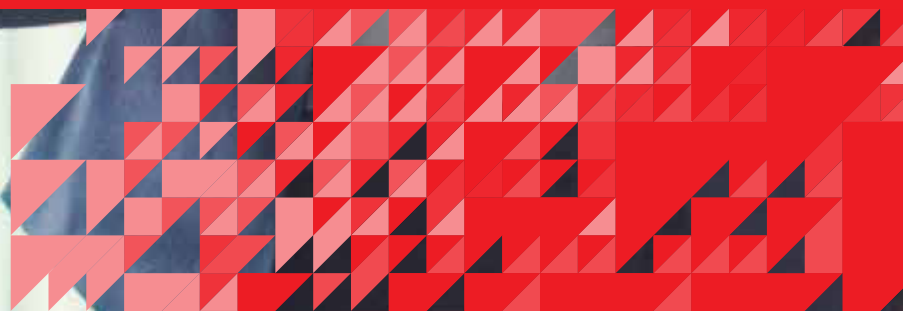




HONORARE IN DER UNTERNEHMENSBERATUNG 2019





INHALT

Management Summary	6
Über die Studie	8
Studienmethodik	10

HÖHE DER TAGESSÄTZE

Betrachtung des Gesamtmarktes	14
Differenzierung nach Projektschwerpunkten	15
Differenzierung nach Umsatzklassen	16
Zugrundeliegende Arbeitsstunden	18
Entwicklung und Prognose der Tagessätze	19

PREISGESTALTUNG

Kriterien zur Preisgestaltung	24
Abrechnungsweise von Projekten	25
Bonusvereinbarungen	26
Kleinste Abrechnungseinheit	27
Abrechnung von Mehrarbeit	28
Rahmenvereinbarungen	29

NEBENKOSTEN

Abrechnung von Reisekosten	32
Abrechnung von Reisezeiten	34
Abrechnung von sonstigen Nebenkosten	36
Differenzierung von Nebenkosten	38
Obergrenzen von Nebenkosten	39

TABELLARISCHE ÜBERSICHT WEITERER KENNZAHLEN

Höhe der Tagessätze	42
Differenzierung von Honoraren	44

ANHANG

Definition der Hierarchieebenen	45
Erläuterung der Kennziffern	46
Tabellenverzeichnis	48
Grafikverzeichnis	49
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	50

ÜBER DIE STUDIE

Häufig kalkulieren Consultingunternehmen die eigenen Honorare nicht nur auf Basis vorhandener Kostenstrukturen und erwünschter Margen, sondern auch auf Basis von verfügbaren Vergleichszahlen aus dem Markt. In diesem Kontext hat der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Zeitraum zwischen Juni und August 2019 rund 3.000 mittelgroße und große Marktteilnehmer aus der gesamten Consulting-Branche zur Teilnahme an der alle drei Jahre durchgeführten BDU-Benchmarkstudie „Honorare in der Unternehmensberatung“ eingeladen.

■ Die BDU-Studie „Honorare in der Unternehmensberatung 2019“ enthält wichtige Informationen zur Höhe der fakturierten Tagessätze, zur Preisgestaltung sowie zur Abrechnung von Nebenkosten. Ergänzt werden diese Informationen um Kennzahlen zur Abrechnung von Mehrarbeit und Rahmenvereinbarungen. Die betrachteten Kennziffern werden in der Regel in drei Hauptumsatzklassen, die sich an der einen oder anderen Stelle in der Studie in jeweils zwei weitere Umsatzklassen unterteilen, sowie nach den klassischen vier Beratungsfeldern Strategieberatung, Prozess- und Organisationsberatung, IT-Beratung und Human Resources-Beratung dargestellt. Hierdurch wird ein differenzierter Blick auf die jeweiligen Honorarspezifika möglich.

Studienstruktur

Die Studie ist in die drei oben beschriebenen Hauptabschnitte unterteilt. Ergänzt werden diese um zusätzliche Detailinformationen zur Höhe der Tagessätze (Kreuzvergleich Beratungsfeld und Größe der betreffenden Unternehmensberatung) sowie um die Definition der im Rahmen der Studie verwendeten Hierarchieebenen im Anhang der Studiendokumentation.

Teilnehmerstruktur

An der Honorarstudie haben sich in diesem Jahr insgesamt 309 Unternehmensberatungen beteiligt. Bei der letzten Honorarstudie vor drei Jahren lag die Teilnehmerzahl noch bei rund 200 Unternehmen. Die teilnehmenden Consultingunternehmen unterscheiden sich in der Größe sowie in der jeweiligen Beratungsspezialisierung.

Das Teilnehmerfeld besteht dabei zur Hälfte aus Unternehmensberatungen unter 1 Mio. Euro Jahresumsatz. Weitere 40 Prozent der Teilnehmer liegen zwischen 1 Mio. Euro und 10 Mio. Euro, rund 10 Prozent der Studienteilnehmer haben im Jahr 2018 einen Umsatz von 10 Mio. Euro oder mehr erzielt.

Insbesondere mittelgroße und große Beratungsunternehmen sind oftmals in mehreren der vier klassischen Beratungsfelder tätig. Im Rahmen dieser Studie liegt per Definition ein Beratungsschwerpunkt in einem oder mehreren Beratungsfeldern vor, wenn der hierauf entfallene Umsatzanteil 30 Prozent übersteigt. Somit können die abgegebenen Zahlen pro Unternehmen maximal drei Beratungsschwerpunkten zugeordnet

■ Grundlage der Studie ist eine Befragung des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Zeitraum von Juni bis August 2019. Die etwa 3.000 kontaktierten Unternehmensberatungen haben 309 Fragebögen ausgefüllt und zurückgesandt, womit eine Rückläuferquote von über 10 Prozent erreicht ist.

Der Fragebogen, der den Teilnehmern der Honorarstudie zugesandt wurde, umfasste 17 Fragen mit weiteren optionalen Antwortmöglichkeiten. Ausgefüllte und zurückgesendete Fragebögen wurden hinsichtlich Plausibilität und Korrektheit überprüft. Bei Bedarf und in Absprache mit den Studienteilnehmern wurden Korrekturen der Daten vorgenommen. Damit konnte eine sehr hohe Datengüte für diese Studie erreicht werden, die eine qualitativ hochwertige und präzise Auswertung der gegenwärtigen Honorarsituation erlaubt.

Aufgrund des hohen Detaillierungsgrades bei der Studienaushwertung ergab sich eine sehr hohe Datengüte für diese Studie. Die hohe Datenqualität erlaubt qualitativ hochwertige und präzise Auswertungen der gegenwärtigen Honorarsituation.

Durch die detaillierte Auswertung hat sich für einzelne Teilnehmern eine so geringe Datendichte ergeben, so dass bei diesen keine repräsentativen Aussagen möglich sind. Diese wurden in der Auswertung und Dokumentation nicht weiter betrachtet und als „nicht signifikant“ (n. s.) gekennzeichnet. Kennwerte, die in der vorliegenden Studie dokumentiert sind, wurden stellenweise gerundet, womit dem Betrachter eine gute Lesbarkeit gewährleistet wird. Insgesamt sind in der Studie fünf verschiedene statistische Kennwerte berücksichtigt. Diese sind in Tabelle 1 erläutert und jeweils mit einem Beispiel versehen.

■ **TABELLE 1: STATISTISCHE KENNWERTE IN DER STUDIE**

Kennwert	Erläuterung
Arithmetischer Mittelwert	Das arithmetische Mittel, das Verhältnis der Summe der Fälle zur Anzahl der Fälle. Jeder Studienteilnehmer fließt zu gleichem Anteil in die Berechnung des arithmetischen Mittelwertes ein.
Gewichteter Mittelwert	Der arithmetische Mittelwert wird für den gewichteten Mittelwert, abhängig von der Kennzahl, nach Unternehmensumsatz, Mitarbeiterzahl oder Unternehmenszahl gewichtet. Die hier ermittelten Werte sollen den Markt genauer abbilden als das Arithmetische Mittel. Die Kennwerte für die Zahl der Beratungen, die Reisekosten in ihren Tagessätzen berücksichtigen, werden bei der Gesamtmarktberchnung anhand der Unternehmenszahl gewichtet.
Standardabweichung	Die Standardabweichung beschreibt die mittlere Abweichung der Datenwerte vom arithmetischen Mittelwert und ist ein Maß für die Streuung der Datenwerte. Je höher die Standardabweichung, desto größer ist die Streuung der Datenwerte. Eine Standardabweichung von ± 750 € gibt an, dass die Datenwerte durchschnittlich 750 € vom Mittelwert abweichen.
10 %-Quantil	Das untere Quantil gibt den Wert an, der die unteren 10 % der Datenwerte von den oberen 90 % trennt. Ein 10 %-Quantil von 1.000 € gibt an, dass 10 % der erhobenen Werte unter 1.000 € liegen und 90 % darüber.
90 %-Quantil	Das obere Quantil gibt den Wert an, der die oberen 10 % der Datenwerte von den unteren 90 % trennt. Ein 90 %-Quantil von 5.000 € gibt an, dass 10 % der erhobenen Werte über 5.000 € liegen und 90 % darunter.

The background image shows a hand pointing at a bar chart on a tablet. The chart has a blue background and white bars. There are various data visualization overlays, including a line graph, a network diagram, and a list of business terms. The overall scene is brightly lit with a warm, orange glow.

NEBENKOSTEN

Im Umgang mit Nebenkosten haben sich unterschiedliche Ansätze bei den Beratungen etabliert. Während einige Unternehmen Nebenkosten über die Tagessätze abdecken, nutzen andere Unternehmen einen Aufschlag auf den Tagessatz. Das folgende Kapitel befasst sich zunächst mit der Abrechnung von Reisekosten, wobei speziell auf die etablierten Aufschläge auf die Tagessätze eingegangen wird. Anschließend wird die Fakturierung von Reisezeiten und sonstigen Nebenkosten betrachtet.

ABRECHNUNG VON REISEZEITEN

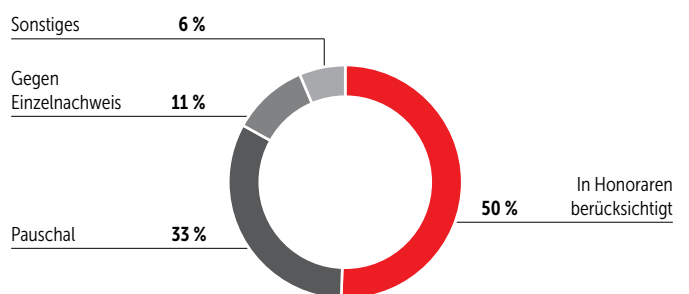
▣ Jedes zweite Beratungsunternehmen fakturiert die anfallenden Reisezeiten seiner Mitarbeiter nicht, sondern berücksichtigt diese bereits in den Tagessätzen. Bei einem Drittel der Beratungsunternehmen werden Reisezeiten mit einer Pauschale in Rechnung gestellt. Nur etwa ein Zehntel der Beratungsunternehmen fakturiert die tatsächlich angefallenen Reisezeiten nach Einzelnachweisen.

Werden die Ergebnisse im Gesamtmarkt nach Umsatzklassen aufgeschlüsselt, lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen. Weiterhin berücksichtigt rund die Hälfte der Studienteilnehmer die Reisezeiten bereits in den Honoraren, wobei der Anteil mit der Größe des Beratungsunternehmens leicht ansteigt. Im Gegensatz dazu sinkt der Anteil derjenigen Studienteilnehmer, die anfallende Reisezeiten pauschal fakturieren mit zunehmender Unternehmensgröße auf etwa 25 Prozent.

Die Detailbetrachtung nach Beratungsschwerpunkten liefert ein ähnliches Bild und weicht nur teilweise von der Gesamtmarkt Betrachtung ab. So sind Reisezeiten bei Projekten mit dem Schwerpunkt IT besonders häufig bereits im Tagessatz enthalten, im Gegenzug kommt eine pauschale Fakturierung seltener zur Anwendung.

Einige Studienteilnehmer (6 Prozent) wenden ein abweichendes Modell zur Fakturierung von Reisezeiten an. Beispielsweise werden Reisezeiten nur dann abgerechnet, wenn sie produktiv genutzt werden (beispielsweise eine Fahrt mit der Bahn). Andere Unternehmensberatungen berechnen für Reisezeiten etwa den halben Stundensatz.

▣ **GRAFIK 20:** ABRECHNUNGSWEISE FÜR ANFALLENDE REISEZEITEN, GESAMTMARKT, GEWICHTETER MITTELWERT



▣ **TABELLE 10:** ABRECHNUNGSWEISE FÜR ANFALLENDE REISEZEITEN, GEWICHTETER MITTELWERT

	In Honoraren berücksichtigt	Pauschal	Gegen Einzelnachweis	Sonstiges
Betrachtung nach Umsatzklassen				
Umsatzklasse < 1 Mio. €	47 %	39 %	9 %	5 %
Umsatzklasse 1 - 10 Mio. €	54 %	25 %	12 %	9 %
Umsatzklasse > 10 Mio. €	57 %	26 %	13 %	4 %
Betrachtung nach Beratungsschwerpunkten				
Strategie	47 %	37 %	12 %	4 %
Prozesse & Organsiation	49 %	31 %	11 %	9 %
IT	54 %	24 %	14 %	8 %
Human Resources	56 %	38 %	4 %	2 %



ANHANG UND WEITERE KENNZAHLEN

TABELLARISCHE ÜBERSICHT WEITERER KENNZAHLEN

Höhe der Tagessätze	42
Differenzierung von Honoraren	44

ANHANG

Definition der Hierarchieebenen	45
Erläuterung der Kennziffern	46
Tabellenverzeichnis	48
Grafikverzeichnis	49
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	50

DEFINITION DER HIERARCHIEEBENEN

TABELLE 17: DEFINITION DER HIRARCHIEEBENEN

Hierarchiestufe	Definition
Partner	<p>Sollten mindestens einen der folgenden Punkte erfüllen: 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> <p>Andere Bezeichnungen: Geschäftsführer, Principal, Senior Partner, Vorstand, Inhaber, Vice-President</p>
Senior Manager	<p>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> <p>Andere Bezeichnungen: Associate Partner, Associate Principal, Senior Project Manager, Senior Managing Consultant</p>
Manager	<p>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 Andere Bezeichnung: Project Manager, Managing Consultant</p>
Senior Consultant	<p>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)</p>
Consultant	<p>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 Andere Bezeichnungen: Junior Consultant</p>
Analyst	<p>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) Andere Bezeichnungen: Research Associate, Consulting Analyst, Associate Consultant</p>
Support Staff	<p>Sind nicht als Berater tätig Erledigen interne Aufgaben (HR, IT, Marketing, Assistenz, Knowledge-Management, u. a.)</p>

ERLÄUTERUNG DER KENNZIFFERN

TABELLE 18: ERLÄUTERUNG DER KENNZIFFERN (1/2)

Kennziffer	Erläuterung
Abrechnung von Nebenkosten	Häufigkeit der Verwendung verschiedener Art und Weisen der Weitergabe der sonstigen Nebenkosten (z. B. Fahrtkosten, Hotelkosten) an den Klienten. Dabei wird zwischen Berücksichtigung in den Honoraren, vom Honorarvolumen abhängigen Pauschalen, Einzelnachweisen und sonstigen Möglichkeiten differenziert.
Aufschläge für Reisekosten	Häufigkeit der Verwendung verschiedener Art und Weisen der Weitergabe der Aufwände durch Reisekosten an den Klienten. Dabei wird zwischen Berücksichtigung in den Honoraren, vom Honorarvolumen abhängigen Pauschalen, Einzelnachweisen und sonstigen Möglichkeiten differenziert.
Abrechnung von Reisezeiten	Häufigkeit der Verwendung verschiedener Art und Weisen der Weitergabe der Aufwände durch Reisezeiten an den Klienten. Dabei wird zwischen Berücksichtigung in den Honoraren, vom Honorarvolumen abhängigen Pauschalen, Einzelnachweisen und sonstigen Möglichkeiten differenziert.
Abrechnungsweise von Projekten	Anteil der Projekte, die auf eine bestimmte Art abgerechnet werden. Dabei wird zwischen Zweithonorar nach Aufwand (z.B. Stunden-/Tagessatz), Festpreis, wert-/erfolgsbasierter Abrechnung oder sonstigen Abrechnungsweisen differenziert.
Arten von Bonusvereinbarungen	Art der Belohnung für erfüllte Bonusvereinbarungen welche im Jahr 2018 getroffen wurden. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten sowie monetären Boni, Unternehmensbeteiligungen/-anteilen und sonstigen Vereinbarungen differenziert.
Aufschläge für Reisekosten	Pauscherl und Prozentualer Aufschlag auf die Tagessätze zur Abdeckung von Reisekosten. Dabbei wird nach Umsatzschwerpunkten differenziert.
Berücksichtigung von Nebenkosten in Honoraren	Anteil der Beratungen, die sonstige Nebenkosten im Tagessatz berücksichtigen. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Berücksichtigung von Reisekosten in Honoraren	Anteil der Beratungen, die Reisekosten im Tagessatz berücksichtigen. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Differenzierung der Tagessätze	Häufigkeit der Anpassung der Honorarhöhe für einzelne Kunden nach spezifischen Kriterien.
Differenzierung von Nebenkosten	Häufigkeit der Differenzierung von Nebenkosten zwischen Hierarchieebenen. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Durchschnittlicher fakturierter Tagessatz	Im Geschäftsjahr tatsächlich erzielttes durchschnittliches Honorar für die Tagesarbeit eines Beraters. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Hierarchiestufen differenziert.
Entwicklung und Prognose der Tagessätze	Prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Tagessatzes der Mitarbeiter seit Anfang 2018 bis zum Zeitpunkt der Studie sowie die erwartete prozentuale Veränderung bis Ende 2020. Hierbei wird zwischen Umsatzschwerpunkten differenziert.
Erfolgsfall für Bonusvereinbarungen	Art der Kennzahlen, welche eine getroffene Bonusvereinbarung erfüllen. Dabei wird zwischen Kosteneinsparung, Umsatzerhöhung, Ertragerhöhung und sonstigen differenziert.
Fakturierung von Mehrarbeit	Ansatz zur Berechnung von Mehrarbeit. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.

 **TABELLE 19: ERLÄUTERUNG DER KENNZIFFERN (2/2)**

Kennziffer	Erläuterung
Kleinste Abrechnungseinheit	Die kleinste vom Unternehmen angebotene Abrechnungseinheit für die eigenen Leistungen. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Obergrenzen für Nebenkosten	Anteil der Beratungen, die Obergrenzen für Nebenkosten festgelegt haben. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Rahmenvereinbarungen	Anteil der Projekte im Geschäftsjahr 2018 die aufgrund bestehender Rahmenvereinbarungen mit dem betreffenden Kunden nicht mehr individuell, d.h. projektbezogen, verhandelt bzw. kalkuliert wurden. Dabei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Vorrangiges Kalkulationskriterium	Hauptkriterium zur Kalkulation der Honorare. Hierbei wird zwischen Umsatzschwerpunkten und Umsatzklassen differenziert.
Zugrundeliegende Arbeitsstunden	Die Arbeitszeit, welche dem fakturierten Tagessatz pro Beratungsschwerpunkt zugrundeliegt.

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Statistische Kennwerte in der Studie	10
Tabelle 2: Fakturierter Tagessatz nach Hierarchieebenen und Beratungsschwerpunkten, statistische Kennwerte	15
Tabelle 3: Fakturierter Tagessatz nach Hierarchieebenen und Umsatzklassen, statistische Kennwerte	17
Tabelle 4: Vorrangiges Kriterium zur Kalkulation der Tagessätze, Gewichteter Mittelwert	24
Tabelle 5: Kleinste angebotene und praktizierte Abrechnungseinheit, Gewichteter Mittelwert	27
Tabelle 6: Fakturierung von Mehrarbeit, Betrachtung nach Umsatzklassen, Rel. Häufigkeit der Nennung	28
Tabelle 7: Anteil der Projekte, die aufgrund von Rahmenvereinbarungen nicht individuell verhandelt wurden, Gewichteter Mittelwert	29
Tabelle 8: Anteil der Beratungen, die Reisekosten im Tagessatz einschließen, Gewichteter Mittelwert	32
Tabelle 9: Durchschnittliche Aufschläge für Reisekosten, Statistische Kennwerte	33
Tabelle 10: Abrechnungsweise für anfallende Reisezeiten, Gewichteter Mittelwert	34
Tabelle 11: Anteil der Beratungen, die Reisekosten im Tagessatz berücksichtigen, Gewichteter Mittelwert	36
Tabelle 12: Häufigkeit der Differenzierung von Nebenkosten zwischen Hierarchieebenen, Gewichteter Mittelwert	38
Tabelle 13: Festlegung von Budgets/Obergrenzen für Nebenkosten, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	39
Tabelle 14: Fakturierter Tagessatz nach Hierarchieebenen und Umsatzklassen, Schwerpunkt Strategie, statistische Kennwerte	42
Tabelle 15: Fakturierter Tagessatz nach Hierarchieebenen und Umsatzklassen, Schwerpunkt Prozesse & Organisation, statistische Kennwerte	43
Tabelle 16: Differenzierung der Tagessätze anhand verschiedener Kriterien, Gewichteter Mittelwert	44
Tabelle 17: Definition der Hierarchieebenen	47
Tabelle 18: Erläuterung der Kennziffern (1/2)	48
Tabelle 19: Erläuterung der Kennziffern (2/2)	49

GRAFIKVERZEICHNIS

Grafik 1: Entwicklung des Branchenumsatzes von 2008 bis 2017 (in Mrd. €)	6
Grafik 2: Teilnehmende Unternehmensberatungen nach Umsatzklassen	9
Grafik 3: Mitarbeiterstruktur der teilnehmenden Unternehmensberatungen nach Hierarchieebenen	9
Grafik 4: Teilnehmende Unternehmensberatungen nach Beratungsschwerpunkt	9
Grafik 5: Fakturierter Tagessatz nach Hierarchieebenen, gewichteter Mittelwert	14
Grafik 6: Anteil der Unternehmensberatungen, die den Tagessatz nach Beratungsschwerpunkt differenzieren	15
Grafik 7: Fakturierter Tagessatz in den Umsatzklassen, Gewichteter Mittelwert	16
Grafik 8: Zugrundeliegende Arbeitsstunden eines fakturierten Beratertages, Aufteilung nach Projektschwerpunkten, Gewichteter Mittelwert	18
Grafik 9: Entwicklung und Prognose der Tagessätze, Gewichteter Mittelwert	19
Grafik 10: Differenzierung der Tagessätze anhand verschiedener Kriterien, Gewichteter Mittelwert	20
Grafik 11: Vorrangiges Kriterium zur Kalkulation der Tagessätze, Gewichteter Mittelwert	24
Grafik 12: Abrechnungsweise von Projekten, Anteil an der Gesamtzahl der Projekte, Gewichteter Mittelwert	25
Grafik 13: Arten von erfolgsabhängigen Bonusvereinbarungen (Mehrfachnennungen möglich), Gewichteter Mittelwert	26
Grafik 14: Definition des „Erfolgsfalles“, Gewichteter Mittelwert	26
Grafik 15: Kleinste angebotene und praktizierte Abrechnungseinheit, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	27
Grafik 16: Fakturierung von Mehrarbeit, Rel. Häufigkeit der Nennung	28
Grafik 17: Anteil der Projekte, die aufgrund von Rahmenvereinbarungen nicht individuell verhandelt wurden, Gewichteter Mittelwert	29
Grafik 18: Anteil der Beratungen, die Reisekosten im Tagessatz berücksichtigen, Gewichteter Mittelwert	32
Grafik 19: Berechnungsweise von Reisekosten (relative Häufigkeit)	33
Grafik 20: Abrechnungsweise für anfallende Reisezeiten, Gesamtmarkt, Gewichteter Mittelwert	34
Grafik 21: Anteil der Beratungen, die sonstige Nebenkosten im Tagessatz berücksichtigen, Gewichteter Mittelwert	36
Grafik 22: Berechnungsweise von sonstigen Nebenkosten (relative Häufigkeit)	37
Grafik 23: Häufigkeit der Differenzierung von Nebenkosten zwischen Hierarchieebenen, Gewichteter Mittelwert	38

DER BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER BDU E.V.

■ Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. sind aktuell rund 600 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.

