



**FACTS & FIGURES ZUM  
PERSONALBERATUNGSMARKT 2023**





# INHALT

Management Summary	4
Personalberatungsmarkt 2022	8
Struktur des Personalberatungsmarktes	9
Umsatzverteilung nach Beratungsfeldern	10
Umsatzverteilung nach Klientenbranchen	11
Suchprozess	12
Kandidatinnen und Kandidaten(an)forderungen	14
Honorargestaltung	16
Ausblick 2023	18
Ausblick Beratungsfelder	19
Ausblick Klientenbranchen	20
Top Trendthesen	21
Methodik und Legende	24
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V.	25

# MANAGEMENT SUMMARY

Die deutsche Wirtschaft hat sich im Jahr 2022 trotz des Ukraine-Krieges und den damit verbundenen Energiepreissteigerungen, Lieferkettenproblemen und massiven Verteuerung beispielsweise für Lebensmittel gut behauptet. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs nach vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um 1,9 Prozent. Wichtigste Stütze war hierbei der private Konsum. Verbraucherinnen und Verbraucher holten nach, was während der Corona-Pandemie nicht möglich war: Reisen, Restaurantbesuche, Kultur und Feiern. Dennoch hat sich die Wirtschaft noch nicht vollständig von dem konjunkturellen Einbruch im Jahr 2020 erholt. Das Bruttoinlandsprodukt BIP liegt weiterhin unter dem Wert von 2019.

Auch der Arbeitsmarkt zeigte sich im vergangenen Jahr stabil. Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland auf einem neuen Höchststand. Laut des Statistischen Bundesamtes waren im Jahresdurchschnitt rund 45,6 Millionen Menschen mit Arbeitsort in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ende 2022 gab es sogar rund 46 Millionen Erwerbstätige. Die meisten der 548.000 neuen Arbeitsplätze wurden in den Dienstleistungsbereichen geschaffen.

In diesem für die Personalberatungsbranche\* positiven Umfeld stieg der Gesamtmarktumsatz im abgelaufenen Jahr um 12,5 Prozent auf ein neues Allzeithoch von rund 3 Mrd. Euro. Dies ist nach dem Umsatzplus von 17 Prozent im Vorjahr der zweithöchste Anstieg in den letzten zehn Jahren. Hier liegt die durchschnittliche Wachstumsrate bei 7,1 Prozent

Die gute Situation am Arbeitsmarkt hat jedoch auch dazu geführt, dass es für Personalberaterinnen und Personalberater erneut schwerer geworden ist, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für einen Jobwechsel zu motivieren. Sowohl die durchschnittliche Dauer (12,2 Wochen), als auch die Zahl der im Laufe des Mandats kontaktierten Personen (rund 110) sind spürbar angestiegen.

Die Voraussetzungen für das deutliche Umsatzwachstum waren jedoch weniger höhere Honorare – hier lag der Durchschnitt unverändert bei 27 Prozent des Zieleinkommens der zu besetzenden Positionen – sondern ein deutlicher Anstieg der besetzten Positionen um 4.500 auf 80.500. Dieser Zahl standen 2022 lediglich rund 7.000 nicht besetzte Positionen gegenüber.

\*In die Marktdefinition des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. fließen nur Qualitätsanbieter ein, d.h. Personalberatungen, die im Alleinauftrag eines suchenden Unternehmens und auf Retainerbasis arbeiten.

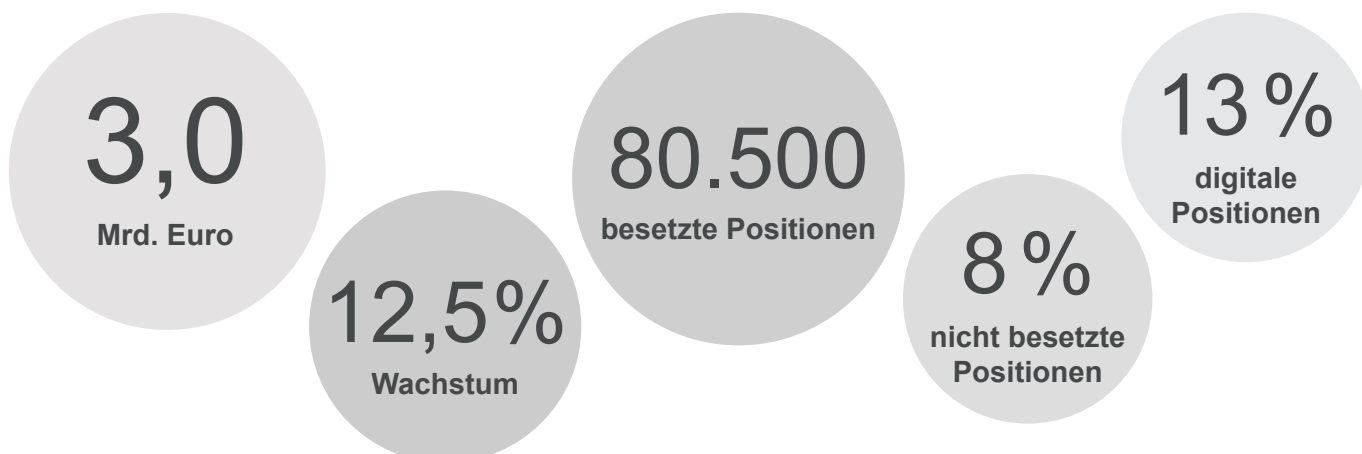
Das durchschnittliche Zieleinkommen lag im vergangenen Jahr bei € 140.000. Dies zeigt, dass Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften zumeist auf C-Level das Hauptgeschäft für Personalberatungsunternehmen darstellt.

Durch die Corona-Pandemie ausgelöst bzw. verstärkt, haben flexiblere Arbeitsformen aufgrund der Zunahme von Remotearbeit sowie der Möglichkeit, Interviews weitestgehend online zu führen, auch zu einem veränderten Arbeitsumfeld für die knapp 17.000 festangestellten Mitarbeitenden (davon über 9.000 Beraterinnen und Berater) in der Personalberatungsbranche geführt. Im Zuge dessen war der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im Jahr 2021 um 4 Prozentpunkte auf 39 Prozent angestiegen. Dieser Trend hat sich im Jahr 2022 jedoch nicht über alle Hierarchieebenen fortgesetzt. In der Unternehmensleitung war der Frauenanteil mit minus 1,6 Prozentpunkten sogar rückläufig.

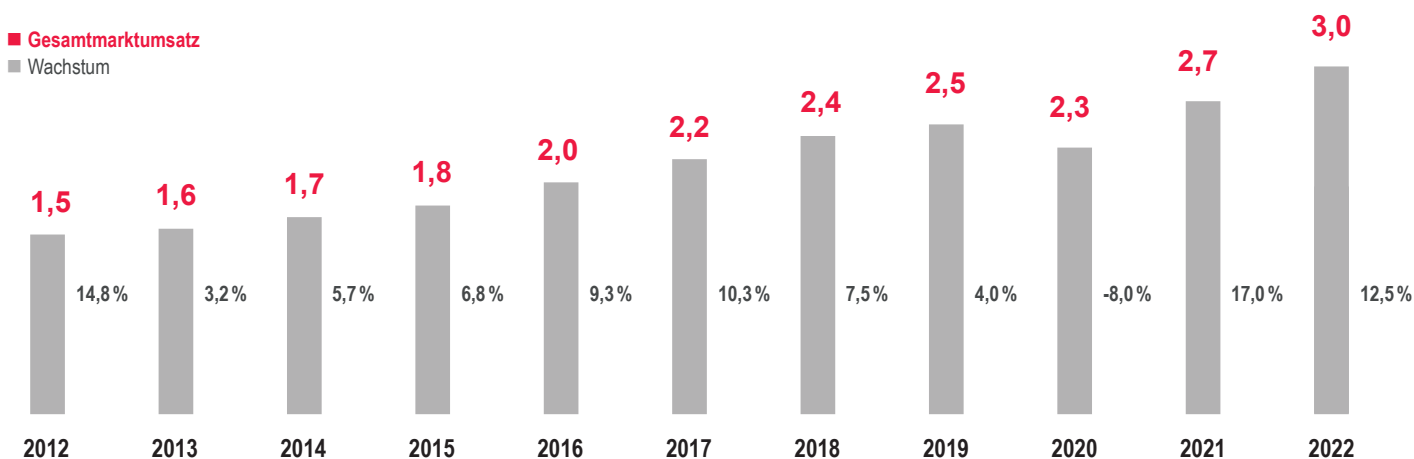
Neben dem Kerngeschäft, der Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten (+12,4 Prozent), haben insbesondere angebotene Beratungsleistungen im Bereich Leadership Advisory (+13,5 Prozent) – hier geht es um die Unterstützung von Führungskräften und Teams in Fragen der Beurteilung und Entwicklung sowie um Führungskräftecoaching - und im Bereich Unterstützung bei der Besetzung von Beirats- und Aufsichtsratspositionen (+11,3 Prozent) zu dem Gesamtmarktwachstum von 12,5 Prozent beigetragen.

Kundenseitig zählten mit dem Gesundheitswesen (+19,7 Prozent), der Life Science- & Pharmaindustrie (+19,6%) sowie der Chemiebranche (+16,8 Prozent) drei Branchen bei, die für knapp ein Fünftel des Gesamtmarktumsatzes stehen, zu den größten Wachstumstreibern.

## KEY FIGURES



## MARKTENTWICKLUNG 2012 BIS 2022



## MITARBEITENDE 2022

16.600

Mitarbeitende

54%

Frauen

9.000

Consultants

4.150

Researcherinnen  
& Researcher

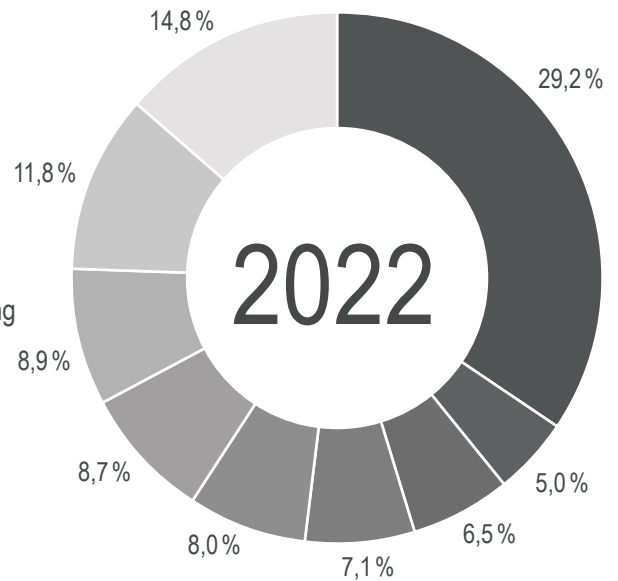
3.450

Overhead

# UMSATZVERTEILUNG 2022

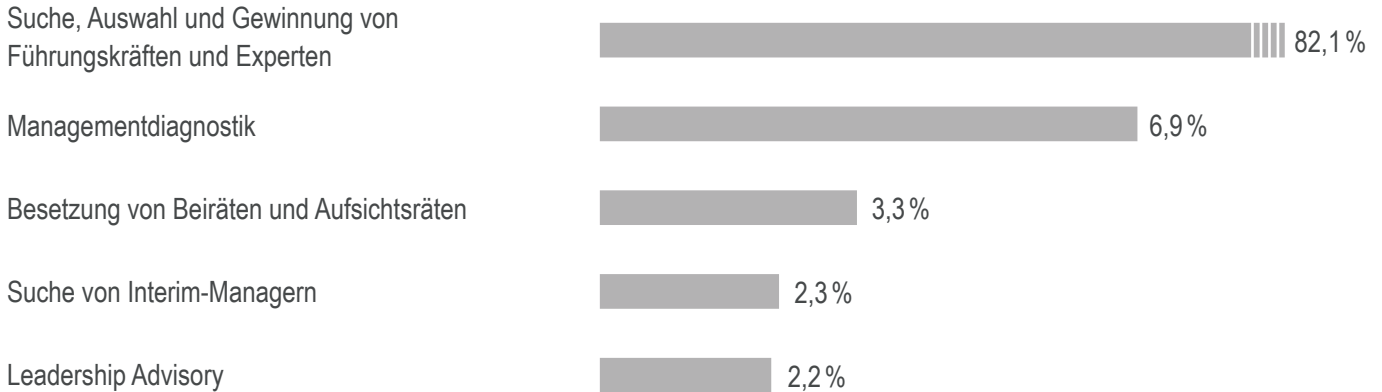
## Nach Kundenbranchen

- Konsumgüterindustrie
- Maschinenbau
- Life Science/Pharma
- Telekommunikation & Informationstechnologie
- Healthcare
- Consulting & Professional Services
- Kreditinstitute
- Energie und Wasserversorgung
- Sonstige Branchen



## Nach Beratungsfeldern

### Anteil



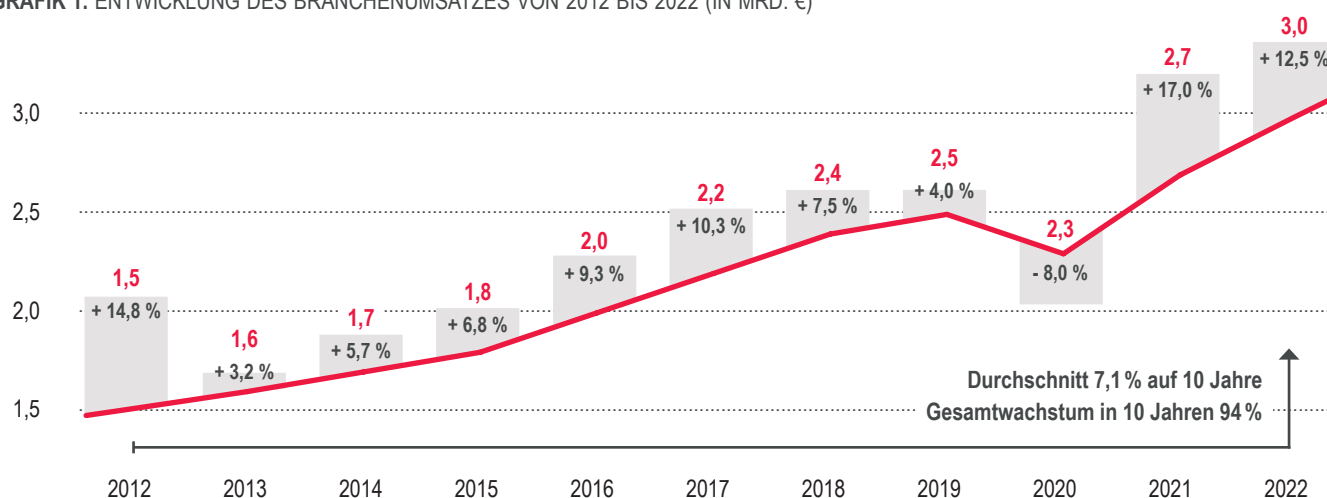
### Wachstum



# PERSONALBERATUNGSMARKT 2022

Die Entwicklung des Gesamtmarktumsatzes in der Personalberatungsbranche unterstreicht die im Vergleich zur Gesamtwirtschaft besondere Wachstumsdynamik dieser Branche. Innerhalb der letzten zehn Jahre ist diese um 94 Prozent, d.h. von 1,55 Mrd. € auf nunmehr 3,0 Mrd. € gewachsen. Hingegen ist das nationale Bruttoinlandprodukt in demselben Zeitraum lediglich um rund 43 Prozent gestiegen. In den letzten 20 Jahren hat sich das Marktvolumen zudem nahezu verdreifacht.

GRAFIK 1: ENTWICKLUNG DES BRANCHENUMSATZES VON 2012 BIS 2022 (IN MRD. €)



Die Wachstumsdynamik hatte nach einem schwachen Jahr 2020 bereits 2021 mit einem Plus von 17 Prozent wieder an Fahrt aufgenommen. Das abgelaufene Geschäftsjahr steht dem mit einem durchschnittlichen Plus von 12,5 Prozent nur unwesentlich nach. Beim Blick auf die Größenklassen der einzelnen Marktteilnehmer fällt jedoch

auf, dass die Einzelunternehmen mit weniger als € 250.000 Jahresumsatz, die knapp 7 Prozent des Marktes ausmachen, mit +4,5 Prozent deutlich weniger stark gewachsen sind. Mit einem durchschnittlichen Plus von 14 Prozent stehen die großen Personalberatungsunternehmen mit über 3 Mio. € Jahresumsatz diesmal an der Spitze.

TABELLE 1: AUFTEILUNG DES PERSONALBERATUNGSMARKTES NACH GRÖSSENKLASSEN, 2022

	Gesamt	Große über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße		Boutiquen und Einzelunternehmen	
			€ 1 Mio. bis € 3 Mio.	€ 500.000 bis € 1 Mio.	€ 250.000 bis € 500.000	unter € 250.000
Umsatz in Mrd. €	3,0	1,28	0,67	0,51	0,35	0,20
Anteil am Gesamtmarkt		42,4%	22,3%	17,0%	11,6%	6,7%
Ø Unternehmenswachstum		14,0%	13,5%	12,0%	11,5%	4,5%



# STRUKTUR DES PERSONALBERATUNGSMARKTES

Im Jahr 2022 waren in den geschätzten rund 2.450 Personalberatungsunternehmen knapp 17.000 Mitarbeitende beschäftigt, davon rund 9.000 in der Schnittstelle zum Kunden, 4.150 Researcherinnen und Researcher sowie 3.450 im Backoffice. Dies entspricht einem Plus von 7,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das größte Mitarbeitendenwachstum war im Bereich Research mit + 8,5 Prozent zu beobachten. Dies liegt trotz teilweise effizienteren und schnelleren Prozessen durch neue digitale Tools vor allem an der zunehmenden Schwierigkeit, den Erstkontakt zu potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten herzustellen.

Auf dem ersten Blick mag es erstaunlich erscheinen, dass der Anteil weiblicher Mitarbeitenden in der Personalberatung trotz eines veränderten Arbeitsumfeldes, mit der Möglichkeit, häufiger aus dem Home-Office zu arbeiten, und einem reduzierten Reiseaufwand durch den Wegfall von Präsenzinterviews mit Kandidatinnen und Kandidaten, stagniert oder in der Unternehmensleitung sogar rückläufig ist. Vergleicht man die Zahlen jedoch mit der Unternehmensberatungsbranche in Deutschland\* liegt der Anteil weiblicher Consultants in der Personalberatung rund 19 Prozentpunkte höher.

TABELLE 3: ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER, 2022\*\*

Anteil Frauen	2022
<b>Mitarbeitende gesamt</b>	53,6 % (+0,4 %)
Unternehmensleitung	28,5 % (-1,6 %)
Consultants	47,6 % (+0,1 %)
Researcher	66,4 % (+4,7 %)
Backoffice	79,5 % (-0,5 %)

TABELLE 2: MITARBEITENDEN KENNZAHLEN, 2022

	Gesamt	Große über € 3 Mio. Jahresumsatz	Mittelgroße		Boutiquen und Einzelunternehmen	
			€ 1 Mio. bis € 3 Mio.	€ 500.000 bis € 1 Mio.	€ 250.000 bis € 500.000	unter € 250.000
Besetzte Positionen	80.500	21.000	16.000	19.000	15.000	9.500
Unternehmen	2.450	150	200	500	700	900
Mitarbeitende	16.600	4.300	3.500	3.500	3.050	2.250
Consultants	9.000	2.450	1.700	1.800	1.650	1.400
Festangestellte Researcher	4.150	1.150	1.200	900	600	300
Backofficekräfte	3.450	700	600	800	800	550
Overhead-Quote		0,8	1,1	1,0	0,8	0,6
Verhältnis Researcher : Consultants		1:2	2:3	1:2	1:3	1:5

\*Siehe BDU-Studie „Facts & Figures zum Consultingmarkt 2023“

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

# UMSATZVERTEILUNG NACH BERATUNGSFELDERN

Wie bereits im Vorjahr, ist auch 2022 das klassische Kerngeschäft mit einem Umsatzplus von 12,4 Prozent einer der stärksten Wachstumstreiber des Gesamtmarktumsatzes. Übertroffen wird es lediglich vom Geschäftsfeld Leadership Advisory, welches mit einem Umsatzplus von 13,5 Prozent die höchste Wachstumsrate verzeichnet, jedoch mit einem Anteil von 2,2 Prozent eine eher untergeordnete Bedeutung hat. Ein starkes Wachstum kann mit einem Plus von 11,3 Prozent auch bei der Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten beobachtet werden, hier liegt der tatsächliche Zuwachs deutlich über dem Forecast (+ 1,5 Prozent im Vorjahr) der letzten Befragung.

Über alle Beratungsfelder hinweg verzeichnet **Leadership Advisory** den höchsten Umsatzzuwachs. In einer immer komplexer werdenden Geschäftswelt ist der Bedarf von Unternehmen nach Unterstützung bei der Entwicklung von Führungskräften, der Nachfolgeplanung, der Gestaltung der Unternehmenskultur, sowie der Steigerung des Mitarbeitendenengagements deutlich angestiegen. Unternehmen scheinen den Mehrwert von Leadership Advisory Beratung zu erkennen und investieren verstärkt, um ihre Führungsteams zu stärken und ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Aufgrund steigender Nachfragen nach hochqualifizierten Talenten, sowie der zunehmenden Komplexität von Rekrutierungsprozessen, ist es gut nachvollziehbar, dass auch die Nachfrage im Bereich der **Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten**, sowie die Besetzung von **Beiräten und Aufsichtsräten** ebenfalls überdurchschnittlich stark zugenommen hat.

TABELLE 4: WACHSTUMSRATEN NACH BERATUNGSFELDERN, 2022

	Wachstum 2022	Marktanteil 2022
Leadership Advisory	13,5 %	2,2 %
Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten	12,4 %	82,1 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	11,3 %	3,3 %
Managementdiagnostik	8,6 %	6,9 %
Suche von Interim-Managern	8,6 %	2,3 %
Sonstige HR-Beratungsfelder	6,9 %	1,1 %
Vergütungsbetrachtung	6,4 %	0,4 %
Managementdevelopment	4,5 %	0,6 %
Executive Coaching	2,6 %	1,1 %

# UMSATZVERTEILUNG NACH KLIENTENBRANCHEN

Inflation, Ukraine-Krieg und Lieferkettenproblemen zum Trotz konnte die deutsche Wirtschaft im Jahr 2022 insgesamt ein solides Wachstum verzeichnen. Dies spiegelt sich auch in den Umsatzzahlen der Klientenbranchen wider: Healthcare (+19,7 Prozent), Life Science/ Pharma (+19,6 Prozent), sowie Chemie (+16,8 Prozent) sind die Branchen, die den größten Anteil am Gesamtmarktwachstum hatten.

Der stetig wachsende Personalbedarf im **Gesundheitswesen** und somit auch an entsprechender externer Beratungsexpertise, ist bereits in den vorherigen Jahren deutlich geworden. Fachkräftemangel, Demographischer Wandel, die zunehmend Schwierigkeit der Finanzierbarkeit von Gesundheitsleistungen, sowie die Notwendigkeit, die Gesundheitsinfrastruktur an die sich verändernden Bedürfnisse anzupassen, sind nur einige der Herausforderungen, denen sich Branche stellen muss. Dies resultiert insgesamt in einem Umsatzplus von 19,7 Prozent.

Mit einem Umsatzwachstum von 19,6 Prozent ist **Life-Science- und Pharma-Branche** ein nicht minder großer Wachstumstreiber. Steigende Komplexität und der Wettbewerbsdruck in der Branche führen dazu, dass Unternehmen vermehrt Beratungsdienstleistungen in Anspruch nehmen.

Auch die **Chemiebranche** sieht sich mit steigender Konkurrenz um hochqualifizierte Fachkräfte konfrontiert, insbesondere da der Bedarf nach spezialisiertem Know-how in Bereichen wie Forschung und Entwicklung, Prozessoptimierung, Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit steigt. Mit einem Plus von 16,8 Prozent ist die Chemieindustrie der drittgrößte Wachstumstreiber.

TABELLE 5: WACHSTUMSRATEN AUSGEWÄHLTER KLIENTENBRANCHEN, 2022

	Wachstum 2022	Marktanteil 2022
Healthcare	19,7%	8,0%
Life Science/Pharma	19,6%	8,9%
Chemie	16,8%	3,9%
Private Equity & Venture Capital	16,0%	1,6%
Maschinenbau	13,9%	11,8%
Consulting & Professional Services	13,7%	7,1%
Konsumgüterindustrie	12,0%	14,8%
Kreditinstitute	9,7%	6,5%
Nonprofit & öffentliche Institutionen	9,6%	1,7%
Telekommunikation & Informationstechnologie	9,2%	8,7%
Handel	6,6%	5,0%
Fahrzeugbau	6,0%	4,0%
Energie- und Wasserversorgung	5,8%	5,0%
Medien & Entertainment	5,1%	1,1%
Versicherungen	4,3%	2,8%
Bauindustrie & Immobilien	3,5%	4,6%

# SUCHPROZESS

Die vom BDU verabschiedeten Standards legen einen hohen Qualitätsmaßstab für Personalberatungsprojekte fest. Der qualifizierte Ablauf eines Projekts, beginnend mit dem Erstellen des Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle, bis hin zum Onboarding des neuen Mitarbeitenden, umfasst nach diesen Standards folgende sieben Prozessschritte:

GRAFIK 2: ABLAUF EINES QUALIFIZIERTEN SUCHPROZESSES



Für Personalberatungen sind Karriere-Netzwerke wie LinkedIn oder Xing die erste Wahl, wenn es darum geht, vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren. Rund 75 Prozent der Beratungen verwenden LinkedIn bei der Kandidatensuche und Ansprache, während Xing von 74 Prozent der Unternehmen genutzt wird. Anzeigen

werden etwas häufiger über LinkedIn (21 Prozent) geschaltet, als es bei Xing (15 Prozent) der Fall ist. Darüber hinaus ist die telefonische Erstansprache eine häufig verwendete Methode, die von 65 Prozent der Personalberatungen immer bis sehr häufig angewandt wird. Wie bereits im Vorjahr, werden Plattformen wie Facebook (2 Prozent) und

TABELLE 6: NUTZUNG ALTERNATIVER SUCHWEGE, 2022

	Recherche LinkedIn	Recherche XING	Tel. Erstansprache	Anzeige LinkedIn	Anzeige XING	Printanzeige	Experteer	Facebook	Instagram	Twitter
Gesamtmarkt	75%	74%	65%	21%	15%	11%	7%	2%	2%	0%
Große	90%	70%	100%	20%	10%	5%	10%	0%	5%	0%
Mittelgroße	78%	65%	74%	30%	26%	2%	7%	0%	0%	0%
Boutiquen und Einzelunternehmen	74%	74%	63%	21%	14%	12%	7%	2%	2%	0%

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

TABELLE 7: EINSATZ VON DIGITALEN TOOLS BEI DER SUCHE, 2022

	CV Parser	Multisourcing Tools	Video Recruiting Tools	Multiposting Tools	Matching Tools	Chat- oder Recruiting Bots
Gesamtmarkt	38 %	28 %	29 %	28 %	27 %	17 %
Große	55 %	55 %	35 %	25 %	55 %	15 %
Mittelgroße	59 %	35 %	38 %	27 %	27 %	16 %
Boutiquen und Einzelunternehmen	35 %	26 %	28 %	28 %	26 %	17 %

Instagram (2 Prozent) bei der Suche nach interessanten Kandidatinnen und Kandidaten nahezu nicht genutzt.

In der Personalberatungsbranche wird eine Vielzahl verschiedener digitaler Tools eingesetzt, um den Recruiting Prozess effizienter zu gestalten. Der Einsatz entsprechender Technologien ist mittlerweile bei 69 Prozent der Unternehmen gängige Praxis, ein Anstieg von 4 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Insbesondere der Anteil der Unternehmen, die die Nutzung von Multiposting- (28 Prozent) und Multisourcing-Tools (28 Prozent) in den Ablauf ihres Recruiting Prozess implementiert haben, hat sich deutlich erhöht. Diese Tools ermöglichen es, eine höhere Reichweite und somit einen erweiterten Kandidatenpool zu erzielen. Zudem wird der Recruiting Prozess durch eine verbesserte Auswahl geeigneter Kandidaten optimiert.

Der Gebrauch von eignungsdiagnostischen Verfahren bei der Personalauswahl hat schon in den Vorjahren zugenommen. Der Anteil der Personalberatungen, die neben persönlichen Interviews auch auf solche Tools zurückgreifen, ist um 4 Prozentpunkte auf 62 Prozent gestiegen. Etwa die Hälfte der Beratungen setzt hier berufsbezogene Persönlichkeitstests ein, die spezifische Merkmale wie Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen oder Analysefähigkeit für die jeweilige berufliche Tätigkeit bewerten. Diese Tests sind insbesondere bei größeren Executive Search Unternehmen von hoher Bedeutung, wo sie in 91 Prozent der Fälle zum Einsatz kommen. Hingegen nutzen nur 24 Prozent der Marktteilnehmer Assessment Center, und lediglich 18 Prozent setzen verhaltensbasierte Tests ein, um das Verhalten der Kandidaten in berufsrelevanten Situationen zu beurteilen.

TABELLE 8: EINSATZ VON EIGNUNGSDIAGNOSTISCHEN VERFAHREN BEI DER AUSWAHL, 2022

	Berufsbezogene Persönlichkeitstests	Assessment Center	Verhaltensbasierte Tests	Kognitive Leistungstests	Intelligenztests
Gesamtmarkt	51 %	24 %	18 %	15 %	8 %
Große	91 %	58 %	50 %	73 %	20 %
Mittelgroße	53 %	42 %	26 %	25 %	13 %
Boutiquen und Einzelunternehmen	51 %	17 %	16 %	11 %	7 %

# KANDIDATINNEN- UND KANDIDATEN(AN)FORDERUNGEN

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass unerwartete Krisen in Form von politischen Unruhen, Pandemien, sowie Lieferketten- und Versorgungsengpässen jederzeit und mit unabsehbaren Folgen auftreten können. Unternehmen müssen auf diese Unwägbarkeiten zügig und kompetent reagieren. Was bedeutet dies konkret für das heutige Anforderungsprofil von Managerinnen und Managern? Besonders auffällig ist, dass der Anteil der Personalberaterinnen und Personalberater, die Empathie als eine essenzielle Eigenschaft bei Führungskräften bewerten, im Jahr 2023 deutlich zurückgegangen ist.

In einer krisengeplagten und wettbewerbsorientierter werdenden Geschäftswelt wird häufig der Fokus auf Effizienz und Ergebnisse gelegt. Verantwortungsträger sind oftmals gezwungen, schnelle Entscheidungen zu treffen, was zur Folge hat, dass Empathie in manchen Situationen vernachlässigt wird.

Unter solchen Umständen ist zudem ein fundiertes Krisen-Know-how von unschätzbarem Wert. Managerinnen und Manager mit dieser Kompetenz sind in der Lage, angemessen und effektiv zu reagieren, zudem können sie das Unternehmen präventiv auf zukünftige Krisen vorbereiten. Die sprunghafte Veränderung in der Bewertung der Eigenschaften Empathie und Krisen-Know-how deutet darauf hin, dass von Verantwortungsträgern in der heutigen Zeit ein situatives Führungsverständnis erwartet wird. Veränderungen der Rahmenbedingung erfordern neue Handlungsmuster und somit auch neue Steuerimpulse und Kompetenzen seitens des Managements. Nicht nur die Erwartungen an Managerinnen und Manager

**TABELLE 9:** RELEVANZ PERSÖNLICHER EIGENSCHAFTEN BEI MANAGERINNEN UND MANAGERN, 2022/2023

	2023	2022
Kommunikationsfähigkeiten	58 %*	64 %
Modernes Führungsverständnis	52 %	50 %
Empathie	25 %	42 %
Digitale Kenntnisse und/oder -verständnis	33 %	31 %
Flexible und agile Lernfähigkeit	23 %	24 %
Change-Fähigkeiten	22 %	26 %
Krisen-Know-how	14 %	1 %

haben sich gewandelt, auch die Ansprüche, die potenzielle Arbeitnehmer an Unternehmen stellen, haben sich stark verändert. Neben monetären Aspekten ist es sowohl für Berufseinsteiger als auch für C-Level Arbeitnehmer wichtig den Wohnort nicht wechseln zu müssen, sowie die

**TABELLE 10:** RELEVANZ VON KANDIDATINNEN - BZW. KANDIDATENFORDERUNGEN BEI EINEM MÖGLICHEN JOBWECHSEL, 2022

	Deutliche Gehaltszuwächse	Nicht umziehen müssen	Homeoffice	Umfassende Weiterbildungsangebote	ESG Aktivitäten des zukünftigen Arbeitgebers	Regelmäßige Coachingangebote
...bei C-Level Positionen	84 %**	75 %	72 %	39 %	30 %	26 %
...von „jüngere“ Kandidatinnen & Kandidaten unter 40 Jahre	85 %	86 %	83 %	74 %	41 %	42 %

\*Anteil der Antworten mit „essenziell“

\*\*Anteil der Antworten mit „immer“ bzw. „häufig“

Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice zu haben. Weiterbildungsangebote und Coachingmöglichkeiten sind indes eher Anreize, die gezielt von jüngeren Arbeitnehmern nachgefragt werden. Es fällt zudem auf, dass jüngere Arbeitnehmer insgesamt höhere Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber stellen, als es auf C-Level Ebene der Fall ist. Diese Veränderung in den Erwartungshaltung jüngerer Mitarbeiter spiegelt wider, dass junge Talente in Zeiten Fachkräftemangels ein hart umkämpftes Asset sind.

Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmenden in Deutschland ist momentan recht hoch. Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine besteht in vielen Branchen der Bedarf an erfahrenen Arbeitskräften. Besonders gefragt sind Fachkräfte mit spezialisierten Fähigkeiten und Kenntnissen, unter anderem in den Bereichen Informationstechnologie, Ingenieurwesen, Gesundheitswesen, digitale Transformation, Data Science, erneuerbare Energien und Nachhaltigkeit. Der Fachkräftemangel trägt dazu bei, dass Unternehmen zunehmend um qualifizierte Talente werben müssen. Die Konkurrenz um gut ausgebildete Arbeitskräfte intensiviert sich.

Im Jahr 2022 haben es die Personalberatungen geschafft, ihre Kunden bei der Besetzung von 80.500 offene Stellen zu unterstützen, das sind 4.500 mehr als im Vorjahr. Das durchschnittliche

Zieleinkommen beträgt 140.000 €. Bei etwas weniger als 60 Prozent der Besetzungsprojekte betrug das Zielgehalt der offenen Position zwischen 100.000 und 250.000 €. Etwa 17 Prozent der vakanten Stellen entfällt auf den Bereich der Top-Führungskräfte mit einem jährlichen Gehalt von über 250.000 €. Kleinere und mittelgroße Beratungsunternehmen kommen eher bei der Besetzung von Kandidaten mit niedrigerem Gehalt zum Zuge, während große Beratungsunternehmen besonders erfolgreich bei der Vermittlung von Top-Level Kandidaten sind.

Auch was das Thema Gender-Diversity betrifft, können deutliche Fortschritte verzeichnet werden. Der Anteil der Frauen, die von Personalberatungen auf offene Stellen vermittelt wurden, ist im Geschäftsjahr 2022 auf 21,7 Prozent gestiegen, was einem Zuwachs von 3,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

TABELLE 11: VERTEILUNG DER BESETZTEN POSITIONEN NACH ZIELEINKOMMEN, 2022

	über € 500.000	€ 250.000 bis € 500.000	€ 150.000 bis € 250.000	€ 100.000 bis € 150.000	€ 75.000 bis € 100.000	unter € 75.000
Gesamt	2 %	15 %	29 %	30 %	20 %	4 %
Große	2 %	21 %	39 %	25 %	11 %	2 %
Mittelgroße	2 %	13 %	26 %	33 %	21 %	5 %
Boutiquen und Einzelunternehmen	0 %	1 %	12 %	34 %	43 %	10 %

# HONORARGESTALTUNG

Da das Honorar für Personalberatungsleistungen zumeist an das Zieleinkommen der zu suchenden Kandidatinnen und Kandidaten geknüpft ist, sind es zwei Faktoren, die im Vorjahresvergleich hierauf einen Einfluss hatten. Veränderungen in der Höhe des vereinbarten Prozentsatzes sowie Veränderungen im Gehaltslevel der zu besetzenden Stellen.

TABELLE 12: HONORARHÖHE UND KALKULATIONSGRUNDLAGE, 2022

	Honorarhöhe	Kalkulationsgrundlage		
	Honorarhöhe in % des Zieleinkommens	Zieleinkommen der zu besetzenden Position	Zu erwartenden Aufwand	Miskalkulation bzw. andere Berechnungsgrundlage
Gesamt	27%	75%	8%	17%
Größere Personalberatungen	29%	75%	5%	20%
Mittelgroße Personalberatungen	26%	72%	13%	15%
Boutiquen und Einzelunternehmen	24%	76%	8%	16%

Nicht zuletzt auch aufgrund der in den letzten Jahren zunehmenden Schwierigkeiten der Unternehmen, neue Mitarbeitende durch eigene Recruitingaktivitäten zu finden, lag das Honorar trotz eines zunehmenden Wettbewerbs in der Recruitingbranche wie schon in den beiden Vorjahren auch 2022 bei durchschnittlich 27 Prozent des Zieleinkommens. Als Bezugsgröße für die Berechnung wurde im Jahr 2022 in 75 Prozent (2021: 74 Prozent) der Mandate das Zieleinkommen der zu besetzenden Position festgelegt. Gegenüber anderen Modellen kommt hier sicherlich das Transparenzargument für das auftraggebende Unternehmen zum Tragen.

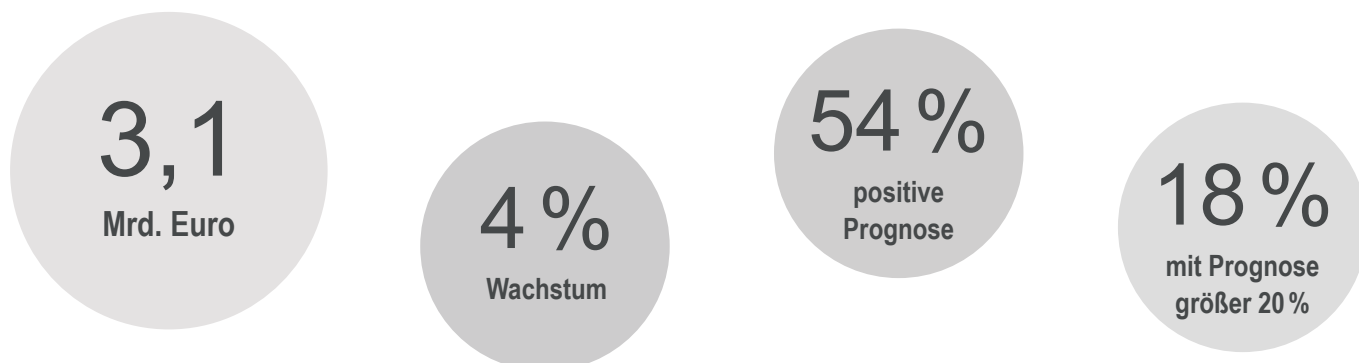
Es kommt jedoch nicht selten vor, dass der Besetzungsaufwand nicht mit dem Führungslevel korreliert. In solchen Fällen wird das Honorar häufig am zu erwartenden Aufwand bemessen. Oder das Personalberatungsunternehmen versucht dies gerade bei Spezialistenpositionen durch ein vorgegebenes Mindesthonorar auszugleichen. Bei der Abrechnung des Beratungshonorars hat sich in Deutschland über die Jahre das sogenannte Retainermodell, zumeist als klassische Drittelregelung (Zahlung bei Auftragserteilung, Präsentation der Kandidaten bzw. bei Abschluss des Projekts) durchgesetzt.

TABELLE 13: ZAHLUNGSZEITPUNKT DES HONORARS, 2022

	Retainermodell mit Anzahlung > 20 %	Nach Zeitfortschritt	Retainermodell mit Anzahlung < 20 %	Rein auf Erfolgsbasis oder anderer
Gesamt	63%	17%	17%	3%
Große	57%	25%	17%	1%
Mittelgroße	69%	12%	14%	5%
Boutiquen und Einzelunternehmen	69%	6%	18%	7%

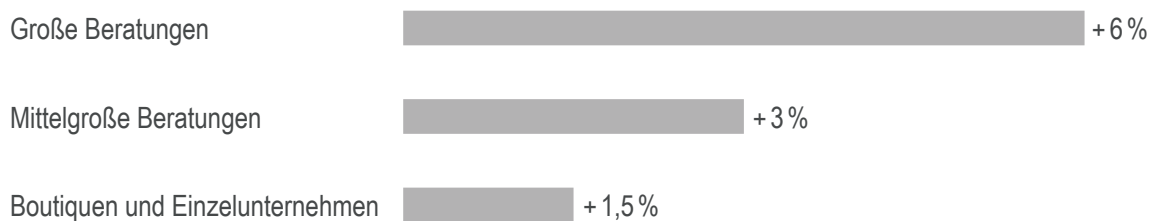


## KEY FIGURES

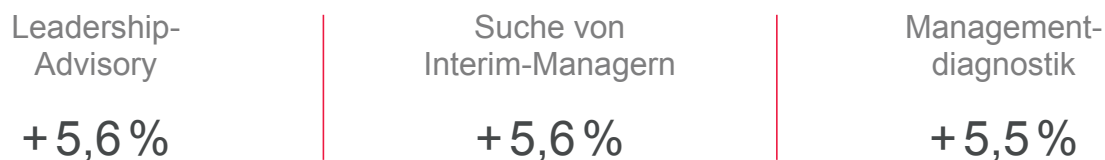


## WACHSTUMSPROGNOSE 2023

### Nach Größe des Beratungsunternehmens



### Nach Beratungsfeldern



### Nach Kundenbranchen



# AUSBLICK 2023

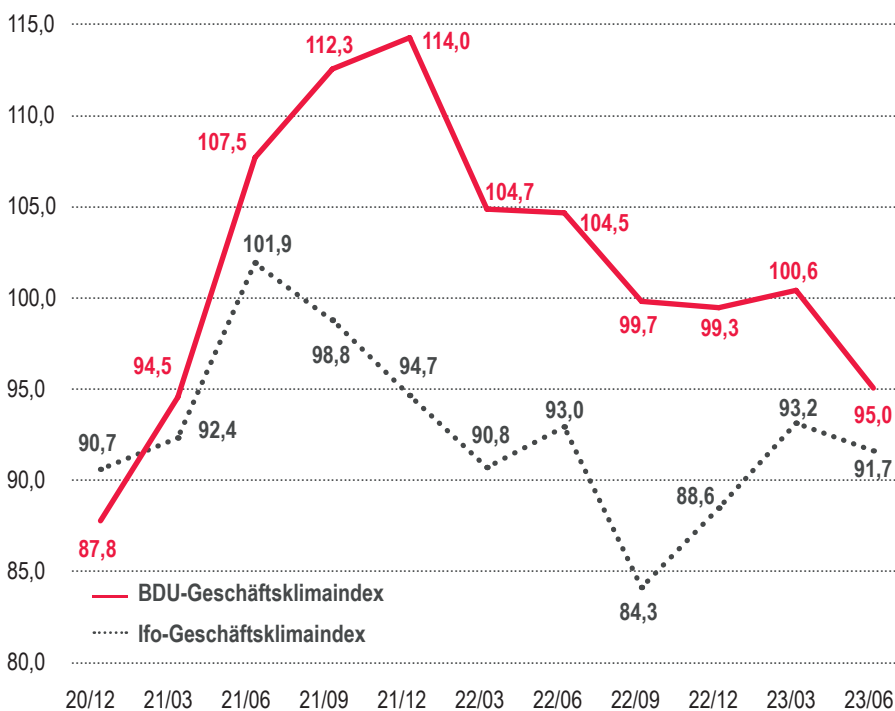
Die deutsche Wirtschaft ist mit zurückhaltenden Erwartungen in das Geschäftsjahr 2023 gestartet. Auch die Wachstumsprognosen der Personalberatungsbranche fallen deutlich geringer aus als im Vorjahr. Diesen zur Folge wird das Gesamtmarktvolumen im Jahr 2023 voraussichtlich 3,1 Mrd. € betragen, was einem Branchenwachstum von 4 Prozent (+12,5 Prozent im Vorjahr) entspricht. 54 Prozent der Personalberaterinnen und Personalberater rechnen für 2023 mit einer positiven Entwicklung des Marktes, während immerhin 18 Prozent ein Wachstum von über 20 Prozent prognostizieren.

Mit einem erwarteten Umsatzwachstum von durchschnittlich 6 Prozent blicken Personalberatungen mit über 3. Mio. € Jahresumsatz vergleichsweise positiv auf das laufende Geschäftsjahr. Die Prognosen der mittelgroßen (+ 3,0 Prozent) und kleineren (+ 1,5 Prozent) Personalberatungen fallen wie bereits in den Vorjahren geringer aus.

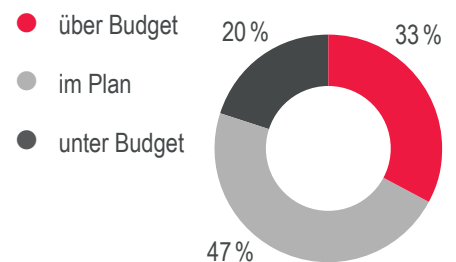
Ein Blick auf das vom BDU quartalsweise erhobene Stimmungsbarometer, dem Geschäfts-

klimaindex, zum Ende des zweiten Quartals 2023 untermauert diese Prognosen. Der Index ist im Vergleich zum vorherigen Quartal gesunken und liegt nur noch knapp über der vom ifo-Institut erhobenen Kennzahl für die deutsche Wirtschaft. Der Ausblick für die nächsten sechs Monate ist geprägt von Zurückhaltung. 72 Prozent der Unternehmen erwarten, dass ihre Umsätze stagnieren (56 Prozent) oder sogar rückläufig sind (16 Prozent).

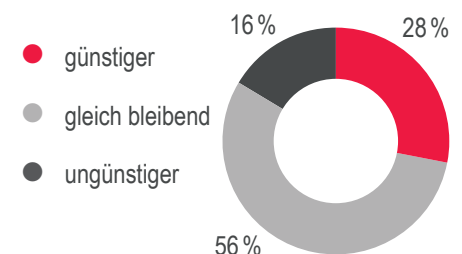
GRAFIK 3: BDU-GESCHÄFTSKLIMA- VERSUS IFO-INDEX, DEZEMBER 2020 BIS JUNI 2023



GRAFIK 4: AKTUELLE GESCHÄFTSLAGE



GRAFIK 5: GESCHÄFTSAUSSICHTEN



# AUSBLICK BERATUNGSFELDER

Für das laufende Geschäftsjahr 2023 fällt die Umsatzprognose über alle Beratungsfelder hinweg eher moderat aus. Die stärksten Wachstumsimpulse werden noch aus den HR-Beratungsleistungen Leadership Advisory (+5,6 Prozent), Suche von Interim-Managern (+5,6 Prozent) und Managementdiagnostik (+5,5 Prozent) erwartet. Wichtiger Treiber für den Gesamtmarktumsatz bleibt weiterhin die Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten, auch wenn das erwartete Plus deutlich geringer ausfällt als im Vorjahr.

Welche Gründe gibt es hierfür?

**Leadership Advisory** war bereits 2022 das Beratungsfeld mit dem höchsten Umsatzzuwachs (+13,5 Prozent) und zeichnet sich auch im aktuellen Geschäftsjahr durch den höchsten Forecast-Wert aus. Die ungebrochene Nachfrage nach Beratung bei der Führungskräfte- und Mitarbeitendenentwicklung führt dazu, dass Unternehmen auch zukünftig verstärkt Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die sie bei der Gewinnung, Förderung und Bindung von Talenten unterstützen.

Die globalisierte und digitalisierte Geschäftswelt erfordert von Unternehmen zunehmend sich schnell an neue Marktanforderungen anzupassen. Die Besetzung von **Interim-Managern** ermöglicht es, Experten mit spezifischen Fachkenntnissen für spezielle Aufgabenbereiche zu engagieren, ohne langfristige Verpflichtungen eingehen zu müssen. Dies bietet Unternehmen in der aktuell unsicheren Marktsituation Flexibilität und die Möglichkeit, auf aktuelle Bedürfnisse einzugehen.

TABELLE 14: WACHSTUMSRATEN BERATUNGSFELDER, 2023

	Wachstum 2023	Marktanteil 2023
Leadership Advisory	5,6%	0,6%
Suche von Interim-Managern	5,6%	0,4%
Managementdiagnostik	5,5%	2,3%
<b>Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten</b>	<b>4,5%</b>	<b>82,3%</b>
Sonstige HR-Beratungsfelder	3,8%	1,1%
Managementdevelopment	3,6%	2,2%
Executive Coaching	2,9%	3,3%
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	2,6%	6,8%
Vergütungsbetrachtung	2,0%	1,0%

# AUSBLICK KLIENTENBRANCHEN

Bei Betrachtung der Wachstumsprognosen für die verschiedenen Klientenbranchen zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr ein ähnliches Bild. Das erwartete Umsatzwachstum variiert innerhalb einer Bandbreite von 5 Prozentpunkten, mit dem Gesundheitswesen (+7,7 Prozent) als stärkstem Umsatztreiber und der Bau- & Immobilienindustrie (+2,2 Prozent) als Branche mit dem geringsten erwarteten Beitrag zum Marktwachstum in der Personalberatung. Insgesamt ist das prognostizierte Wachstum über alle Branchen hinweg deutlich geringer als im Jahr 2022.

Die kontinuierlich starke Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften wie Ärzten, Pflegekräften und medizinischem Fachpersonal bedingt auch im Jahr 2023 einen gesteigerten Bedarf an Recruiting-Dienstleistungen. Wie bereits im Vorjahr, wird für das **Gesundheitswesen** mit 7,7 Prozent das höchste Umsatzwachstum prognostiziert (15,3 Prozent im Vorjahr).

Mit einem geschätzten Zuwachs von 7,5 bzw. 7,4 Prozent gehören die **Versorgungsbranche** und **Life Science- und Pharmabranche** ebenfalls erneut zu den drei stärksten Wachstumstreibern im Jahr 2023. Der **Finanzsektor**, einschließlich der Dienstleistungsbereiche, Private Equity & Venture Capital, Versicherungen und Kreditinstitute, weist ebenfalls überdurchschnittliche, jedoch leicht moderatere prognostizierte Wachstumsraten zwischen 4,0 und 6,5 Prozent auf.

Unterdurchschnittliches Wachstum wird hingegen für die **Medien- und Entertainment Branche** (+2,6 Prozent), sowie **Bau- und Immobilienindustrie** (+2,2 Prozent) vorhergesagt. Insbesondere das Baugewerbe ist trotz steigender Nachfrage stark durch zunehmende Energiekosten, hohen Inflationsraten und Materialknappheit belastet. Diese Faktoren führen zu einem verlangsamten Wachstum in der Branche und haben zur Folge, dass die Nachfrage nach neuen Mitarbeitenden schwächer ausfällt als in anderen Kundenbranchen.

TABELLE 15: WACHSTUMSRATEN AUSGEWÄHLTER KUNDENBRANCHEN, 2023

	Wachstum 2023	Marktanteil 2023
Healthcare	7,7%	8,3%
Energie- und Wasserversorgung	7,5%	5,2%
Life Science/Pharma	7,4%	9,1%
Private Equity & Venture Capital	6,5%	1,6%
Maschinenbau	5,7%	11,8%
Nonprofit & öffentliche Institutionen	5,1%	1,7%
Konsumgüterindustrie	4,9%	14,9%
Chemie	4,8%	3,9%
Telekommunikation & Informationstechnologie	4,8%	8,7%
Consulting & Professional Services	4,2%	7,1%
Fahrzeugbau	3,9%	4,0%
Handel	3,8%	4,9%
Versicherungen	3,6%	2,8%
Kreditinstitute	3,5%	6,4%
Medien & Entertainment	2,6%	1,1%
Bauindustrie & Immobilien	2,2%	4,4%

# TOP TRENDTHESEN

*Solange Personaldienstleister (unqualifizierte) Massenmailings an Kandidatinnen und Kandidaten senden, wird die Akzeptanz der „digitalen Ansprache“ gering bleiben. (Zustimmung gesamt 95%)*



Eine gemeinsame Befragung mit XING aus dem Jahr 2022 hatte bereits gezeigt, dass vor allem die häufig fehlende Passgenauigkeit der angebotenen neuen Stelle dazu führt, dass potenzielle Kandidatinnen

und Kandidaten nicht oder nur noch in wenigen Fällen auf Social-Media Plattformen auf Jobangebote reagieren. Nur rund ein Viertel der 1.500 Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer waren zudem mit der Kenntnis der anfragenden Person über den eigenen Werdegang zufrieden. Da jedoch 86 Prozent der teilnehmenden Personen eine Erstansprache über Social-Media-Kanäle bevorzugt, wird eine Reaktion zukünftig davon abhängen, dass die von Seiten der Personalberaterin bzw. des Personalberaters geforderten Kernkompetenzen „Berufsethik“, „Mehrwerte“ sowie „Fachkompetenz“ erfüllt werden.

*Die Vermarktung der eigenen Person, d.h. das Personal Branding auf relevanten Social-Media Kanälen gewinnt für Personalberaterinnen und Personalberater zunehmend an Bedeutung. (80%)*

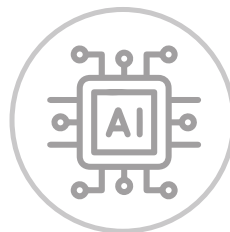


Die Bedeutung des Personal Brandings auf relevanten Social-Media-Kanälen nimmt für Personalberaterinnen und Personalberater kontinuierlich zu. Durch die gezielte Vermarktung der eigenen Person

können Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit in der Branche gestärkt und langfristige Beziehungen aufgebaut werden. Eine professionelle Social-Media-Präsenz hilft dabei, sich von Wettbewerbern abzuheben und die individuelle

Marktpositionierung zu festigen. Zudem ermöglicht der gezielte Aufbau und die Pflege einer starken Online-Präsenz die effektive Präsentation der eigenen Expertise und Fachkenntnisse sowie die gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten. Durch das Personal Branding können Personalberaterinnen und Personalberater ihre Reputation stärken und als vertrauenswürdige und kompetente Ansprechpartner wahrgenommen werden.

*Die Personalberaterin bzw. der Personalberater der Zukunft verbindet die Nutzung von KI-gestützten Werkzeugen in Suche (Ident, Kontakt) und Auswahl (Diagnostik) mit Empathie und Erfahrung in Passung/Cultural Fit in der Prozessphase Gewinnung. (78%)*

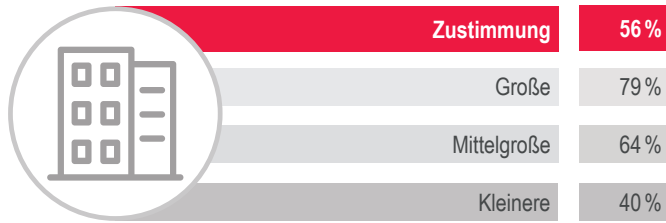


Die Nutzung von digitalen Tools und KI-Lösungen wird den Personalberatungsprozess speziell bei der Identifizierung interessanter Kandidatinnen und Kandidaten, bei deren Erstansprache sowie bei der zur Abrundung des im Interview

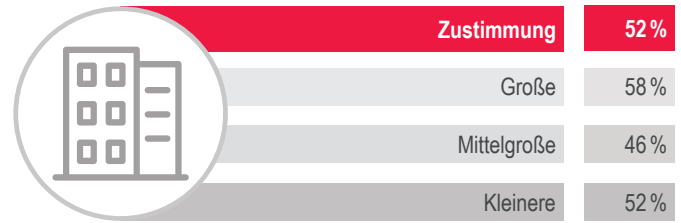
gewonnenen Eindruckes vereinfachen und beschleunigen. Ein wichtiger Grund, warum KI die Personalberaterin bzw. den Personalberater auf absehbare Zeit nicht ersetzen wird, ist, dass sie bzw. er in der Lage ist, mit Empathie und Erfahrung mehr über Bewerber zu erfahren als das, was in ihren Lebensläufen steht. Und gerade die vorhandene Empathie ist es, die dann zum Tragen kommt, wenn es darum geht, denjenigen Kandidaten oder derjenigen Kandidatin, die für die Vakanz am ehesten in Frage kommt, von einem Jobwechsel zu überzeugen.

# Personalberatungsbranche

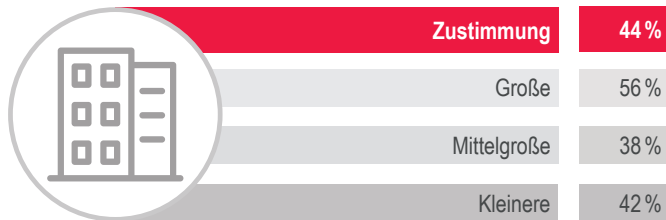
Der Markt wird eine Konsolidierung erfahren, da insbesondere kleine Beratungen den stetig steigenden Aufwand und die zunehmende Komplexität der Suchen nicht mehr bewältigen können.



Es wird schwer bis unmöglich, Nachwuchs für das Berufsbild der klassischen Personalberatung zu gewinnen.

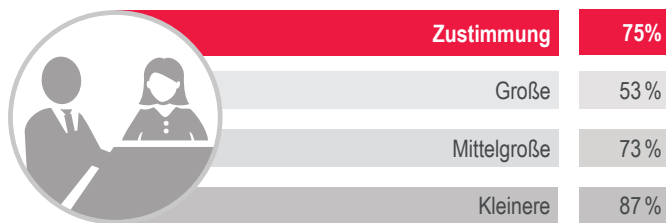


In der Branche wird es in den nächsten Jahren einen von Investoren getriebenen Konzentrationsprozess geben.

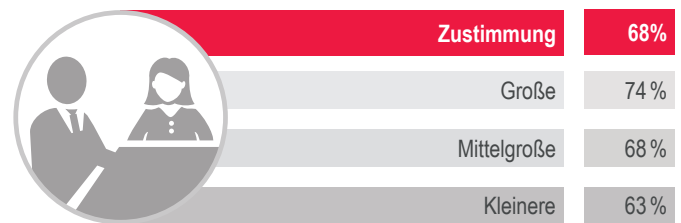


# Schnittstelle zum Kunden

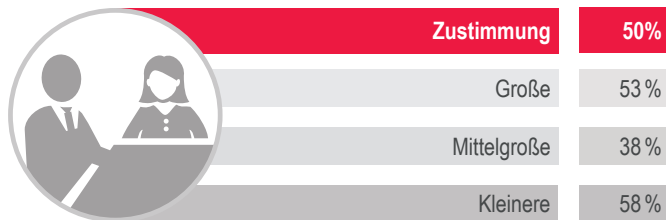
Die Vergabe von Projekten ausschließlich an Personalberatungen, die ihren Beitrag zur Reduzierung ihres CO<sup>2</sup> Footprints nachweisen, wird absehbar die Ausnahme bleiben.



Das Thema „mehr Diversity“ wird bei der Definition des Anforderungsprofils bzw. bei der letztendlichen Auswahlentscheidung des Klienten weiter an Bedeutung gewinnen.

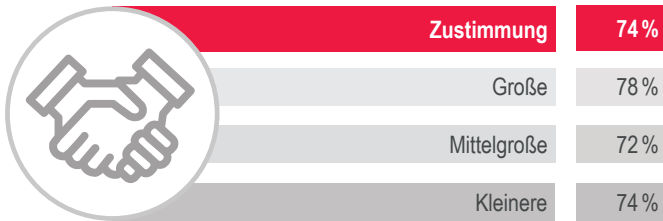


Die Tendenz, suchenden Unternehmen Lebensläufe von Kandidatinnen und Kandidaten ohne deren Wissen zuzusenden, hat zugenommen.

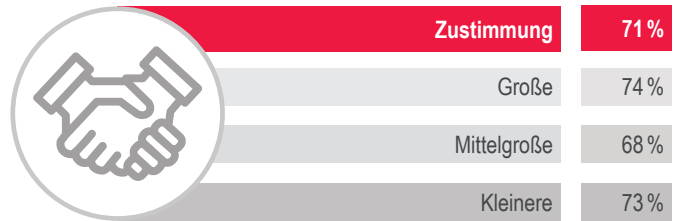


## Schnittstelle zu Kandidatinnen und Kandidaten

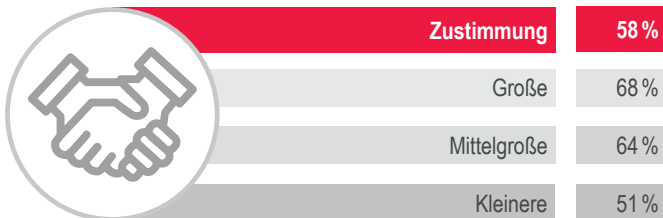
Zukünftig wird die Aussagekraft des Bewerberanschreibens durch die Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT bei der Erstellung deutlich eingeschränkt.



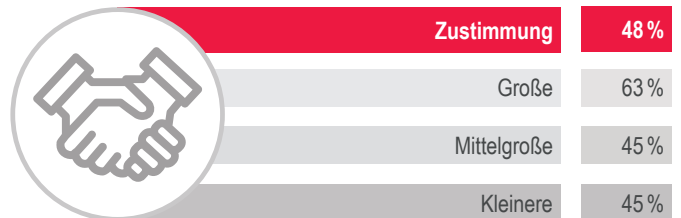
In absehbarer Zukunft werden Personalberaterinnen und Personalberater den Kandidaten bis auf wenige Ausnahmen das erste Mal erst bei der Präsentation beim Kunden persönlich treffen.



Personalberaterinnen und Personalberater fokussieren sich bei der Bewertung der Passung von Kandidaten mehr und mehr auf „predictive skills“.

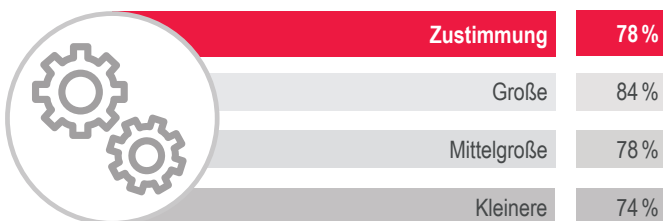


Das zukünftige Anforderungs-Profil der zu besetzenden Position ist mehr eine Charakter-Studie als eine Beschreibung von Fachlichkeiten.



## Personalberatungsprozess

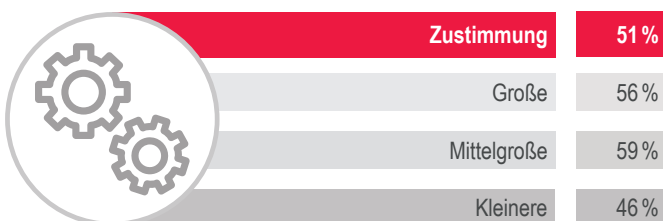
Personalberatungen werden an Möglichkeiten zur Steigerung der Beurteilungsqualität von Videointerviews sowie flankierenden diagnostischen Tools arbeiten müssen.



Der Research wird anhand von KI-Tools, insbesondere von Microsofts Tochter LinkedIn, zum Großteil automatisiert.



Kandidatenberichte und Exposés werden zukünftig regelmäßig durch KI (teil-) automatisiert erstellt.



# METHODIK UND LEGENDE

## Studienmethodik

Die vorliegende Marktstudie untersucht die Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten als Schwerpunkt der Dienstleistung Personalberatung. Grundlage der Studie „Personalberatung in Deutschland 2023 ist eine Marktbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. im Mai 2023 an der sich erneut knapp 200 Personalberatungsgesellschaften aus dem Gesamtmarkt und in allen Umsatzklassen, davon 10 große Personalberatungsfirmen mit mehr als 3 Millionen Euro Umsatz, beteiligt hatten. Die Befragung – bestehend aus einem quantitativen Teil sowie einem qualitativen Teil – wurde online durchgeführt. Befragt wurden ausschließlich spezialisierte Personalberatungsunternehmen, die im Alleinauftrag und nicht auf reiner Erfolgsbasis arbeiten. Der BDU führt die Marktstudie jährlich durch.

## Größenklassen

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

## Klientenbranchen

(nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008)

- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 10 bis 18, 31): u.a. Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung, Textil- und Bekleidungs-gewerbe, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung von Möbeln, Schmuck und Spielwaren
- **Fahrzeugbau** (Klassen 29 und 30): u.a. Herstellung von Kfz und Fahrzeugteilen, Schiffbau, Luft- und Raumfahrzeugbau
- **Chemie** (Klasse 20): u.a. Herstellung von chemischen Grundstoffen, Schädlingsbekämpfungsmitteln, Anstrichmitteln & Druckfarben
- **Life science / Pharma**
- **Maschinenbau** (Klasse 28): u.a. Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung von mechanischer Energie, von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen oder Werkzeugmaschinen
- **Finanzdienstleister** (Klassen 64 bis 66): u.a. Kreditgewerbe, Versicherungsgewerbe sowie mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten (z.B. Effektenbörsen oder Versicherungsmakler)
- **Medien und Entertainment** (Klassen 60)
- **Verkehr und Gastgewerbe** (Klassen 49 bis 53, 55, 56): u.a. Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Hotellerie, Restaurants, Gaststätten und Kantinen
- **Energie- und Wasserversorgung** (Klassen 35 bis 39): u.a. Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärmeversorgung und Wasserversorgung
- **Handel** (Klassen 45 bis 47)
- **Healthcare** (Klasse 86): u.a. Krankenhäuser, Arztpraxen, Tierarztpraxen oder Altenwohnheime
- **Nonprofit und öffentliche Institutionen** (Klasse 84): u.a. öffentliche Verwaltungen, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Sozialversicherung
- **Consulting und Professional Services** (Klassen 69 bis 75): u.a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung; Public-Relations- und Unternehmensberatung; Architektur- und Ingenieurbüros sowie Werbung und Marktforschung
- **Telekommunikation und Informationstechnologie** (Klassen 61 bis 63)



# DER BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATUNGEN

Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. sind aktuell rund 550 Unternehmen aus der Management-, Personal- sowie IT- Beratungsbranche organisiert. 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 ganz zentrales Anliegen des Verbandes ist es, durch vielfältig angelegte Qualitätsinitiativen zur ständigen Verbesserung der wirtschaftsnahen Dienstleistung beizutragen. Grundsätze, Leitfäden oder Standards dienen sowohl Mitgliedsunternehmen, aber auch den übrigen Beratungen als Maßstab ihrer Tätigkeit. Beispiele hierfür sind insbesondere die BDU-Berufsgrundsätze für Unternehmens- und Personalberater. Es kommen die Grundsätze ordnungsgemäßer Planung (GoP), die Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB) oder die Standards ordnungsgemäßer Nachfolgeberatung hinzu. Alle Ausarbeitungen bieten auch den Klienten oder Kandidaten eine verlässliche Orientierung.

Der BDU bietet eine Reihe von unterschiedlichen Netzwerkformaten – Fachverbände, Branchenkongresse, Fachkongresse, Thinktanks, CEO-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. Im europäischen Dachverband FEACO – European Federation of Management Consultancies Associations – mit Sitz in Brüssel sowie in der weltweiten Vereinigung zur Qualitätssicherung in der Unternehmensberatung, dem International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI), setzt sich der deutsche Branchenverband dafür ein, Beratungsleistungen auf hohem Niveau und mit anspruchsvollen Standards weltweit vergleichbar zu machen.

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

**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.



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, JUNI 2023  
PREIS: 245,- € ZZGL. MWST.



YouTube