



VERGÜTUNG IN DER UNTERNEHMENSBERATUNG 2017/18

industrials
near energy industry
Securities
Electronic co



INHALT

Management Summary	6
Über die Studie	8
Studienmethodik	10
Gewinnmodell der Unternehmensberatung	11
GESAMTVERGÜTUNG	
Betrachtung des Gesamtmarktes	14
Betrachtung der Top-Performer	15
Betrachtung der Low-Performer	16
BRUTTOFESTGEHALT	
Betrachtung des Gesamtmarktes	20
Betrachtung der Top- und Low-Performer	21
Behandlung von Überstunden	22
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG	
Betrachtung des Gesamtmarktes	26
Betrachtung der Top- und Low-Performer	27
Mess- und Zielgrößen zur Berechnung erfolgsabhängiger Bezüge	28

NEBENLEISTUNGEN

Betrachtung des Gesamtmarktes	32
Betrachtung der Top-Performer	33
Betrachtung der Low-Performer	34
Dienstwagenbudget	35
Inanspruchnahme von Nebenleistungen	36

TABELLARISCHE ÜBERSICHT WEITERER KENNZAHLEN	38
--	-----------

ANHANG

Erläuterung der Kennziffern	62
Definition der Hierarchieebenen	63
Tabellenverzeichnis	64
Grafikverzeichnis	65
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	66

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 Consultingbranche, wo das Personal den größten Kostenfaktor darstellt. Hierzu hat der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Zeitraum Mai bis September 2018 rund 2.000 ausgewählte Marktteilnehmer aus der gesamten Consultingbranche befragt.

■ In der Studie wurden unter anderem Kennzahlen aus den Bereichen der fixen und erfolgsabhängigen Vergütung sowie Nebenleistungen erhoben. Die Daten beziehen sich hierbei auf das Geschäftsjahr 2017. Die Kennzahlen wurden in vier verschiedenen Umsatzklassen differenziert. Zusätzlich wurden auf Basis eines Gewinnmodells Top- und Low-Performer definiert, um eine weitere aussagekräftige Vergleichsdimension der Marktteilnehmer zu erhalten.

Die Studie ist im Wesentlichen in sechs Abschnitte unterteilt. Nach einer Einführung mit Erläuterungen zur Nutzung und Methodik wird ein Gewinnmodell der Unternehmensberatung definiert. Anschließend werden die auf Basis des Gewinnmodells gebildeten Top- und Low-Performer (nach Gewinn pro Partner) anhand aussagekräftiger Kennzahlen gegenübergestellt.

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Kennzahlen zur Bewertung der Vergütungsmodelle behandelt. Diese Strukturierung beginnt mit der Gesamtvergütung, woran sich erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sowie die Betrachtung von Nebenleistungen anschließen. Die relevanten Werte werden in aussagekräftigen und übersichtlichen Diagrammen visualisiert, womit ein schneller Überblick und Vergleich ermöglicht wird. Darauf folgt die Darstellung der weiteren Kennzahlen. Diese Kennzahlen werden jeweils nach Umsatzklassen differenziert in detaillierten Tabellen beschrieben. Im Anhang befinden sich die Definitionen der genutzten Kennzahlen, der Hierarchieebenen sowie nützliche Verzeichnisse der dargestellten Tabellen und Diagramme.

Weiterhin sind die Kennzahlen der Top-Performer aufgeführt. Dies bietet die Möglichkeit eines Vergleichs mit besonders erfolgreichen Branchenvertretern. Demgegenüber werden ebenso die Werte der Low-Performer aufgeführt.

Die Studie ermöglicht einen übersichtlichen Benchmark des eigenen Unternehmens mit dem branchenspezifischen Maß-

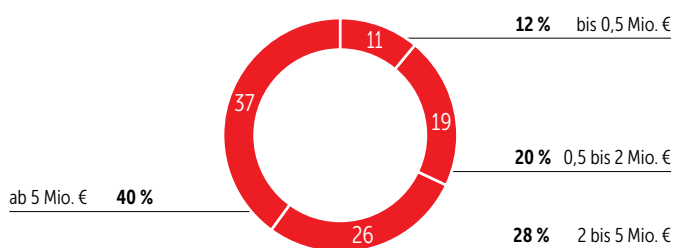
■ **GRAFIK 2: ÄNDERUNG DER VERGÜTUNGSSTRUKTUR IN DEN LETZTEN 3 JAHREN, HÄUFIGKEIT**



stab. Mit dem Wissen über die Kennzahlenwerte des Unternehmens kann eine Einordnung in die Branche, differenziert nach Umsatzklasse, erfolgen.

Die Vergütungsstudie soll zudem ein möglichst breites und differenziertes Feld der deutschen Unternehmensberatungen sowie deren Mitarbeiter abdecken und repräsentieren. Einerseits bestehen vier verschiedene Umsatzklassen, die eine einfache Spiegelung der Unternehmensstruktur ermöglichen. Diese spiegeln zu etwa 70 Prozent Beratungen mit einem Umsatz von mehr als 2 Mio. € wider. Weiterhin werden alle Kennzahlen auch bei über 30 kleineren Beratungen betrachtet.

GRAFIK 3: AUFTEILUNG DER TEILNEHMENDEN UNTERNEHMENSBERATUNGEN NACH JAHRESUMSATZ IN UMSATZKLASSEN



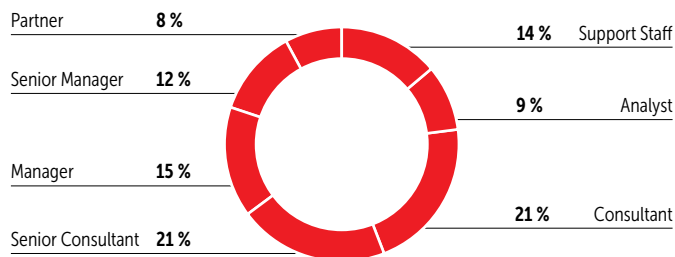
Andererseits wurden vier typische Beratungsschwerpunkte abgefragt. Diese stellen die thematischen Ausprägungen der Strategieberatung, Human Resources, Organisations- und Prozessberatung sowie IT-Beratung dar. Thematische Spezialisierungen mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent am Gesamtumsatz werden in dieser Studie als Schwerpunkt gewertet. Entsprechend der Realität haben einige Unternehmen mehrere Schwerpunkte, wodurch Doppelnennungen bei dieser Betrachtung entstehen.

Es ist zu beachten, dass die Kennzahlen dieser Studie nicht alle Einflussfaktoren auf die Vergütung widerspiegeln können. Das bloße Zurückführen des Erfolgs einer Unternehmensberatung

TABELLE 1: TEILNEHMERSTRUKTUR NACH BERATUNGSSCHWERPUNKT

Beratungsschwerpunkt	Anzahl der Unternehmensberatungen	Anteil
Strategie	32	27 %
Human Resources	13	10 %
Organisation / Prozesse	54	45 %
IT	21	18 %
Summe	120	100 %

GRAFIK 4: AUFTEILUNG DER MITARBEITER NACH HIERARCHIEEBENE



auf einzelne Kennzahlen ist nicht immer realitätsgetreu.

Insbesondere die Struktur der erfolgsabhängigen Bezüge sowie der Nebenleistungen eines Unternehmens ist oftmals von vielfältigen und unterschiedlichen Faktoren abhängig. Diese können von den genutzten Kennzahlen nicht in Gänze erfasst werden. Unterscheidet sich eine Kennzahl des eigenen Unternehmens stark vom Branchendurchschnitt, muss dies daher nicht zwangsläufig positiv oder negativ sein. Es ist jedoch wichtig zu verstehen, wie diese Abweichung entsteht, um dann daraus Rückschlüsse für das unternehmerische Handeln abzuleiten.

TABELLE 2: MITARBEITERSTRUKTUR DER TEILNEHMENDEN UNTERNEHMENSBERATUNGEN NACH HIERARCHIEEBENE

Hierarchieebene	männlich	weiblich	Gesamt
Partner	493	41	534
Senior Manager	719	93	812
Manager	868	165	1.033
Senior Consultant	1.112	289	1.401
Consultant	1.077	358	1.435
Analyst	396	220	616
Support Staff	335	604	939
Summe	5.000	1.770	6.770

■ Grundlage der Studie ist eine Befragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Zeitraum Mai bis September 2018. Von rund 2.000 angeschriebenen Unternehmen aus der gesamten Unternehmensberatungsbranche wurden 94 Fragebögen ausgefüllt zurückgesandt. Von den Rückläufen waren insgesamt 93 verwertbar. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 4,6 Prozent. Der zur Erfassung der Kennzahlen entwickelte Fragebogen, aus den in der Studie untersuchten Bereichen, umfasste 16 Fragen. Die Studie betrachtet den Zeitraum des Geschäftsjahres 2017.

Die Aufteilung der teilnehmenden Unternehmensberatungen nach Umsatzklassen und Beratungsschwerpunkten ist in Grafik 2 und Tabelle 3 dargestellt. Die Werte für den Gesamtmarkt werden gewichtet nach der Anzahl der Mitarbeiter der einzelnen Unternehmen am Gesamtmarkt berechnet.

Datenanalyse

Zur Interpretation der Daten werden die statistischen Kennwerte aus Tabelle 3 herangezogen.

■ **TABELLE 3:** STATISTISCHE KENNWERTE IN DER STUDIE

Kennwert	Erläuterung
Arithmetischer Mittelwert	Das arithmetische Mittel, das Verhältnis der Summe der Fälle zur Anzahl der Fälle.
Gewichteter Mittelwert	Das arithmetische Mittel (vgl. Mittelwert) gewichtet nach den absolut in den teilnehmenden Unternehmen beschäftigten Mitarbeitern.
10 %-Quantil	Das untere Quantil gibt den Wert an, der die unteren 10 % der Datenwerte von den oberen 90 % trennt.
90 %-Quantil	Das obere Quantil gibt den Wert an, der die oberen 10 % der Datenwerte von den unteren 90 % trennt.
Ø Spanne	Diejenigen Werte, die zwischen den minimalen und maximalen Gehältern in den teilnehmenden Unternehmen liegen.



GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter der Unternehmensberatungen setzt sich aus dem Bruttofestgehalt, den erfolgsabhängigen Bezügen sowie den Nebenleistungen zusammen.

Nachfolgend werden dabei sowohl die Werte der einzelnen Bestandteile, aber auch die relative Zusammensetzung der Gesamtvergütung betrachtet. Um einen Vergleich zwischen wirtschaftlich erfolgreichen sowie weniger erfolgreichen Unternehmen zu ziehen, werden zudem die Top- und Low-Performer der Branche gegenübergestellt.

GESAMTVERGÜTUNG

BETRACHTUNG DES GESAMTMARKTES

Die Gesamtvergütung gliedert sich in die Elemente Festgehalt, erfolgsabhängige Bezüge sowie Nebenleistungen. Bezogen auf den Gesamtmarkt beziehen Partner die höchste Gesamtvergütung, wobei dies sowohl für den Gesamtwert als auch für die einzelnen Gehaltsbestandteile gilt. Dabei hat das Beraterlevel Partner außerdem den höchsten Anteil erfolgsabhängiger Bezüge innerhalb der Gesamtvergütung.

Die Kennzahlen Gesamtvergütung sowie der Anteil erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteile nehmen mit abflachender Hierarchieebene innerhalb der Unternehmen ab. Parallel steigt der relative Anteil des Bruttogehaltes an der Vergütung sukzessive an.

GRAFIK 6: GESAMTVERGÜTUNG, GESAMTMARKT, GEWICHTETER MITTELWERT

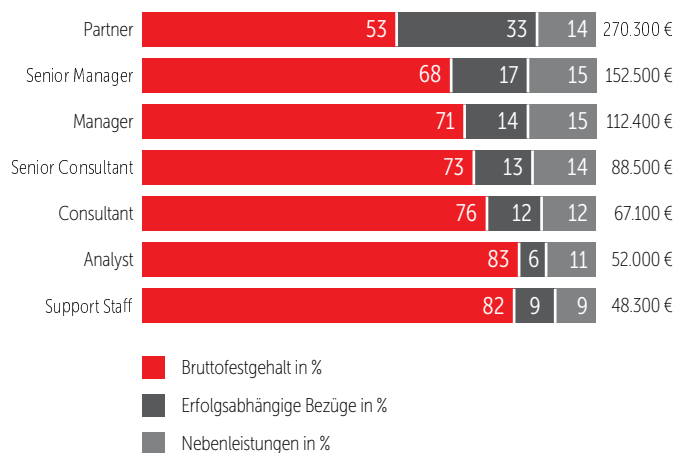


TABELLE 4: GESAMTVERGÜTUNG, GESAMTMARKT, STATISTISCHE KENNWERTE

	Partner	Senior Manager	Manager	Senior Consultant	Consultant	Analyst	Support Staff
	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert	Gewichteter Mittelwert
	10 %-Quantil	10 %-Quantil	10 %-Quantil	10 %-Quantil	10 %-Quantil	10 %-Quantil	10 %-Quantil
	90 %-Quantil	90 %-Quantil	90 %-Quantil	90 %-Quantil	90 %-Quantil	90 %-Quantil	90 %-Quantil
Gesamt	270.300 €	152.500 €	112.400 €	88.500 €	67.100 €	52.000 €	48.300 €
	94.600 €	78.600 €	66.300 €	57.300 €	44.900 €	35.800 €	29.300 €
	335.200 €	186.400 €	129.300 €	97.600 €	74.600 €	56.900 €	61.800 €
Einzelbestandteile							
Bruttofestgehalt	142.600 €	103.400 €	79.600 €	64.500 €	51.000 €	43.200 €	39.400 €
	79.400 €	70.000 €	65.000 €	51.600 €	38.600 €	31.500 €	28.100 €
	204.300 €	126.300 €	99.700 €	74.600 €	55.100 €	51.600 €	54.800 €
Erfolgsabhängige Bezüge	89.700 €	26.400 €	15.900 €	11.600 €	7.800 €	3.200 €	4.300 €
	4.500 €	3.200 €	5.100 €	2.200 €	2.100 €	0 €	0 €
	162.200 €	46.500 €	27.500 €	19.000 €	12.500 €	5.200 €	6.500 €
Nebenleistungen	38.000 €	22.700 €	16.900 €	12.400 €	8.300 €	5.600 €	4.600 €
	1.800 €	1.200 €	500 €	500 €	400 €	200 €	200 €
	44.700 €	18.600 €	19.100 €	15.100 €	12.200 €	7.600 €	6.100 €



ERLÄUTERUNG DER KENNZIFFERN

TABELLE 29: ERLÄUTERUNG 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.
Bruttofestgehalt	Höhe des Bruttofestgehalts (Grundgehalt inkl. Vergütung von Überstunden).
Entwicklung des Bruttofestgehalts	Prozentuale Entwicklung des Bruttofestgehalts im Geschäftsjahr 2017.
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 Bruttofestgehalts, 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.
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.

DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

TABELLE 30: DEFINITION DER HIRARCHIEEBENEN

Hierarchiestufe	Definition
Partner	<p>Sollten mindestens einen der folgenden Punkte erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteilseigner der Firma im gesellschaftsrechtlichen Sinn • Übergeordnete Leitung mehrerer Projekte auf Top-Managementebene • Verantwortlich für einen Geschäftsbereich, einer Industry Practice, die Firma und/oder ein Büro, bzw. Repräsentation dieser nach innen und außen <p>Andere Bezeichnungen: Geschäftsführer, Principal, Senior Partner, Vorstand, Inhaber, Vice-President</p>
Senior Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Ist i. d. R. am Umsatz der eigenen Projekte beteiligt • Ist zuständig für die Akquisition und übergeordnete operative Leitung von mehreren Projekten auf Top-Managementebene • 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 Berater hinein <p>Andere Bezeichnungen: Associate Partner, Associate Principal, Senior Project Manager, Senior Managing Consultant</p>
Manager	<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 • Hat die operative Teamführung inne und führt Kundenpräsentationen durch • Zum Teil bzw. in Ansätzen auch verantwortlich für Kunden und die Geschäftsentwicklung <p>Andere Bezeichnung: Project Manager, Managing Consultant</p>
Senior Consultant	<ul style="list-style-type: none"> • Hat erste Projektleitungserfahrung (meist kleinere Projekte) • Übernimmt die Verantwortung für mehrere Projektmodule • Bringt sich mit kreativen Ideen, analytisch durchdachten und praktikablen Konzepten ganz wesentlich in Projekte ein • Steht im direkten Austausch mit dem Kunden und sichert die perfekte Kundenkommunikation • Erstellt und beteiligt sich an Kundenpräsentationen • Zum Teil auch verantwortlich für Kunden und Geschäftsentwicklung (Anfertigen von Akquisitionspapieren)
Consultant	<ul style="list-style-type: none"> • Einstiegsposition in die Unternehmensberatung. Typischerweise Einstiegsposition für Hochschulabsolventen mit Diplom, Master und/oder Promotion • Bringt sich mit seinem Wissen von Anfang an in Projekte ein • Übernahme der Verantwortung für abgegrenzte Projektmodule • Research und Datenanalyse sowie Dokumentation der Analyseergebnisse <p>Andere Bezeichnungen: Junior Consultant</p>
Analyst	<ul style="list-style-type: none"> • Typischerweise Einstieg für Bachelor-Absolventen und i. d. R. maximal zwei Jahre Verweildauer auf dieser Karrierestufe • Erste Projekterfahrung als Projektassistent • Erledigt sowohl Projekt-, als auch Zuarbeiten (z. B. Research- und Analyseaufgaben, Erstellen von Präsentationen) <p>Andere Bezeichnungen: Research Associate, Consulting Analyst, Associate Consultant</p>
Support Staff	<ul style="list-style-type: none"> • Sind nicht als Berater tätig • Erledigen interne Aufgaben (HR, IT, Marketing, Assistenz, Knowledge-Management, u. a.)

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Teilnehmerstruktur nach Beratungsschwerpunkt	9
Tabelle 2: Mitarbeiterstruktur der teilnehmenden Unternehmensberatungen nach Hierarchieebene	9
Tabelle 3: Statistische Kennwerte in der Studie	10
Tabelle 4: Gesamtvergütung, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte	14
Tabelle 5: Gesamtvergütung, Top-Performer, Statistische Kennwerte	15
Tabelle 6: Gesamtvergütung, Low-Performer, Statistische Kennwerte	16
Tabelle 7: Bruttofestgehalt, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte	20
Tabelle 8: Bruttofestgehalt, Top- und Low-Performer, Statistische Kennwerte	21
Tabelle 9: Erfolgsabhängige Bezüge, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte	26
Tabelle 10: Erfolgsabhängige Bezüge, Top- und Low-Performer, Statistische Kennwerte	27
Tabelle 11: Höhe der Nebenleistungen, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte	32
Tabelle 12: Höhe der Nebenleistungen, Top-Performer, Statistische Kennwerte	33
Tabelle 13: Höhe der Nebenleistungen, Low-Performer, Statistische Kennwerte	34
Tabelle 14: Maximale jährliche Leasingrate für Dienstwagen und Fahrzeugsegment, Gesamtmarkt, Statistische Kennwerte	35
Tabelle 15: Gesamtvergütung nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte	40
Tabelle 16: Gesamtvergütung nach Beratungsschwerpunkten, Statistische Kennwerte	42
Tabelle 17: Bruttofestgehalt nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte	44
Tabelle 18: Bruttofestgehalt nach Beratungsschwerpunkten, Statistische Kennwerte	45
Tabelle 19: Höhe erfolgsabhängiger Bezüge nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte	46
Tabelle 20: Höhe erfolgsabhängiger Bezüge nach Beratungsschwerpunkten, Statistische Kennwerte	47
Tabelle 21: Mess- und Zielgrößen zur Berechnung erfolgsabhängiger Bezüge, Gesamtmarkt, Relative Häufigkeit der Nennung	48
Tabelle 22: Obergrenzenregelung für erfolgsabhängige Bezüge, Relative Häufigkeit der Nennung	49
Tabelle 23: Höhe der Nebenleistungen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte	50
Tabelle 24: Höhe der Nebenleistungen nach Beratungsschwerpunkten, Statistische Kennwerte	52
Tabelle 25: Nutzung der angebotenen Nebenleistungen, Gesamtmarkt, Relative Häufigkeit der Nennung	54
Tabelle 26: Maximale Monatliche Leasingrate für Dienstwagen nach Umsatzklassen, Statistische Kennwerte	58
Tabelle 27: Typisches Fahrzeugsegment von Dienstwagen, Gesamtmarkt, Relative Häufigkeit der Nennung	58
Tabelle 28: Typisches Fahrzeugsegment von Dienstwagen nach Umsatzklassen, Relative Häufigkeit der Nennung	59
Tabelle 29: Erläuterung der Kennziffern	62
Tabelle 30: Definition der Hierarchieebenen	63

GRAFIKVERZEICHNIS

Grafik 1: Entwicklung des Branchenumsatzes von 2008 bis 2017 (in Mrd. €)	6
Grafik 2: Änderung der Vergütungsstruktur in den letzten 3 Jahren, Häufigkeit	8
Grafik 3: Aufteilung der teilnehmenden Unternehmensberatungen nach Jahresumsatz in Umsatzklassen	9
Grafik 4: Aufteilung der Mitarbeiter nach Hierarchieebene	9
Grafik 5: Gewinnmodell der Unternehmensberatung sowie Ermittlung von Top- und Low-Performern	11
Grafik 6: Gesamtvergütung, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	14
Grafik 7: Gesamtvergütung, Top-Performer, Gewichteter Mittelwert	15
Grafik 8: Gesamtvergütung, Low-Performer, Gewichteter Mittelwert	16
Grafik 9: Bruttofestgehalt und Gehaltsentwicklung, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	20
Grafik 10: Bruttofestgehalt, Top- und Low-Performer, Gewichteter Mittelwert	21
Grafik 11: Behandlung von Überstunden, Gesamtmarkt, arithmetischer Mittelwert in %	22
Grafik 12: Erfolgsabhängige Bezüge, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	26
Grafik 13: Mitarbeiteranteil, Gesamtmarkt, Mittelwert	26
Grafik 14: Erfolgsabhängige Bezüge, Top- und Low-Performer, Gewichteter Mittelwert	27
Grafik 15: Häufigkeit mit der Mess- und Zielgrößen zur Berechnung erfolgsabhängiger Bezüge herangezogen werden, Gesamtmarkt, Mittelwert in %	28
Grafik 17: Mess- und Zielgrößen mit dem größten und zweitgrößten Einfluss zur Berechnung erfolgsabhängiger Bezüge, Gesamtmarkt, Mittelwert	29
Grafik 16: Typische Regelung für Obergrenzen erfolgsabhängiger Bezüge, relative Häufigkeit der Nennung	29
Grafik 18: Höhe der Nebenleistungen, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	32
Grafik 19: Höhe der Nebenleistungen, Top-Performer, Gewichteter Mittelwert	33
Grafik 20: Höhe der Nebenleistungen, Low-Performer, Gewichteter Mittelwert	34
Grafik 21: Maximale jährliche Leasingrate für privat nutzbare Dienstwagen, Gesamtmarkt, Mittelwert	35
Grafik 22: In Anspruch genommene Nebenleistungen im Bereich Mobilität, Gesamtmarkt, Mittelwert	36
Grafik 23: In Anspruch genommene Nebenleistungen im Bereich betriebl. Altersvorsorge, Gesamtmarkt, Mittelwert	36
Grafik 24: In Anspruch genommene Nebenleistungen im Bereich Sonderzahlungen, Gesamtmarkt, Mittelwert	37
Grafik 25: In Anspruch genommene Nebenleistungen im Bereich Sonstiges, Gesamtmarkt, Mittelwert	37

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 als 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 in den Dachverbänden European Confederation of Search & Selection Associations (ECSSA) sowie der European Federation of Management Consultancies Associations (FEACO). 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.



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

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

PREIS: 745,- € ZZGL. MWST.

