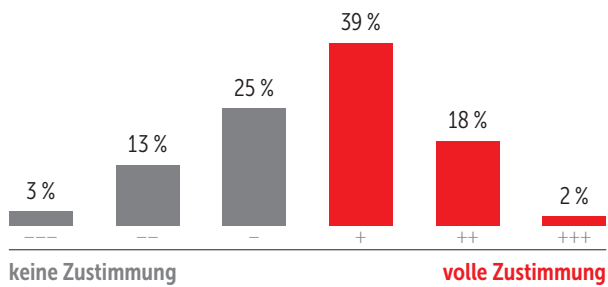
TRENDTHESE 14: ONBOARDING VON NEUEN MITARBEITERN DURCH DEN PERSONALBERATER WIRD SEITENS DER KLIENTENUNTERNEHMEN ZUNEHMEND GEFRAGT.



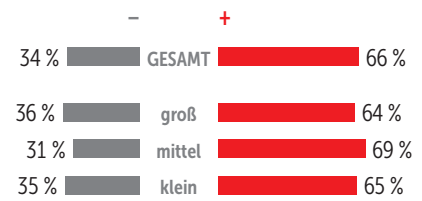
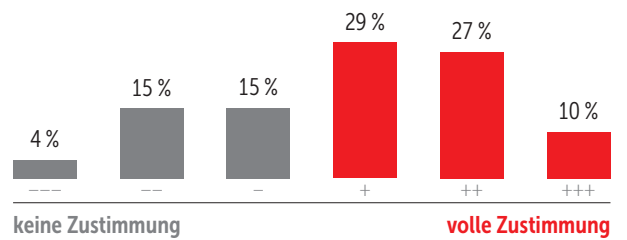
TRENDTHESE 16: IN DEN USA IST DIE PERSONALBERATUNG KORN FERRY DURCH DEN KAUF DES PERSONALDIENSTLEISTERS HAY GROUP ZU EINEM KOMPLETTANBIETER VON PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GEWORDEN. DIESER FUSIONSTREND WIRD SICH IN DEN NÄCHSTEN JAHREN VORSETZEN.



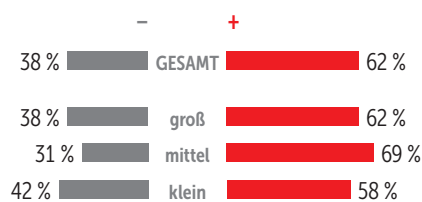
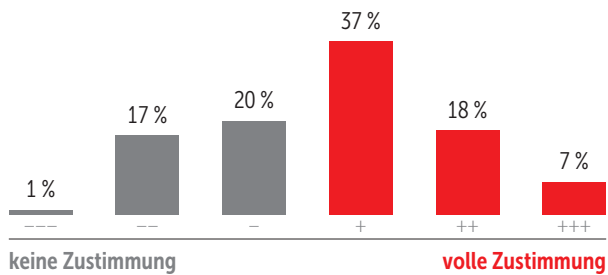
TRENDTHESE 17: UM DIE GESETZTEN ZIELE FÜR EINE GRÖßERE DIVERSITY IN DEN UNTERNEHMEN ZU ERREICHEN, WERDEN KÜNFTIG VERSTÄRKT PERSONALBERATER BEAUFTRAGT.



TRENDTHESE 19: DURCH VERÄNDERTE EINSTELLUNGEN WIRD DAS THEMA GEHALT BEI DEN KANDIDATENGESPRÄCHEN ZUGUNSTEN DES THEMAS „WORK-LIFE-BALANCE“ ERKENNBAR WENIGER WICHTIG.



TRENDTHESE 18: DIE NACHFRAGE DER KLIENTEN BEI DER UNTERSTÜTZUNG IM TALENTMANAGEMENT WIRD IN DEN NÄCHSTEN 2-3 JAHREN DEUTLICH STEIGEN.



ANHANG STUDIENLEGENDE

Größenklassen

- **Große Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit mehr als € 3 Mio. Jahresumsatz
- **Mittelgroße Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen € 500.000 und € 3 Mio.
- **Kleinere Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit weniger als € 500.000 Jahresumsatz

Kundenbranchen

(nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008)

- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 10 bis 18, 31): u.a. Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung, Textil- und Bekleidungsindustrie, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung von Möbeln, Schmuck und Spielwaren
- **Fahrzeugbau** (Klassen 29 und 30): u.a. Herstellung von Kfz und Fahrzeugteilen, Schiffbau, Luft- und Raumfahrzeugbau
- **Chemie/Pharma** (Klassen 20 und 21): u.a. Herstellung von chemischen Grundstoffen, Schädlingsbekämpfungsmitteln, Anstrichmitteln & Druckfarben, pharmazeutischen Erzeugnissen, Waschmitteln und Chemiefasern
- **Maschinenbau** (Klasse 28): u.a. Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung von mechanischer Energie, von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen oder Werkzeugmaschinen
- **Finanzdienstleister** (Klassen 64 bis 66): u.a. Kreditgewerbe, Versicherungsgewerbe sowie mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten (z.B. Effektenbörsen oder Versicherungsmakler)
- **TIMES** (Klassen 61 bis 63): Telekommunikation, Informationstechnologie, Multimedia, Entertainment (Unterhaltungselektronik) und Sicherheitsdienste
- **Verkehr und Gastgewerbe** (Klassen 49 bis 53, 55, 56): u.a. Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Hotellerie, Restaurants, Gaststätten und Kantinen
- **Energie- und Wasserversorgung** (Klassen 35 bis 39): u.a. Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärmeversorgung und Wasserversorgung
- **Groß- und Einzelhandel** (Klassen 45 bis 47)
- **Healthcare** (Klasse 86): u.a. Krankenhäuser, Arztpraxen, Tierarztpraxen oder Altenwohnheime
- **Sonstige Dienstleistungen** (Klassen 77 bis 82): u.a. Abwasser- und Abfallbeseitigung, Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen, politische Parteien, Kultur, Sport, Unterhaltung, Wäscherien und chemische Reinigungen
- **Public Sector** (Klasse 84): u.a. öffentliche Verwaltungen, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Sozialversicherung

DER BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER BDU E.V.

■ Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. sind aktuell rund 500 Unternehmen aus der Management-, Personal- sowie IT- Beratungsbranche organisiert, davon knapp 100 Personalberatungsfirmen. Mit diesen Mitgliedsunternehmen vertritt der Verband etwa 13.000 Berater in Deutschland. Damit zählt der BDU weltweit zu den drei führenden Wirtschafts- und Berufsverbänden der Consultingwirtschaft. Dabei fußt die Arbeit des Verbandes auf zwei Säulen: Einerseits vertritt er die rechtlichen, politischen und medialen Interessen der Gesamtbranche, zum anderen bietet er seinen Mitgliedern Services wie Benchmarks, Networking, fachliche Weiterbildung und einen Qualitätsnachweis gegenüber den Endkunden. Er versteht sich dabei als unabhängiger, neutraler Zusammenschluss von besonders qualifizierten Marktteilnehmern.

In regelmäßigen Marktstudien erarbeitet der BDU wichtige Zahlen und Fakten zur Entwicklung des allgemeinen Unternehmens- und Personalberatermarktes und wichtiger Beratungsfelder. Spezialstudien, zum Beispiel zu den Themen Vergütung, Honorare oder Key Performance Indicators bilden die Grundlage für den Vergleich der Marktteilnehmer untereinander. Mit Panelbefragungen werden Einschätzungen zu aktuellen Themen mit Relevanz in komprimierter Form erhoben und veröffentlicht.

Ein zentrales Anliegen des Verbandes ist es, durch vielfältig angelegte Qualitätsinitiativen zur ständigen Verbesserung der wirtschaftsnahen Dienstleistung beizutragen. Grundsätze, Leitfäden oder Standards dienen sowohl Mitgliedsunternehmen, aber auch den übrigen Beratungen als Maßstab ihrer Tätigkeit. Beispiele hierfür sind insbesondere die BDU-Berufsgrundsätze für Unternehmens- und Personalberater. Es kommen die Grundsätze ordnungsgemäßer Planung (GoP), die Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB) oder die Standards ordnungsgemäßer Nachfolgeberatung hinzu. Alle Ausarbeitungen bieten auch den Klienten oder Kandidaten eine verlässliche Orientierung.

Der BDU bietet eine Reihe von unterschiedlichen Netzwerkformaten – Fachverbände, Branchenkongresse, Fachkongresse, Thinktanks, Best-Practice-Treffen u.v.m. – an, die entweder in

festen oder agilen Organisationsstrukturen den offenen, fachlichen Informations- und Gedankenaustausch ermöglichen. Je nach Intention und Intensität entstehen hieraus Themendossiers oder weiterführende Initiativen, wie Messebeteiligungen oder Themenpublikationen. Speziell in den nach Beratungsschwerpunkten/Branchen differenzierten Fachverbänden und Arbeitskreisen können die Mitglieder ihr Berater-Know-how weiterentwickeln und Netzwerke bis hin zu Kooperationen bilden. Zwei etablierte Branchenkongresse – der „Deutsche Beratertag“ für die Managementberater und der „Deutsche Personalberatertag“ für die Personalberater – sowie die ebenfalls jährlich durchgeführten Fachkonferenzen Sanierung und Finanzierung unterstreichen den Anspruch des Verbandes, Verbesserungen der Beratungskompetenz auch bei Nichtmitgliedern zu erreichen. Dies gilt auch für das umfangreiche und auf die Bedarfe der Branche zugeschnittene Seminarangebot.

Der BDU vertritt die Interessen seiner Mitglieder aktiv in nationalen und internationalen Organisationen. Er ist Mitglied im Bundesverband der Freien Berufe (BFB) und in einem Netzwerk von Verbänden aus der Kreativwirtschaft. In der weltweiten Vereinigung zur Qualitätssicherung in der Unternehmensberatung, dem International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI), setzt sich der deutsche Branchenverband dafür ein, Beratungsleistungen auf hohem Niveau und mit anspruchsvollen Standards weltweit vergleichbar zu machen.

Parallel engagiert sich der BDU auf europäischer Ebene im Dachverband European Confederation of Search & Selection Associations (ECSSA) auch für die Berufsgruppe der Personalberater, die auf die Suche, Auswahl und Gewinnung von Fach- und Führungskräften spezialisiert sind. Gemeinsam mit anderen Personalberaterverbänden – zum Beispiel aus Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien – wurden im Laufe der letzten Jahre eine Reihe von Initiativen umgesetzt. So können sich unter anderem die Personalberater von Mitgliedsunternehmen der jeweiligen nationalen Verbände – damit auch die des BDU in Deutschland – zum „Certified Executive Recruitment Consultant CERC“ zertifizieren lassen.

STUDIENLEITUNG JÖRG MURMANN
LAYOUT UND SATZ GIERBERG-MEDIA.DE

▶ DIESE AUSGABE VON „PERSONALBERATUNG IN DEUTSCHLAND“ 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.

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 (0)2 4002178
F +32 (0)2 4002179
EUROPE@BDU.DE

WWW.BDU.DE

PREIS: 89,- €

