2018 GEHALTS-ÜBERSICHT

Robert Half®

Inhalt

01 Vorwort

ARBEITSMARKTTRENDS

03 Neue Herausforderungen beim Recruiting 4.0

05 Flexibler und unabhängiger: wichtige Trends auf dem Arbeitsmarkt

08 Bewerbungsprozess: Darum sollten Sie sich schnell entscheiden

09 Recruiting der Zukunft: So finden Sie schnell und effizient Top-Mitarbeiter

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

11 Branchentrend: Digitalisierung

13 Gehaltstabellen für das Finanz- und Rechnungswesen

15 Über die Gehaltsübersicht

16 All about Benefits

18 Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter

19 Einfache Mitarbeitersuche mit Robert Half

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

aktuell wächst die Wirtschaft deutlich. Im zweiten Quartal 2017 gehörte Österreich laut WIFO Konjunkturbericht sogar zu den Euro-Ländern mit dem stärksten Wirtschaftswachstum. Die Unternehmen blicken optimistisch in die Zukunft. Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt gemäß Konjunkturbericht dynamisch.[1] Damit einher geht ein stärkerer Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter.[2] Für Sie als Arbeitgeber heißt das, dass Sie viel Zeit in die Suche nach Fachkräften investieren müssen. Top-Kandidaten erhalten meist mehrere Angebote, aus denen sie ihren Traumjob auswählen.

Als Arbeitgeber brauchen Sie spezialisierte Experten, die mit klassischem Wissen und technologischem Know-how punkten, gleichzeitig aber auch über die notwendigen Soft Skills verfügen. Ihre Aufgabe ist es, solche Mitarbeiter zu überzeugen und langfristig zu binden – zum Beispiel durch ein attraktives Gehalt. Grund genug für 90% der Unternehmen, in den nächsten zwölf Monaten ihren Mitarbeitern eine Gehaltserhöhung anzubieten.

Gehälter, Boni, Zusatzleistungen – unsere aktuelle Gehaltsübersicht unterstützt Sie dabei, Ihre Wunschkandidaten von sich als Arbeitgeber zu begeistern. Sie erhalten einen aktuellen Einkommensvergleich für das Finanz- und Rechnungswesen. Außerdem erfahren Sie, wie Sie ein attraktives Gesamtpaket schnüren, das Sie von der Konkurrenz abhebt. So finden und binden Sie nachhaltig talentierte Mitarbeiter, die Ihr Unternehmen erfolgreicher machen.

Die Gehaltsübersicht 2018 bietet Ihnen relevante Zahlen, informative Fakten und hilfreiche Erkenntnisse über Trends auf dem Arbeitsmarkt. Alle Ergebnisse aus unseren Studien und Befragungen haben wir für Sie übersichtlich aufbereitet.

Sie brauchen zusätzlich Unterstützung bei der Suche nach hervorragend ausgebildeten Talenten? Oder bei Bewerbungsprozessen und Gehaltsverhandlungen? Kontaktieren Sie uns! Wir freuen uns über eine Zusammenarbeit mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Hennige
Senior Managing Director Central Europe & The Netherlands

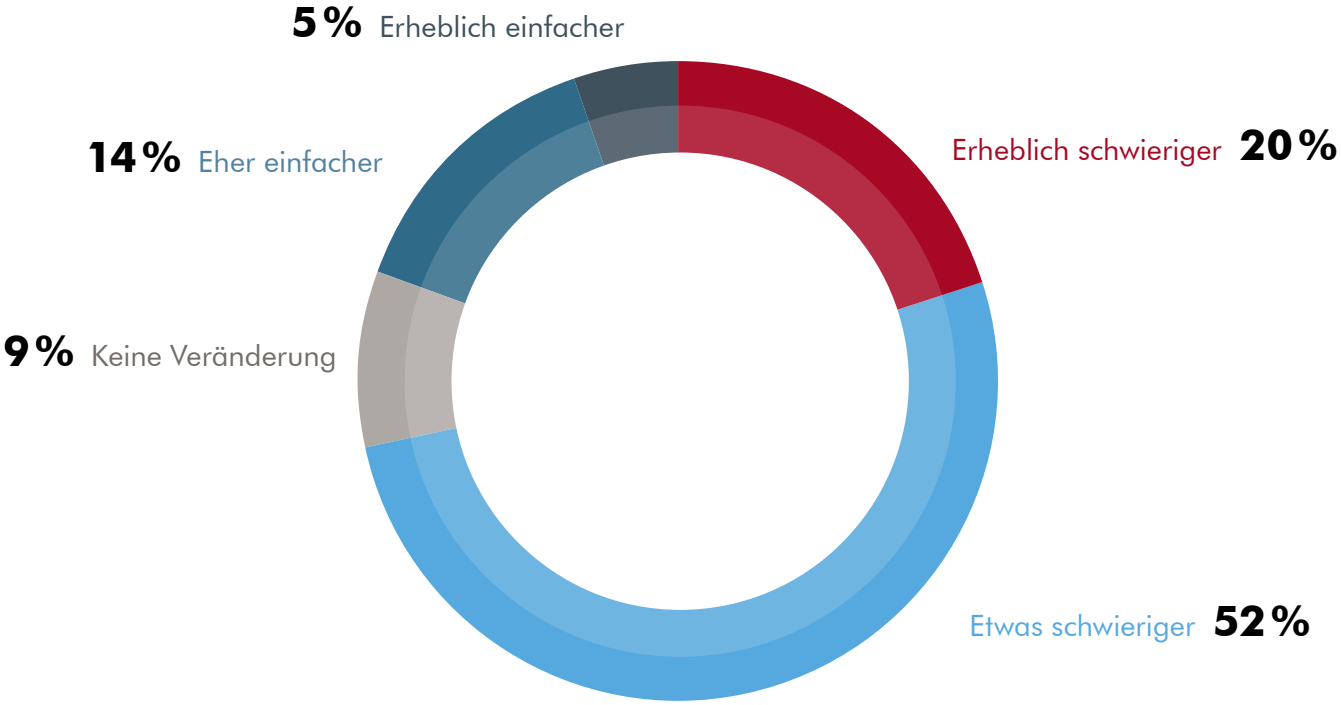
[1] Quelle: http://konjunktur.wifo.ac.at/index.php?id=79&no_cache=1
[2] Alle Angaben in dieser Gehaltsübersicht beziehen sich auf weibliche und männliche Mitarbeiter.

Arbeitsmarkttrends

NEUE HERAUSFORDERUNGEN BEIM RECRUITING 4.0

Die Suche nach Mitarbeitern, die mit ihren persönlichen und fachlichen Skills Ihre Teams bereichern, ist heute schwieriger denn je: Der War of Talents und die Digitalisierung stellen Sie beim Recruiting vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig hat die Generation ehrgeiziger Millennials höhere Ansprüche an Jobs und Bewerbungsverfahren. Das bekommen Unternehmen deutlich zu spüren.

Die Suche nach qualifizierten Fachkräften ist heute schwieriger als vor fünf Jahren



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche

72 % der Personalverantwortlichen finden es heute schwieriger als vor fünf Jahren, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Recruiting 4.0 ist deshalb das Stichwort der Stunde – und gleichzeitig ein Paradigmenwechsel. Denken Sie als Unternehmen um und gestalten Sie Ihre Bewerbungsprozesse schneller sowie effizienter. So locken Sie auch auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt die Top-Talente. Die neue Form der Mitarbeitersuche führt Ihre Personalabteilungen auf neues Terrain.

Die größten Herausforderungen für Unternehmen

RECRUITING ÜBER SOCIAL MEDIA,

um potenzielle Kandidaten direkt anzusprechen und virale Effekte zu nutzen

MOBILE ARBEITSPLÄTZE

einrichten, von denen aus Mitarbeiter flexibel arbeiten können

UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN

in heterogenen Teams erfolgreich managen

MITARBEITER NACHHALTIG GEWINNEN

für Big Data und Datenanalysen

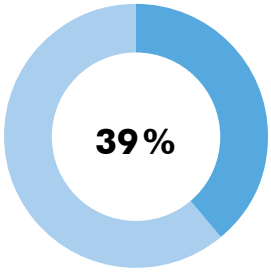
Attraktive Gehälter sind nach wie vor ein wichtiges Argument für Bewerber – doch längst nicht mehr ausschlaggebend. Es kommt auf das Gesamtpaket an, mit dem Sie als Arbeitgeber punkten: Dazu zählen Benefits wie ein Diensthandy, Weiterbildungen und eine bessere Work-Life-Balance. In vielen Branchen ist es zudem üblich, Mitarbeitern Boni zu zahlen.

FLEXIBLER UND UNABHÄNGIGER: WICHTIGE TRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT

Der Arbeitsmarkt wandelt sich: Flexible und unabhängige Arbeit erlebt eine Blütezeit. Immer mehr Unternehmen vergeben Aufträge an Freelancer, Zeitarbeitskräfte und Interim Manager. So holen sie sich neues Know-how und frische Impulse in ihre Teams. Gleichzeitig stemmen sie erfolgreich Projekte und bleiben dabei flexibel. Stichwort: Gig-Economy – vereinzelte kleine Aufträge (Gigs) von verschiedenen Unternehmen statt einer dauerhaften Festanstellung bei nur einem Arbeitgeber.

Langfristige Festanstellungen spielen keine Rolle mehr – so scheint es zumindest. Tatsächlich ist das Ende des festen Arbeitsvertrags noch nicht gekommen: Die in unserer Studie befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass feste Arbeitsverträge in der Personalstrategie in den nächsten fünf Jahren weiterhin eine Rolle spielen werden.

Festanstellung vs. Projektarbeit – was herrscht in fünf Jahren vor?



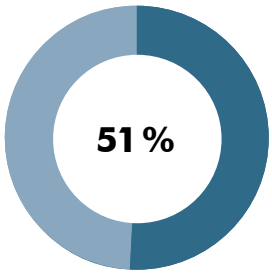
Festanstellung

MITARBEITER OHNE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

29 % Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)

39 % Langzeitverträge (mind. 6 Monate)

17 % Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung



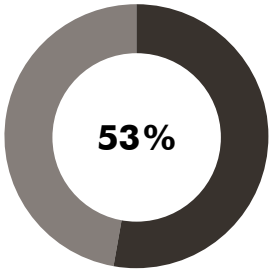
Festanstellung

MITARBEITER MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

15 % Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)

36 % Langzeitverträge (mind. 6 Monate)

14 % Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung



Festanstellung

VORSTAND/GESCHÄFTSFÜHRUNG

16 % Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)

30 % Langzeitverträge (mind. 6 Monate)

14 % Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche, Mehrfachnennungen möglich

Dennoch sind sich Unternehmen darüber bewusst, dass die Gig-Economy durch mehr eingesetzte Interim Manager neue Herausforderungen für sie bereithält. In einer flexiblen, agilen Arbeitswelt, die stetig schnelle Reaktionen fordert, müssen sie sich Veränderungen stellen.

Herausforderungen durch die Gig-Economy

32 % sehen in der Prüfung und Validierung der Kompetenzen der Zeit- und Projektmitarbeiter eine Herausforderung.

31 % geben an, dass Unternehmen im Zuge der Gig-Economy ihre Strukturen und Managementstile anpassen müssen.

31 % befürchten Schwierigkeiten dabei, eine einheitliche Unternehmenskultur sowie allgemeingültige Unternehmenswerte in der Belegschaft aufrechtzuerhalten.

29 % der Führungskräfte sehen große Herausforderungen im Bereich Talent-/Performance Management sowie Mitarbeiter-Engagement auf sich zukommen.

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half,
Befragte: 2409 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

FINDEN SIE DIE PASSENDEN INTERIM MANAGER

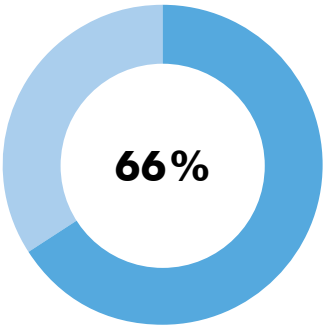
PERSONAL ANFRAGEN

RUFEN SIE UNS AN: 015 337479

Generell sehen die in unserer Arbeitsmarktstudie befragten Führungskräfte auch viele Vorteile in der sich flexibilisierenden Arbeitswelt.

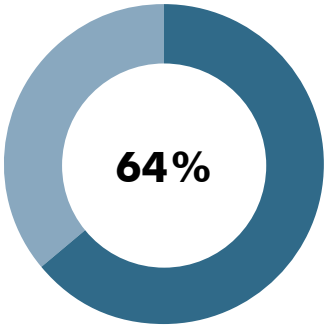
Fakt ist: Die Gig-Economy hat einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Übernehmen Sie als Unternehmen Verantwortung. Schaffen Sie Strukturen, in denen Ihre Mitarbeiter zufrieden, produktiv und motiviert arbeiten – egal, ob festangestellt oder auf Zeit.

Was Personalverantwortliche über die Gig-Economy denken – Top 3



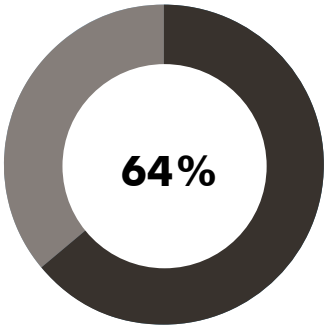
DER ONLINE-FREELANCERMARKT

hat zu mehr Offenheit gegenüber befristeten Projekten bei Mitarbeitern und Unternehmen geführt



DIGITALE TALENTPLATTFORMEN

wachsen und somit hat auch die Bedeutung von Kontrollmechanismen zur Prüfung der Qualität von Mitarbeiter-kompetenzen zugenommen



BEFRISTETE VERTRÄGE

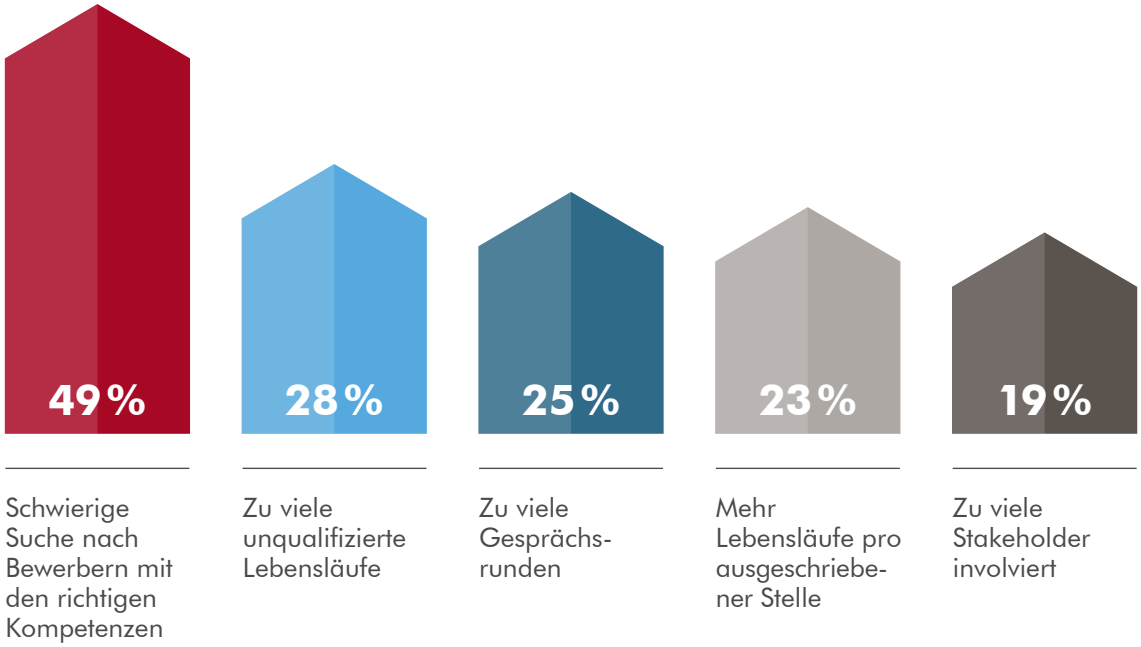
werden nicht nur für kurzfristige Projekte vergeben, sondern auch für Projekte von mehr als 6 Monaten

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche

BEWERBUNGSPROZESS: DARUM SOLLTEN SIE SICH SCHNELL ENTSCHEIDEN

Talentierte Experten auf einem umkämpften Arbeitsmarkt für sich zu gewinnen, kostet Unternehmen viel Zeit. Im Durchschnitt dauern die Einstellungsverfahren sogar mehrere Wochen: 77 % suchen bis zu drei Monate nach Mitarbeitern für ihre Teams. Je höher die zu vergebende Position, desto länger zieht sich der Recruiting-Prozess. So benötigen 71 % der Unternehmen sogar drei Monate und länger, um Stellen mit Führungsverantwortung zu besetzen.

Ursachen für einen langen Einstellungsprozess



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche, Mehrfachnennungen möglich

Zeit, in der so manch attraktiver Bewerber sein Interesse verliert oder doch lieber einen Job bei der Konkurrenz annimmt. Viele Unternehmen arbeiten deshalb an ihren Bewerbungsverfahren. So wollen sie ihr Recruiting künftig schneller, effizienter und kostengünstiger gestalten:

28 % haben die Kommunikation während der Bewerbungsphase bereits optimiert

24 % führen mehr Erstgespräche per Telefon oder Video

23 % möchten in Zukunft die Zahl der Gesprächsrunden mit Bewerbern deutlich reduzieren

22 % haben sich intern einen Pool mit qualifizierten Kandidaten angelegt, auf die sie bei Bedarf zurückgreifen

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

RECRUITING DER ZUKUNFT: SO FINDEN SIE SCHNELL UND EFFIZIENT TOP-MITARBEITER

Für Sie als Arbeitgeber ist es entscheidend, dass Sie Ihr Bewerbungsverfahren möglichst effizient gestalten. Sparen Sie Zeit und sichern Sie sich Ihren Top-Mitarbeiter:

Verantwortliche und Anstellungsart festlegen: Bestimmen Sie vorab, wer in Ihrem Unternehmen am Bewerbungsprozess beteiligt ist, und versuchen Sie, die Anzahl der Personen so gering wie möglich zu halten.

Budget planen: Entscheiden Sie, wie viel Gehalt Sie Ihrem neuen Mitarbeiter zahlen wollen – und welche Zusatzleistungen Sie anbieten können. Nutzen Sie Gehaltsübersichten, um sich einen Überblick über die branchenübliche Bezahlung zu verschaffen.

Stellenanzeige verfassen: Definieren Sie möglichst genau, welche Aufgaben die Position beinhaltet. Beschreiben Sie außerdem, welche Fähigkeiten Sie erwarten. Unterscheiden Sie hier zwischen Fachwissen, das Sie voraussetzen, und Kenntnissen, die der Bewerber noch erwerben kann. Verbreiten Sie die Stellenanzeige auch über Ihre Social-Media-Kanäle und Ihre Website.

Zeitlichen Rahmen setzen: Legen Sie die Bewerbungsgespräche so, dass möglichst wenig Zeit zwischen ihnen vergeht, und folgen Sie einem standardisierten Fragebogen. Dadurch können Sie die Bewerber besser vergleichen. Zum ersten Kennenlernen bietet sich häufig ein Skype-Gespräch oder Telefonat an.

Entscheidung treffen: Erstellen Sie eine Liste der besten Kandidaten, vergleichen Sie die unterschiedlichen Bewerber möglichst objektiv – und wählen Sie den aus, der Ihre Anforderungen am besten erfüllt.

Richtig kommunizieren: Sie brauchen länger, um Ihre Entscheidung zu treffen? Kein Problem, solange Sie die Kandidaten, die in der engeren Auswahl sind, darüber informieren.

Angebot unterbreiten: Bereiten Sie den Vertrag vor, sobald Sie sich entschieden haben. Denken Sie daran, dem Bewerber nicht nur einen Gehaltsvorschlag zu machen, sondern ihm auch Zusatzleistungen anzubieten. Das Gesamtpaket macht's!

SPAREN SIE WERTVOLLE ZEIT BEIM RECRUITING

PERSONAL ANFRAGEN | RUFEN SIE UNS AN: 015 337479

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Top-Positionen im Finanz- und Rechnungswesen

- (Bilanz-)Buchhalter
- Konsolidierer
- Controller
- Leiter Finanzen/CFO
- Personalverrechner

Branchentrend: Digitalisierung

IT-AFFINE FINANZPROFIS DRINGEND GESUCHT

Im Finanz- und Rechnungswesen spielen Digitalisierung und Automatisierung eine große Rolle. Mit IT-affinen Finanzprofis stellen Sie sich als Unternehmen erfolgreich für die Zukunft auf. Umgekehrt steigt Ihr Risiko, den Anschluss zu verlieren, wenn Sie die begehrten Experten nicht für Ihre Abteilungen gewinnen. Und die sind auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt Mangelware.

Längst reicht das klassische Wissen der Finanzfachkräfte nicht mehr aus – in Zeiten digitalisierter Arbeitsprozesse in den Finanzabteilungen sind IT-affine Mitarbeiter besonders wichtig.

Welche drei zentralen Vorteile bringt die Automatisierung für Unternehmen im Bereich Finanz- und Rechnungswesen?

50 % der Führungskräfte denken, dass Mitarbeiter durch automatisierte Prozesse effizienter und produktiver arbeiten.

43 % der Finance-Führungskräfte sind überzeugt, dass alle Prozesse in der Finanzabteilung optimiert werden und dadurch schneller und wirtschaftlicher ablaufen.

42 % der Führungskräfte denken, die Automatisierung ermöglicht eine stärkere Wertschöpfung durch die Mitarbeiter.

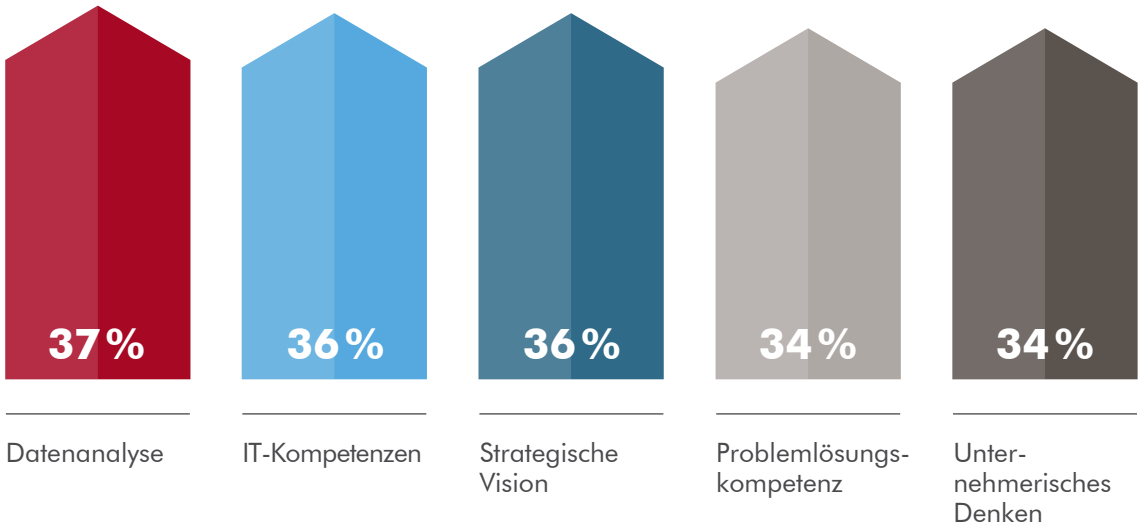
Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 1103 CFOs; drei Antwortmöglichkeiten

Doch die Automatisierung gefährdet nicht die Jobs Ihrer Mitarbeiter – im Gegenteil! Der technologische Fortschritt ersetzt noch keine Fachkraft.

Das gilt vor allem für die Bereiche Finanzplanung, Lohnbuchhaltung und Datenerfassung. Auf sie wirkt sich die Digitalisierung laut der befragten Unternehmen in den kommenden fünf Jahren am stärksten aus.

Neben IT- und Datenanalyse-Kompetenzen sind im Finance-Bereich weitere Skills gefragt. Ihr Unternehmen braucht Mitarbeiter, die auch durch unternehmerisches Denken und strategische Visionen punkten.

Wichtige Kompetenzen im Finanz- und Rechnungswesen aufgrund von Automatisierung



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 1103 CFOs

Viele der für die Digitalisierung wichtigen Kompetenzen – wie Datenanalyse – sind in den Finanzabteilungen jedoch stark ausbaufähig.

Diese Kompetenzen sind bereits vorhanden

83 % Datenanalyse

77 % Kommunikationsfähigkeit

74 % Kooperationsfähigkeit

Diese Kompetenzen müssen noch ausgebaut werden

71 % Problemlösungskompetenz

71 % Flexibilität/Anpassungsfähigkeit/ Offenheit für Veränderungen

68 % Strategische Vision

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 1103 CFOs

IT-affine Finanzexperten und Datenspezialisten einer neuen Generation bringen Sie im Zuge der Digitalisierung nach vorne. Wecken Sie also den Ehrgeiz Ihrer Mitarbeiter, sich mit den neuen Technologien auseinanderzusetzen und erfolgreich damit zu arbeiten. So bleiben Sie auch unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen wettbewerbsfähig.

Gehaltstabellen
für das Finanz- und Rechnungswesen

Gute Nachrichten für Finanzexperten: Im nächsten Jahr planen mehr als 90 % der Finanzverantwortlichen, ihren Mitarbeitern mehr zu bezahlen.

In unserer Befragung gehen die CFOs je nach Position von einer Lohnsteigerung von 2,0 % bis 3,0 % in den nächsten zwölf Monaten aus.

POSITION		2017	2018	%
CONTROLLING				
Financial/Business Analyst	0–2 Jahre	37.250 € – 41.250 €	38.000 € – 42.000 €	2,0
	3–5 Jahre	40.500 € – 69.250 €	41.250 € – 70.750 €	2,0
	> 6 Jahre	67.250 € – 85.500 €	68.500 € – 87.250 €	2,0
Controller	0–2 Jahre	37.250 € – 43.250 €	38.000 € – 44.000 €	2,0
	3–5 Jahre	42.500 € – 69.250 €	43.750 € – 71.250 €	3,0
	> 6 Jahre	68.000 € – 85.000 €	70.000 € – 87.500 €	3,0
Leiter Controlling	0–2 Jahre	67.750 € – 81.250 €	69.000 € – 83.000 €	2,0
	3–5 Jahre	81.250 € – 100.500 €	83.750 € – 103.500 €	3,0
	> 6 Jahre	> 100.500 €	> 102.500 €	2,0
RECHNUNGSWESEN				
Sachbearbeiter Buchhaltung (Debitoren/Kreditoren/Hauptbuch)	0–2 Jahre	24.000 € – 30.250 €	24.500 € – 30.750 €	2,0
	3–5 Jahre	29.750 € – 39.250 €	30.750 € – 40.500 €	3,0
	> 6 Jahre	38.000 € – 44.500 €	38.750 € – 45.500 €	2,0
Lohn- und Gehaltsverrechner	0–2 Jahre	26.250 € – 30.250 €	27.000 € – 31.250 €	3,0
	3–5 Jahre	30.250 € – 44.500 €	31.250 € – 45.750 €	3,0
	> 6 Jahre	43.000 € – 54.750 €	44.250 € – 56.500 €	3,0
Buchhalter (bis Rohbilanz)	0–2 Jahre	27.000 € – 33.250 €	27.500 € – 34.000 €	2,0
	3–5 Jahre	32.250 € – 47.750 €	33.250 € – 49.250 €	3,0
	> 6 Jahre	46.500 € – 54.500 €	47.500 € – 55.500 €	2,0
Bilanzbuchhalter	0–2 Jahre	37.750 € – 43.750 €	38.500 € – 44.750 €	2,0
	3–5 Jahre	43.750 € – 56.000 €	45.000 € – 57.750 €	3,0
	> 6 Jahre	54.000 € – 70.500 €	55.000 € – 72.000 €	2,0
Konsolidierer	0–2 Jahre	39.750 € – 51.250 €	40.500 € – 52.250 €	2,0
	3–5 Jahre	51.250 € – 63.500 €	52.750 € – 65.500 €	3,0
	> 6 Jahre	61.250 € – 77.500 €	63.000 € – 79.750 €	3,0
Leiter Buchhaltung	0–2 Jahre	48.750 € – 61.250 €	49.750 € – 62.500 €	2,0
	3–5 Jahre	60.750 € – 77.000 €	62.000 € – 78.500 €	2,0
	> 6 Jahre	77.000 € – 103.500 €	78.500 € – 105.500 €	2,0

Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen

POSITION		2017	2018	%
STEUERN, AUDIT, TREASURY & RISK				
Wirtschaftsprüfer	0–2 Jahre	36.500 € – 39.750 €	37.250 € – 40.500 €	2,0
	3–5 Jahre	38.750 € – 65.250 €	40.000 € – 67.250 €	3,0
	> 6 Jahre	64.250 € – 98.000 €	65.500 € – 100.000 €	2,0
Internal Auditor	0–2 Jahre	41.000 € – 46.250 €	41.750 € – 47.250 €	2,0
	3–5 Jahre	45.500 € – 68.750 €	46.750 € – 70.750 €	3,0
	> 6 Jahre	68.000 € – 103.000 €	69.250 € – 105.000 €	2,0
Risk-Analyst	0–2 Jahre	47.000 € – 52.000 €	48.000 € – 53.000 €	2,0
	3–5 Jahre	51.000 € – 70.250 €	52.000 € – 71.750 €	2,0
	> 6 Jahre	69.250 € – 103.000 €	70.750 € – 105.000 €	2,0
Treasury-Analyst	0–2 Jahre	44.750 € – 50.750 €	45.750 € – 51.750 €	2,0
	3–5 Jahre	50.750 € – 69.750 €	52.250 € – 71.750 €	3,0
	> 6 Jahre	69.500 € – 110.000 €	71.000 € – 112.250 €	2,0
Steuerexperte/Tax-Manager	0–2 Jahre	55.000 € – 60.250 €	56.750 € – 62.000 €	3,0
	3–5 Jahre	59.000 € – 74.250 €	60.750 € – 76.500 €	3,0
	> 6 Jahre	72.750 € – 123.000 €	75.000 € – 126.750 €	3,0
MANAGEMENT				
Leiter Finanzen und Administration (KMU)	0–2 Jahre	72.000 € – 80.750 €	73.500 € – 82.250 €	2,0
	3–5 Jahre	82.250 € – 103.500 €	84.750 € – 106.500 €	3,0
	> 6 Jahre	> 105.500 €	> 107.500 €	2,0
Chief Financial Officer/ Financial Director (Konzern)	0–2 Jahre	91.750 € – 107.500 €	93.500 € – 109.750 €	2,0
	3–5 Jahre	106.500 € – 144.500 €	109.750 € – 148.750 €	3,0
	> 6 Jahre	> 142.500 €	> 145.250 €	2,0

AUF DER SUCHE IM FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN?

MITARBEITER FINDEN | JOBS FINDEN

Über die Gehaltsübersicht

DARUM SOLLTEN SIE DIE GEHÄLTER IN IHRER BRANCHE KENNEN

Damit Ihre Angestellten im Job immer ihr Bestes geben und so zu Ihrem Unternehmenserfolg beitragen, muss das Gesamtpaket stimmen. Es setzt sich zusammen aus: einem fairen Gehalt, Benefits und Faktoren wie Fairness und Verantwortung, mit denen Sie Freude im Job gezielt fördern.

Gehalt ist also nicht alles. Trotzdem sollten Sie als Führungskraft die aktuellen Durchschnittsgehälter Ihrer Branche gut kennen. Denn nur wenn Sie die Lage am Arbeitsmarkt richtig einschätzen, wissen Sie auch, welche Bezahlung angemessen ist.

Tipps, wie Sie Ihren Mitarbeitern das Gehalt zahlen, das sie verdienen:

- Planen Sie angemessene Budgets für die Gehälter Ihrer Mitarbeiter ein
- Verhindern Sie, dass Fachkräfte aufgrund besser bezahlter Jobs zur Konkurrenz wechseln
- Entwickeln Sie eine an die Arbeitsmarktbedingungen angepasste Personalstrategie
- Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern individuelle Zusatzleistungen

SCHNELLER ÜBERBLICK ZU KARRIERE- UND EINSTELLUNGSTRENDS

Die Gehaltsübersicht 2018 von Robert Half informiert Sie optimal über aktuelle Arbeitsmarkttrends sowie aktuelle Durchschnittsgehälter[1] im Finanz- und Rechnungswesen – für 16 Positionen. So haben Sie den vollen Überblick darüber, wie sie sich in den kommenden zwölf Monaten entwickeln.

Dafür hat ein unabhängiges Marktforschungsinstitut für uns in Zentraleuropa und UK 1103 Chief Financial Officers (CFOs) sowie 2.409 HR-Manager und weitere Personalverantwortliche befragt. So erkennen wir Karriere- und Einstellungstrends noch schneller, um diese als wichtiges Wissen für Ihre Praxis an Sie weiterzugeben.

Die Angaben zu österreichischen Durchschnittsgehältern der jeweiligen Branche basieren auf:

- Tatsächlichen Gehältern aus unseren Vermittlungen
- Jahrzehntelanger Erfahrung unseres Senior-Managements
- Vielen aussagekräftigen Gesprächen mit Kunden und Bewerbern
- Auswertungen unserer Datenbank

Die Zahlen beziehen sich auf Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen. Wie viel Mitarbeiter verdienen, wird durch Faktoren wie Region, Branche und Unternehmensgröße beeinflusst.

[1] 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.

All about Benefits

DIE AKTUELLEN VERGÜTUNGSTRENDS

Ein gutes Gehalt ist nicht alles, wenn es darum geht, dass Ihre Mitarbeiter im Job jeden Tag ihr Bestes geben. Schließlich gibt es neben der Bezahlung noch viele weitere Faktoren, die das Glück – und damit die Produktivität – Ihrer Mitarbeiter beeinflussen. Die sechs wichtigsten Faktoren haben wir in unserer Studie über die Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter ermittelt. Daneben spielen Zusatzleistungen eine immer größere Rolle, dass Mitarbeiter Ihrem Unternehmen langfristig treu bleiben und Sie neue Talente erfolgreich für sich gewinnen.

Ein Grund dafür liegt in den veränderten Ansprüchen: Den Millennials ist eine bessere Work-Life-Balance wichtig. Dahinter steckt der Wunsch nach mehr Zeit für Familie und Hobbys. Die Möglichkeiten, Karriere zu machen, am besten zu flexiblen Arbeitszeiten und im Home-Office, treffen auf das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung.

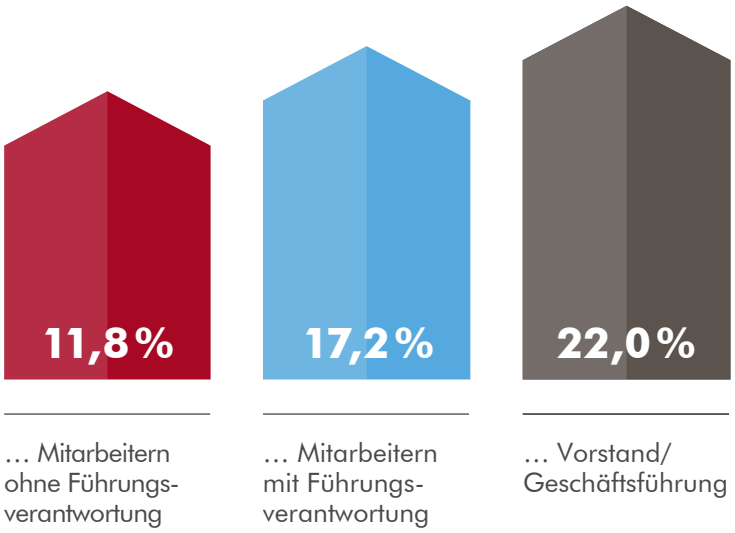
Dank Benefits binden Sie Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen. Gleichzeitig präsentieren Sie sich durch Zusatzleistungen im Konkurrenzkampf um die besten Bewerber als attraktiver Arbeitgeber. So gewinnen Sie auch in Zeiten des Fachkräftemangels gefragte Experten für Ihr Unternehmen – und haben im War of Talents die Nase vorn.

Nach unserer Erfahrung wünschen sich Mitarbeiter

- Fahrtkostenzuschuss
- Diensthandy
- Essensgutscheine
- Homeoffice

Damit können Sie als Arbeitgeber punkten. Statussymbole, wie Firmenwagen und eigene Parkplätze, verlieren dagegen an Bedeutung – trotzdem stellen viele Unternehmen für Managementpositionen als Benefit immer noch ein Firmenauto zur Verfügung.

So hoch ist der Anteil der Bonuszahlungen am Gesamtgehalt bei …



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 2409 Personalverantwortliche

Klar ist: Es gibt viele verschiedene Zusatzleistungen, mit denen Sie Ihre Mitarbeiter stärker an Ihr Unternehmen binden. Doch nicht jede Firma kann Bewerbern und Mitarbeitern die gleichen Benefits anbieten. Hier gibt es kein Patentrezept. Wichtig ist, dass Sie Zusatzleistungen bieten, die sowohl zu Ihnen als auch zu Ihren Mitarbeitern passen. Sonst lösen sich die erhofften Vorteile schnell in Luft auf.

Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter

„Gut bezahlte Mitarbeiter sind glückliche und deshalb produktive Mitarbeiter“ – stimmt das? In der Studie über die Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter haben wir uns auf die Suche nach Faktoren für mehr Freude am Arbeitsplatz gemacht. Damit Ihre Mitarbeiter zufriedener, engagierter und motivierter sind – und jeden Tag ihr Bestes geben. Neben einem guten Gehalt und Benefits wie flexiblen Arbeitszeiten beeinflussen diese sechs Faktoren die Mitarbeiterzufriedenheit.

GLÜCKSFAKTOR FAIRNESS

Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter respektvoll, bevorzugen Sie niemanden. Und zahlen Sie faire Gehälter: Nur rund die Hälfte der Arbeitnehmer (49 % der Frauen und 54 % der Männer) denken, dass sie angemessen bezahlt werden.

GLÜCKSFAKTOR WERTSCHÄTZUNG

Über alle Berufsgruppen hinweg denkt nur etwa jeder zweite Arbeitnehmer, dass seine Leistung im Job anerkannt wird. Doch alle Ihre Mitarbeiter tragen einen wertvollen Beitrag zu Ihrem Unternehmenserfolg bei – sagen und zeigen Sie es ihnen.

GLÜCKSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR

Mitarbeiter, die stolz auf ihr Unternehmen sind, arbeiten mit einer 2,8 Mal höheren Wahrscheinlichkeit glücklicher. Identifiziert sich Ihr Mitarbeiter also mit Ihren Unternehmenswerten, bringt er sich voll ins Team ein.

GLÜCKSFAKTOR SINNSTIFTENDE ARBEIT

Das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Freude Ihrer Mitarbeiter im Job: Sie arbeiten 2,6 Mal zufriedener. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern und machen Sie deutlich, welch großen Teil jeder Einzelne zum Unternehmenserfolg beiträgt.

GLÜCKSFAKTOR VERANTWORTUNG

Nur knapp die Hälfte (49 %) der Mitarbeiter hat das Gefühl, in wichtige Entscheidungen mit einbezogen zu werden. Übertragen Sie Ihren Mitarbeitern deshalb verantwortungsvolle Aufgaben. Das Gefühl, sich konstruktiv einbringen zu können, stärkt das Selbstbewusstsein und fördert die Leistungsbereitschaft.

GLÜCKSFAKTOR TEAMSPIRIT

Mitarbeiter, die ein gutes kollegiales Miteinander haben, arbeiten 2,6 Mal glücklicher. Leben Sie deshalb einen positiven Umgang vor. Und sorgen Sie mit einer offenen Feedback-Kultur und regelmäßigen Team-Events für gute Stimmung im Team.

ZUM GLÜCK GIBT'S DIESE STUDIE

ZUM DOWNLOAD

DIE ZEIT IST REIF. GLÜCKLICH ARBEITEN.

Einfache Mitarbeitersuche mit Robert Half

Sie suchen Mitarbeiter, die sowohl fachlich als auch persönlich überzeugen? Bei der Suche nach qualfizierten Mitarbeitern im Finanz- und Rechnungswesen unterstützen wir Sie mit unserer langjährigen Expertise.

Mithilfe unseres bewährten Recruiting-Prozesses Company-In wählen wir für Ihre Positionen in Festanstellung die Kandidaten aus, die mit ihrer Persönlichkeit und ihrem Know-how am besten in Ihr Team passen.

GUTE GRÜNDE FÜR EINE ZUSAMMENARBEIT MIT ROBERT HALF

Schnelle Ergebnisse: Sie benötigen schnell Verstärkung für Ihr Team? Mit unserem Recruiting-Prozess gelingt die Auswahl effizienter und leichter.

Passgenaue Kandidaten: Mit unserem weltweiten Netzwerk aus über 7 Millionen referenzgeprüften Kandidaten haben Sie die Wahl aus den besten Bewerbern für Ihre offenen Stellen.

Persönliche Beratung: Unsere erfahrenen Personalexperten verstehen Ihre Wünsche und finden durch persönliche Beratung den persönlich und fachlich passenden Mitarbeiter für Sie.

Rundum-Service: Wir unterstützen Sie dabei, zeitaufwändige Recruiting-Schritte auszulagern. Das spart Zeit und interne Ressourcen.

NEHMEN SIE KONTAKT AUF

PERSONAL ANFRAGEN | RUFEN SIE UNS AN: 015 337479

Robert Half®

© 2017 Robert Half. RH-1017-AUT-GER