



GEHALTS ÜBERSICHT

2019

INHALT

- 3 Vorwort
- 4 Wohin steuert der Arbeitsmarkt 2019?
- 7 Allgemeine Gehaltstrends:
Das Gesamtpaket entscheidet

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

- 8 Trends
- 10 Aufbau der Gehaltstabellen
- 11 Gehaltstabellen

- 12 Gehalt allein überzeugt
Bewerber nicht mehr
- 14 Über Robert Half



Sie wollen Ihr individuelles Gehalt bestimmen?

> **ZUM GEHALTSRECHNER**

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hochkonjunktur in Österreich hält an. Das Bruttoinlandsprodukt steigt; die Zahl der Beschäftigten nimmt stark zu.

Der Wirtschaftsboom hat jedoch eine Kehrseite: den Fachkräftemangel. Mehr als 91.000 Arbeitsplätze sind unbesetzt – ein Problem, mit dem Unternehmen aller Branchen zu kämpfen haben.¹ Durch die angespannte Situation verlieren sie das Potenzial für weiteres Wachstum und haben Schwierigkeiten, mit der Digitalisierung Schritt zu halten.

Entsprechend ist es 2019 mehr denn je wichtig, die richtigen Talente schnell zu finden und vorhandene Mitarbeiter² zu qualifizieren sowie zu halten.

Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen soll Sie unsere Gehaltsübersicht 2019 unterstützen. Sie bietet einen detaillierten Einblick in aktuelle Markt- und Gehaltstrends, die entscheidende Impulse bei der Entwicklung Ihrer Personalstrategien geben können.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Hennige
Senior Managing Director Central Europe & France



SVEN HENNIGE

Senior Managing Director Central Europe & France



WOHIN STEUERT DER ARBEITS- MARKT 2019?

1. Die Anzahl verfügbarer Bewerber sinkt

Die Lage am Arbeitsmarkt spitzt sich immer stärker zu: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften steigt von Jahr zu Jahr. Gleichzeitig beginnt die „Babyboomer-Generation“, sich in den Ruhestand zu verabschieden.³ Ihnen folgen geburtschwächere Jahrgänge. All dies senkt die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbstätigen deutlich. Vor allem die Zahl der Jobsuchenden mit den notwendigen Qualifikationen ist zu gering. Daher fehlen in praktisch allen Branchen ausgebildete Fachkräfte.

Entsprechend wachsen die Herausforderungen für Personalentscheider. Mehr als zwei Drittel der CFOs sehen die Personalsuche aktuell als eine der größten Aufgaben. Die Folgen der zahlreichen unbesetzten Stellen werden in den Unternehmen immer deutlicher spürbar.

Wichtige Digitalisierungsprojekte kommen ins Stocken oder können nicht umgesetzt werden, so dass neues Geschäftspotenzial nicht ausgeschöpft wird. Vor allem bei mittelständischen Unternehmen kommt es immer häufiger zu finanziellen Einbußen durch nicht umsetzbare Aufträge.

2. Neue Richtlinien erfordern mehr Spezialisten

Der Schutz persönlicher Daten hat einen hohen Stellenwert. Mit der Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Mai 2018 erreichte das Thema Datennutzung jedoch eine neue Dimension. So steht der Wunsch nach einem besseren Kundenservice und damit einer optimierten Nutzung von Kundendaten der Forderung nach einem umfassenderen Schutz der Daten gegenüber.

Ohne Spezialisten für Datensicherheit, Compliance sowie Datenstrategie und -analyse ist es allerdings kaum möglich, diese Aufgabe zu meistern. Experten in diesen Bereichen sind derzeit schwer zu finden, der Wettbewerb um sie ist groß. Viele Firmen haben erkannt, dass sie für eine entsprechende Weiterbildung der bestehenden Mitarbeiter sorgen und durch Flexibilität am Arbeitsmarkt Expertise von außen hinzuholen müssen.

3. Langer Einstellungsprozess erhöht Absprungrate

Wenn die Nachfrage nach Fachkräften die Verfügbarkeit bei Weitem übersteigt, kommt der sogenannten Time-to-Hire eine besonders große Bedeutung zu. Diese Kennzahl misst, wie viel Zeit bis zur Einstellung eines Kandidaten vergeht. Lassen Arbeit-

geber stark umworbene Kandidaten zu lange warten, riskieren sie, sie zu verlieren.

Unternehmen benötigen für ihre Entscheidungsprozesse oft viel Zeit – mit ein Grund, weshalb Stellen länger unbesetzt bleiben als nötig. Daher müssen Personalverantwortliche handeln und die internen Prozesse der dynamischen Arbeitsmarktentwicklung anpassen.

4. Automatisierung sorgt für Euphorie und Angst

Mit neuen digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz (KI) fällt es Unternehmen immer leichter, automatisiert große Datenmengen schneller und intelligenter zu verarbeiten. Das erspart zeitraubende manuelle Aufgaben und reduziert das Risiko menschlicher Fehler.

Noch stehen wir am Anfang einer wirtschaftlichen Ära, die durch automatisierte Prozesse und den Einsatz von KI geformt wird. Bereits heute ist aber absehbar, welchen disruptiven Einfluss diese Entwicklung auf unsere Arbeitsweise und die notwendigen Fähigkeiten haben wird. In einer modernen Buchhaltung zum Beispiel sind die Zeiten manuell erfasster Rechnungen

längst passé. Heute laufen die digitalen Dokumente vom Dienstleister oder Lieferanten automatisch in das System ein und werden nach erfolgter Prüfung per Mausklick automatisch bezahlt. Das ist eine enorme Zeitersparnis, die Freiräume schafft, analytisch und strategisch zu arbeiten.

Hieraus entstehen jedoch auch viele Sorgen über massiven Arbeitsplatzabbau bei Arbeitnehmern. Auch wenn Prognosen zufolge viele neue Jobs durch KI entstehen werden (allein in den USA etwa 2,3 Millionen bis 2020⁴), sind Unternehmen gut beraten, die Ängste der Mitarbeiter ernst zu nehmen.

5. Neue Prioritätensetzung bei der Jobzufriedenheit

Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer gewinnt weiterhin an Bedeutung. Für Arbeitnehmer sind insbesondere eine Unternehmenskultur der Anerkennung, eine gemeinsame Vision, Flexibilität und ein respektvoller und fairer Umgang maßgeblich. Sie sind Grundlage für eine langfristig zufriedenstellende Zusammenarbeit und deshalb für Arbeitgeber und -nehmer gleichermaßen wichtig.

Unternehmen müssen es schaffen, dieses Umfeld für Mitarbeiter zu schaffen und zu erhalten. Für Arbeitnehmer ist es wichtig, bei der Arbeit sie selbst sein zu können. Außerdem sollten sie stolz auf ihren Arbeitgeber sein – beide Faktoren erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter glücklich zur Arbeit gehen.

Ein wichtiger Grundstein für langanhaltende Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird allerdings bereits im Rekrutierungsprozess gelegt: Beide Seiten sollten von vornherein kommunizieren, was ihnen wichtig ist. Indem Unternehmen ihre Anforderungen klar benennen, wissen Bewerber, worauf es dem neuen Arbeitgeber ankommt. Das erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit, dass der richtige Kandidat zusagt. Es führt auch dazu, dass sich der Mitarbeiter schnell wohlfühlt und motivierter, innovativer und produktiver arbeitet.

ALLGEMEINE GEHALTSTRENDS: DAS GESAMTPAKET ENTSCHEIDET

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden Personalentscheider künftig immer stärker damit rechnen müssen, Top-Kandidaten aufgrund eines attraktiveren Konkurrenzangebots im Bewerbungsprozess zu verlieren.

Speziell wenn Bewerber besondere fachliche Fähigkeiten aufweisen, sind Personalverantwortliche bereit, beim Gehalt nachzulegen. 2018 haben sie mehr als sechs von zehn Kandidaten höhere Gehälter angeboten als ursprünglich vorgesehen. Arbeitgeber müssen dementsprechend ihre Personalbudgets planen.

Unternehmen, die die besten Kandidaten für sich gewinnen und langfristig binden wollen, müssen attraktive Gesamtpakete schnüren. Dazu gehören neben einem marktüblichen Gehalt Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office sowie Zuschüsse zur Altersvorsorge.

Die aktuelle Personalnot werden Arbeitgeber jedoch nur zum Teil mit höheren Benefits lösen können. Vielmehr wird es darum gehen, individuelle und an die eigene Unternehmenskultur angepasste Pakete anzubieten.

Die attraktivsten Gehaltspakete entstehen im Dialog mit den Mitarbeitern

Individuelle Angebote können nicht von oben herab entwickelt werden. Vielmehr sind Arbeitgeber gefordert, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu erkennen. Ein Young Professional etwa wird mit einem umfangreichen Weiterbildungsprogramm und einem attraktiven Karrierepfad eher überzeugt als mit einem hochwertig ausgestatteten Firmenwagen. Eine berufstätige Mutter hingegen wird ihre Entscheidung mit hoher Wahrscheinlichkeit zugunsten eines familienfreundlichen und flexiblen Arbeitgebers treffen. Daher wird es immer wichtiger für Unternehmen, flexible Gehaltsbausteine anzubieten und diese im Austausch mit den Mitarbeitern optimal zusammenzustellen.

So genießen etwa die Mitarbeiter des Tiroler Naturkosmetikherstellers Unterweger mehr freie Zeit ohne Gehaltseinbußen. Das Unternehmen hat bereits 2017 die Vier-Tage-Woche eingeführt. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde um zwei Stunden reduziert. Dennoch stiegen Umsatz und Produktivität.⁵

A black and white photograph of a man in a suit and tie, smiling and pointing at a tablet held by a woman. They are in a meeting setting. The background is slightly blurred, showing office windows. An orange diagonal graphic element is on the left side of the image, containing various business icons like charts, folders, and calculators.

FINANZ- UND RECHNUNGS- WESEN

TRENDS

Die Rekrutierung für Positionen im Finanz- und Rechnungswesen bleibt für CFOs, wie in den vergangenen Jahren auch, sehr aufwändig und zeitintensiv. Da viele Aufgaben in Finanzberufen stark automatisiert werden und maschinelles Lernen einen immer höheren Stellenwert bekommt, müssen die Mitarbeiter neben digitalen Kompetenzen vor allem analytische Fähigkeiten mitbringen.

Die Buchhalter und Controller von heute sind gefordert, die passenden Daten zu sammeln und diese als Grundlage für geschäftskritische und strategische Entscheidungen aufzubereiten.

Neue Technologien wie Blockchain und Machine Learning halten in immer mehr Finanzabteilungen Einzug. Entsprechendes Know-how ist intern oftmals nicht vorhanden und kann nicht so schnell nachgeschult werden. Daher werden kontinuierliche Weiterbildung und flexible Personallösungen immer wichtiger.

In dieser Phase des Wandels gibt es für Finanzfachkräfte eine gute Nachricht: Wachsende Verantwortung und breitere fachliche Fähigkeiten wirken sich auf den Verdienst der Finanzexperten aus. 92 % der CFOs planen Gehaltserhöhungen für ihre Mitarbeiter.

Im Schnitt werden die Gehälter um 9,3% steigen. Sind Gehaltserhöhungen nicht möglich, stocken CFOs weiter bei den Benefits auf. Ein beliebtes Angebot in immer mehr Unternehmen ist die Vier-Tage-Woche. Die Wochenarbeitsstunden werden dabei auf vier anstatt fünf Tage verteilt. Damit erhalten Finanzmitarbeiter zusätzlich einen kompletten freien Tag pro Woche, ohne auf Gehalt verzichten zu müssen.



Häufig nachgefragte Positionen

- Senior-Accountant
- Finance-Manager
- Junior-Controller mit Buchhaltungskennntnissen
- Finanzbuchhalter
- Bilanzbuchhalter



Mitarbeiter im Finanz- und Rechnungswesen gesucht?

> PERSONAL ANFRAGEN

AUFBAU DER GEHALTSTABELLEN

Unsere Gehaltsübersicht 2019 bietet die Grundlage für marktübliche Gehälter. Die aktuelle Übersicht enthält noch detailliertere Informationen als in den Vorjahren und ist erstmals in Perzentile gegliedert. Die Angaben beziehen sich auf den österreichweiten Durchschnitt.

Boni, Benefits und andere Zusatzleistungen wurden nicht einbezogen, da diese stark variieren können. Jedoch sind sie wichtige Anreize, um Top-Kandidaten zu überzeugen.

25. Perzentil

Kandidaten, die neu in ihrer Position sind und Kompetenzen erst erwerben oder erstmals praktisch einsetzen, fallen in das untere Perzentil. Auch bei einem Markt mit großem Bewerberangebot oder für Mitarbeiter in kleinen Unternehmen ist dieser Gehaltsbereich angemessen.

50. Perzentil

Für Kandidaten mit durchschnittlicher Erfahrung gilt dieses Perzentil. Es ist bei durchschnittlich komplexen Positionen anwendbar – und für Bereiche mit mäßigem Wettbewerb um Mitarbeiter.

75. Perzentil

Für Bewerber mit überdurchschnittlicher Qualifikation ist ein Einstiegsgehalt im oberen Perzentil-Bereich angemessen. Solche Kandidaten besetzen in der Regel anspruchsvollere Positionen. Auch wenn die gesuchten Qualifikationen nachgefragt sind, empfiehlt sich dieser Gehaltsrahmen.

95. Perzentil

Für Kandidaten, die außergewöhnlich viel Erfahrung und Expertise vorweisen, empfiehlt sich ein Einstiegsgehalt auf diesem Niveau. Sie besetzen meist Positionen mit sehr viel Verantwortung. Für besonders stark nachgefragte Fachkräfte bewegt sich das Gehalt ebenfalls im obersten Perzentil.

FUNKTION		25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	95. Perzentil
Rechnungswesen	Bilanzbuchhalter	44.250 €	57.000 €	62.250 €	76.500 €
		25% der Mitarbeiter in dieser Position verdienen weniger, 75% verdienen mehr	Median: 50% verdienen weniger, 50% verdienen mehr	75% der Mitarbeiter in dieser Position verdienen weniger, 25% verdienen mehr	95% der Mitarbeiter in dieser Position verdienen weniger, 5% verdienen mehr

GEHÄLTER FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

FUNKTION		25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	95. Perzentil
Controlling	Financial/Business-Analyst	47.000 €	55.750 €	64.000 €	75.000 €
	Controller	44.750 €	53.250 €	61.250 €	76.500 €
	Leiter Controlling	80.750 €	90.750 €	103.750 €	117.500 €
Rechnungs- wesen	Sachbearbeiter Buchhaltung (Debitoren/Kreditoren/Hauptbuch)	33.500 €	37.500 €	42.500 €	48.250 €
	Lohn- und Gehaltsverrechner	35.000 €	42.000 €	47.500 €	56.500 €
	Buchhalter (bis Rohbilanz)	30.500 €	41.250 €	49.750 €	53.500 €
	Bilanzbuchhalter	44.250 €	57.000 €	62.250 €	76.500 €
	Konsolidierer	53.500 €	58.250 €	63.250 €	68.250 €
	Leiter Buchhaltung	64.750 €	78.750 €	86.500 €	98.000 €
Steuern, Audit, Treasury & Wirtschafts- prüfung	Wirtschaftsprüfer	53.500 €	60.250 €	68.750 €	78.000 €
	Internal Auditor	47.500 €	63.500 €	72.500 €	82.250 €
	Risk-Analyst	56.750 €	63.750 €	72.750 €	82.500 €
	Treasury-Analyst	60.000 €	67.500 €	77.250 €	87.500 €
	Steuerexperte/Tax-Manager	59.500 €	76.250 €	87.500 €	99.750 €
Management	Leiter Finanzen und Administration (KMU)	81.000 €	92.250 €	120.500 €	155.500 €
	Chief Financial Officer/ Financial Director (Konzern)	95.250 €	117.500 €	125.750 €	162.500 €

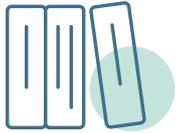
GEHALT ALLEIN ÜBERZEUGT BEWERBER NICHT MEHR

Ein angemessenes Gehalt bleibt für Arbeitnehmer von heute eine Grundvoraussetzung, um zufrieden und motiviert zu arbeiten. Doch Geld ist längst nicht alles. Zeitliche Flexibilität und attraktive Zusatzleistungen sind gefragt und können ein paar Euro weniger auf der Gehaltsabrechnung durchaus kompensieren.

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance steht auf der Wunschliste vieler Beschäftigter ganz weit oben. Immer mehr Unternehmen versuchen, diesem Wunsch mit flexibleren Arbeitszeiten entgegenzukommen – auf unterschiedliche Weise. So bietet mittlerweile ein Großteil der Arbeitgeber Flexi- oder Gleitzeitkonten an; auch unbezahlter Urlaub ist vielfach möglich. Zur arbeitsvertraglichen Umstellung von Voll- auf Teilzeit sind inzwischen ebenfalls viele Unternehmen bereit. Zeitwertkonten oder mehr Urlaubstage sorgen zusätzlich für größere Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Zusätzlich zu der Wichtigkeit von Zusatzleistungen haben viele Arbeitgeber die wachsende Bedeutung von Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten erkannt und bieten diese an. Jedes vierte Unternehmen hat für 2018 mehr Weiterbildungsbudget eingeplant⁶ – mit gutem Grund: 71% aller Personalverantwortlichen in Europa sind der Ansicht, dass Mitarbeiter heute eher gewillt seien zu kündigen als vor drei Jahren, wenn das Unternehmen ihren Anfragen zu Weiterbildung nicht nachkommt.

Ein Fokus des Weiterbildungsangebots: die Mitarbeiter fit machen für die Digitalisierung. Nichtsdestoweniger dürfen soziale Kompetenzen natürlich nicht vernachlässigt werden. In Zeiten agiler Teams und zunehmender Flexibilisierung entscheidet sich der Erfolg nicht nur aufgrund des richtigen Einsatzes von IT-Lösungen, sondern auch aufgrund einer guten Zusammenarbeit und Kommunikation.



71%

Fort- und Weiterbildung wird immer wichtiger

Im Vergleich zu vor drei Jahren würden sich 71 % der Mitarbeiter heute eher einen neuen Arbeitgeber suchen, wenn das Unternehmen den Anfragen nach Schulungen und Weiterbildung nicht nachkommt.

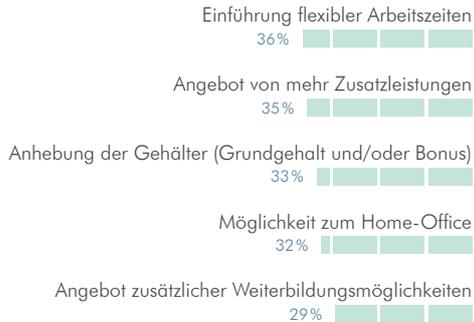


32%

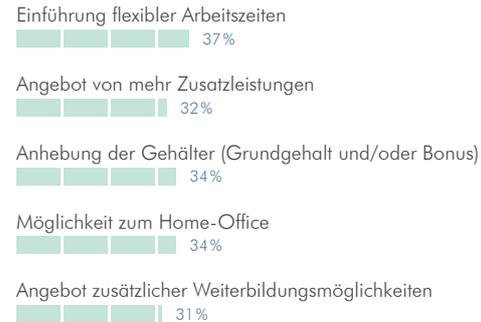
Mentoring als Karrieresprungbrett

32 % der Personalverantwortlichen möchten in den nächsten zwölf Monaten Mentoring-Angebote stärker fördern, um das notwendige Fachwissen im Team aufzubauen.

Die wichtigsten Initiativen, um Mitarbeiter zu halten



Die wichtigsten Initiativen, um neue Mitarbeiter zu gewinnen





ÜBER ROBERT HALF

Robert Half ist der weltweit erste und größte Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte. Unsere Personalberater bringen qualifizierte Experten mit Top-Unternehmen zusammen. Rund um den Globus hat Robert Half mehr als 300 Niederlassungen. In Österreich sind wir mit einem Standort in Wien vertreten.

Spezialisiert ist Robert Half auf die Personalvermittlung von Fachkräften im Finanz- und Rechnungswesen und im IT-Bereich.

Zur Unternehmensgruppe gehört Protiviti, einer der führenden Anbieter für interne Revision und unternehmensweites Risikomanagement.

Zur Methodologie

Die Angaben in unserer Gehaltsübersicht basieren auf tatsächlich vereinbarten Gehältern aus mehreren Hundert erfolgreichen Vermittlungen. Es handelt sich bei den Gehaltsangaben um Durchschnittswerte für Österreich. Die Gehälter beziehen sich auf Brutto-Jahresgehälter ohne Zusatzleistungen.

Die Markteinschätzungen erfolgen anhand der Erfahrung der Personalberater von Robert Half. Zudem wurden in einer repräsentativen Arbeitsmarktstudie in Zentraleuropa und UK 1.102 CFOs, 703 CIOs, 1.708 Personalverantwortliche und in Österreich 500 Fachkräfte von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut zu Arbeitsmarkt- und Karrieretrends befragt.



Wir helfen Ihnen gerne weiter!

> **RUFEN SIE UNS AN: +43 15 33 74 79**

> **ONLINE PERSONAL ANFRAGEN**

Unsere Spezialisierungen auf einen Blick:

Finanz- und Rechnungswesen

IT-Bereich

Executive Search

roberthalf.at



rh Robert Half®