



FACTS & FIGURES ZUM PERSONALBERATUNGSMARKT 2024



INHALT

Infografik	4
Management Summary	5
Entwicklung des Personalberatungsmarktes 2023	6
(Mitarbeitenden)struktur	7
Beratungsangebot	8
Klienten	9
Ablauf eines Suchmandats	10
Kandidatinnen- und Kandidaten	12
Honorargestaltung	13
Marktausblick 2024	14
Ausblick Beratungsfelder 2024	15
Ausblick Klienten 2024	16
Ein Blick in die Glaskugel	17
Anhang	18
Methodik und Legende	19
Impressum	20

Personalberatungsmarkt in Deutschland

Gesamtmarktumsatz

2,9

Milliarden Euro



davon....

20,5 % Umsatzanteil der Top-25
80 % Umsatzanteil der Großbetriebe
und Konzerne

2023

Personalberatungen

2.450



Branchenwachstum

-2,5 %



davon....

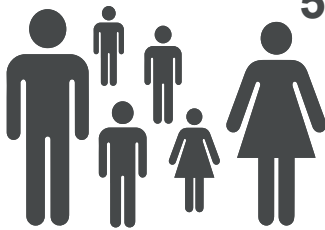
-4,0 % Top-25
+1,0 % mittelgroße Personalberatungen
-7,0 % kleinere Personalberatungen
und Boutiquen

Mitarbeitende

15.400

Frauenanteil:

54,5 %



9.100 Consultants
3.350 Researcher
2.950 Backofficekräfte

Kandidatinnen und Kandidaten:



160.000 Zieleinkommen:

135 kontaktiert (Time to Shortlist 33 Tage)
11 interviewt (Time to Interview 37 Tage)
4 präsentiert (Time to Fill 97 Tage)

Honorarhöhe und Zahlungszeitpunkt:

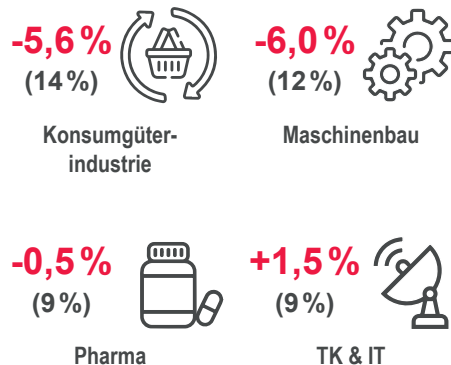
28 % vom Zieleinkommen und
Retainermodell mit Anzahlung > 20 %



2024

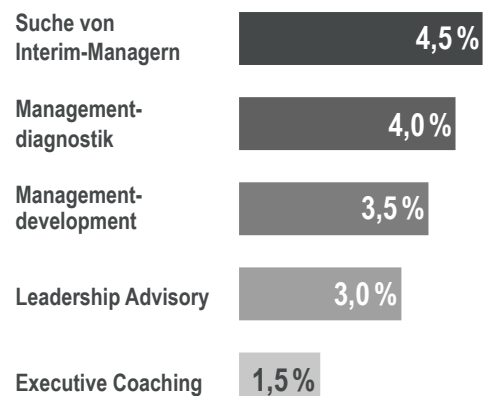
Klientenbranchen

Diese Umsatzveränderungen werden
für die vier größten Nachfragebranchen
prognostiziert:



Beratungsfelder

Diese Beratungsthemen werden 2024
besonders stark nachgefragt sein:



Gesamtmarktumsatz

2,8

Milliarden Euro



-3,5 %

MANAGEMENT SUMMARY

Im Jahr 2023 verzeichnete das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland ein moderates Wachstum von 1,2 Prozent. Im Gegensatz dazu erlebte der Personalberatungsmarkt einen Rückgang von 2,5 Prozent, wodurch der Gesamtmarktumsatz von 3 Mrd. Euro auf 2,9 Mrd. Euro sank. Im Vergleich: 2022 wuchs der Markt um 12,5 Prozent, während 2020, im ersten Jahr der Coronapandemie, ein Rückgang von 8 Prozent zu verzeichnen war. Diese konträren Entwicklungen unterstreichen die Herausforderungen, denen sich die Personalberatungsbranche im vergangenen Jahr stellen musste.

80 Prozent des Umsatzes entfielen auf Klienten aus Großbetrieben und Konzernen, was die Bedeutung dieser Kundengruppe unterstreicht. Die Umsatzentwicklung in den einzelnen Marktsegmenten zeigte unterschiedliche Tendenzen: Während die Top-25 Personalberatungen einen Rückgang von 4 Prozent verzeichneten, konnten mittelgroße Personalberatungen ein Plus von 1 Prozent erzielen. Kleinere Personalberatungen und Boutiquen mit einem Jahresumsatz von unter 1 Mio. Euro mussten hingegen einen Rückgang von 7 Prozent hinnehmen.

Die Anzahl der Mitarbeitenden in den rund 2.450 Personalberatungen sank von 16.600 auf 15.400. Der Rückgang betraf hauptsächlich die Bereiche Research und Backoffice, was vermutlich auf effizientere Prozesse durch den verstärkten Einsatz von KI-Tools zurückzuführen ist. Diese Entwicklungen deuten darauf hin, dass technologische Innovationen zunehmend Einzug in die Branche halten und bestehende Arbeitsprozesse optimieren.

Das Kerngeschäft der Personalberatungsunternehmen, die Suche und Auswahl von Führungskräften, verzeichnete 2023 einen Rückgang um 4,5 Prozent. Dieses Minus konnte jedoch teilweise durch Wachstum in anderen Beratungsfeldern ausgeglichen werden: Die Suche von Interim-Managern stieg um 10,1 Prozent, Management Development legte um 9,5 Prozent zu, und Leadership Advisory wuchs um 7,0 Prozent. Diese Verschiebungen innerhalb der angebotenen Dienstleistungen zeigen, dass Personalberatungsunternehmen diversifizieren und neue Geschäftsfelder erschließen.

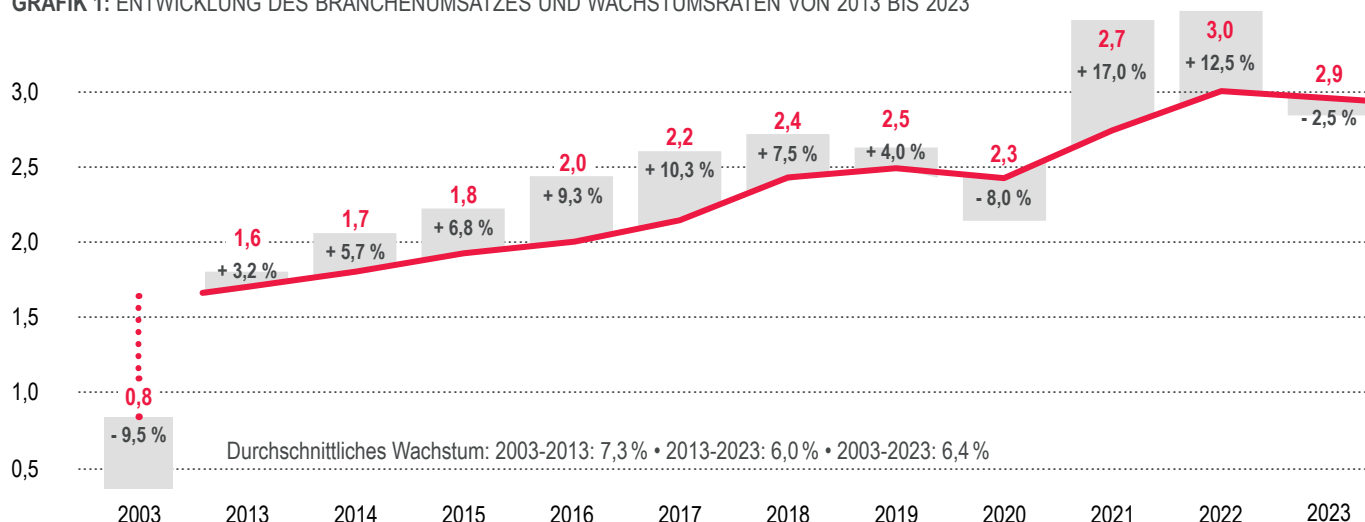
Die durchschnittliche Dauer eines Suchprojekts erhöhte sich von 86 Tagen auf 97 Tage. Hauptgründe hierfür waren die zögerliche Reaktion kontaktierter Kandidaten über Social Media Plattformen, die zunehmende Unverbindlichkeit potenzieller Kandidaten während des Suchprozesses, sowie längere Entscheidungsreaktionen auf Seiten der Klienten. Diese Verzögerungen verdeutlichen die steigenden Herausforderungen bei der Rekrutierung von Führungskräften.

Das Retainermodell bleibt das dominierende Honorarmodell, wobei eine Anzahlung nach Auftragserteilung von mehr als 20 Prozent üblich ist. Die Honorare orientieren sich typischerweise am Zieleinkommen der zu suchenden Kandidaten, wobei das Durchschnittshonorar 2023 bei 28 Prozent des Zieleinkommens lag. Diese Honorargestaltung zeigt, dass trotz der Herausforderungen im Suchprozess die finanzielle Wertschätzung für die Dienstleistungen der Personalberatungen stabil bleibt.

ENTWICKLUNG DES PERSONALBERATUNGSMARKTES 2023

Der Personalberatungsmarkt in Deutschland verzeichnete 2023 einen Rückgang von 2,5 Prozent, wodurch der Gesamtmarktumsatz auf 2,9 Mrd. Euro fiel. Dies folgt auf ein starkes Wachstum von 12,5 Prozent im Jahr 2022 und 17 Prozent im Jahr 2021. Im Vergleich dazu sank das Bruttoinlandsprodukt (BIP) Deutschlands im Jahr 2023 um 0,3 Prozent. Über die letzten 20 Jahre wuchs der Markt von 800 Mio. Euro im Jahr 2003 auf 2,9 Mrd. Euro im Jahr 2023, was einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von etwa 7,3 Prozent von 2003 bis 2013 und 6,0 Prozent von 2013 bis 2023 entspricht.

GRAFIK 1: ENTWICKLUNG DES BRANCHENUMSATZES UND WACHSTUMSRATEN VON 2013 BIS 2023



Innerhalb der verschiedenen Größenklassen gab es erhebliche Unterschiede. Kleinere Personalberatungen und Boutiquen verzeichneten einen Umsatzrückgang von 7 Prozent bzw. 6,5 Prozent, was ihre Marktposition schwächte. Im Gegensatz

dazu konnten mittelgroße Personalberatungen ein leichtes Umsatzplus erzielen und somit ihre Stellung festigen. Die Top-25 Personalberatungen, die knapp 21 Prozent des Marktanteils halten, verzeichneten einen Umsatzrückgang von 4 Prozent.

TABELLE 1: AUFTEILUNG DES PERSONALBERATUNGSMARKTES NACH GRÖSSENKLASSEN, 2023

	Gesamtmarkt	Top-25	Mittelgroße Personalberatungen		Kleinere Personalberatungen und Boutiquen	
			€ 2,5 Mio. bis ca. € 7,5 Mio.	€ 1 Mio. bis € 2,5 Mio.	€ 250.000 bis € 1 Mio.	unter € 250.000
Umsatz 2023	2,9 Mrd. Euro	600.000.000 €	790.000.000 €	550.000.000 €	800.000.000 €	185.000.000 €
Anteil am Gesamtmarkt		20,5 %	27,0 %	18,8 %	27,3 %	6,4 %
Ø Unternehmenswachstum	-2,5 %	-4,0 %	1,5 %	1,0 %	-7,0 %	-6,5 %
Unternehmen	2.450	25	175	250	1.150	850
Besetzte Positionen	81.450	10.350	18.900	18.000	26.400	7.800

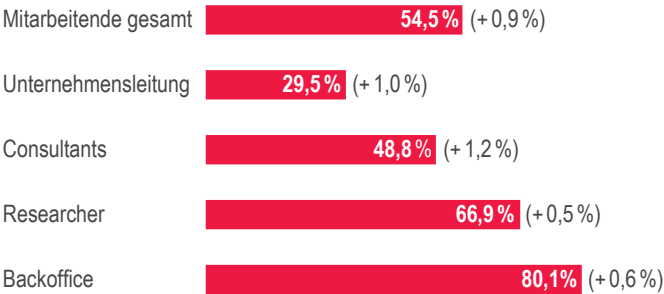
(MITARBEITENDEN-)STRUKTUR

In den rund 2.450 Personalberatungsunternehmen waren Ende 2023 insgesamt rund 15.400 Mitarbeitende beschäftigt (-7%). Davon sind 1.425 (9%) in den Top-25 Executive Search Unternehmen, 6.175 (40%) in mittelgroßen und 7.800 (51%) in kleineren Personalberatungen und Boutiquen tätig. Innerhalb der Branche gibt es 9.100 Personalberaterinnen und Personalberater, 3.350 festangestellte Researcher und 2.950 Backofficekräfte, wobei die Zahlen in den letztgenannten zwei Bereichen im Zuge der Digitalisierung der Prozesse und der Nutzung von KI-Tools deutlich zurückgegangen sind.

Die Geschlechterverteilung in der Personalberatungsbranche zeigt, dass Frauen 54,5 Prozent der gesamten Mitarbeitenden ausmachen (+0,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) darstellt. In der Unternehmensleitung sind 29,5 Prozent der Positionen von Frauen besetzt (+1,0 Prozentpunkte). Bei den Consultants liegt der Frauenanteil bei 48,8 Prozent (+1,2 Prozentpunkte). Bei den Researchern beträgt der Anteil 66,9 Prozent, im Backoffice sind sogar 80,1 Prozent der Mitarbeitenden Frauen.

Zum Vergleich: In der gesamten deutschen Arbeitswelt betrug der Frauenanteil im Jahr 2023 etwa 47 Prozent der Erwerbstätigen. In der klassischen Management- und IT-Beratung liegt der Frauenanteil jedoch deutlich niedriger. Der Anteil der beschäftigten Consultants betrug hier 2023 lediglich 30 Prozent, und in den Führungsetagen sogar nur 14,5 Prozent. Diese Unterschiede verdeutlichen, dass die Personalberatungsbranche im

GRAFIK 2: FRAUENANTEIL IN PERSONALBERATUNGEN*, 2023



Vergleich zu anderen Sektoren eine höhere Frauenquote aufweist, insbesondere in leitenden und beratenden Positionen.

Diese Daten unterstreichen auch die positive Entwicklung hin zu mehr Geschlechtergleichheit in der Personalberatungsbranche. Trotz der Fortschritte bleibt jedoch noch Spielraum nach oben, insbesondere in den Führungsetagen.

TABELLE 2: MITARBEITENDENSTRUKTUR, 2023

		Top-25	Mittelgroße Personalberatungen		Kleinere Personalberatungen und Boutiquen	
	Gesamtmarkt		€ 2,5 Mio. bis ca. 7,5 Mio.	€ 1 Mio. bis € 2,5 Mio.	€ 250.000 bis € 1 Mio.	unter € 250.000
Mitarbeitende	15.400	1.425	3.075	3.100	5.900	1.900
Consultants	9.100	900	1.800	1.800	3.300	1.300
Festangestellte Researcher	3.350	275	800	700	1.300	275
Backofficekräfte	2.950	250	475	600	1.300	325

*Zahl in Klammern bezieht sich auf die Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten.

BERATUNGSANGEBOT

Der Personalberatungsmarkt 2023 präsentiert sich als dynamisches Umfeld, in dem Unternehmen verstärkt auf HR-Beratungslösungen aus einer Hand setzen, um den komplexen und vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Die Verschiebung hin zu einer breiteren Palette strategischer Dienstleistungen reflektiert die zunehmende Vielschichtigkeit der Unternehmensbedürfnisse und ihre Anpassung an eine sich wandelnde Wirtschaftslandschaft. Personalberatungsunternehmen gelingt es zunehmend, sich als strategischer Partner für ihre Klienten zu positionieren.

Unternehmen setzen mittlerweile zunehmend auf Interim-Manager, um schnell auf Marktveränderungen zu reagieren oder spezifische Projekte zu leiten, ohne langfristige Verpflichtungen einzugehen. Interim-Manager bringen oft eine hohe Fachkompetenz mit und können sofort operativ tätig werden, was in einer dynamischen Wirtschaft von Vorteil ist. In diesem Umfeld ist es nicht verwunderlich, dass Personalberatungen immer häufiger von ihren Kunden damit beauftragt werden, qualifizierte Interim-Managerinnen und Manager zu suchen.

Weitere Wachstumsfelder sind „Management Development“ (+9,5%), das Programme und Maßnahmen zur systematischen Entwicklung und Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften umfasst, sowie „Leadership Advisory“ (+7,0%), d.h. die strategische Beratung für Führungskräfte zur Optimierung ihrer Entscheidungsfindung, Führungsfähigkeiten und Gesamtpformance. Dies spiegelt zum einen die Notwendigkeit für Unternehmen wider, agil auf Marktveränderungen zu reagieren, ohne langfristige Bindungen einzugehen und zum anderen in die gezielte Entwicklung ihrer Führungskräfte zu investieren, um deren Managementfähigkeiten zu stärken und die langfristige Unternehmensführung zu sichern. Dieser Trend wird durch die zunehmende Komplexität der Geschäftswelt und die Notwendigkeit einer starken Führungskultur in Zeiten schneller Veränderungen und globaler Unsicherheiten unterstützt. In Zeiten komplexer Herausforderungen und wachsender Verantwortung

TABELLE 3: WACHSTUMSRATEN UND MARKTANTEILE NACH BERATUNGSFELDERN, 2022, 2023

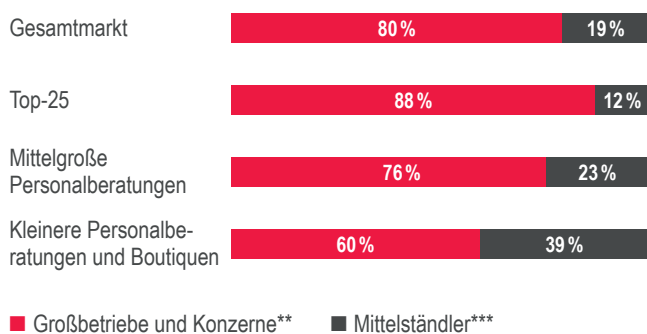
	Wachstum 2023	Wachstum 2022	Marktanteil 2023
Suche von Interim-Managern	10,1 %	8,6 %	3,5 %
Management Development	9,5 %	4,5 %	2,4 %
Leadership Advisory	7,0 %	13,5 %	2,6 %
Executive Coaching	6,0 %	2,6 %	0,6 %
Potenzialanalyse & Diagnostik	6,0 %	8,6 %	7,5 %
Sonstige HR-Beratungsfelder	5,5 %	6,9 %	0,4 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	3,5 %	11,3 %	1,1 %
Vergütungsbetrachtung	2,5 %	6,4 %	1,2 %
Gesamtmarktwachstum	-2,5 %	12,5 %	
Executive- bzw. Specialist-Search	-4,5 %	12,4 %	80,6 %

suchen Manager zudem vermehrt nach persönlicher Unterstützung, um ihre Führungsqualitäten zu verbessern und effektiver zu agieren. Dies ist ein Grund dafür, dass das Beratungssegment „Executive Coaching“ mit einem Plus von 6,0 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich gewachsen ist.

Diesen positiven Entwicklungen gegenüber steht ein signifikanter Rückgang im traditionellen Kerngeschäft von Personalberatungsunternehmen, dem „Executive- bzw. Specialist-Search“, das um 4,5 Prozent geschrumpft ist.

Im Jahr 2023 machten Großbetriebe und Konzerne 80 Prozent des Gesamtmarktumsatzes von 2,9 Mrd. Euro aus, während der restliche Umsatz zu 95 Prozent auf mittelständische Kunden entfiel. Besonders bemerkenswert ist der Anstieg des Anteils von Großbetrieben und Konzernen bei kleineren Personalberatungsunternehmen auf 60 Prozent, verglichen mit 46 Prozent vor zehn Jahren. Dies verdeutlicht, dass diese Zielgruppe nicht mehr ausschließlich mit den Big-Playern der Branche zusammenarbeitet.

GRAFIK 3: VERTEILUNG DES GESAMTMARKTUMSATZES NACH KLIENTENGRÖSSEN*, 2023



Obwohl die Nachfrage in den meisten Kundenbranchen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückging, gab es positive Ausnahmen. Die steigende Nachfrage aus Nonprofit-Organisationen und öffentlichen Institutionen (+2,2%), Energieversorgern (+1,9%) – hier stellen die Umstellung auf erneuerbare Energien und die Sicherstellung einer stabilen Energieversorgung hohe Anforderungen an das Management, das in der Lage sein muss, transformative Prozesse zu steuern –, Kreditinstituten (+0,7%) und Versicherungen (+0,7%) – hier könnte die fortschreitende Digitalisierung eine entscheidende Rolle spielen, d.h. Unternehmen im Finanzwesen benötigen Führungskräfte, die technologische Innovationen vorantreiben und digitale Transformationsprozesse erfolgreich managen können – sowie dem Maschinenbau (+0,2%) führte dazu, dass der Gesamtmarktumsatz 2023 nur um 2,5 Prozent zurückging.

Im Gegensatz dazu verzeichnete das verarbeitende Gewerbe, das 38,5 Prozent des Marktumsatzes ausmacht, einen überdurchschnittlichen Rückgang von 3,9 Prozent. Besonders stark betroffen war der Fahrzeugbau mit einem Rückgang von 12 Prozent bei Personalberatungen, die sich auf diese Branche spezialisieren. Dies könnte beispielsweise auf wirtschaftliche Unsicherheiten wie Inflation und rückläufige Autoverkäufe sowie anhaltende Lieferkettenprobleme zurückzuführen sein. Strategische Neuausrichtungen und Effizienzmaßnahmen innerhalb der Unternehmen könnten ebenfalls eine Rolle gespielt haben.

TABELLE 4: WACHSTUMSRATEN AUSGEWÄHLTER KLIENTENBRANCHEN, 2022, 2023

	Wachstum 2023	Wachstum 2022	Marktanteil 2023
Nonprofit & öffentliche Institutionen	2,2 %	9,6 %	1,8 %
Versorgungsunternehmen	1,9 %	5,8 %	5,3 %
Kreditinstitute	0,7 %	9,7 %	6,7 %
Versicherungen	0,7 %	4,3 %	2,9 %
Maschinenbau	0,2 %	13,9 %	12,1 %
Medien & Entertainment	-0,7 %	5,1 %	1,2 %
Handel	-0,9 %	6,6 %	5,0 %
Pharma	-1,3 %	19,6 %	9,0 %
Gesamtmarktwachstum	-2,5 %	12,5 %	
Telekommunikation & Informationstechnologie	-2,6 %	9,2 %	8,7 %

* Kleinunternehmen (weniger als 10 Mitarbeitende) machen jeweils höchstens 1 Prozent am Gesamtmarktumsatz aus

** Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden

*** Unternehmen mit zwischen 11 und 249 Mitarbeitenden

ABLAUF EINES SUCHMANDATS

Die Durchführung eines Suchmandats nach den Standards des BDU umfasst nach Erteilung des Suchauftrages durch das Klientenunternehmen typischerweise sieben Phasen bis zum Abschluss des Mandats.

GRAFIK 4: ABLAUF EINES QUALIFIZIERTEN SUCHPROZESSES



Zunächst erfolgt die Erarbeitung eines qualifizierten Anforderungsprofils, das als Grundlage für die Identifikation potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten dient. Hierbei werden im Durchschnitt 135 Personen kontaktiert. Nach dieser Phase folgen qualifizierte Interviews, die teilweise über Videochats geführt werden. Die Zeit von der Auftragsannahme bis zum Interview beträgt durchschnittlich 4,7 Wochen, wobei im Schnitt elf Interviews mit potenziellen Kandidaten durchgeführt werden. Anschließend wird ein detaillierter und vertraulicher Kandidatenbericht erstellt, was im Schnitt 1,2 Wochen in Anspruch nimmt. Nach der Vorstellung der ausgewählten Kandidaten beim Auftraggeber durchläuft das Suchmandat die Phasen der Begleitung der Vertragsverhandlungen, der Vertragsgestaltung sowie der Unterstützung beim Onboarding des neuen Mitarbeitenden bis zum Abschluss des Mandats.

Trotz der fortschreitenden Integration von KI-Tools, die viele interne Prozesse beschleunigen, hat sich die durchschnittliche Projektlaufzeit für ein qualifiziertes Suchmandat auf 13,9 Wochen erhöht. Dies bedeutet einen Anstieg um 1,7 Wochen im Vergleich zum Vorjahr. Mehrere Faktoren, die von der beauftragten Personalberatung nicht zu beeinflussen sind, tragen zu dieser Entwicklung bei: Eine geringere Response-Rate bei der Erstansprache, vermehrte Fälle von Ghosting seitens der Kandidatinnen und Kandidaten während des Suchprozesses sowie längere Reaktionszeiten der Klienten auf die bereitgestellten vertraulichen Berichte. Zudem ziehen 9 Prozent der Mitarbeitenden ihre Bewerbung zurück, nachdem ihnen ein Vertragsangebot unterbreitet wurde, während 4 Prozent ihre Bewerbung zurückziehen, nachdem sie den Arbeitsvertrag unterzeichnet haben.

TABELLE 5: WICHTIGE KENNZAHLEN FÜR DIE PROJEKTABWICKLUNG, 2023

	Ø Anzahl kontakterter Personen	Ø Anzahl interviewter Personen	Ø Anzahl vorgestellter Personen	Abbruchrate: Anteil vom Klienten zurückgezogene Mandate	Anteil Personen, die nach Vertragsangebot ihre Bewerbung noch zurückgezogen haben	Anteil Personen, die nach Vertragsunterschrift ihre Bewerbung noch zurückgezogen haben
Gesamtmarkt	135	11	4	8 %	9 %	4 %
Top-25	150	8	3	4 %	2 %	1 %
Mittelgroße	140	11	4	8 %	6 %	3 %
Kleinere	125	12	4	9 %	14 %	6 %

Personalberater nutzen eine Vielzahl von Kanälen zur Identifizierung potenzieller qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten. An erster Stelle stehen professionelle Netzwerke wie LinkedIn oder Xing, die von 94 Prozent der Marktteilnehmer immer oder sehr häufig genutzt werden. Diese Plattformen sind besonders bei großen Executive Search Firmen beliebt, die sie zu 100 Prozent einsetzen, während mittelgroße und kleinere Personalberatungen sowie Boutiquen diesen Kanal etwas seltener nutzen.

Die Direktansprache von Kandidaten am Arbeitsplatz ist ebenfalls wieder ein zunehmend beliebter Kanal geworden. 79 Prozent aller Unternehmen und 100 Prozent der Top-25-Unternehmen setzen diese Methode ein, um gezielt mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten.

Empfehlungen und persönliche Netzwerke spielen ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten. 65 Prozent im Gesamtmarkt und 75 Prozent der großen Executive Search Firmen nutzen diese Kanäle, um qualifizierte Bewerber zu finden. Mittelgroße Personalberatungen setzen zu 75 Prozent auf Empfehlungen und persönliche Netzwerke, während kleinere Personalberatungen und Boutiquen diesen Kanal zu 62 Prozent nutzen.

Spezialisierte Datenbanken sind ein weiteres Werkzeug, das vor allem von großen Executive Search Firmen intensiv genutzt wird, nämlich von 63 Prozent, im Vergleich zu 30 Prozent im Gesamtmarkt.

TABELLE 6: NUTZUNG UNTERSCHIEDLICHER SUCHWEGE, 2023*

	Professionelle Netzwerke wie LinkedIn oder Xing	Direktansprache	Empfehlungen und persönliche Netzwerke	Spezialisierte Datenbanken	Branchenver- anstaltungen und Fachkonferenzen	Anzeige in Print- und Online-Medien	Soziale Medien wie Twitter, Facebook oder Instagram
Gesamtmarkt	94 %	79 %	65 %	30 %	22 %	18 %	3 %
Top-25	100 %	100 %	75 %	63 %	38 %	25 %	13 %
Mittelgroße	94 %	84 %	75 %	50 %	23 %	19 %	2 %
Kleinere	92 %	76 %	62 %	26 %	21 %	18 %	3 %

*Prozentwert gibt die Antworten „immer“ und „sehr häufig“ wieder

KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN

Im Jahr 2023 zeigt der deutsche Arbeitsmarkt durch die Reaktion auf globale wirtschaftliche Entwicklungen eine hohe Dynamik. Executive Search Unternehmen sind entscheidend, um hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zu vermitteln, die aktuelle und zukünftige Herausforderungen meistern.

Besonders erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils, die von Executive Search Firmen präsentiert und platziert werden. Während 33 Prozent der Beratungen eine Zunahme der präsentierten Kandidatinnen melden, sehen 40 Prozent auch einen Anstieg bei den Platzierungen. Interessanterweise ist der Anteil bei den über 50-jährigen Kandidaten ähnlich positiv: 40 Prozent der Beratungen berichten von einem Anstieg bei der Präsentation und 39 Prozent bei den Platzierungen. Dies deutet auf einen Trend hin, der sowohl Geschlechterdiversität als auch Erfahrung wertschätzt.

Das durchschnittliche Zieleinkommen aller platzierten Kandidaten beträgt rund 160.000 Euro. Bei den Top-25 Personalberatungen liegt das Durchschnittseinkommen bei 225.000 Euro, während mittelgroße Beratungen 180.000 Euro und kleinere Unternehmen 115.000 Euro verzeichnen. Diese Unterschiede spiegeln die traditionelle Konzentration großer Beratungen auf höhere Gehaltsklassen wider. Verglichen mit früheren BDU-Studien ist der Anteil an Top-Positionen, die von führenden

TABELLE 7: ENTWICKLUNG DES ANTEILS PRÄSENTIERTER UND PLATZierter KANDIDATINNEN, 2023

Anteil ... ist ...	präsentierter Kandidatinnen	platzierte Kandidatinnen
deutlich gestiegen	11 %	6 %
gestiegen	33 %	40 %
gesunken	7 %	4 %

TABELLE 8: ENTWICKLUNG DES ANTEILS PRÄSENTIERTER UND PLATZierter KANDIDATEN ÜBER 50 JAHRE, 2023

Anteil ... ist ...	präsentierter Kandidaten über 50 Jahre	platzierte Kandidaten über 50 Jahre
deutlich gestiegen	4 %	4 %
gestiegen	40 %	39 %
gesunken	4 %	12 %

Executive Search Unternehmen besetzt werden, jedoch zurückgegangen.

TABELLE 9: VERTEILUNG DER BESETZTEN POSITIONEN NACH ZIELEINKOMMEN, 2023

	Ø Zieleinkommen	unter € 75.000	zwischen € 75.000 und € 100.000	zwischen € 100.000 und € 150.000	zwischen € 150.000 und € 250.000	zwischen € 250.000 und € 500.000	über € 500.000
Gesamtmarkt	156.000 €	7 %	28 %	32 %	21 %	10 %	2 %
Top-25	225.000 €	1 %	9 %	23 %	39 %	24 %	4 %
Mittelgroße Personalberatungen	180.000 €	5 %	21 %	32 %	25 %	14 %	3 %
Kleinere Personalberatungen und Boutiquen	115.000 €	10 %	42 %	34 %	12 %	2 %	0 %

HONORARGESTALTUNG

Im Bereich des Executive Search unterscheidet sich eine qualifizierte Personalberatung von einer Personalvermittlung unter anderem durch das zugrunde liegende Honorarmodell. Während Personalvermittlungen zumeist auf Erfolgsbasis arbeiten, setzen qualifizierte Personalberatungen auf differenziertere Modelle. Ein weiteres Qualitätskriterium ist laut dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) die Exklusivität der Beauftragung, die eine höhere Qualität und gezieltere Suche gewährleisten soll.

Im Jahr 2023 beträgt die Honorarhöhe als Prozentsatz des Zieleinkommens 28 Prozent, was einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr mit 27 Prozent darstellt. Es zeigt sich jedoch, dass die Höhe des Honorars je nach Unternehmensgröße variiert: Während der Gesamtmarkt bei 28 Prozent liegt, erheben die Top-25 Personalberatungen durchschnittlich 31 Prozent. Mitttelgroße Personalberatungen verlangen im Schnitt 30 Prozent und kleinere Beratungen etwa 25 Prozent des Zieleinkommens.

Hinsichtlich der Zahlungszeitpunkte ist das Retainermodell besonders weit verbreitet. Bei diesem Modell wird eine Anzahlung von mehr als 20 Prozent des Honorars zu Beginn des Mandats fällig. Im Jahr 2023 wurde dieses Modell bei 72 Prozent der Aufträge verwendet, was einen Anstieg im Vergleich zu 63 Prozent im Jahr 2022 darstellt. Nur in seltenen Fällen wird rein auf Erfolgsbasis abgerechnet, also erst nach Abschluss des Mandats.

TABELLE 10: HONORARHÖHE, 2023

	Honorarhöhe in Prozent des Zieleinkommens
Gesamtmarkt	28 %
Top-25	31 %
Mittelgroße Personalberatungen	30 %
Kleinere Personalberatungen und Boutiquen	25 %

Die Kalkulationsgrundlage für die Honorarberechnung basiert in 77 Prozent der Fälle auf dem Zieleinkommen der zu besetzenden Position. Alternativ wird in 9 Prozent der Fälle auf einer Festpreisbasis abgerechnet, bei der der voraussichtliche Zeitaufwand für die Besetzung der Stelle berücksichtigt wird. Zwischen den unterschiedlichen Größenklassen der Personalberatungen gibt es hierbei kaum Unterschiede hinsichtlich der Zahlungszeitpunkte und Kalkulationsgrundlagen.

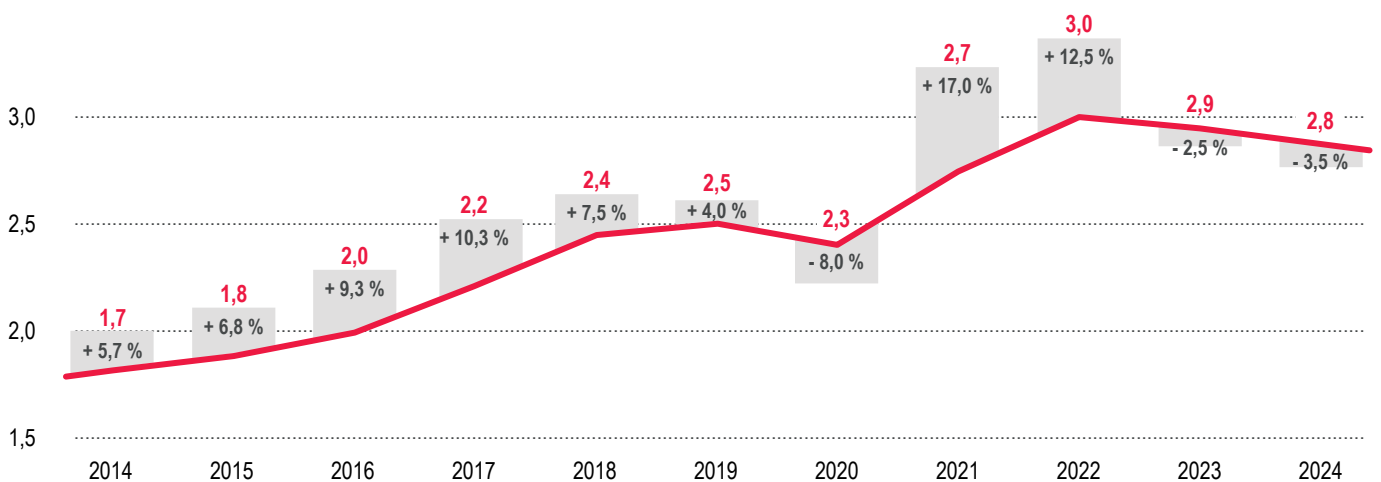
TABELLE 11: ZAHLUNGSZEITPUNKT UND KALKULATIONSGRUNDLAGE, 2023

	Zahlungszeitpunkt				Kalkulationsgrundlage		
	Retainermodell mit Anzahlung > 20 %	nach Zeitfortschritt	Retainermodell mit Anzahlung < 20 %	Rein auf Erfolgsbasis oder anderes Modell	als Prozentsatz des Zieleinkommens	als Festpreis	Mischkalkulation bzw. andere Berechnungsgrundlage
Gesamtmarkt	72 %	10 %	13 %	5 %	77 %	9 %	14 %
Top-25	72 %	15 %	13 %	0 %	78 %	4 %	18 %
Mittelgroße	73 %	11 %	12 %	4 %	74 %	10 %	16 %
Kleinere	72 %	6 %	15 %	7 %	80 %	9 %	11 %

MARKTAUSBLICK 2024

Der Personalberatungsmarkt in Deutschland steht vor einem zweiten aufeinanderfolgenden Jahr des Abschwungs. Nach einem Rückgang von 2,5 Prozent im Jahr 2023 wird für 2024 ein weiteres Minus von 3,5 Prozent prognostiziert, was den Gesamtmarktumsatz auf 2,8 Mrd. Euro sinken lässt. Diese Entwicklung reflektiert die unsichere wirtschaftliche Lage in Deutschland und ist unter anderem eine Folge von Budgetstops in Unternehmen und bestehenden Arbeitsmarktunsicherheiten.

GRAFIK 5: ENTWICKLUNG DES BRANCHENUMSATZES UND WACHSTUMSRATEN VON 2014 BIS 2024 (PROGNOSE)



Das herausfordernde gesamtwirtschaftliche Umfeld spiegelt sich in den Erwartungen der Marktteilnehmer wider. Für das Jahr 2024 rechnen 45 Prozent der Personalberatungen mit Umsatzeinbußen, 27 Prozent erwarten sogar ein Minus von über 15 Prozent. Von den 39 Prozent der Unternehmen, die eine positive Umsatzentwicklung prognostizieren, planen hingegen lediglich 7 Prozent ein Wachstum von über 15 Prozent. Dies verdeutlicht, dass der Optimismus und das

Vertrauen in die zukünftige Marktentwicklung eher gering sind.

Besonders stark betroffen sind Einzelberatungen mit einem Umsatz von unter 250.000 Euro, diese erwarten einen Rückgang von 8,0 Prozent. Kleine Beratungen mit einem Umsatz von 250.000 bis 1 Mio. Euro prognostizieren ein Minus von 5,0 Prozent, die Top-25 einen vergleichsweise moderaten Rückgang von 1,5 Prozent.

TABELLE 12: AUFTEILUNG DES PERSONALBERATUNGSMARKTES NACH GRÖSSENKLASSEN, 2024 (PROGNOSE)

	Gesamtmarkt	Top-25	Mittelgroße Personalberatungen		Kleinere Personalberatungen und Boutiquen	
			€ 2,5 Mio. bis ca. € 7,5 Mio.	€ 1 Mio. bis € 2,5 Mio.	€ 250.000 bis € 1 Mio.	unter € 250.000
Umsatz 2024	2,8 Mrd. Euro	590.000.000 €	774.000.000 €	530.000.000 €	760.000.000 €	170.000.000 €
Anteil am Gesamtmarkt		21,1 %	27,0 %	18,8 %	27,3 %	6,4 %
Ø Unternehmenswachstum	-3,5 %	-1,5 %	-2,0 %	-3,5 %	-5,0 %	-8,0 %

AUSBLICK BERATUNGSFELDER 2024

Mit einem Blick auf die prognostizierten Entwicklungen der einzelnen Beratungsfelder zeigt sich auch für das Jahr 2024 eine dynamische Landschaft, in der sich Unternehmen verstärkt auf innovative Lösungen zur Stärkung ihrer Führungsebene und zur Optimierung ihrer Personalressourcen konzentrieren.

Hervorzuheben ist das prognostizierte Wachstum von 4,5 Prozent im Bereich „Suche nach Interim-Managern“. Dies unterstreicht die zunehmende Bedeutung von Flexibilität in der Unternehmensführung, da Unternehmen vermehrt auf temporäre Führungskräfte zurückgreifen, um agile Lösungen für spezifische Geschäftsprobleme zu bieten. Ebenfalls positiv ist das erwartete Wachstum im Bereich der „Potentialanalyse und Diagnostik“ (+ 4,0%) und „Management Development“ (+3,5%). Unternehmen investieren verstärkt in die Förderung der Potenziale ihrer Mitarbeitenden sowie in die Weiterentwicklung von Führungskräften, um langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Diese Entwicklung verdeutlicht den wachsenden Bedarf der Unternehmen an Flexibilität, qualifizierten Fachkräften und individueller Führungskräfteentwicklung. Ein solides Wachstum wird zudem auch im Bereich „Leadership Advisory“ (+3,0%) erwartet, was zusätzlich auf eine steigende Nachfrage nach externer Beratung hinweist, um Führungskräfte in der Bewältigung komplexer strategischer Herausforderungen zu unterstützen.

Im Gegensatz dazu verzeichnen andere Bereiche kein Wachstum. Die „Vergütungsberatung“ (0,0%) bleibt unverändert, während die „Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten“ (-1,5%) einen leichten Rückgang verzeichnet.

Während für die meisten Beratungsfelder zumindest ein moderates Wachstum erwartet wird, zeichnet sich für das klassische Kerngeschäft erneut eine negative Entwicklung ab. Der prognostizierte Rückgang um 5,0 Prozent im Bereich Personalsuche deutet darauf hin, dass Klienten die

TABELLE 13: WACHSTUMSRATEN UND MARKTANTEILE, 2024

	Wachstum 2024	Marktanteil 2024
Suche von Interim-Managern	4,5 %	3,8 %
Potentialanalyse & Diagnostik	4,0 %	8,1 %
Management Development	3,5 %	2,6 %
Leadership Advisory	3,0 %	2,8 %
Executive Coaching	1,5 %	0,6 %
Sonstige HR-Beratungsfelder	0,5 %	0,5 %
Vergütungsberatung	0,0 %	1,2 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	-1,5 %	1,1 %
Gesamtmarktwachstum	-3,5 %	
Executive- bzw. Specialist-Search	-5,0 %	79,3 %

Einstellung benötigter neuer qualifizierter Mitarbeitenden auch weiterhin zurückstellen.

Die Prognosen für 2024 zeigen ein gemischtes Bild, gekennzeichnet durch starkes Wachstum in ergänzenden HR-Beratungsleistungen zur kurzfristigen und langfristigen Unterstützung von Unternehmen, während das traditionelle Kernberatungsgeschäft sinkt. Diese Entwicklung verdeutlicht die sich wandelnden Bedürfnisse und Prioritäten von Unternehmen, die zunehmend auf maßgeschneiderte HR-Beratungsdienstleistungen setzen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit und operative Effizienz in einer dynamischen Wirtschaftslandschaft zu stärken.

AUSBLICK KLIEN- TEN 2024

Die erwarteten Umsatzpotenziale für Personalberatungen in den einzelnen Kundenbranchen unterstreichen die für das Jahr 2024 prognostizierte herausfordernde Marktsituation, mit wenigen Wachstumsbereichen und mehreren rückläufigen Branchen. Diese Entwicklung spiegelt die momentane Entwicklung einzelner Wirtschaftszweige in Deutschland.

Während die Nachfrage aus der Telekommunikation & Informationstechnologie im Vorjahr noch leicht rückläufig war, liegt sie im aktuellen Geschäftsjahr mit einem prognostizierten Wachstum von 1,5 Prozent an der Spitze der Kundenbranchen. Die erhöhte Nachfrage ist auf die rasante Digitalisierung, den Ausbau von 5G-Netzwerken sowie die steigende Bedeutung von Cyber-sicherheit und Cloud Computing zurückzuführen. Diese Entwicklungen erfordern Expertise in neuen Technologien und der Implementierung sicherer IT-Infrastrukturen. Zudem verändern hybride Arbeitsmodelle und regulatorische Neuerungen die Anforderungen an Führungskräfte.

Der erhöhte Bedarf an Führungskräften und HR-Beratungsleistungen in der Healthcare-Branche – hier wird ein Plus von 0,5 Prozent erwartet – wird durch die Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie, die zunehmende Digitalisierung sowie gesetzliche Reformen und den Fachkräftemangel getrieben. Diese Faktoren erfordern spezialisierte Führungskompetenzen in Pandemie-Management, IT und Datenschutz sowie innovative HR-Strategien zur Rekrutierung und Mitarbeitendenbindung.

Der höchste Nachfragerückgang wird für die Bauindustrie und den Immobiliensektor (-7,5%) erwartet. Hier könnte eine Kombination aus wirtschaftlichen, regulatorischen, technologischen und demografischen Faktoren zu einem Rückgang des Bedarfs an neuen Führungskräften führen.

TABELLE 14: WACHSTUMSRATEN UND MARKTANTEILE, 2024

	Wachstum 2024	Marktanteil 2024
Telekommunikation & Informationstechnologie	1,5 %	9,0 %
Healthcare	0,5 %	8,1 %
Non Profit & öffentliche Institutionen	-0,2 %	1,9 %
Pharma	-0,5 %	9,3 %
Private Equity & Venture Capital	-0,5 %	1,6 %
Versicherungen	-0,8 %	3,0 %
Chemie	-1,5 %	3,7 %
Handel	-2,1 %	5,1 %
Consulting & Professional Services	-3,5 %	6,9 %
Medien & Entertainment	-3,5 %	1,2 %
Gesamtmarktwachstum	-3,5 %	
Versorgungsunternehmen	-3,9 %	5,3 %
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-4,0 %	1,5 %
Verarbeitendes Gewerbe	-4,3 %	43,8 %
Finanzdienstleister	-4,4 %	9,5 %
Transport, Logistik & Touristik	-5,3 %	0,9 %
Konsumgüterindustrie	-5,6 %	14,1 %
Kreditinstitute	-5,9 %	6,5 %
Maschinenbau	-6,0 %	11,8 %
Fahrzeugbau	-6,3 %	3,6 %
Bauindustrie & Immobilien	-7,5 %	4,1 %

EIN BLICK IN DIE GLASKUGEL

Die Branche steht vor einem tiefgreifenden Wandel, geprägt von technologischen Innovationen, veränderten Arbeitsmodellen und einem neuen Verständnis von Ethik und Transparenz. In diesem Text werfen wir einen Blick in die Glaskugel und betrachten, wie sich die Branche in den kommenden Jahren entwickeln könnte.

Wettbewerbssituation: Während sich der Markt konsolidiert, werden hochspezialisierte Boutique-Firmen weiterhin florieren. Ihr tiefgreifendes Fachwissen und maßgeschneiderte Lösungen bieten einen klaren Vorteil gegenüber größeren Generalisten. Die Akzeptanz von Remote-Arbeitsmodellen, beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie, ermöglicht es Executive Search Firmen, Remote-Suchprozesse und -Bewertungsinstrumente zu implementieren und dadurch einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Technologiegetriebene Startups treten in den Markt ein und bieten innovative, automatisierte Such- und Matching-Tools, die traditionelle Firmen herausfordern und den Markt fragmentieren. In Deutschland wird dieser Trend durch die Übernahme kleinerer (Nischen-) Anbieter durch größere Akteure verstärkt, was zu einer weiteren Konsolidierung führt.

Strategie und Positionierung: Mit steigendem öffentlichem Druck und strengerer Gesetzgebung werden Ethik und Transparenz zu wichtigen Faktoren für den Erfolg. Firmen, die hohe ethische Standards und Transparenz praktizieren, stärken die Klientenbindung und gewinnen an Reputation. Die Gewährleistung der Datenintegrität wird dabei zentral, um das Vertrauen der Klienten und Kandidatinnen und Kandidaten zu sichern. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) verändert traditionelle Prozesse und transformiert Personalberaterinnen und Personalberater zu strategischen Management-Consultants. Gleichzeitig wird die Suche nach Interim Managern aufgrund der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt zu einem wichtigen Geschäftsfeld.

Arbeitsweise: Die Entwicklung dynamischer und sich ständig weiterentwickelnder Talentpools ermöglicht es Executive Search Firmen, schnell auf Marktveränderungen zu reagieren. Traditionelle Karrierewege verlieren an Bedeutung, während datengesteuerte Insights immer wichtiger werden. Firmen, die in diese Technologien investieren, können präziser und schneller die passenden Kandidaten identifizieren. Der Einsatz von Virtual Reality (VR) und KI-gestützten Assessment-Tools nimmt zu und hilft, Persönlichkeitsmerkmale, kulturelle Passform und technische Fähigkeiten der Kandidaten effizient zu bewerten, insbesondere in einer globalisierten Arbeitswelt.

Schnittstelle zu Kandidatinnen und Kandidaten: Eine offene und transparente Kommunikation wird für Firmen immer wichtiger, insbesondere hinsichtlich Auswahlkriterien und Entscheidungsprozessen. Regelmäßiges und konstruktives Feedback wird erwartet, auch wenn es nicht zur Anstellung kommt. Investitionen in Technologien, die das Bewerbererlebnis verbessern, wie personalisierte Kommunikationsplattformen und interaktive Tools, werden zunehmen. Zudem werden Personalberatungen Karriereberatung und -entwicklung als Teil ihres Serviceangebots einführen, um talentierte Führungskräfte langfristig zu binden und eine tiefere Bindung zwischen Kandidatinnen bzw. Kandidaten und Consultant zu schaffen.

TABELLE 15: WACHSTUMSRATEN KLIENENTENBRANCHEN, 2022 BIS 2024 UND MARKTANTEIL 2023 (GESAMTÜBERSICHT)

	Wachstum 2022	Wachstum 2023	Wachstums- prognose 2024	Marktanteil 2023
Nonprofit & öffentliche Institutionen	9,6 %	2,2 %	-0,2 %	1,8 %
Versorgungsunternehmen	5,8 %	1,9 %	-3,9 %	5,3 %
Kreditinstitute	9,7 %	0,7 %	-5,9 %	6,7 %
Versicherungen	4,3 %	0,7 %	-0,8 %	2,9 %
Maschinenbau	13,9 %	0,2 %	-6,0 %	12,1 %
Finanzdienstleister	9,1 %	0,2 %	-4,4 %	9,6 %
Medien & Entertainment	5,1 %	-0,7 %	-3,5 %	1,2 %
Handel	6,6 %	-0,9 %	-2,1 %	5,0 %
Pharma	19,6 %	-1,3 %	-0,5 %	9,0 %
Gesamtmarkt	12,5 %	-2,5 %	-3,5 %	
Telekommunikation & Informationstechnologie	9,2 %	-2,6 %	1,5 %	8,6 %
Private Equity & Venture Capital	16,0 %	-2,6 %	-0,5 %	1,6 %
Verarbeitendes Gewerbe	13,8 %	-3,9 %	-4,3 %	38,5 %
Konsumgüterindustrie	12,0 %	-4,8 %	-5,6 %	14,4 %
Healthcare	19,7 %	-4,8 %	0,5 %	7,8 %
Consulting & Professional Services	13,7 %	-5,2 %	-3,5 %	6,9 %
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	12,0 %	-6,1 %	-4,0 %	1,5 %
Chemie	16,8 %	-10,0 %	-1,5 %	3,6 %
Bauindustrie & Immobilien	3,5 %	-10,6 %	-7,5 %	4,3 %
Transport, Logistik & Touristik (NEU)	–	-11,2 %	-5,3 %	0,9 %
Fahrzeugbau	6,0 %	-12,0 %	-6,3 %	3,7 %

METHODIK UND LEGENDE

Studienmethodik

Die Marktstudie untersucht die Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten in der Personalberatung. Grundlage der Studie „Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2024“ ist eine Befragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. im Mai/Juni 2024, an der sich knapp 200 Personalberatungsgesellschaften, davon acht aus den Top-25, beteiligt hatten. Die Befragung, bestehend aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil, wurde online durchgeführt. Befragt wurden spezialisierte Personalberatungsunternehmen, die im Alleinauftrag arbeiten. Der BDU führt die Marktstudie jährlich durch.

Größenklassen

- **Top-25**
- **Mittelgroße Personalberatungen:**
Jahresumsatz zwischen 1 Mio. € und ca. 7,5 Mio. €
- **Kleine Personalberatungen und Boutiquen:**
weniger als 1 Mio. € Jahresumsatz

Klientenbranchen (Klassifikation WZ 2008)

- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 10 bis 18, 31)
- **Bauindustrie & Immobilien** (Klassen 42 bis 43, 68):
- **Chemie** (Klasse 20)
- **Consulting und Professional Services** (Klassen 69 bis 75)
- **Fahrzeugbau** (Klassen 29 und 30)
- **Handel** (Klassen 45 bis 47)
- **Healthcare** (Klasse 86)
- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 10 bis 18, 31)
- **Kreditinstitute** (Klasse 64)
- **Maschinenbau** (Klasse 28)
- **Medien und Entertainment** (Klassen 60)
- **Nonprofit und öffentliche Institutionen** (Klasse 84)
- **Pharma** (Klasse 21)
- **Private Equity & Venture Capital** (Klasse 66)
- **Telekommunikation und Informationstechnologie**
(Klassen 61 bis 63)
- **Transport, Logistik und Touristik** (Klassen 49 bis 53, 55, 56)
- **Versicherungen** (Klasse 65)
- **Versorgungsunternehmen** (Klassen 35 bis 39)

Der Bundesverband deutscher Unternehmensberatungen

Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. sind rund 550 Unternehmen aus der Management-, Personal- und IT-Beratung organisiert. Der Verband vertritt etwa 13.000 Berater in Deutschland und zählt weltweit zu den führenden Wirtschafts- und Berufsverbänden der Consultingwirtschaft. Der BDU vertritt die rechtlichen, politischen und medialen Interessen der Branche und bietet seinen Mitgliedern Services wie Benchmarks, Networking, Weiterbildung und Qualitätsnachweise.

Der BDU erstellt in regelmäßigen Marktstudien wichtige Zahlen und Fakten zur Entwicklung des Unternehmens- und Personalberatermarktes. Spezialstudien zu Vergütung, Honoraren oder Key Performance Indicators sowie Panelbefragungen liefern aktuelle Einschätzungen.

Ein zentrales Anliegen des BDU ist die Verbesserung der wirtschaftsnahen Dienstleistung durch Qualitätsinitiativen. Grundsätze, Leitfäden und Standards dienen als Maßstab für die Tätigkeit der Mitglieder und anderer Beratungen, wie die BDU-Berufsgrundsätze für Unternehmens- und Personalberater.

Der BDU bietet verschiedene Netzwerkformate wie Fachverbände, Branchenkongresse, Fachkongresse und Thinktanks, die den offenen, fachlichen Austausch ermöglichen. Zwei etablierte Branchenkongresse – der „Deutsche Beratertag“ für Managementberater und der „Deutsche Personalberatertag“ für Personalberater – sowie jährliche Fachkonferenzen verbessern die Beratungskompetenz auch bei Nichtmitgliedern. Dies gilt auch für das umfangreiche Seminarangebot.

Auf europäischer Ebene engagiert sich der BDU im Dachverband European Confederation of Search & Selection Associations (ECSSA) für Personalberater. Gemeinsam mit anderen Personalberaterverbänden wurden Initiativen umgesetzt, die es Personalberatern ermöglichen, sich zum „Certified Executive Recruitment Consultant CERC“ zertifizieren zu lassen.

KONZEPT UND INHALT JÖRG MURMANN, MADELEINE ROSCHER
LAYOUT UND SATZ STEFAN BECKER • BECKERKOM.DE

Diese Ausgabe von „FACTS & FIGURES ZUM PERSONALBERATUNGSMARKT“ wurde sorgfältig nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Der BDU e. V. muss jedoch sämtliche Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben und Berechnungen sowie für Schäden und Nachteile, die Informationsgebern und -nutzern entstehen, ausschließen.

Grundsätzlich wird in dieser Studie genderneutrale Sprache eingesetzt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Funktions- und Personenbezeichnungen sowie personenbezogenen Hauptwörtern gelegentlich das generische Maskulinum verwendet.

BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATUNGEN BDU E.V.

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

DÜSSELDORFER STRASSE 38
10707 BERLIN
T +49 (0)30 8931070
F +49 (0)30 8928474
BERLIN@BDU.DE

82, RUE DE LA LOI
B-1040 BRÜSSEL
T +32 (0)2 4002178
F +32 (0)2 4002179
EUROPE@BDU.DE

WWW.BDU.DE
© BDU E.V., BONN, AUGUST 2024
PREIS: 245,- € ZZGL. MWST.

