

BDU-Studie

Personalberatung in Deutschland

2011/2012



Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

Personalberatungsmarkt 2011	2
Beratungsfelder	7
Suchmethoden/Suchfelder	8
Honorargestaltung	9
Kandidatenstruktur	10
Klientenstruktur	11
Ausblick 2012	12
Trendthesen	14
Anhang Studienlegende	23
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	24

Personalberatungsmarkt 2011

Studienmethodik

Die vorliegende Marktstudie untersucht die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften als Schwerpunkt der Dienstleistung Personalberatung. Grundlage der Studie „Personalberatung in Deutschland 2011/2012“ ist eine Marktbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im März/April 2012, an der sich rund 250 Personalberatungsgesellschaften beteiligt haben, davon ein Drittel der großen Marktteilnehmer mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz. Die Befragung – bestehend aus einem quantitativen Teil sowie einem qualitativen Teil – wurde überwiegend in Onlineform, ausgewählte Experteninterviews in Schriftform durchgeführt. Befragt wurden ausschließlich Personalberatungsgesellschaften mit einem überwiegenden Anteil des Gesamtumsatzes an der Suche und Auswahl von Personal. Der BDU führt die Marktstudie jährlich durch.

■ Die Auftraggeber aus Industrie, Wirtschaft und Verwaltung haben bei ihrer Mitarbeitersuche auch 2011 stark auf die Unterstützung durch Personalberater gesetzt. Wie bereits 2010 schnitt die Personalberatungsbranche erneut mit einem zweistelligen Umsatzplus ab. Der Gesamtumsatz stieg in Deutschland im Jahr 2011 um 14,8 Prozent auf 1,49 Milliarden Euro (2010: 1,3 Milliarden Euro). Damit haben die Personalberater wieder das Niveau des Vor-Krisenjahres 2008 erreicht. Bedingt durch die Turbulenzen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise und den damit einhergehenden Unsicherheiten für die Personalplanung in den Unternehmen, war die Nachfrage nach Personalberater-Dienstleistungen im Jahr 2009 merklich zurückgegangen. Das Minus hatte dabei 26,2 Prozent betragen.

Der Boom der deutschen Wirtschaft mit einem Wachstum von drei Prozent hat im vergangenen Jahr maßgeblich zu einer weiter verbesserten Lage auf dem deutschen Jobmarkt gesorgt. Laut statistischem Bundesamt waren 2011 rund 41 Millionen Menschen erwerbstätig. Dies ist die höchste Beschäftigungsquote seit der Wiedervereinigung.

Gute Geschäftszahlen und -aussichten vieler deutscher Unternehmen haben auch dafür gesorgt, dass das klassische Tätigkeitsfeld der Personalberater – die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften – im Jahr 2011 einen weiteren Umsatzschub verzeichnen konnte. In einem enger werdenden Arbeitsmarkt, der jetzt schon merklich vom Demografie-Faktor geprägt wird,

Grafik 1: Entwicklung des Branchenumsatzes von 2001 bis 2011

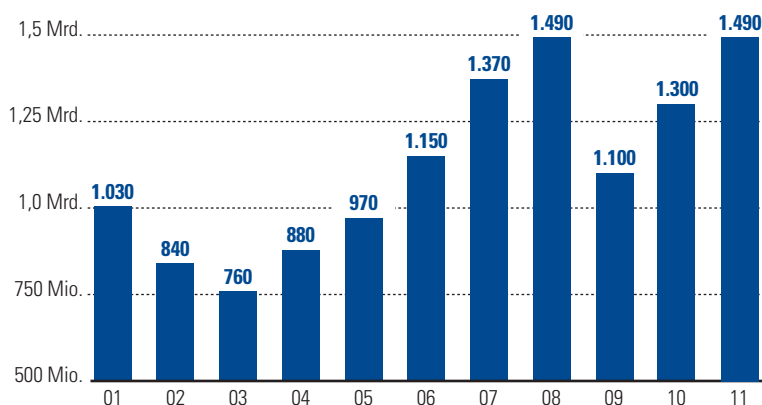


Tabelle 1: Die wichtigsten Kennzahlen 2011 im Überblick

	Gesamtmarkt	Veränderung zum Vorjahr	über € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 1 Mio. bis € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 500.000 bis € 1 Mio. Jahresumsatz	€ 250.000 bis € 500.000 Jahresumsatz	unter € 250.000 Jahresumsatz
Umsatz	1.492.500.000 €	14,8 %	597.500.000 €	310.100.000 €	246.500.000 €	190.200.000 €	148.200.000 €
Marktanteil in %			40,0 %	20,8 %	16,5 %	12,8 %	9,9 %
Segmentwachstum			14,4 %	15,1 %	17,5 %	13,5 %	12,3 %
Durchschnittliches Umsatzwachstum	13,2 %		14,6 %	14,9 %	17,2 %	13,3 %	11,6 %
Anzahl Beratungsunternehmen	2.000		45	150	250	525	1.030
Anzahl Mitarbeiter	10.600		1.800	1.950	2.450	2.250	2.150
Anzahl Berater	5.475	4 %	850	925	1.150	1.200	1.350
Anzahl festangestellter Researcher	2.375		425	450	600	550	350
Anzahl Backofficekräfte	2.750		525	575	700	500	450
Anzahl besetzter Positionen	48.800	9 %	13.000	9.800	10.000	8.500	7.500

wird der Wettbewerb besonders um die Management-Talente zunehmend härter. Im Mittelpunkt: Großkonzerne gegen KMU, Boomzentren gegen Randgebiete, Markenhersteller gegen Noname-Produzenten.

Hinzu kommt, dass speziell bei der jüngeren Managementgeneration das Thema „Karrieremachen“ einem erkennbaren Wandel unterliegt. So sind die Kandidaten beispielsweise insgesamt wechselfreudiger geworden und achten vielmehr auf die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf. Die künftigen Leistungsträger legen darüber hinaus viel größeren Wert auf eine wertorientierte Unternehmenskultur. Das alles macht es für die Unternehmen und für die Personalberater schwieriger und aufwendiger, Fach- und Führungskräfte von einer neuen beruflichen Herausforderung zu überzeugen.

Die Zahl der Positionen, die durch die Unterstützung von Personal-

beratern in der deutschen Wirtschaft, Industrie oder Verwaltung im Jahr 2011 besetzt werden konnten, stieg auf rund 48.800 (2010: 44.700 und 2009: rund 38.000 Positionen). Dies entspricht einem prozentualen Zuwachs von knapp zehn Prozent.

Über ein Viertel der Suchmandate wurde von den großen Personalberatungsfirmen mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz besetzt. Der Anteil dieses Größensegments am Gesamtumsatz der Personalberaterbranche liegt bei rund 40 Prozent. In der Regel gehen die großen und international ausgerichteten Personalberatungsfirmen für Auftraggeber aus den deutschen Konzernen und Großunternehmen auf die Kandidatensuche. Im Fokus liegen dabei vor allem Positionen im gehobenen Management. Da sich die Personalberaterhonorare nach dem Zieleinkommen der Kandidaten richten und die Gehaltsstrukturen in den großen Unternehmen im Management höher sind, entfallen

hier auch höhere Honorare auf das einzelne Suchprojekt.

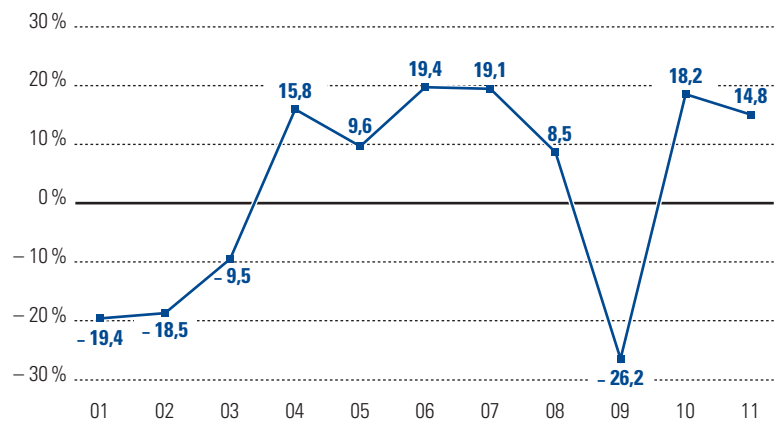
Die Zahl der Marktteilnehmer ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals gestiegen, sie liegt nunmehr bei rund 2.000 Personalberatungsgesellschaften (2010: 1.900). Dort sind etwa 5.500 Recruitingspezialisten tätig. Rechnet man die Gesamtzahl der besetzten Positionen auf die Anzahl der im Markt tätigen Personalberater um, so ergibt sich, dass im Durchschnitt jeder Berater im Jahr 2011 Unternehmen in neun Suchaufträgen dabei unterstützt hat, dass vakante Positionen neu besetzt werden konnten.

Bei den größeren Personalberatungsfirmen mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz waren es im Durchschnitt fünfzehn Klientenmandate, bei den Marktteilnehmern in der Umsatzklasse 1 Million bis 5 Millionen Euro lag der Wert bei knapp elf.

Betrachtet man die Entwicklung der Personalberatungsbranche in Deutschland allein in den letzten zehn Jahren, wird schnell deutlich, mit welcher heftigen Konjunkturausschlägen und hoher Volatilität die Marktteilnehmer konfrontiert gewesen sind. Hohe zweistellige Wachstumsraten wechselten sich mit ebenso kräftigen Umsatzrückgängen ab. Das Dienstleistungsgeschäft reagiert dabei leicht zeitverzögert auf die jeweilige Gesamtkonjunktur in Wirtschaft und Industrie.

Für die Personalberatungsgesellschaften bedeuten diese Rahmenbedingungen, dass sie die unternehmerische Entwicklung angesichts schnell wechselnder Jahre mit hohen Verlusten oder hohen Gewinnen schnell und geschickt anpassen müssen. Viele Marktteilnehmer haben hierauf reagiert und ihr Beratungsspektrum erweitert, um weniger abhängig von den Konjunkturschwankungen im zentralen Such- und Auswahlgeschäft zu sein. Die Bandbreite reicht von der Management Diagnostik über das Executive Coaching bis hin zur klassischen Managementberatung.

Grafik 2: Gesamtmarktwachstum 2001 bis 2011



2011 hat der Großteil in der Personalberatungsbranche von der guten Nachfrage der Klienten profitiert. Dreiviertel der Personalberatungen konnten ihren Umsatz steigern. Jeder zweite Recruitingspezialist legte beim Umsatz um mehr als 15 Prozent zu, knapp jeder vierte sogar um mehr als 30 Prozent. 15 Prozent verzeichneten aber auch ein Minus.

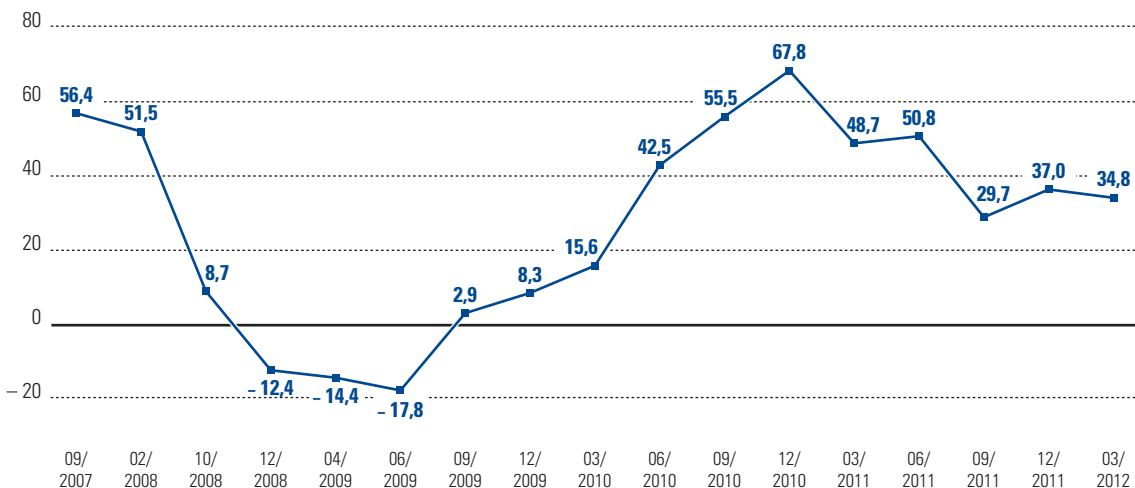
Bei den großen Personalberatungsgesellschaften mit über 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz beträgt der Anteil mit einer Umsatzsteigerung 77 Prozent. Rund jede zehnte Personalberatung in diesem Größen-

segment verharnte 2011 auf dem Niveau des Vorjahres. Die beste Geschäftsentwicklung ergibt sich aus der Marktbefragung für die mittelgroßen Personalberatungsunternehmen zwischen 500.000 Euro und 2,5 Millionen Euro, bei denen 86 Prozent ein Umsatzplus erzielen konnten. Hier ist der Anteil mit einer hohen Umsatzsteigerung mit 55 Prozent ebenfalls am höchsten. Bei den kleineren Firmen steigerte jede vierte den Umsatz um mehr als 30 Prozent.

In Anlehnung an den bekannten IFO-Geschäftsklimaindex führt der

Tabelle 2: Umsatzveränderung nach Größenklassen, 2011

	Zunahme über 30 %	Zunahme 15%–30 %	Zunahme 10%–15 %	Zunahme 5%–10 %	Zunahme 0%–5 %	Keine Umsatzveränderung zum Vorjahr	Rückgang 0%–5 %	Rückgang 5%–10 %	Rückgang 10%–15 %	Rückgang 15%–25 %	Rückgang um mehr als 25 %
Gesamtmarkt	24 %	23 %	15 %	10 %	5 %	9 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Große Personalberatungsunternehmen über € 2,5 Mio. Jahresumsatz	12 %	28 %	17 %	18 %	10 %	12 %	2 %	1 %	<1 %	<1 %	<1 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	20 %	35 %	15 %	10 %	6 %	5 %	4 %	3 %	1 %	1 %	<1 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz	25 %	20 %	15 %	10 %	5 %	10 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %

Grafik 3: Entwicklung des BDU-Geschäftsklimaindex für Personalberatungen 2007 bis Anfang 2012

Verband regelmäßig Konjunkturbefragungen unter den BDU-Personalberatern durch. Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung, Auftragslage sowie Geschäftsaussicht für die nächsten sechs Monate werden hier vierteljährlich zu einem Indexwert verdichtet. Dieser ist im Verlauf des Jahres 2011 in zwei Stufen gesunken. Anfang des Jahres bewegte sich der Indexwert noch auf höchstem Niveau, um im September kräftig auf 29,7 abzurutschen. Allerdings kennzeichnete auch dieser Wert eine immer noch stabile Nachfrage nach Personal-

beratungsprojekten, wenn man ihn mit den Zahlen von Mitte 2008 bis Anfang 2010 vergleicht. Offensichtlich hat die Situation in der Gesamtwirtschaft, die im vierten Quartal 2011 nicht zulegen konnte, parallel die Geschäftserwartung der Personalberater vorübergehend eintrüben lassen. Seit dem letzten Quartal 2011 tendiert die Geschäftsklimakurve bereits wieder nach oben.

Bei der Geschäftsklimabefragung März 2012 gaben 41 Prozent der Personalberater an, dass ihr Umsatz in den letzten drei Monaten gestie-

gen sei (unverändert: 45 %). Die Geschäftsentwicklung für die nächsten sechs Monate bewerteten knapp 40 Prozent als günstiger, von einer gleich bleibenden Situation ging mehr als die Hälfte aus. Die Geschäftslage in seiner Gesamtheit beurteilten lediglich fünf Prozent als schlecht.

Nach deutschem Muster führt auch die ECSSA – die European Confederation of Search & Selection Associations – eine Geschäftsklimabefragung für Personalberater auf europäischer Ebene durch. Die Ver-

Tabelle 3: Entwicklung des Geschäftsklimaindex in ausgewählten europäischen Ländern

	März 2011	September 2011	März 2012
Europa	40,1	18,2	9,4
Belgien	65,8	34,1	12,3
Deutschland	48,7	29,7	34,8
Frankreich	27,9	- 5,9	-39,9
Italien	16,7	- 7,7	-29,2
Luxemburg	59,1	28,6	5,0
UK	n.a.	-29,6	-43,8

Table 4: Mitarbeiterveränderungen, 2011

Anteil Unternehmen, die netto eingestellt haben	Berater	festangestellte Researcher	Backofficekräfte
Große Personalberatungsunternehmen über € 2,5 Mio. Jahresumsatz	50 %	60 %	50 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	36 %	27 %	24 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz	9 %	16 %	11 %

Anteil Unternehmen, die netto abgebaut haben	Berater	festangestellte Researcher	Backofficekräfte
Große Personalberatungsunternehmen über € 2,5 Mio. Jahresumsatz	15 %	15 %	15 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	10 %	5 %	4 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz	4 %	4 %	3 %

gleichsergebnisse der Personalberatermärkte in Belgien, Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien und Luxemburg verdeutlichen, dass die Nachfrage nach Unterstützung bei der Fach- und Führungskräfte suche in all diesen nationalen Märkten im Zeitraum März 2011 bis März 2012 deutlich zurückgegangen ist. In Großbritannien, Frankreich und Italien rutschten die Indexwerte fast dramatisch ins Minus, ein Spiegelbild der dortigen Arbeitsmarktsituation. Die Zahlen bestätigen somit auch die derzeitige Sonderrolle der deutschen Konjunktur inklusive der Beschäftigungslage in Europa.

Die positive Branchenentwicklung hat nach dem Jahr 2010 auch 2011 wieder zu einem erhöhten Personalbedarf in der Personalberatungsbranche geführt. Jede zweite große Personalberatungsgesellschaft über

2,5 Millionen Euro Jahresumsatz (2010: 60 %) nutzte die guten Rahmenbedingungen, um für das eigene Unternehmen zusätzliche Berater einzustellen und so die gestiegene Nachfrage der Auftraggeber erfüllen zu können. Bei den mittelgroßen Personalberatungsfirmen zwischen 500.000 und 2,5 Millionen Euro Umsatz hat der Anteil, der netto Berater eingestellt hat, 36 Prozent betragen (2010: 32 %). Bei den kleineren Marktteilnehmern unter 500.000 Euro Jahresumsatz war es knapp jeder zehnte. Parallel wurde in allen Größenklassen die Zahl der Backofficekräfte aufgestockt, damit die Projektarbeit der Berater effizient unterstützt werden konnte.

Die Identifikation und Erstsprache von geeigneten Kandidaten erfolgt im Such- und Auswahlprojekt in der Regel durch qualifizierte Researcher.

Während die großen Personalberatungsfirmen alle mit festangestellten Researchern arbeiten, sind es gemäß den Ergebnissen der Marktstudie 2010/2011 bei den mittelgroßen Personalberatungen 70 Prozent und bei den kleineren Marktteilnehmern unter 500.000 Euro Jahresumsatz noch 40 Prozent. In den beiden letztgenannten Größenklassen – besonders bei den kleineren Personalberatungen – wird der Researcher weitaus häufiger von den Personalberatern selbst oder von selbstständigen, freien Researchern durchgeführt. Im Jahr 2011 haben 60 Prozent der großen, 27 Prozent der mittelgroßen sowie immerhin 16 Prozent der kleineren Personalberatungsfirmen weitere Researcher eingestellt.

Allerdings konnten 2011 trotz des zweistelligen Branchenplus nicht alle Marktteilnehmer in der Personalberatungsbranche gleichermaßen von der guten Klientennachfrage profitieren. So waren beispielsweise immerhin 15 Prozent der großen Rekrutingspezialisten gezwungen, Berater- oder Researcherstellen oder Backofficepositionen zu streichen.

Table 5: Führende Personalberatungen in Deutschland, 2011

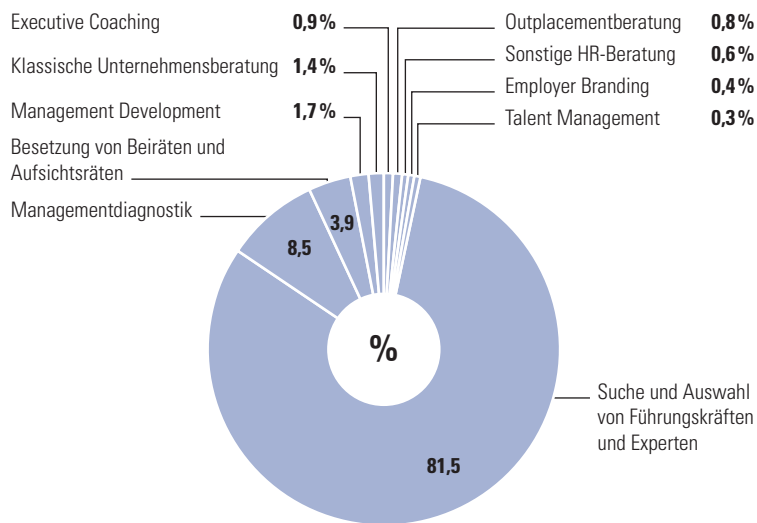
	Unternehmensumsatz 2011 in Mio. €
Kienbaum	76,4 (+ 12%)
Egon Zehnder	74,3 (+ 15%)
Baumann	32,6 (+ 2%)
Heads	26,0 (– 4%)

■ Die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften als Kerngeschäft hat 2011 weiter zur guten Branchenentwicklung in der Personalberatung beigetragen. Das Beratungsfeld kommt auf einen Anteil am Gesamtumsatz von 81,5 Prozent, dies entspricht einem Honorarvolumen von rund 1,21 Milliarden Euro. Im Jahr zuvor hatten die Auftraggeber aus Industrie, Wirtschaft und Verwaltung 1,06 Milliarden Euro für die Unterstützung bei der Personalsuche durch Personalberater investiert.

Daneben verfestigt sich der Trend im Personalberatungsmarkt, ergänzende Beratungsangebote zu entwickeln und zu etablieren, um die Abhängigkeit vom volatilen Kerngeschäft zu verringern. Hinzu kommt, dass die Ausweitung der Dienstleistungen vermehrt den Wunsch der Klienten nach ganzheitlicher Beratung bei Personalthemen aufgreift.

Mit einem Anteil am Gesamtumsatz von 8,5 Prozent oder knapp 127 Mil-

Grafik 4: Aufteilung des Gesamtmarktes nach Beratungsfeldern, 2011



lionen Euro nimmt dabei das Beratungsfeld Managementdiagnostik nach wie vor eine tragende Rolle ein.

Aber auch weitere Beratungsangebote gewinnen an Gewicht, der Beitrag zum Unternehmensergebnis fällt bei den meisten Personalberatungsgesellschaften allerdings noch nicht sehr groß aus. Trotzdem lassen die

Veränderungsraten für die einzelnen Beratungsfelder im Jahr 2011 erkennen, dass der Markt in Bewegung ist. So konnten beispielsweise die „klassische Unternehmensberatung“, „Employer Branding“ und „sonstige HR-Beratung“ jeweils ein Umsatzplus von mehr als 20 Prozent verzeichnen.

In der vorliegenden Marktstudie werden die beiden Beratungsfelder Development und Coaching erstmals getrennt erfasst. Speziell das Thema Executive Coaching hat sich bei den Klienten mit einem Umsatzplus von 19,8 Prozent wachsender Beliebtheit erfreut. Bei diesem Beratungsangebot werden Führungskräfte in den Unternehmen oftmals über längere Zeiträume von Personalberatern begleitet. Die Anlässe können vielfältig sein. Sie reichen von der Weiterentwicklung persönlicher Führungskompetenzen über die Beratung beim Wechsel von Funktionen oder Managementebenen bis hin zur Erarbeitung individueller Work-Life-Balance-Strategien.

Tabelle 6: Umsatzveränderung nach Beratungsfeldern, 2011

	Umsatzveränderung 2011
Klassische Unternehmensberatung	22,7 %
Employer Branding	22,0 %
Sonstige HR-Beratung	21,4 %
Executive Coaching	19,8 %
Talent Management	17,0 %
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	16,9 %
Outplacementberatung	13,9 %
Suche und Auswahl von Führungskräften und Experten	13,7 %
Managementdiagnostik	11,3 %
Management Development	8,7 %

Suchmethoden/Suchfelder

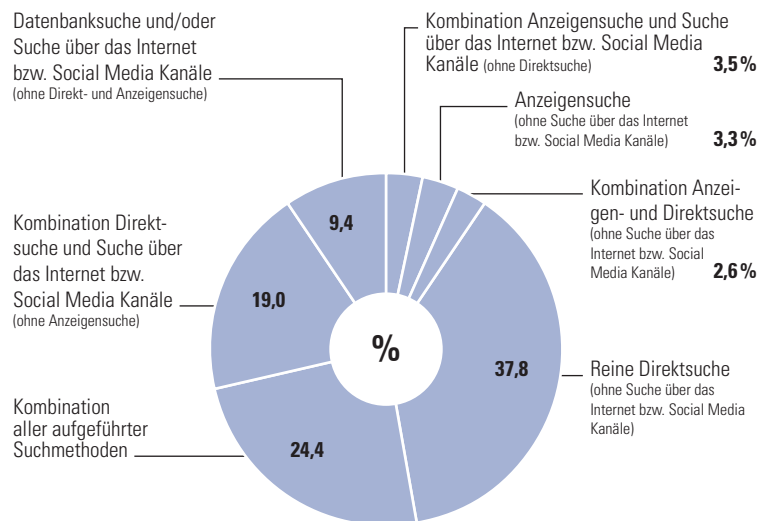
■ Die klassischen Suchmethoden sind: Direktsuche, Anzeigen gestützte Personalsuche, Online-gestützte Personalsuche. Bei letzterer hat sich mittlerweile bewährt, die Social Media Kanäle maßgeblich in den Suchprozess einzubeziehen. Häufig setzen Personalberater eine intelligente Kombination der Methoden für den einzelnen Suchauftrag ein.

Die reine Direktsuche wird von den Personalberatern mit einem Anteil von knapp 38 Prozent an den besetzten Positionen noch immer am häufigsten in den Such- und Auswahlprojekten eingesetzt. Der Anteil sinkt aber kontinuierlich: 2009 lag er noch bei rund 56 Prozent, 2010 bei gut 46 Prozent. Entscheidend zu dieser Entwicklung beigetragen hat die gestiegene Bedeutung der Personalsuche über das Internet und hier in den letzten beiden Jahren besonders in den Social Media Kanälen. So beträgt der Anteil der kombinierten Direktsuche/Internetsuche im Jahr 2011 mittlerweile 19,0 Prozent nach 14,5 Prozent ein Jahr zuvor. Die Zunahme bei der kombinierten Nutzung aller Suchmethoden von 20,0 Prozent auf 24,4 Prozent im Jahr 2011 dürfte ebenfalls vor allem auf die vermehrte Online-Suche zurückzuführen sein.

Nochmals zurückgegangen ist die Bedeutung der reinen anzeigengestützten Personalsuche, deren Anteil an den besetzten Positionen nur noch 3,3 Prozent ausmacht (2010: 4,7 Prozent und 2009: 6,5 %).

Betrachtet man alle angewandten Suchmethoden, die im Jahr 2011 zu Stellenbesetzungen mit Unterstützung durch Personalberater geführt

Grafik 5: Aufteilung der besetzten Positionen nach der angewandten Suchmethode, 2011

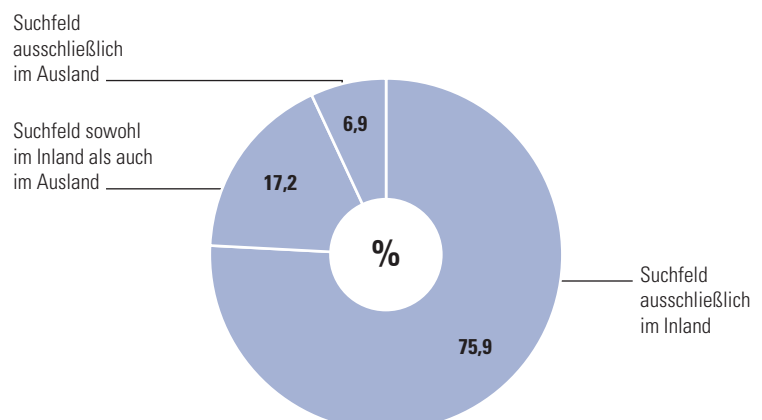


haben, dann wird die anzeigengestützte Personalsuche aber noch immer bei fast jedem dritten Such- und Auswahlprojekt eingesetzt. Insgesamt lässt sich anhand der Befragungsergebnisse feststellen, dass zum Beispiel die großen Personalberatungen die reine Direktsuche etwas intensiver nutzen als die Branchenvertreter der weiteren Größenklassen. Der augenfälligste Unterschied ergibt sich bei

der Kombination aller Suchmethoden. Hierauf setzen mittelgroße Personalberatungen bei rund 43 Prozent ihrer Suchaufträge. Bezogen auf den Gesamtmarkt waren es im Mittel nur rund 24 Prozent.

Bei knapp einem Viertel der besetzten Positionen wurden 2011 geeignete Kandidaten auch grenzübergreifend gesucht. Dies entspricht dem Wert des Vorjahres.

Grafik 6: Aufteilung der besetzten Positionen nach dem Suchfeld, 2011



■ Die durchschnittliche Honorarhöhe über alle Größenklassen hinweg lag im Jahr 2011 bei knapp 26 Prozent des Zieleinkommens des zu suchenden Kandidaten. Zwischen den einzelnen Größenklassen in der Personalberatung variiert die Honorarhöhe dabei von 29 Prozent bei den großen Personalberatungen mit über 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz und 23 Prozent bei den kleineren Marktteilnehmern unter 500.000 Euro Umsatz.

Die Personalberatungsgesellschaften nutzen unterschiedliche Honorarmodelle. Als zentrales Modell gilt weiterhin die sogenannte „Drittelregelung“, bei der 1/3 des Honorars bei Vertragsabschluss, 1/3 bei Präsentation und 1/3 bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bzw. bei Abschluss

der beratenden Mitwirkung des Personalberaters gezahlt wird.

Nach diesen Projektfortschritten wurden 2011 im Gesamtmarkt knapp Zweidrittel der Suchaufträge (2010: 63,1 %) vergütet, wobei der Erfolgsanteil in den Projekten jeweils weniger als die Hälfte des Honorars betragen hat. Dieses Honorarmodell wird besonders intensiv von den mittelgroßen Personalberatungen (66,8 %) und den kleineren Personalberatungen (67,7 %) eingesetzt. Bei den großen Personalberatungsgesellschaften ist dafür die Zahlung des Honorars nach Zeitfortschritt deutlich mehr verbreitet. Rund ein Drittel nutzt diese Honorarvariante, bei den mittelgroßen und kleineren ist es nicht einmal jeder zehnte Personal-

berater. Zum Beispiel erfolgt bei der Variante nach Zeitfortschritt eine Teilzahlung bei Vertragsabschluss und jeweils zu Beginn der fortlaufenden Monate.

Der Großteil der Personalberater – rund Dreiviertel – hat sich im Jahr 2011 bei der Festlegung der Honorare am Zieleinkommen der zu besetzenden Positionen orientiert. Besonders die mittelgroßen Personalberatungsgesellschaften nutzen dieses Honorarmodell besonders intensiv. Hier lag der Anteil bei 82 Prozent. Gut ein Viertel berechnet die Such- und Auswahlprojekte auf der Grundlage des jeweiligen Aufwandes, der für die Besetzung der Position erwartet wird.

Tabelle 7: Honorargestaltung, 2011

		Gesamtmarkt	Besetzte Positionen	Große Personalberatungen	Mittelgroße Personalberatungen	Kleinere Personalberatungen
Bezugsgröße für die Honorarberechnung						
Orientierung am Zieleinkommen der zu besetzenden Position	2011	73,3 %	35.800	65,3 %	82,0 %	73,8 %
	2010	74,7 %	36.500	65,7 %	84,0 %	75,7 %
Orientierung am zu erwartenden Aufwand für die Besetzung der Position	2011	26,7 %	13.000	34,7 %	18,0 %	26,2 %
	2010	25,3 %	12.400	34,3 %	16,0 %	24,3 %
Honorarhöhe in % des Zieleinkommens						
	2011	25,8 %		29,0 %	25,0 %	23,0 %
	2010	24,4 %		27,0 %	25,0 %	24,0 %
Zahlungsmodalitäten						
Zahlung des Honorars nach Zeitfortschritt	2011	17,3 %	8.400	34,3 %	9,5 %	6,0 %
	2010	17,1 %	8.300	35,8 %	9,7 %	3,5 %
Zahlung des Honorars nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil kleiner/gleich 50 % (z.B. klassische Drittelregelung)	2011	63,7 %	31.100	57,5 %	66,8 %	67,7 %
	2010	63,1 %	30.800	57,0 %	65,3 %	67,6 %
Zahlung des Honorars nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil größer 50 %	2011	12,0 %	5.900	4,6 %	16,6 %	15,8 %
	2010	12,7 %	6.200	3,6 %	18,5 %	17,4 %
Anderes Zahlungsmodell	2011	7,0 %	3.400	3,6 %	7,1 %	10,5 %
	2010	7,1 %	3.500	3,6 %	6,5 %	11,5 %

Kandidatenstruktur

Table 8: Aufteilung der besetzten Positionen nach dem Zieleinkommen, 2011

	Gesamtmarkt	Anzahl besetzter Positionen	Große Personalberatungen	Mittelgroße Personalberatungen	Kleinere Personalberatungen
über € 500.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	2,0%	1.000	5,5%	0,1%	0,1%
zwischen € 250.000 und € 500.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	4,1%	2.000	9,2%	2,0%	0,5%
zwischen € 150.000 und € 250.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	13,9%	6.775	25,0%	10,1%	5,2%
zwischen € 100.000 und € 150.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	27,8%	13.550	30,5%	26,4%	26,2%
zwischen € 75.000 und € 100.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	35,3%	17.225	23,5%	41,1%	42,8%
unter € 75.000 Anteil der Suchaufträge (in %)	16,9%	8.250	6,3%	20,3%	25,2%

■ Besonders gefragt waren 2011 Kandidaten für Fach- und Führungspositionen in den Unternehmensressorts Marketing und Vertrieb. Dies unterstreicht, dass viele deutsche Firmen in Industrie und Wirtschaft die guten Konjunkturdaten hierzu genutzt haben, um ihre Marktposition zu festigen oder gezielt auszubauen. Weiterhin gaben die Personalberater in der Marktbefragung an, dass sie für ihre Auftraggeber verstärkt auf der Suche nach Personal für Positionen in Forschung und Entwicklung – dabei viele Ingenieure – gewesen sind. Auch hierdurch wird deutlich, dass deutsche Unternehmen die Gunst der starken Wettbewerbsposition vor allem für zukunftsgerichtete Investitionen genutzt haben. Weniger gesucht wurden beispielsweise Kandidaten für Controlling- oder Finanztätigkeiten.

Ein hoher Anteil der mit Hilfe von Personalberatern besetzten Positionen entfällt auf Fachkräfte und das mittlere Management in den Klientenunternehmen. Bei knapp 31.000

Stellenbesetzungen im Jahr 2011 (gesamt: rund 49.000) – dies entspricht einem prozentualen Anteil von etwa 63 Prozent – lag das Zieleinkommen zwischen 75.000 Euro und 150.000 €.

In jedem fünften Projekt suchten die Rekrutingspezialisten geeignete Kandidaten für das gehobene Management beziehungsweise das Top-Management. In diesem Kandidatensegment werden die großen Personalberatungen besonders häufig mit der Personalsuche beauftragt. Bei Positionen mit einem Zieleinkommen über 500.000 € kommen sie fast ausschließlich zum Einsatz.

Table 9: Anteil präsentierter/platzierter Kandidatinnen, 2010 und 2011

		Gesamtmarkt	Große Personalberatungen	Mittelgroße Personalberatungen	Kleinere Personalberatungen
Anteil präsentierter Kandidatinnen	2011	25 %	24 %	29 %	21 %
	2010	21 %	19 %	25 %	20 %
Anteil platzierter Kandidatinnen	2011	23 %	27 %	21 %	19 %
	2010	19 %	21 %	18 %	17 %

Zugenommen haben die Anstrengungen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung, den Frauenanteil in Fach- und Führungskräftepositionen weiter zu erhöhen. Damit sind parallel die Anforderungen an die Personalberater gewachsen, mehr weibliche Managementkräfte auf der Vorschlagsliste zu präsentieren. 2011 ist der Anteil präsentierter Kandidatinnen am Gesamtmarkt von 21 auf 25 Prozent gestiegen. Nach erfolgter Platzierung durch die Personalberater beträgt die Frauenquote 23 Prozent (2010: 19 %).

■ Gute Geschäftsentwicklungen in wichtigen Klientenbranchen haben die Nachfrage nach Dienstleistungen der Personalberater im Jahr 2011 weiter anziehen lassen. Insgesamt war in der Industrie und Wirtschaft eine hohe Investitionsbereitschaft zu erkennen, die wachstumsorientiert auch zu vermehrtem Personalbedarf geführt hat. Besonders deutlich fiel die Umsatzveränderung mit einem Plus von jeweils über 20 Prozent beim Maschinenbau und Fahrzeugbau sowie bei den Professional Services und im Verkehr- und Gastgewerbe aus. Auch die Finanzdienstleister waren 2011 wieder intensiver auf der Suche nach Fach- und Führungskräften (Umsatzveränderung 2011: +24,2%). Ein Trend, der sich bereits ein Jahr zuvor und damit überras-

chend schnell nach der weltweiten Finanzkrise 2008/2009 abgezeichnet hatte.

Eine schwächere Nachfrage kam von den Klienten der Energie- und Wasserversorger. Der seitens der Politik verkündete Atomausstieg hat besonders bei den Energieversorgern eher für Personalanpassungen als für die Einstellung neuer Mitarbeiter gesorgt. Auch von den Öffentlichen Verwaltungen gingen 2011 keine Nachfrageimpulse für das Geschäft der Personalberater aus.

Der höchste Anteil am Gesamtumsatz der Personalberaterbranche entfiel 2011 mit 43,2 Prozent auf die Auftraggeber aus dem Verarbeitenden Gewerbe (2010: 41,9%). In absoluten Zahlen entspricht dies

einem Umsatz von rund 645 Millionen Euro. Mit großem Abstand folgen die Finanzdienstleister mit einem Anteil von 11,5 Prozent (2010: 10,7%) sowie die Unternehmen aus der TIMES-Branche (z.B. IT- und Telekommunikation) mit 10,3 Prozent (2010: 10,4%).

Rund jedes achte Suchprojekt mit einer abschließenden Stellenbesetzung führen die Personalberater für Klienten aus der Konsumgüterindustrie sowie aus dem Maschinenbau durch.

Tabelle 10: Klientenbranchen, 2011

	Umsatzanteil	Umsatz	Umsatzveränderung	Besetzte Positionen
Verarbeitendes Gewerbe (insgesamt)	43,2%	644.760.000 €	18,7%	21.150
Konsumgüterindustrie	12,6%	188.055.000 €	14,7%	6.200
Maschinenbau	12,3%	183.580.000 €	21,6%	6.000
Chemie/Pharma	9,6%	143.280.000 €	19,4%	4.700
Fahrzeugbau	8,7%	129.845.000 €	20,2%	4.250
Finanzdienstleister (insgesamt)	11,5%	171.650.000 €	24,2%	5.600
Kreditinstitute	8,0%	119.400.000 €	28,0%	3.900
Versicherungen	3,5%	52.250.000 €	16,4%	1.700
TIMES	10,3%	153.700.000 €	14,3%	5.000
Gesundheitswesen	6,6%	98.500.000 €	9,0%	3.200
Professional Services	6,2%	92.550.000 €	21,0%	3.000
Energie- und Wasserversorger	5,4%	80.600.000 €	- 0,5%	2.600
Groß- und Einzelhandel	4,8%	71.650.000 €	11,6%	2.350
Öffentliche Verwaltung	1,5%	22.400.000 €	0,0%	750
Verkehr und Gastgewerbe	1,3%	19.400.000 €	22,0%	650
Sonstige Branchen	9,2%	137.300.000 €	6,0%	4.500

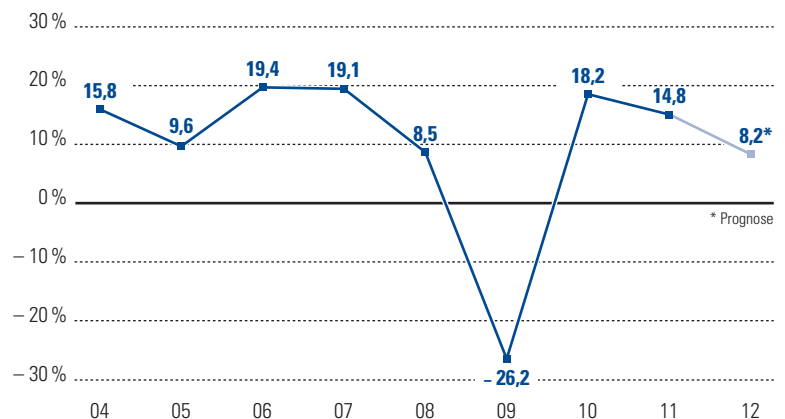
Ausblick 2012

■ Nach einer etwas verhalteneren Konjunkturentwicklung Ende 2011 verzeichnen Wirtschaft und Industrie in Deutschland seit dem 1. Quartal 2012 wieder einen Aufschwung. Dieser fällt allerdings nicht so dynamisch aus wie im Vorjahr. Die Frühjahrsprognose der Bundesregierung rechnet für das laufende Jahr von einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 0,7 Prozent, führende Wirtschaftsinstitute gehen von einem Wirtschaftswachstum von bis zu 1,2 Prozent aus.

Für die Arbeitslosenquote wird ein Rückgang von rund 200.000 auf 6,7 Prozent erwartet. Eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) kommt zu dem Ergebnis, dass jedes dritte Unternehmen den Personalbestand im Jahr 2012 erhöhen will, nur 14 Prozent wollen Stellen abbauen.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Rahmendaten und Zukunftserwartun-

Grafik 7: Veränderungsrate des Gesamtmarktes 2004 bis 2012



gen in der deutschen Wirtschaft und Industrie bleibt auch der Optimismus in der Personalberaterbranche erhalten. Knapp Dreiviertel der befragten Personalberater erwarten 2012 einen Umsatzzuwachs. 30 Prozent prognostizieren sogar ein zweistelliges Plus von 15 Prozent und mehr. Nicht einmal jeder zehnte Rekrutingspezialist geht von einem Umsatzrückgang aus. Mittelgroße und kleinere Markt-

teilnehmer zeigen sich tendenziell etwas optimistischer als die großen Personalberatungsgesellschaften. Rein rechnerisch ergibt sich aus den Daten der vorliegenden Marktstudie für das Geschäftsjahr 2012 eine Umsatzprognose für die Gesamtbranche von 8,2 Prozent.

Die stärksten Nachfrageimpulse sehen die Personalberatungsunter-

Tabelle 11: Prognostizierte Umsatzveränderung in den Unternehmen, 2012

	Gesamtmarkt	Große Personalberatungen	Mittelgroße Personalberatungen	Kleinere Personalberatungen
Durchschnittliche Umsatzprognose	9,7%	8,1%	8,8%	9,9%
Zunahme über 25 %	12%	5%	15%	12%
Zunahme zwischen 15 % und 25 %	18%	14%	11%	20%
Zunahme zwischen 10 % und 15 %	15%	18%	23%	13%
Zunahme zwischen 5 % und 10 %	17%	18%	9%	19%
Zunahme zwischen 0 % und 5 %	9%	20%	8%	8%
Keine Umsatzveränderung zum Vorjahr	19%	16%	16%	20%
Rückgang zwischen 0 % und 5 %	1%	2%	2%	< 1%
Rückgang zwischen 5 % und 10 %	2%	3%	4%	1%
Rückgang zwischen 10 % und 15 %	3%	4%	4%	3%
Rückgang zwischen 15 % und 25 %	3%	< 1%	6%	3%
Rückgang um mehr als 25 %	1%	< 1%	2%	1%

Tabelle 12: Geplante Mitarbeiterveränderungen, 2012

Anteil Unternehmen, die netto... einstellen wollen	Berater	Researcher	Backofficekräfte
Große Beratungsgesellschaften	50 %	45 %	21 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	39 %	30 %	23 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	16 %	15 %	12 %

Anteil Unternehmen, die netto... abbauen wollen	Berater	Researcher	Backofficekräfte
Große Personalberatungsunternehmen über € 2,5 Mio. Jahresumsatz	1 %	1 %	10 %
Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	8 %	9 %	9 %
Kleinere Personalberatungsunternehmen unter € 500.000 Jahresumsatz	1 %	3 %	2 %

nehmen im weiter steigenden Personalbedarf in der Konsumgüterindustrie (2012: + 10,1 %) und im Fahrzeugbau (2012: + 10,3 %). Auch die Klienten aus der TIMES-Branche – z.B. IT- oder Telekommunikations-

unternehmen – sowie aus den Öffentlichen Verwaltungen (2012: + 8,8 %) und dem Gesundheitswesen (2012: + 8,6 %) werden sich nach Einschätzung der Personalberater vermehrt bei der Stellenbesetzung im Fach- und Führungskräfte-

segment unterstützen lassen.

Damit die erwarteten zusätzlichen Such- und Auswahlprojekte qualifiziert durchgeführt werden können, wollen die Personalberatungsgesellschaften zusätzliches Personal aufbauen. Bei den großen Personalberatungen über 2,5 Millionen Euro Umsatz plant die Hälfte, zusätzliche Berater einzustellen.

45 Prozent sehen ein Stellenplus bei den festangestellten Researchern vor. Die Zahl der Backofficekräfte soll ebenfalls steigen. Die Planungen bei den mittelgroßen bewegen sich – wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau – in vergleichbare Richtung. Insgesamt fallen die eigenen Personalplanungen für 2012 bei den Personalberatern vorsichtiger aus, als noch vor einem Jahr.

Tabelle 13: Umsatzprognose nach Klientenbranchen, 2012

	Umsatzprognose 2012
Verarbeitendes Gewerbe (insgesamt)	9,5 %
Konsumgüterindustrie	10,1 %
Maschinenbau	9,7 %
Chemie/Pharma	7,7 %
Fahrzeugbau	10,3 %
Finanzdienstleister (insgesamt)	6,0 %
Kreditinstitute	6,1 %
Versicherungen	5,8 %
TIMES	8,8 %
Gesundheitswesen	8,6 %
Professional Services	5,5 %
Energie- und Wasserversorger	5,7 %
Groß- und Einzelhandel	6,5 %
Öffentliche Verwaltung	8,8 %
Verkehr und Gastgewerbe	5,0 %
Sonstige Branchen	8,2 %
Gesamtmarkt	8,2 %

■ Der BDU hat die Personalberater für die vorliegende Marktstudie gebeten, ihre Einschätzung zu einer Vielzahl von Thesen zu Themen wie Markt- und Anbieterstruktur, Beratungsinhalte, Honorare oder Web 2.0 abzugeben. Die Thesen mit der höchsten Zustimmung werden im Folgenden kurz beschrieben.

Aus Sicht der Personalberater wird das Thema Qualität der eigenen Arbeit nochmals an Dynamik und damit an Wichtigkeit gewinnen. Besondere Bedeutung hat dabei das gegenseitige Vertrauen, dass sich erst bei einer längeren und intensiveren Zusammenarbeit entwickeln kann, sowie das vertiefte Wissen des Personalberaters über das Klientenunternehmen, das in der Personalsuche die speziellen Eigenheiten und Anforderungen aufgreift und im Such- und Auswahlprojekt berücksichtigt. Fast alle Befragungsteilnehmer – egal welcher Größenordnung – stimmen der These zu, dass Personalberater, die dies in der Zusammenarbeit mit den Auftraggebern erfüllen können, künftig umso erfolgreicher sein werden. Eine ähnlich hohe Zustimmung erhielt auch die These, dass die Kandidatenpflege und -bindung einen noch wichtigeren Erfolgsfaktor für die Zukunft darstellen wird. Vor allem die demografische Entwicklung verstärkt den Trend zu einem immer enger werdenden Kandidatenmarkt. Personalberater, die einen intensiven Kontakt zu ihren Fach- und Führungskräften pflegen und deren Karriereentwicklung begleiten, erhalten hierdurch Vorteile bei der Präsentation qualifizierter Kandidaten und damit für den Projekterfolg.

Die absehbare Verknappung auf dem Arbeitsmarkt mit dem einher-

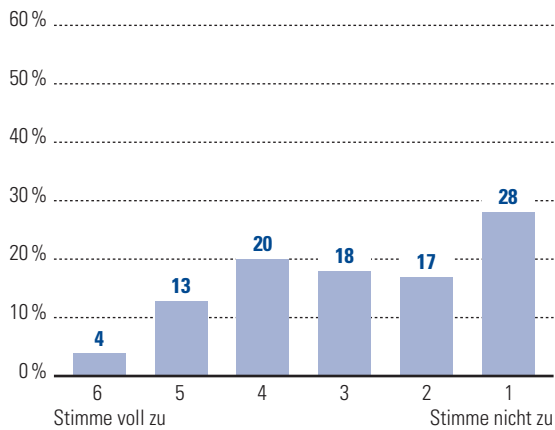
Top-Trends für den Personalberatungsmarkt 2012/2013

- Personalberater werden zukünftig umso erfolgreicher für Klienten arbeiten, je besser das gegenseitige Vertrauen und das Beraterwissen über das Klientenunternehmen ist. (S. 16)
- Das Thema Kandidatenpflege und -bindung wird für den Personalberater zu einem noch wichtigeren Erfolgsfaktor für die Zukunft. (S. 16)
- Die durchschnittliche Projektlaufzeit wird sich mittelfristig aufgrund der „Verknappung“ auf der Kandidatenseite deutlich verlängern. (S. 18)
- Kandidaten legen bei einem Stellenwechsel immer mehr Wert auf eine erkennbare, werteorientierte Unternehmenskultur. (S. 16)
- Für die suchenden Unternehmen wird der Mangel an Fach- und Führungskräften bereits in den nächsten Jahren zur Wachstumsbremse werden. (S. 17)
- Die Anwerbung von Fachkräften im Ausland durch den Personalberater gewinnt zunehmend an Bedeutung. (S. 18)
- Bei der Fach- und Führungskräftesuche werden zunehmend auch junge Talente von den Hochschulen von Beginn an in den Suchprozess mit einbezogen. (S. 15)
- Suchmandate von Groß- und Konzernunternehmen werden mittelfristig primär über die Einkaufsabteilungen vergeben. (S. 17)

gehenden Mangel an Fach- und Führungskräften in Deutschland wird in den nächsten Jahren für manche Unternehmen zur Wachstumsbremse werden. Bei dieser These fällt die Zustimmung bei den kleineren (90 %) und mittelgroßen (85 %) Personalberatungen besonders hoch aus. Zum einen wollen die Recruitingspezialisten mit der verstärkten Suche im Ausland hierauf reagieren (Zustimmung: 68 %). Zum anderen wollen mehr als Zweidrittel zunehmend auch junge Talente von den Hochschulen von Beginn an in den

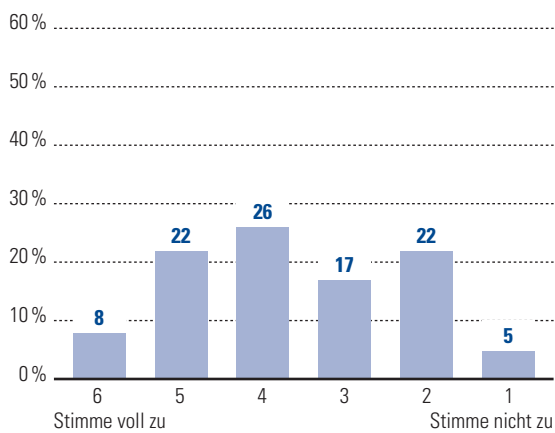
Suchprozess einbeziehen. Bislang war dies eher selten der Fall.

Weiterhin stellen die Personalberater bei einem Stellenwechsel auf der Kandidatenseite fest, dass immer mehr Wert auf eine erkennbare, werteorientierte Unternehmenskultur gelegt wird (Zustimmung: 85 %). Unternehmen mit einem mangelhaften Arbeitgeberimage werden künftig mehr denn je zu den Verlierern im Kampf um die Talente gehören.



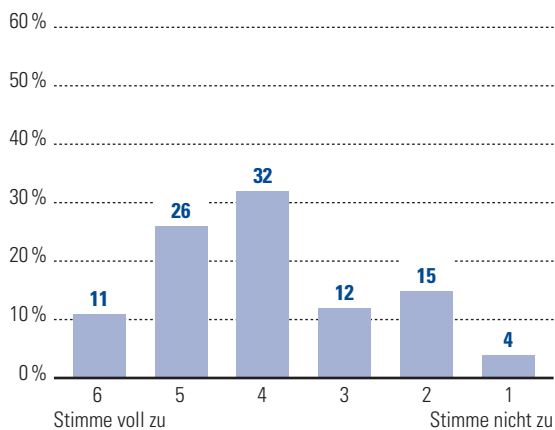
Personalberater werden sich mittelfristig auf die Besetzung von Positionen der ersten, maximal zweiten Führungsebene fokussieren.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	45 %	55 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	32 %	68 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	37 %	63 %



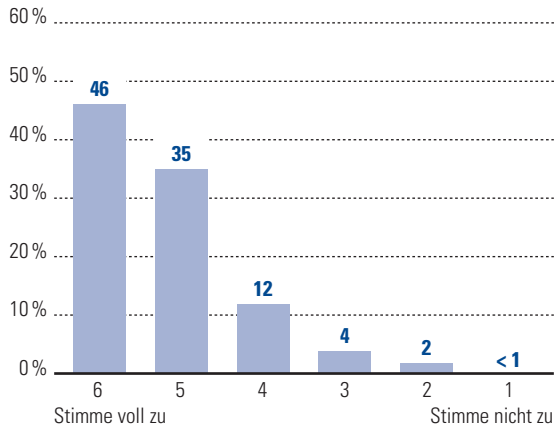
Executive Coaching wird sich mittelfristig zu einem eigenen Standbein für Personalberater entwickeln.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	60 %	40 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	60 %	40 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	55 %	45 %



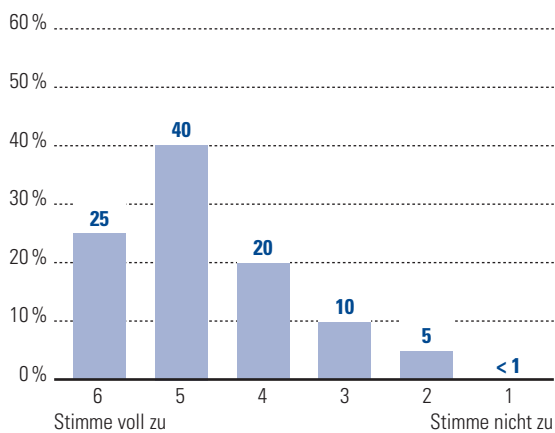
Bei der Fach- und Führungskräfte suche werden zunehmend auch junge Talente von den Hochschulen von Beginn an in den Suchprozess mit einbezogen.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	65 %	35 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	58 %	42 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	71 %	29 %



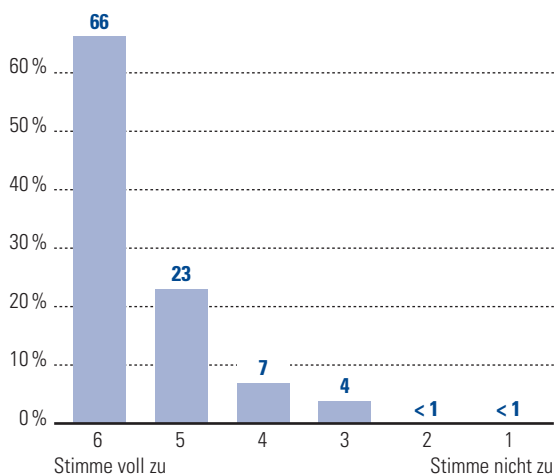
Das Thema Kandidatenpflege und -bindung wird für den Personalberater zu einem noch wichtigeren Erfolgsfaktor für die Zukunft.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	95 %	5 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	85 %	15 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	95 %	5 %



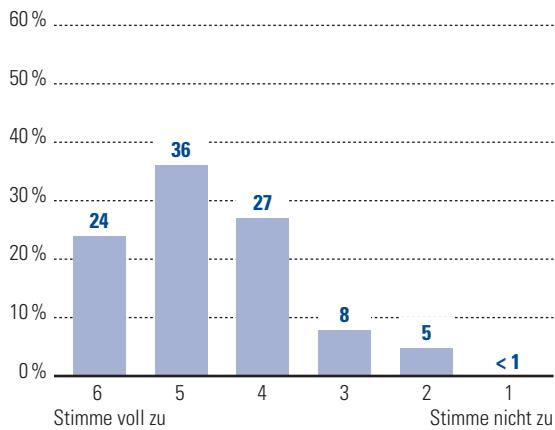
Kandidaten legen bei einem Stellenwechsel immer mehr Wert auf eine erkennbare, wertorientierte Unternehmenskultur.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	75 %	25 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	85 %	15 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	85 %	15 %



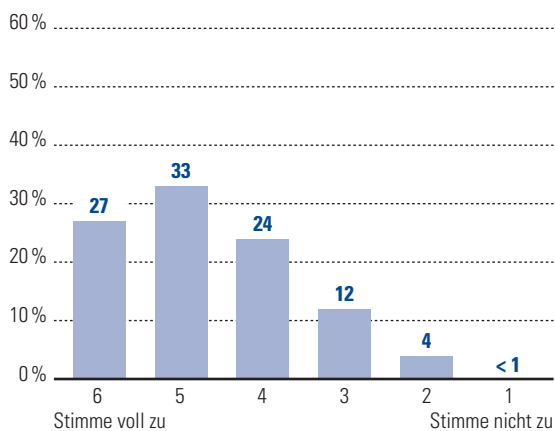
Personalberater werden zukünftig umso erfolgreicher für Klienten arbeiten, je besser das gegenseitige Vertrauen und das Beraterwissen über das Klientenunternehmen ist.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	95 %	5 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	98 %	2 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	95 %	5 %



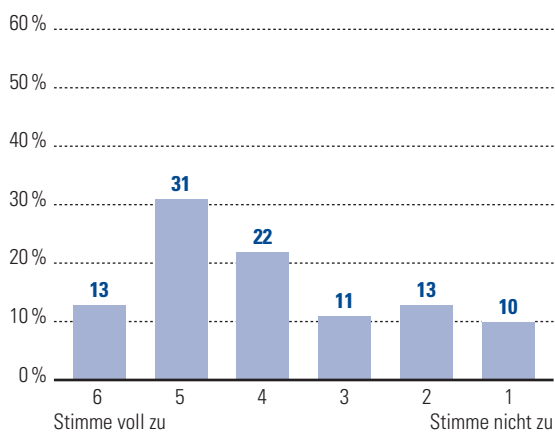
Für die suchenden Unternehmen wird der Mangel an Fach- und Führungskräften bereits in den nächsten Jahren zur Wachstumsbremse werden.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	60 %	40 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	85 %	15 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	90 %	10 %



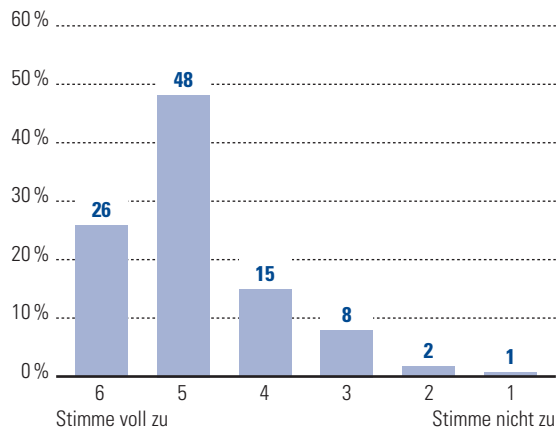
Bei der Besetzung von Positionen im mittleren Management werden Groß- und Konzernunternehmen mit eigenen Recruiting Centern zukünftig häufiger nur noch dann auf Personalberater zurückgreifen, wenn eigene Suchbemühungen erfolglos geblieben sind.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	60 %	40 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	85 %	15 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	86 %	14 %



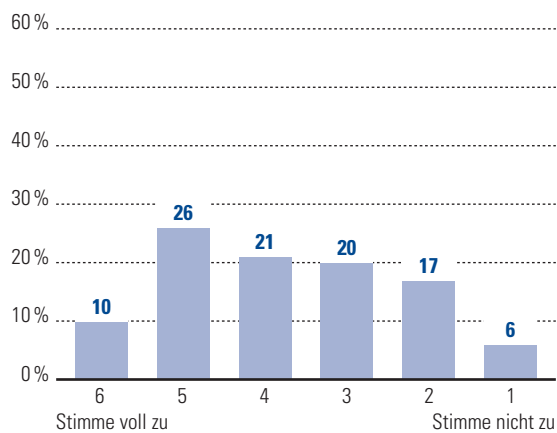
Suchmandate von Groß- und Konzernunternehmen werden mittelfristig primär über die Einkaufs-abteilungen vergeben.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	85 %	15 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	70 %	30 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	63 %	37 %



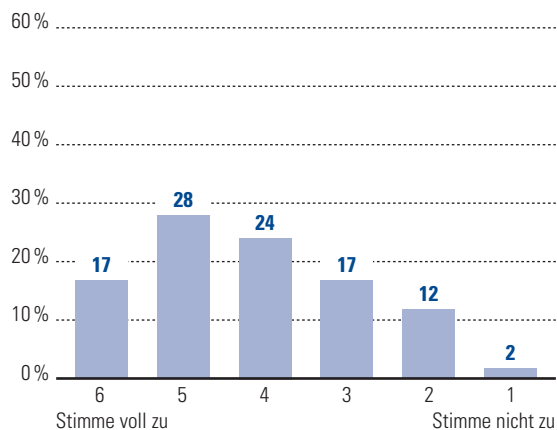
Die durchschnittliche Projektlaufzeit wird sich mittelfristig aufgrund der „Verknappung“ auf der Kandidatenseite deutlich verlängern.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	75 %	25 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	81 %	19 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	91 %	9 %



Speziell Großunternehmen und Konzerne schreiben einen großen Teil ihrer Suchaufträge vermehrt in Online-Auktionen aus.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	35 %	65 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	55 %	45 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	59 %	41 %



Die Anwerbung von Fachkräften im Ausland durch den Personalberater gewinnt zunehmend an Bedeutung.

	Zustimmung	Ablehnung
Große Beratungsgesellschaften	70 %	30 %
Mittelgroße Beratungsgesellschaften	60 %	40 %
Kleinere Beratungsgesellschaften	70 %	30 %

Größenklassen

- **Top-20 Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit mehr als € 10 Mio. Jahresumsatz
- **Große Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit mehr als € 2,5 Mio. Jahresumsatz
- **Mittelgroße Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen € 500.000 und € 2,5 Mio.
- **Kleinere Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit weniger als € 500.000 Jahresumsatz

Kundenbranchen

(nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2003)

- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 15 bis 22, 26, 36): u.a. Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung, Textil- und Bekleidungs-gewerbe, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung von Möbeln, Schmuck und Spielwaren
- **Fahrzeugbau** (Klassen 34 und 35): u.a. Herstellung von Kfz und Fahrzeugteilen, Schiffbau, Luft- und Raumfahrzeugbau
- **Chemie/Pharma** (Klasse 24): u.a. Herstellung von chemischen Grundstoffen, Schädlingsbekämpfungsmitteln, Anstrichmitteln & Druckfarben, pharmazeutischen Erzeugnissen, Waschmitteln und Chemiefasern
- **Maschinenbau** (Klasse 29): u.a. Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung von mechanischer Energie, von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen oder Werkzeugmaschinen
- **Finanzdienstleister** (Klassen 65 bis 67): u.a. Kreditgewerbe, Versicherungsgewerbe sowie mit dem Kredit- und Versicherungs-gewerbe verbundene Tätigkeiten (z.B. Effektenbörsen oder Versicherungsmakler)
- **TIMES:** Telekommunikation, Informationstechnologie, Multimedia, Entertainment (Unterhaltungselektronik) und Sicherheitsdienste
- **Verkehr und Gastgewerbe** (Klassen 55 und 60 bis 63): u.a. Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Hotellerie, Restaurants, Gast-stätten und Kantinen
- **Energie- und Wasserversorgung** (Klassen 40 und 41): u.a. Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärmeversorgung und Wasserversorgung
- **Groß- und Einzelhandel** (Klassen 50 bis 52)
- **Healthcare** (Klasse 85): u.a. Krankenhäuser, Arztpraxen, Tierarzt-praxen oder Altenwohnheime
- **Sonstige Dienstleistungen** (Klassen 90 bis 93): u.a. Abwas-ser- und Abfallbeseitigung, Interessenvertretungen sowie kirchli-che und sonstige Vereinigungen, politische Parteien, Kultur, Sport, Unterhaltung, Wäschereien und chemische Reinigungen
- **Public Sector** (Klasse 75): u.a. öffentliche Verwaltun-gen, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Sozialversicherung
- **Sonstige** (Klassen 01 und 02, 05, 10 bis 14, 45, 80): u.a. Hand-werk, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht, Bergbau und Baugewerbe

Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

■ Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. sind aktuell rund 530 Unternehmen organisiert, davon rund 70 aus dem Beratungsfeld Personalberatung. Mit diesen Mitgliedsunternehmen vertritt der Verband etwa 13.000 Berater in Deutschland. Damit ist der BDU weltweit einer der bedeutendsten Wirtschafts- und Berufsverbände für Unternehmensberater und Personalberater.

Die wichtigsten Ziele des Verbandes sind es, die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Sinne der Branche mitzugestalten sowie Qualitätsmaßstäbe in der Unternehmensberatung vorzugeben und zu etablieren. Dies erfolgt besonders durch die BDU-Berufsgrundsätze, zu deren Einhaltung sich alle BDU-Mitglieder verpflichten müssen. Das Denken und Handeln des BDU und seiner Mitglieder ist geprägt durch die Orientierung an den Werten:

- zuverlässig
- kompetent
- richtungsweisend.

BDU-Personalberater orientieren sich weiterhin in ihrer beruflichen Praxis an den Grundsätzen ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB) des BDU.

Schwerpunkte der verbandlichen Aktivitäten liegen auf den Feldern Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit, Differenzierung (Gütesiegel), Wis-

sen, Erfahrungsaustausch/Networking und Services. Zusätzlich vergibt der BDU den international anerkannten, personengebundenen Titel Certified Management Consultant – in Deutschland exklusiv mit der Bezeichnung „Unternehmensberater CMC/BDU“ –, der sich auch bei den Klienten der Unternehmensberater zu einem geschätzten Qualitätsmerkmal entwickelt hat.

Die Mitglieder können in 13 nach Beratungsschwerpunkten/Branchen differenzierten Fachverbänden und Arbeitskreisen aktiv ihr Berater-Know-how weiterentwickeln, Netzwerke bilden und kollegialen Erfahrungsaustausch pflegen. In den jährlich über 60 Arbeitstreffen nutzen die Mitgliedsunternehmen und deren Berater die Möglichkeit, sich zum Beispiel über Markttrends, Trends in der beruflichen Entwicklung sowie über die Organisationsformen von Beratungsgesellschaften und deren Qualitätsentwicklung zu informieren oder deren Auswirkungen für die eigene Beratungspraxis zu diskutieren. Darüber hinaus entstehen aus der Facharbeit regelmäßig Projekte, Studien und Publikationen.

Zwei etablierte Branchenkongresse – der „Beratertag“ für die Managementberater und der „Personalberatertag“ für die Personalberater – sowie ein umfangreiches Seminarangebot unterstreichen den Anspruch des Verbandes, Verbes-

serungen der Beratungskompetenz auch bei Nichtmitgliedern zu erreichen.

Der BDU vertritt die Interessen seiner Mitglieder aktiv in internationalen Organisationen. 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.

Im Jahr 2004 hat der BDU gemeinsam mit den Personalberaterverbänden aus Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien den europäischen Dachverband European Confederation of Search & Selection Associations (ECSSA) gegründet. Personalberater im BDU können sich zum „Certified Executive Recruitment Consultant CERC“ zertifizieren lassen.

Damit bieten sich den BDU-Mitgliedern auch auf internationalen Plattformen verschiedene Einflussmöglichkeiten. Weiterhin bringen zahlreiche BDU-Vertreter ehrenamtlich ihr Know-how in die Arbeit von politischen Gremien, Verbänden und Organisationen ein.

Studienleitung Jörg Murmann
Layout und Satz giersberg MEDIA, Bonn

Diese Studie „Personalberatung in Deutschland 2011/2012“ 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.



Impressum

Herausgeber:
Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

Zitlmannstraße 22, 53113 Bonn
T +49 (0)228 9161-0, F +49 (0)228 9161-26
info@bdu.de

Reinhardtstraße 34, 10711 Berlin
T +49 (0)30 8931070, F +49 (0)30 8934746
berlin@bdu.de

489, avenue Louise, B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 4002178, F +32 (0)2 4002179
europe@bdu.de

www.bdu.de

© BDU e.V., Bonn, Mai 2012

ISBN 3-929313-57-X

Preis: 89,- €



Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

