GEHALTSÜBERSICHT 2017

Robert Half®

INHALT

1 Vorwort

2 Über die Gehaltsübersicht

3 Beste Jobaussichten:
Top-Kandidaten händeringend gesucht

5 Einstellungsprozess:
Mehr Zeitaufwand bei der Bewerbersuche

7 Gehaltsverhandlung:
So geduldig sind Mitarbeiter

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

9 Gesucht: Spezialisierte Mitarbeiter im
Finanz- und Rechnungswesen

11 Größte Herausforderung: Mitarbeitersuche

12 Sorgen beeinflussen Leistungsfähigkeit der CFOs

13 Gehälter für das Finanz- und Rechnungswesen

15 Personalplanung der Zukunft: Kampf um die besten Talente

18 Eine Zusammenarbeit mit uns erleichtert Ihnen die Mitarbeitersuche

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem drittstärksten Wachstum in der EU hat Österreichs Wirtschaft 2016 deutlich an Dynamik gewonnen. Bei der Zahl der freien Stellen zeigt sich ein klarer Anstieg gegenüber dem Vorjahr und auch die Zahl der unselbstständig Beschäftigten geht in die Höhe. Die unaufhaltsam fortschreitende Digitalisierung eröffnet den österreichischen Unternehmen neue Geschäftschancen, bringt aber aufgrund sich verändernder Geschäftsmodelle und Strukturen auch enorme Herausforderungen mit sich und beeinflusst das Denken in den Unternehmen.

Deshalb suchen viele Firmen qualifizierte Fachkräfte, mit denen sie den technologischen Wandel erfolgreich bewerkstelligen können. Von diesen Spezialisten gibt es auf dem Arbeitsmarkt jedoch zu wenige. Top-Kandidaten können sich ihren Arbeitgeber oft aussuchen. Gerade in spezialisierten Bereichen wie dem Finanz- und Rechnungswesen ist es momentan eine Herausforderung, die passenden Mitarbeiter zu finden und an das eigene Unternehmen zu binden. Attraktive Gehälter sind dafür eine wichtige Voraussetzung.

Nutzen Sie unsere Gehaltsübersicht, um Bewerbungsgespräche oder Gehaltsverhandlungen zielsicher vorzubereiten. Die Zahlen sind eine erste Orientierungsgrundlage für Ihr Personalmanagement – so können Sie Bewerber für Ihr Unternehmen gewinnen und verhindern, dass Ihre Kompetenzträger aufgrund einer besser bezahlten Stelle zur Konkurrenz wechseln.

Unsere Gehaltsübersicht vergleicht nicht nur Einkommenshöhen miteinander, sondern bietet zudem einen Einblick in das Thema Mitarbeitermotivation. Zusätzlich zum Gehalt spielen etwa Benefits eine wichtige Rolle bei der Jobsuche: Viele Mitarbeiter wünschen sich neben ausgezeichneten Karriereperspektiven ein angenehmes Arbeitsklima und eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Alle Ergebnisse aus unseren Recherchen und Studien haben wir in dieser Broschüre für Sie zusammengefasst. Kommen Sie so den Top-Experten und Ihren Wunschkandidaten ein Stück näher. Sie brauchen zusätzlich Unterstützung bei Bewerbungsprozessen oder Gehaltsverhandlungen? Kontaktieren Sie uns! Wir freuen uns über eine Zusammenarbeit mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Hennige
Senior Managing Director Central Europe & The Netherlands

ÜBER DIE GEHALTSÜBERSICHT

Zielsetzung

Mithilfe der Gehaltsübersicht 2017 von Robert Half gewinnen Sie Einblicke in den derzeitigen Arbeitsmarkt für das Finanz- und Rechnungswesen. Wir haben die aktuellen Durchschnittsgehälter von 16 Positionen für Sie zusammengestellt. Der Bericht unterstützt Sie bei Gehaltsverhandlungen. Außerdem bietet er Ihnen Orientierung, wenn Sie Budgets planen oder eine Personalstrategie entwickeln.

Methodik

Die Gehaltsübersicht* stellt österreichische Durchschnittsgehälter im Finanz- und Rechnungswesen dar. Die Angaben** basieren auf

- den tatsächlichen Gehältern aus unseren Vermittlungen,
- vielen aussagekräftigen Gesprächen mit Kunden und Bewerbern,
- der jahrzehntelangen Erfahrung unseres Senior-Managements und
- Auswertungen unserer Datenbank.

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen. Bitte beachten Sie, dass Faktoren wie Region, Branche und Unternehmensgröße die Höhe des Einkommens beeinflussen.

Um die Karriere- und Einstellungstrends zu analysieren, hat ein unabhängiges Marktforschungsinstitut in unserem Auftrag eine exklusive und repräsentative Umfrage durchgeführt. Dazu befragten wir Chief Financial Officers (CFOs) und HR-Manager in ganz Österreich und weltweit zu ihren aktuellen Einschätzungen.

* Die vorliegende Übersicht ist kein verbindlicher Ratgeber für die Zusammenstellung attraktiver Gehaltspakete oder Zusatzleistungen. Robert Half Austria GmbH übernimmt keine Verantwortung für etwaige Fehler, Unstimmigkeiten oder direkte und indirekte Konsequenzen, die aus den in dieser Übersicht enthaltenen Informationen resultieren oder hierauf zurückzuführen sind. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die dargestellten Ergebnisse.

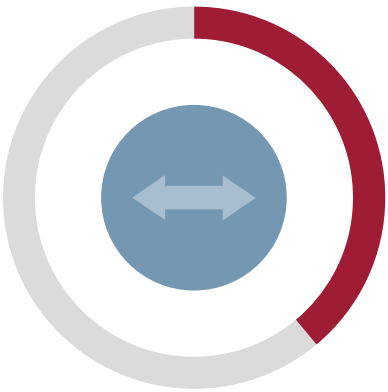
** Alle Angaben in dieser Übersicht beziehen sich auf männliche und weibliche Mitarbeiter.

BESTE JOBAUSSICHTEN: TOP-KANDIDATEN HÄNDERINGEND GESUCHT

Die österreichische Wirtschaft wächst und mit ihr die Zahl an Arbeitsplätzen. Gleichzeitig gehen immer mehr Mitarbeiter aus der Babyboomer-Generation der 50er- und 60er-Jahre in Pension. Sie hinterlassen eine Lücke auf dem Arbeitsmarkt. Das sorgt für viele neue und vakante Stellen. 67 % der Unternehmen in Österreich planen, Fachkräfte zukünftig fest anzustellen.

VON DEN BEFRAGTEN HR-MANAGERN MÖCHTEN ...

28 %
zusätzliche
Arbeitsplätze schaffen



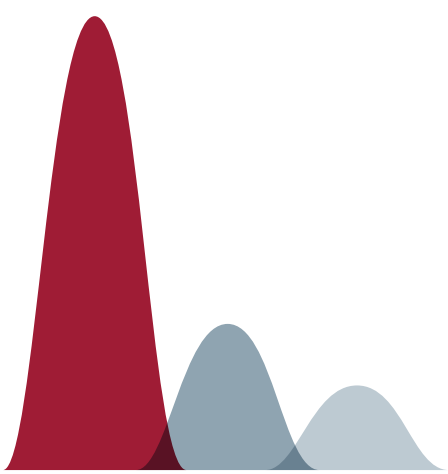
39 %
frei gewordene
Stellen wieder besetzen

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern stellt Unternehmen vor Herausforderungen: Top-Kräfte sind begehrt und werden händeringend gesucht. Für 96 % der Unternehmen ist es schwierig, qualifizierte Kandidaten zu finden.

Vor allem Fachkräfte mit Spezialwissen und Know-how in Nischenbereichen fehlen auf dem Arbeitsmarkt. Die Nachfrage ist größer als die Zahl der Jobsuchenden. Gleichzeitig mangelt es den Bewerbern an kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sowie Kommunikationsfähigkeiten und Soft Skills.

HAUPTGRÜNDE, WARUM ES SCHWIERIG IST, QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE ZU FINDEN



59 % Zu wenige Fachkräfte mit Spezialwissen oder für Nischenbereiche

19 % Die Nachfrage ist insgesamt größer als die Anzahl der Bewerber

11 % Mangelnde kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: HR-Manager, für die es schwierig ist, qualifizierte Mitarbeiter zu finden

Außerdem haben viele Unternehmen Probleme, ihre Top-Mitarbeiter zu binden: Die überwiegende Mehrheit der österreichischen HR-Manager (88 %) ist besorgt, dass sie ihr Personal im kommenden Jahr an andere Unternehmen verliert. Top-Kandidaten haben beste Jobaussichten und häufig sogar die Wahl zwischen mehreren Angeboten.

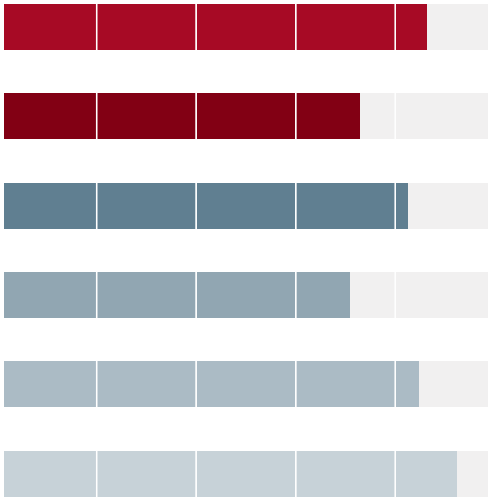
86 % der befragten HR-Manager blicken optimistisch in die wirtschaftliche Zukunft Österreichs. Was die Wachstumsperspektiven des eigenen Unternehmens angeht, sind sogar 91 % zuversichtlich. Der Fachkräftemangel könnte angesichts der guten Wirtschafts- und Unternehmensaussichten jedoch noch verstärkt werden. Immer wichtiger werden für Unternehmen deshalb qualifizierte Mitarbeiter mit spezialisiertem Know-how.

In Zukunft lohnt es sich für Unternehmen, nicht nur in das Recruiting zu investieren, sondern auch den eigenen Mitarbeitern Entwicklungs- und Karriereperspektiven zu bieten. Dazu gehören neben einem besseren Gehalt auch Fortbildungen, mehr Gestaltungsspielraum, eine offene Unternehmenskultur und eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, sorgen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

EINSTELLUNGSPROZESS: MEHR ZEITAUFWAND BEI DER BEWERBERSUCHE

Österreichische Unternehmen suchen verstärkt qualifizierte Mitarbeiter. Um die besten Kandidaten auszuwählen, investieren sie viel Zeit: Rund vier Tage wenden HR-Manager jeweils auf, um Lebensläufe zu sichten und Bewerbungsgespräche zu führen. Fast fünf Tage dauern die konkreten Verhandlungen mit dem Kandidaten. Der gesamte Auswahlprozess kann mehrere Wochen dauern. Dies erhöht das Risiko, Top-Bewerber an andere Unternehmen zu verlieren.

SO LANGE DAUERN DIE REKRUTIERUNGSSCHRITTE BEI DER BESETZUNG OFFENER POSITIONEN

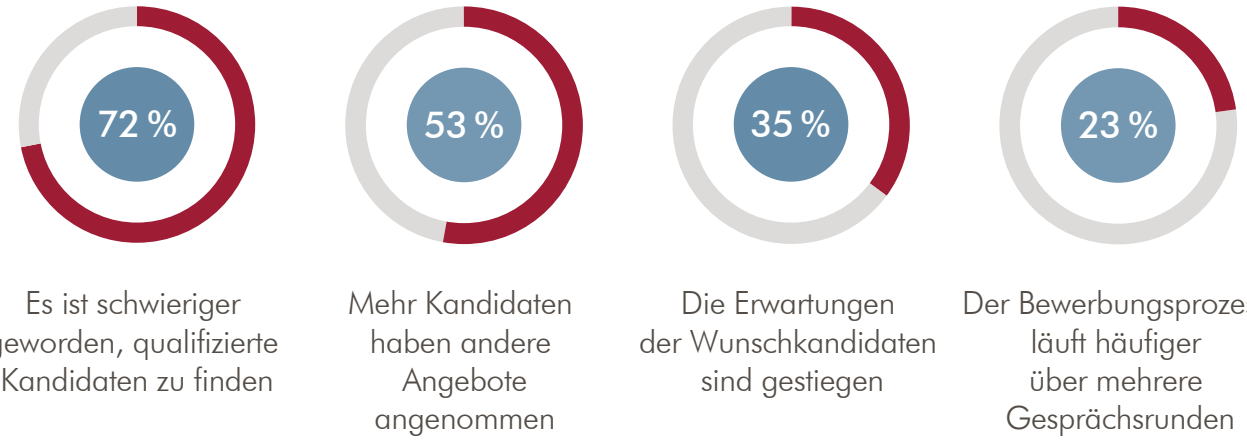


4,4 Tage	Sichten der Lebensläufe aller Bewerber
3,7 Tage	Bewerbungsgespräche
4,2 Tage	Prüfen von Referenzen
3,6 Tage	Kompetenztests
4,3 Tage	Abstimmung/Auswahl des einzustellenden Kandidaten
4,7 Tage	Verhandeln/Bestätigen eines Jobangebots für den Kandidaten

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: HR-Manager, die den jeweiligen Schritt ohne Personaldienstleister durchführen

Etliche Unternehmen verzichten darauf, die Referenzen der Kandidaten zu prüfen (5 %) oder Kompetenztests durchzuführen (10 %) – dennoch verlieren sie wertvolle Zeit: Bei 60 % der Unternehmen dauert der Einstellungsprozess heute länger als vor drei Jahren.

DESHALB DAUERT DER EINSTELLUNGSPROZESS HEUTE LÄNGER ALS VOR DREI JAHREN



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: HR-Manager, bei denen sich der Einstellungsprozess verlängert hat, Mehrfachnennungen möglich

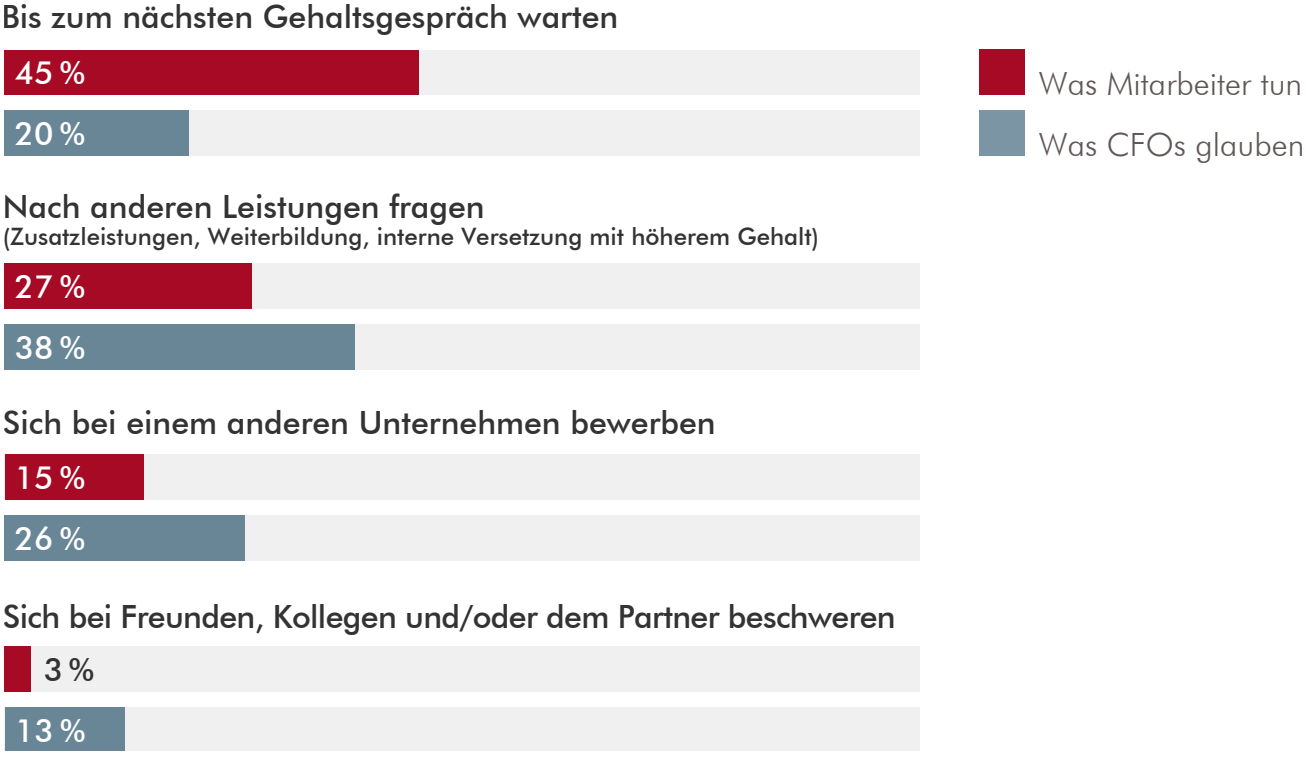
Wer zu viel Zeit braucht, um sich für einen Bewerber zu entscheiden, riskiert am Ende, ohne Mitarbeiter dazustehen: Fast zwei Drittel der HR-Manager (61 %) haben deswegen schon einmal einen qualifizierten Kandidaten an ein anderes Unternehmen verloren.

Fachkräftemangel und neue Projekte stellen viele Manager vor die Herausforderung, dass sie sich zusätzlich zu ihrem Alltagsgeschäft ums Recruiting kümmern müssen. Um sie zu entlasten, hilft es, die Bewerbungsrunden mit einem effizienten Recruiting-Prozess zu reduzieren.

GEHALTSVERHANDLUNG: SO GEDULDIG SIND MITARBEITER

Wenn Unternehmen weiter wachsen möchten, sind sie auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Viele Bewerber erkennen die günstige Situation und verlangen ein höheres Gehalt. Manager können jedoch aufatmen. Ihre festangestellten Mitarbeiter sind weniger fordernd, als sie vielleicht glauben: Fast die Hälfte der Angestellten (45 %) geht souverän damit um, wenn ihre Gehaltsforderung abgelehnt wird und wartet bis zum nächsten Mitarbeitergespräch. 38 % der CFOs geben an, dass ihre Mitarbeiter stattdessen nach Zusatzleistungen oder Weiterbildungen fragen.

WAS MITARBEITER TUN, WENN SIE DIE GEWÜNSCHTE GEHALTSERHÖHUNG NICHT BEKOMMEN



Quellen: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs;
Jobstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 7.500 Büroangestellte

Ob die geforderte Gehaltserhöhung gewährt wird, hängt stark vom richtigen Timing ab. Neben dem Mitarbeitergespräch ist aus Sicht etwa jedes fünften der befragten CFOs der beste Zeitpunkt für eine Gehaltsverhandlung

- beim Start eines großen Projekts oder
- wenn der Mitarbeiter eine neue Verantwortung übernimmt.

Neben dem richtigen Zeitpunkt und überzeugenden Argumenten spielen auch Faktoren eine Rolle, auf die der Angestellte keinen Einfluss hat.

Nur 13 % der CFOs geben an, dass sie Gehaltsbudgets erhöhen, um Fachkräfte langfristig zu binden.

DIE CHANCEN AUF EIN HÖHERES GEHALT STEHEN BESSER, WENN ...

41 %
... das Unternehmen expandiert

38 %
... das wirtschaftliche Klima stimmt

38 %
... die Unternehmensleistung steigt

17 %
... das politische Klima stimmt

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs, Mehrfachnennungen möglich

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

GESUCHT: SPEZIALISIERTE MITARBEITER IM FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Die Arbeitslosigkeit im Bereich Finanz- und Rechnungswesen ist im Vergleich zu anderen Branchen deutlich niedriger. Gleichzeitig möchte fast ein Drittel der österreichischen CFOs (27 %) neue Stellen schaffen. 42 % der Befragten planen, frei gewordene Positionen neu zu besetzen. Finanzexperten finden deshalb auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor viele offene Jobangebote.

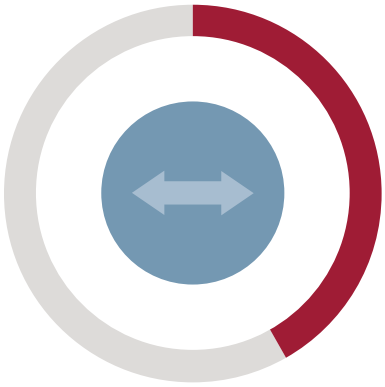
Unternehmen schaffen Jobpositionen, wenn sie vor neuen Herausforderungen stehen. Um neue Märkte zu erschließen, verstärkt mehr als die Hälfte (56 %) der CFOs das Team. 44 % stellen Mitarbeiter ein, wenn das Produkt- und Leistungsportfolio erweitert wird. Für fast genauso viele (41 %) sind neue Projekte oder Initiativen ausschlaggebend.

Der Arbeitsmarkt bietet besonders viele Stellen für mittlere Positionen. In diesem Segment suchen Unternehmen dringend nach passenden Talenten. Besonders gefragt sind Kandidaten, die neben Finanzwissen Fachkenntnisse in den Bereichen Bilanzierung, Konsolidierung sowie IFRS mitbringen und über die nötigen IT-Kenntnisse verfügen – zum Beispiel, um neue ERP-Systeme effizient zu nutzen. Nur so können Unternehmen große und immer komplexer werdende Projekte im Finanzmanagement übersichtlich planen.

85 % der CFOs sind zuversichtlich, dass ihr Unternehmen im kommenden Jahr wächst

DIE PLÄNE DER CFOS ZUR FESTANSTELLUNG VON FINANZPROFIS

27 %
schaffen
zusätzliche Stellen



42 %
besetzen frei
gewordene Stellen neu

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs

Vor allem die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt stark: Um zukunftsfähig zu bleiben, muss die Finanzbranche umdenken, Geschäftsmodelle verändern und Prozesse anpassen. Für die Analyse immer größerer Datenmengen benötigen Unternehmen spezialisierte Fachkräfte. Maschinen und Programme können viele Aufgaben des Menschen übernehmen. Sie ersetzen ihn aber nicht. Gut ausgebildete Finanzfachkräfte können deshalb positiv in die Zukunft blicken. Wer sich konsequent weiterbildet, wird auch die Digitalisierung der Arbeitswelt meistern.

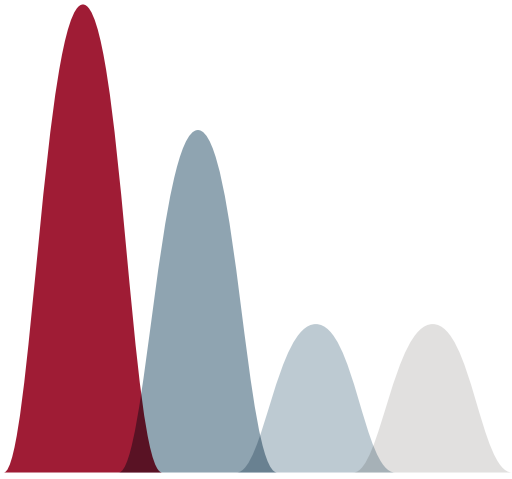
Qualifizierte Kandidaten haben häufig die Wahl zwischen verschiedenen Stellenangeboten. Das birgt die Gefahr, dass sie das Unternehmen schnell verlassen, wenn sie in ihrem Job unzufrieden sind. CFOs nehmen die Situation ernst: 71 % sind besorgt oder sehr besorgt, dass ihre Mitarbeiter zur Konkurrenz wechseln. Um ihr Personal halten zu können und an das Unternehmen zu binden, bieten sie ihren Angestellten ein attraktives Gehalt, ein angenehmes Arbeitsklima, Zusatzleistungen und flexible Arbeitszeiten.

GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG: MITARBEITERSUCHE

Für Unternehmen in der Finanzbranche ist es problematisch, geeignete Mitarbeiter für ihre vakanten Positionen zu finden: 82 % der österreichischen CFOs stufen die Suche nach den passenden Kandidaten als schwierig bis sehr schwierig ein. In Aufgabenbereichen, die besonders stark gefragt sind, macht sich ein Fachkräftemangel bemerkbar. Zu den TOP 3 der gefragtesten Jobs im Finanz- und Rechnungswesen gehören Bilanzbuchhalter, Financial Controller und IFRS-Experten.

Häufig dauert die Suche nach dem Wunschkandidaten länger als erwartet: Wenn Unternehmen frei werdende Stellen zu spät ausschreiben, fehlt den Personalverantwortlichen oft die Zeit, ein genaues Kandidatenprofil zu definieren. Zudem kann der Vorgänger den neuen Mitarbeiter nicht einarbeiten. Mit dem guten Mitarbeiter geht auch viel Wissen verloren, das nicht an den Nachfolger weitergegeben werden kann.

HAUPTGRÜNDE, WARUM ES HEUTZUTAGE SCHWIERIG IST, QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE IM FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN ZU FINDEN



- **41 %** Zu wenige Fachkräfte mit Spezialwissen oder für Nischenbereiche
- **30 %** Mangelnde kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- **13 %** Die Nachfrage ist insgesamt größer als die Anzahl der Bewerber
- **13 %** Mangelnde Kommunikationsfähigkeit oder andere fehlende Soft Skills

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs

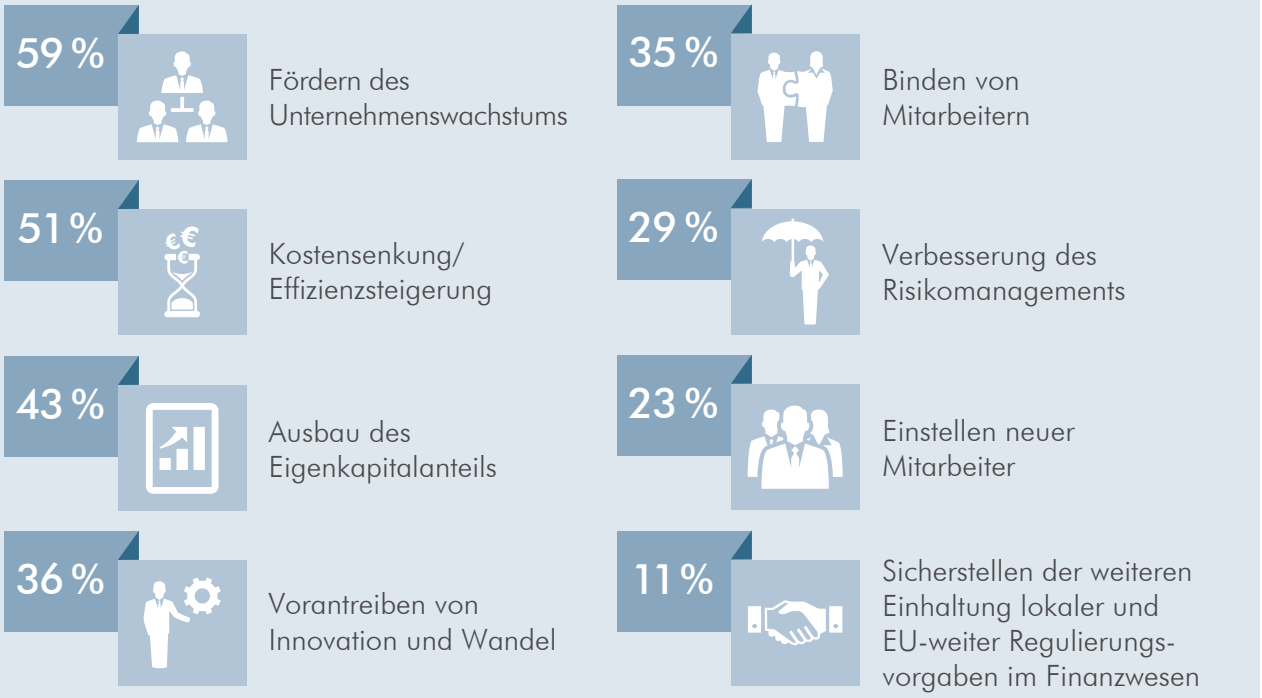
SORGEN BEEINFLUSSEN LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER CFOS

Unternehmen sind auf Experten angewiesen, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten und neue Projekte zu stemmen. Die Anforderungen an qualifizierte Fachkräfte steigen. CFOs wünschen sich Mitarbeiter, die selbstbewusst auftreten, Teamplayer sind – und keine Einzelkämpfer – , Kommunikationsfähigkeit mitbringen, sowie selbstständig, schnell und genau arbeiten.

Für CFOs ist es schwierig, Top-Kandidaten mit diesen Eigenschaften für ihr Unternehmen zu gewinnen. Deshalb gehört der Fachkräftemangel mit zu den größten Sorgen der Finanzchefs.

Die Sorgen könnten sich negativ auf das Arbeitspotenzial der Firmen auswirken: Jeweils 89 % der befragten CFOs sehen sich in ihrer Entscheidungsfähigkeit beeinträchtigt und befürchten, dass ihre Unternehmensleistung sinken könnte. Fast genauso viele Finanzmanager (85 %) sehen sich in ihrer Produktivität eingeschränkt.

Diese Top-Prioritäten haben österreichische CFOs



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs, Mehrfachnennungen möglich

GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Die zuversichtliche Zukunftsprognose der Finanzchefs und das wirtschaftliche Wachstum wirken sich allerdings nur in einem Teil der Unternehmen positiv auf die zu erwartenden Gehälter im Finanz- und Rechnungswesen aus. Mehr als ein Drittel der CFOs (37 %) nimmt an, dass die Löhne für bestehende Mitarbeiter steigen werden. Fast zwei Drittel (63 %) aber rechnen mit gleichbleibenden Gehältern. Die Einschätzungen der Boni-Entwicklung sind ähnlich: 63 % der Finanzchefs gehen von gleichbleibenden Bonuszahlungen aus, nur knapp jeder Fünfte (19 %) rechnet mit steigenden Boni.

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
CONTROLLING				
Financial/Business Analyst	0-2 Jahre	36.750 € - 40.750 €	37.250 € - 41.250 €	1,3 %
	3-5 Jahre	39.750 € - 68.250 €	40.500 € - 69.250 €	1,6 %
	> 5 Jahre	66.250 € - 84.250 €	67.250 € - 85.500 €	1,5 %
Controller	0-2 Jahre	36.750 € - 42.750 €	37.250 € - 43.250 €	1,3 %
	3-5 Jahre	41.750 € - 68.250 €	42.500 € - 69.250 €	1,6 %
	> 5 Jahre	67.250 € - 84.250 €	68.000 € - 85.000 €	1,0 %
Leiter Controlling	0-2 Jahre	66.750 € - 80.000 €	67.750 € - 81.250 €	1,5 %
	3-5 Jahre	80.000 € - 99.000 €	81.250 € - 100.500 €	1,5 %
	> 5 Jahre	> 99.000 €	> 100.500 €	1,5 %
RECHNUNGSWESEN				
Sachbearbeiter Buchhaltung (Debitoren/Kreditoren/ Hauptbuch)	0-2 Jahre	23.750 € - 29.750 €	24.000 € - 30.250 €	1,4 %
	3-5 Jahre	29.000 € - 38.250 €	29.750 € - 39.250 €	2,6 %
	> 5 Jahre	37.250 € - 43.750 €	38.000 € - 44.500 €	1,9 %
Lohn- und Gehaltsverrechner	0-2 Jahre	26.000 € - 30.000 €	26.250 € - 30.250 €	0,9 %
	3-5 Jahre	29.250 € - 43.250 €	30.250 € - 44.500 €	3,1 %
	> 5 Jahre	42.250 € - 54.000 €	43.000 € - 54.750 €	1,6 %
Buchhalter (bis Rohbilanz)	0-2 Jahre	26.500 € - 32.750 €	27.000 € - 33.250 €	1,7 %
	3-5 Jahre	31.500 € - 46.500 €	32.250 € - 47.750 €	2,6 %
	> 5 Jahre	45.500 € - 53.500 €	46.500 € - 54.500 €	2,0 %
Bilanzbuchhalter	0-2 Jahre	36.750 € - 42.750 €	37.750 € - 43.750 €	2,5 %
	3-5 Jahre	42.250 € - 54.000 €	43.750 € - 56.000 €	3,6 %
	> 5 Jahre	53.000 € - 69.000 €	54.000 € - 70.500 €	2,0 %
Konsolidierer	0-2 Jahre	38.750 € - 50.000 €	39.750 € - 51.250 €	2,5 %
	3-5 Jahre	49.500 € - 61.250 €	51.250 € - 63.500 €	3,6 %
	> 5 Jahre	60.250 € - 76.250 €	61.250 € - 77.500 €	1,7 %
Leiter Buchhaltung	0-2 Jahre	48.000 € - 60.250 €	48.750 € - 61.250 €	1,6 %
	3-5 Jahre	59.750 € - 75.750 €	60.750 € - 77.000 €	1,7 %
	> 5 Jahre	75.750 € - 102.000 €	77.000 € - 103.500 €	1,6 %

GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
STEUERN, AUDIT, TREASURY & RISK				
Wirtschaftsprüfer	0-2 Jahre	36.250 € - 39.250 €	36.500 € - 39.750 €	1,0 %
	3-5 Jahre	38.250 € - 64.250 €	38.750 € - 65.250 €	1,5 %
	> 5 Jahre	63.250 € - 96.500 €	64.250 € - 98.000 €	1,6 %
Internal Auditor	0-2 Jahre	40.250 € - 45.250 €	41.000 € - 46.250 €	2,0 %
	3-5 Jahre	44.250 € - 67.000 €	45.500 € - 68.750 €	2,7 %
	> 5 Jahre	66.750 € - 101.000 €	68.000 € - 103.000 €	1,9 %
Risk Analyst	0-2 Jahre	45.500 € - 50.500 €	47.000 € - 52.000 €	3,1 %
	3-5 Jahre	49.500 € - 68.250 €	51.000 € - 70.250 €	3,0 %
	> 5 Jahre	67.250 € - 100.000 €	69.250 € - 103.000 €	3,0 %
Treasury Analyst	0-2 Jahre	44.250 € - 50.250 €	44.750 € - 50.750 €	1,1 %
	3-5 Jahre	50.250 € - 69.000 €	50.750 € - 69.750 €	1,1 %
	> 5 Jahre	68.750 € - 108.750 €	69.500 € - 110.000 €	1,1 %
Steuerexperte/Tax Manager	0-2 Jahre	53.000 € - 58.250 €	55.000 € - 60.250 €	3,6 %
	3-5 Jahre	57.250 € - 72.000 €	59.000 € - 74.250 €	3,1 %
	> 5 Jahre	71.000 € - 120.000 €	72.750 € - 123.000 €	2,5 %
MANAGEMENT				
Leiter Finanzen und Administration (KMU)	0-2 Jahre	71.000 € - 79.500 €	72.000 € - 80.750 €	1,5 %
	3-5 Jahre	81.000 € - 102.000 €	82.250 € - 103.500 €	1,5 %
	> 5 Jahre	> 104.000 €	> 105.500 €	1,4 %
Chief Financial Officer/ Financial Director (Konzern)	0-2 Jahre	90.250 € - 106.000 €	91.750 € - 107.500 €	1,5 %
	3-5 Jahre	105.000 € - 142.250 €	106.500 € - 144.500 €	1,5 %
	> 5 Jahre	> 140.250 €	> 142.500 €	1,6 %

PERSONALPLANUNG DER ZUKUNFT: KAMPF UM DIE BESTEN TALENTE

Mit der Digitalisierung verändern sich die Geschäftsmodelle von Unternehmen – und damit auch die Ansprüche der Mitarbeiter: Fachkräfte fordern Strukturen, die es ihnen erlauben, sich zu vernetzen, Synergien zu nutzen und sich weiterzuentwickeln. Dadurch stehen Personalverantwortliche künftig noch stärker vor der Herausforderung, Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten. Sie bewegen sich im ständigen Spannungsfeld, geeignete Kandidaten für vakante Stellen zu finden und gleichzeitig Top-Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden.

Das ist keine leichte Aufgabe angesichts des anhaltenden und wachsenden Fachkräftemangels. Die drei Top-Trends, die laut der befragten HR-Manager die größten Auswirkungen auf die Zukunft des Arbeitsplatzes haben, unterstreichen das:

TOP 3

DIE DREI GRÖSSTEN TRENDS FÜR DIE ZUKUNFT DES ARBEITSPLATZES

Mobiler Arbeitsplatz (40 %) und Forderung nach flexiblen Arbeitsplätzen (39 %): Stellen müssen geschaffen werden, bei denen die Mitarbeiter nicht mehr an einen Ort gebunden sind. So können sie per Laptop und anderen Mobilgeräten zeitlich flexibel und problemlos von jedem Ort aus arbeiten.

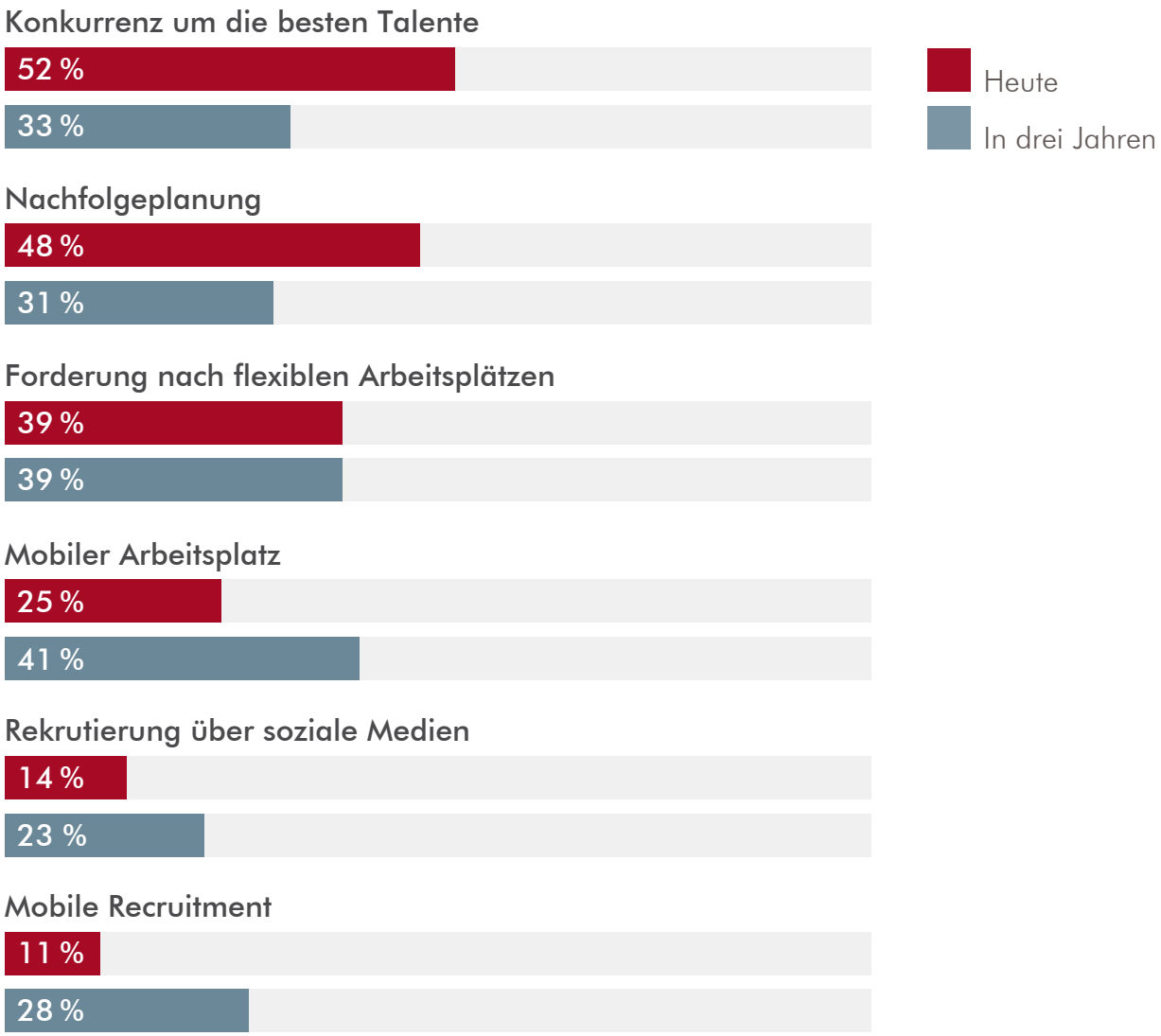
Nachfolgeplanung (34 %): Unternehmen müssen sich frühzeitig um qualifizierte Talente bemühen, wenn Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden.

War of Talents (32 %): Mit anderen Unternehmen wird verstärkt um Top-Kandidaten konkurriert. Qualifizierte Mitarbeiter sind auf dem Arbeitsmarkt rar und können sich ihre Jobs oft aussuchen.

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager, Mehrfachnennungen möglich

Dieses Bild zeigt sich auch bei der Personalplanung: Die größten Herausforderungen sind laut der befragten HR-Manager die Konkurrenz um die besten Talente (52 %), die Nachfolgeplanung (48 %) sowie die Forderung nach flexiblen Arbeitsplätzen (39 %). Das wird sich auch in den nächsten drei Jahren nur geringfügig verändern, wie der Vergleich zeigt.

DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PERSONALPLANUNG



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager, Mehrfachnennungen möglich

Nachgewiesene Berufserfahrung im Lebenslauf und ein positiver Eindruck im Bewerbungsgespräch – das sind nach wie vor die beiden wichtigsten Entscheidungskriterien dafür, ob ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird. Die Talentsuche im Netz spielt so gut wie keine Rolle.

Dabei bieten Empfehlungsrecruiting und Social-Media-Profile neue Möglichkeiten, geeignete Kandidaten schnell und einfach zu finden. Personalverantwortliche nutzen diese Chancen jedoch aufgrund mangelnder Ressourcen kaum – keine guten Voraussetzungen, um den Wettbewerb um die besten Talente zu gewinnen. In Zukunft geht es für HR-Manager deshalb auch darum, sich stärker weg vom traditionellen Personalmarketing zu entwickeln und sich als moderner Arbeitgeber zu präsentieren.

WICHTIGSTE EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG

Rangfolge

1	Eindruck im Bewerbungsgespräch
2	Lebenslauf/Berufserfahrung
3	Kompetenztests
4	Prüfung von Referenzen
5	Empfehlung aus Netzwerk/von Personalvermittlung
6	Social-Media-Profil

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager

EINE ZUSAMMENARBEIT MIT UNS ERLEICHTERT IHNEN DIE MITARBEITERSUCHE

Es ist schwierig, Mitarbeiter zu finden, die sowohl durch fachliches Wissen überzeugen als auch alle wichtigen sozialen Kompetenzen mitbringen. Robert Half unterstützt Sie dabei: Wir vermitteln qualifizierte Fach- und Führungskräfte im Finanz- und Rechnungswesen in Festanstellung.

Mithilfe unseres bewährten Recruiting-Prozesses wählen wir für Ihre Positionen in Festanstellung die Kandidaten aus, die Ihre Ansprüche am besten erfüllen.

IHRE VORTEILE AUF EINEN BLICK:

- **Persönliche Beratung:** Wir legen großen Wert auf den direkten Kontakt zu unseren Kunden und Bewerbern. So lernen wir beide Seiten genau kennen und finden heraus, wer am besten zu Ihnen ins Team passt. Dabei berücksichtigen wir Ihre individuellen Wünsche und Kriterien.

- **Unverzügliche Unterstützung:** Sie brauchen schnell Verstärkung für Ihr Team – wir behandeln Ihr Anliegen mit höchster Priorität. Unsere kompetenten und erfahrenen Mitarbeiter beraten Sie ausführlich, um in kurzer Zeit den besten Bewerber für Sie zu finden. Wir haben Zugriff auf eine Vielzahl von Kandidaten, die wir alle persönlich kennen und deren Referenzen wir geprüft haben.

- **Rundum-Betreuung:** Speziell Unternehmen mit eingeschränkten Ressourcen fehlen Zeit und Personal für das Recruiting. Deshalb kümmern wir uns um den gesamten Prozess – von der Kandidatensuche über die Vorauswahl der besten Bewerber bis hin zum Vorstellungsgespräch. So können Sie sich auf Ihre Kernaufgaben konzentrieren.

- **Bewährter Recruiting-Prozess:** Sie profitieren vom Company-In – unserem selbst entwickelten Bewerbungsverfahren. Dieses hat sich in jahrelanger Erfahrung als besonders effektiv bewiesen. Zuerst erstellen wir gemeinsam mit Ihnen ein passgenaues Kandidatenprofil. Im nächsten Schritt lernen Sie die geeigneten Bewerber in unseren Räumlichkeiten kennen und entscheiden anschließend, welche Kandidaten Sie zu Folgegesprächen in Ihr Unternehmen einladen.

- **Ausgezeichnete Vernetzung:** Unsere Berater sind auch innerhalb von Robert Half national und international bestens vernetzt. Das erleichtert und beschleunigt die Mitarbeitersuche.

roberthalf.at

Robert Half®

© 2016 Robert Half. RH-1016-AUT-GER