



**2016**

**GEHALTSÜBERSICHT**



# INHALTSVERZEICHNIS

- 4** Über die Gehaltsübersicht
- 5** Top-Kräfte sind begehrt – und offen für attraktive Angebotspakete
- 6** Zeitarbeitskräfte werden immer wichtiger
- 7** Unternehmen sind offen für Gehaltsverhandlungen
- FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN**
- 8** Finanzexperten unterstützen Geschäftswachstum
- 10** Vorausschauende Personalpolitik unterstützt Mitarbeiterbindung
- 12** Attraktive Angebotspakete ein Muss
- 14** Gehaltsübersicht für das Finanz- und Rechnungswesen
  
- 16** Home-Office auf dem Vormarsch: 5 Tipps für Unternehmen
- 18** Den perfekten Mitarbeiter finden
- 19** Warum es sich lohnt, mit uns zusammenzuarbeiten

# VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

trotz der aktuell eher niedrigen Wachstumserwartungen für die Gesamtwirtschaft blicken die österreichischen Unternehmen optimistisch in die Zukunft. Sie erwarten 2016 eine Entspannung. Um das eigene Unternehmenswachstum voranzutreiben und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, investieren sie gezielt in neue Projekte und in die dafür notwendigen personellen Ressourcen.

Gleichzeitig schreitet gerade im Finanz- und Rechnungswesen der Fachkräftemangel voran. Experten sind hoch gefragt – denn angesichts der digitalen Transformation müssen sich Unternehmen grundlegend verändern und benötigen dafür Mitarbeiter, die die notwendigen neuen Technologien und Prozesse beherrschen. Entsprechend können sich heute qualifizierte Arbeitnehmer ihre Jobs oft aussuchen und die Unternehmen müssen um die besten Köpfe ringen. Um in diesem Wettbewerb bestehen und leistungsfähige Mitarbeiter auch langfristig halten zu können, sind attraktive Gehälter ein Muss. Eine Übersicht über marktübliche Gehälter hilft Unternehmen bei der Orientierung. Dabei leistet unsere Gehaltsübersicht wertvolle Unterstützung.

Neben einem attraktiven Gehalt sind aber auch nichtfinanzielle Anreize wie flexible Arbeitszeiten, mehr Urlaubstage und Teleworking-Angebote für Mitarbeiter und Bewerber interessant. Zusatzleistungen wie ein Gesundheitsförderungsprogramm oder Unterstützung bei der kurzfristigen Unterbringung von Kindern können entscheidend dafür sein, dass sich ein Kandidat für Sie entscheidet. Unsere Arbeitsmarktstudie hat ergeben, dass neben dem Gehalt eine bessere Work-Life-Balance und Karrieremöglichkeiten primäre Motivation für einen Wechsel sind.

Robert Half besitzt langjährige Erfahrungen im Personaldienstleistungsmarkt. Dadurch können wir Ihnen detailliertes Know-how für das Schnüren attraktiver Angebotspakete bieten. Vieles davon finden Sie in dieser Broschüre. Sollten Sie darüber hinaus besondere Personalanforderungen haben, freuen wir uns, wenn Sie uns ansprechen – wir unterstützen Sie gerne individuell bei Ihren Bewerbungsprozessen und Gehaltsverhandlungen. Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Hennige  
Senior Managing Director Central Europe & The Netherlands



# ÜBER DIE GEHALTSÜBERSICHT

## Zielsetzung

Die Gehaltsübersicht 2016 von Robert Half bietet exklusive Einblicke in den aktuellen Stellenmarkt für das Finanz- und Rechnungswesen in Österreich. Wir haben die aktuellen Durchschnittsgehälter von 16 Positionen<sup>1</sup> für Sie zusammengestellt. Damit sind Sie über den sich rasch verändernden Arbeitsmarkt in diesem Bereich auf dem Laufenden. Der Bericht bietet Ihnen eine aktuelle Orientierungshilfe für Gehaltsverhandlungen, für die Planung von Budgets und die Entwicklung einer Personalstrategie.

## Methodik

Die Gehaltsübersicht<sup>2</sup> stellt österreichische Durchschnittswerte von Gehältern im Finanz- und Rechnungswesen dar. Die Angaben basieren auf den Erfahrungen unserer Personalberater, aus einer Vielzahl an Gesprächen mit Kunden und Bewerbern, der jahrzehntelangen Erfahrung unseres Senior-Managements und Auswertungen unserer Datenbank.

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf Bruttojahresgehälter ohne Benefits, Boni oder andere Zusatzleistungen. Bitte beachten Sie, dass die Einkommenshöhe auch von Faktoren wie der Region, der Branche und der Unternehmensgröße beeinflusst wird.

In die Analyse der Karriere- und Einstellungstrends flossen die Erfahrungen unserer Personalberater ein. Darüber hinaus haben wir in einer exklusiven und repräsentativen Umfrage Chief Financial Officers (CFOs) und HR-Manager in Österreich und weltweit zu ihren aktuellen Einschätzungen befragt. Alle genannten Studienergebnisse basieren auf der Arbeitsmarktstudie „Workplace Survey“, die von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut in unserem Auftrag durchgeführt wurde.

---

<sup>1</sup> Alle Angaben in dieser Übersicht beziehen sich auf männliche und weibliche Mitarbeiter.

<sup>2</sup> 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.

# TOP-KRÄFTE SIND BEGEHRT – UND OFFEN FÜR ATTRAKTIVE ANGEBOTSPAKETE

Die große Mehrheit der österreichischen Unternehmen hat die Absicht, ihr Finanz- und Rechnungswesen durch die Einstellung neuer Mitarbeiter weiter auszubauen. Allerdings wird es immer schwieriger, qualifizierte Experten zu finden.

Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften im Finanz- und Rechnungswesen ist insgesamt höher als das Angebot. Vor allem Fachkräfte mit Spezialwissen oder für Nischenbereiche sind Mangelware. Die Unternehmen beklagen außerdem fehlende kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse bei den Jobkandidaten. Dazu kommt, dass die Weiterqualifikation der eigenen Mitarbeiter in der Vergangenheit häufig vernachlässigt wurde. Und nicht zuletzt geht die Babyboomer-Generation jetzt in Pension und hinterlässt eine große Lücke im Arbeitsmarkt. All das trägt auch weiterhin dazu bei, dass die österreichischen Unternehmen sich schwer tun bei der Suche nach Finanzfachpersonal.

Besonders groß ist der Engpass derzeit bei Finanzmanagement und -analyse sowie im Bereich Steuern und Treasury. In diesen Branchen gibt es inzwischen einen Kandidatenmarkt – Top-Kräfte erhalten mehrere Angebote, können ihren Arbeitgeber auswählen und sind deshalb nie lange auf dem Markt. Das wirkt sich auch auf die Gehaltsvorstellungen der Experten aus: Sie zeigen nach oben.

**92%** der Unternehmen sehen das Finden qualifizierter Fachkräfte als große bis sehr große Herausforderung

Mit der steigenden Knappheit an Fachpersonal wächst auch die Sorge von HR-Verantwortlichen, dass Top-Mitarbeiter kündigen und bessere Angebote des Wettbewerbs annehmen. Unternehmen, die die Zeichen der Zeit erkannt haben, investieren deshalb jetzt verstärkt: nicht nur in das Recruiting neuer Mitarbeiter, sondern auch in die Qualifizierung des vorhandenen Personals. Sie bieten ihren Mitarbeitern Fortbildungen, persönliches Coaching und Entwicklungsperspektiven. Engagierte Mitarbeiter werden Beförderungen und neue Karriereperspektiven mit Loyalität danken.

Ein hohes Gehalt alleine ist heute kein Garant mehr für die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Vielmehr muss das Gesamtpaket stimmen. Unternehmen sind deshalb gut beraten, jetzt ihre Strategie zu überdenken, um sich bezüglich attraktiver Angebote mit den Mitbewerbern messen zu können.

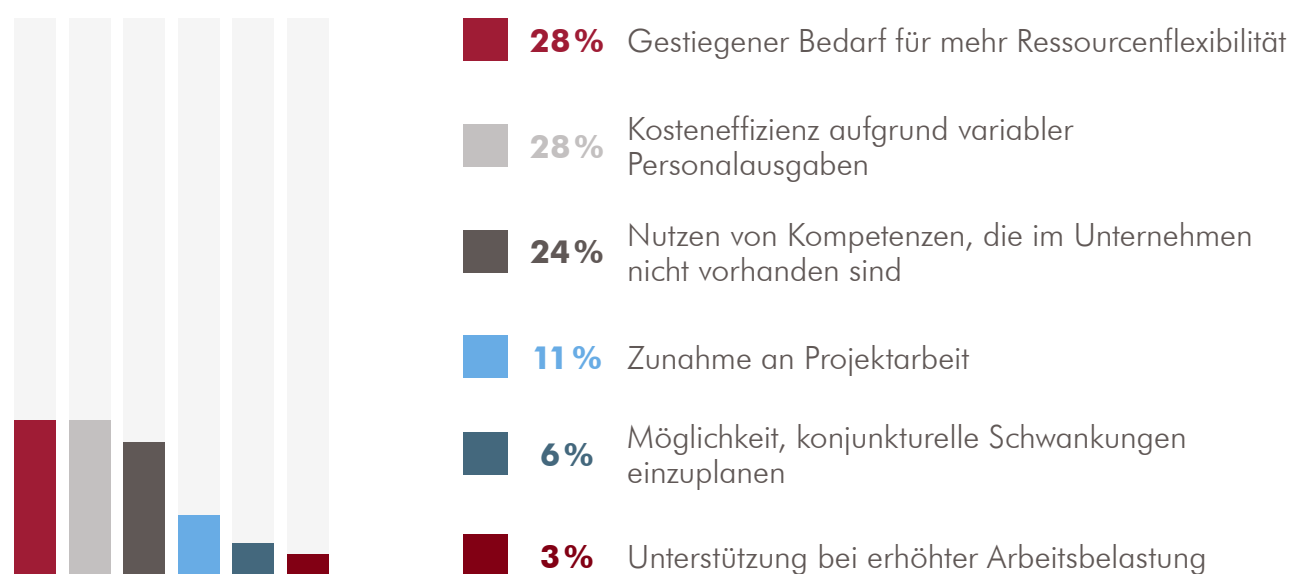
# ZEITARBEITSKRÄFTE WERDEN IMMER WICHTIGER

Bewerber werden übrigens immer flexibler und ziehen auch Zeitarbeit oder Interim Management – also Arbeiten auf Zeit oder auf Projektbasis – in Betracht. Das liegt nicht zuletzt an der sich ändernden Haltung in den HR-Abteilungen: Knapp die Hälfte der österreichischen HR-Manager beurteilt Bewerber mit Zeitarbeitererfahrung heute als gleichwertig zu Kandidaten, die nur Festanstellungserfahrungen besitzen. Das gilt erst recht, wenn sie eine geforderte Branchenerfahrung mitbringen.

80% der HR-Manager erwarten, dass Unternehmen in den nächsten fünf Jahren verstärkt auf Zeitkräfte setzen werden, denn durch eine flexible Beschäftigung können Unternehmen ihr Personal schneller anpassen und so auf veränderte Marktbedingungen reagieren.

---

## Darum werden temporäre und Interim-Beschäftigte neben Festangestellten eine größere Rolle im Unternehmen spielen



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: HR-Manager, die glauben, dass temporäre und Interim-Beschäftigte eine größere Rolle im Unternehmen spielen werden

# UNTERNEHMEN SIND OFFEN FÜR GEHALTSVERHANDLUNGEN

Der hohe Einstellungsbedarf und der gleichzeitige Mangel an verfügbaren Spezialisten führen dazu, dass Bewerber aktuell höhere Gehälter fordern können. Entsprechend ist mehr als die Hälfte (51 %) der befragten 100 HR-Manager in Österreich bei Gehaltsverhandlungen mit Top-Kandidaten auch etwas oder sogar sehr viel entgegenkommender als noch vor einem Jahr.

Beim Timing der Gehaltsverhandlung ist allerdings Fingerspitzengefühl gefragt. Beinahe die Hälfte der Unternehmen ist der Meinung, dass Jobbewerber erst im zweiten oder einem nachfolgenden Gespräch die Höhe des Gehalts ansprechen sollten.

## Der perfekte Zeitpunkt, um über das Gehalt zu sprechen



- 33%** Während des Bewerbungsprozesses oder im ersten Bewerbungsgespräch
- 46%** Im zweiten oder in nachfolgenden Bewerbungsgesprächen
- 12%** Im letzten Bewerbungsgespräch oder in der Angebotsphase
- 9%** Niemals, eine Gehaltsdiskussion sollte immer vom Unternehmen ausgehen

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager

Doch nicht nur marktübliche Gehälter, sondern auch attraktive Zusatzleistungen stehen bei Bewerbern hoch im Kurs. Insbesondere erfolgsabhängige Boni, Firmenwagen, Fahrtkostenerstattungen, Essenszuschüsse sowie die Unterstützung sportlicher Aktivitäten werden von Unternehmen mehr und mehr gewährt.

Jeder zweite HR-Manager geht aktuell auf die Gehaltsforderungen von Top-Mitarbeitern ein. Allerdings müssen die Mitarbeiter im Gegenzug einen Mehrwert für das Unternehmen bieten.

## Wichtigste Faktoren, um einem Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung anzubieten

- |  |  |
|--|--|
| <b>43%</b> Professionalität/Zusammenarbeit/Teamarbeit                            | <b>33%</b> Zeitraum seit der letzten Lohnerhöhung  |
| <b>37%</b> Übernahme zusätzlicher Aufgaben außerhalb des Verantwortungsbereiches | <b>28%</b> Fachliche Kompetenz/messbare Ergebnisse |
| <b>34%</b> Lernbereitschaft/Fortschritt  | <b>28%</b> Beschäftigungsdauer/Unternehmenstreue   |

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager; max. drei Antwortmöglichkeiten

# FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN



## Finanzexperten unterstützen Geschäftswachstum

Die österreichischen Unternehmen rüsten sich mit neuen Projekten und Initiativen für das erwartete Geschäftswachstum und investieren zudem in die Erschließung neuer Märkte. Dafür brauchen sie Fachkräfte im Finanz- und Rechnungswesen.

Diese Experten sind aber auch aus einem weiteren Grund aktuell sehr gefragt: Auf EU-Ebene gibt es derzeit mehrere Gesetzesvorhaben, die Auswirkungen auf das Steuer- und Rechnungswesen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen haben, wie die Richtlinie zur Schaffung Europäischer Rechnungsführungsgrundsätze (EPSAS) oder das so genannte „Mini-One-Stop-Shop“-Verfahren. Unternehmen benötigen Finanzprofis, um bei diesen Entwicklungen auf dem neuesten Stand zu bleiben und die immer komplexer werdenden Anforderungen intern umzusetzen. Entsprechend plant ein Großteil der österreichischen CFOs, neue Mitarbeiter im Finanz- und Rechnungswesen einzustellen.

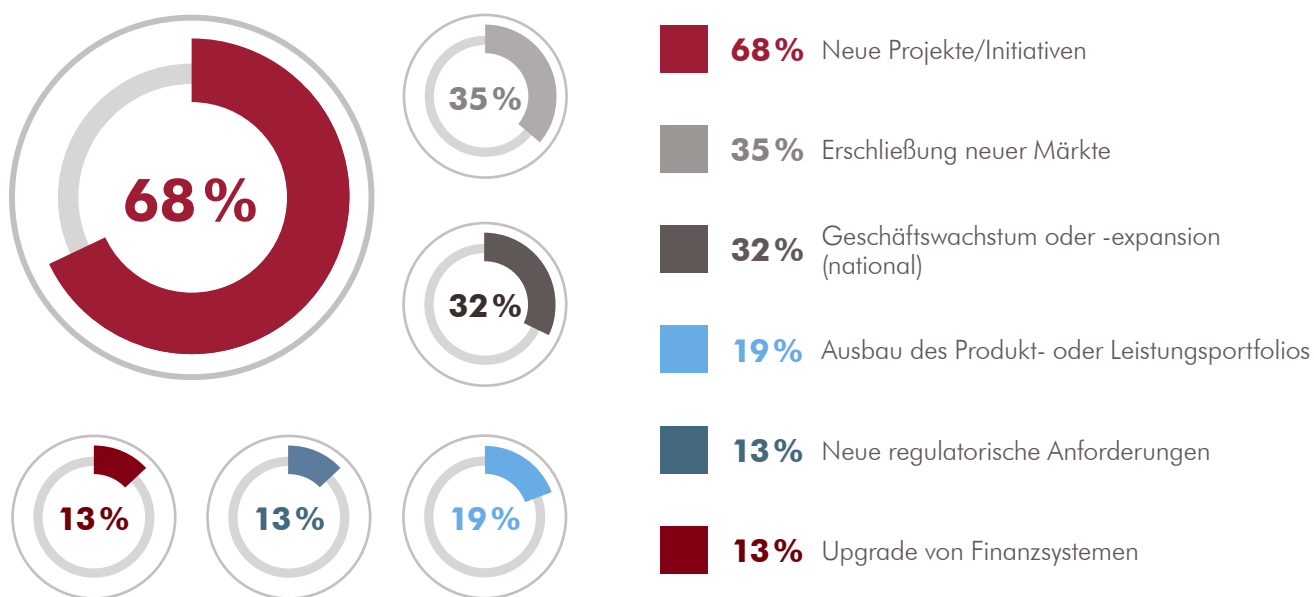
Allerdings ist die Suche nach geeigneten Mitarbeitern nicht leicht, denn die Nachfrage nach Experten ist größer als das Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Speziell der Bedarf an Mitarbeitern, die sich auf einzelne Fragestellungen spezialisiert haben, ist immens. Gute Kandidaten erhalten oft mehrere Jobangebote und können sich ihren Arbeitgeber aussuchen.

Das wirkt sich auf das Gehaltsgefüge aus. Um einen passend qualifizierten Mitarbeiter zu gewinnen, musste im vergangenen Jahr laut der Arbeitsmarktstudie über ein Drittel (35%) der CFOs häufig ein höheres Gehalt anbieten als geplant. Fast die Hälfte (49%) musste immerhin gelegentlich ein höheres Angebot unterbreiten.



---

## Gründe, warum die Anzahl der festangestellten Finance-Mitarbeiter steigt

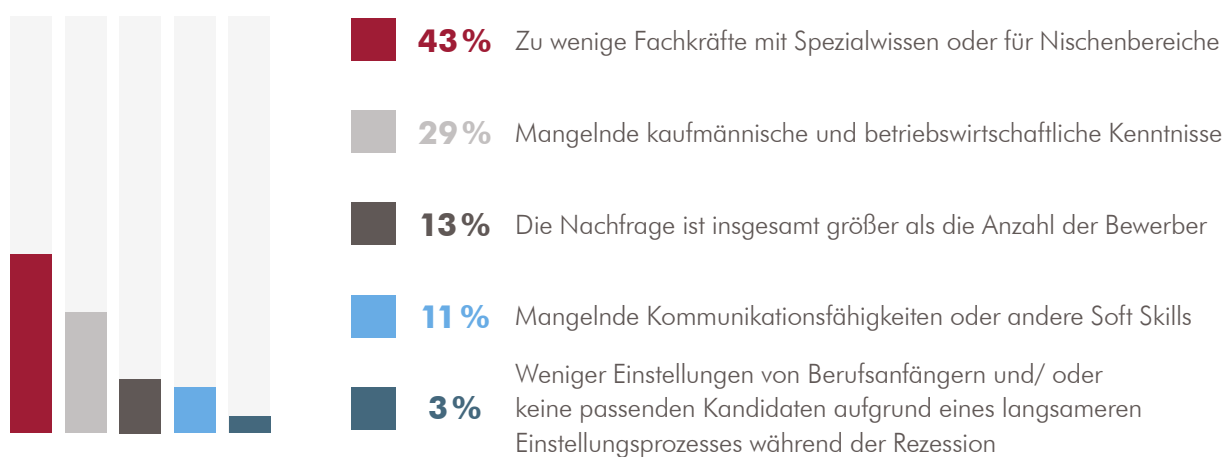


Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: CFOs, die planen, neue Mitarbeiter einzustellen; Mehrfachnennungen möglich

# VORAUSSCHAUENDE PERSONALPOLITIK UNTERSTÜTZT MITARBEITERBINDUNG

87% der befragten CFOs empfinden es als sehr schwierig oder schwierig, qualifizierte Fachkräfte für das Finanz- und Rechnungswesen zu finden. Fast die Hälfte dieser CFOs ist der Meinung, dass der Bedarf nicht gedeckt werden kann, weil vor allem Experten mit Spezial- oder Nischenwissen fehlen.

## Hauptgründe, warum es für CFOs heutzutage schwierig ist, qualifizierte Fachkräfte im Finanz- und Rechnungswesen zu finden



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs

Der Großteil der befragten CFOs (78%) ist aufgrund der Expertenknappheit in Sorge, dass ihre Top-Kräfte an den Wettbewerb, der attraktivere Angebote unterbreitet, abwandern. Die Angst ist offenbar berechtigt: Mehr als ein Drittel (38%) der Unternehmen hat im vergangenen Jahr dadurch bereits mindestens einen guten Mitarbeiter verloren.

Kritisch wird die Abwanderung der besten Mitarbeiter vor allem dann, wenn das Unternehmen keine vorausschauende Personalpolitik betreibt und eher ad hoc – und somit meistens zu spät – reagiert. Oft gibt es bei Neueinstellungen keine Überlappung mit dem aktuellen Stelleninhaber. Diese ist aber insbesondere für eine effiziente Einarbeitung sinnvoll. Auch werden häufig unveränderte Stellenprofile ausgeschrieben, ohne vorher zu analysieren, ob sich die Anforderungen an den Stelleninhaber möglicherweise zwischenzeitlich geändert haben.

## Gefragte Qualifikationen

- Know-how für IFRS und US-GAAP
- Kenntnisse verschiedener EDV-Systeme, wie SAP, BMD, Hyperion
- Gute Englischkenntnisse
- Kommunikations- und Präsentationsstärke
- Interkulturelle Kompetenz
- Flexibilität
- Bereitschaft zur Mobilität
- Hands-on-Mentalität
- Teamfähigkeit

## TOP 5 FINANCE- JOBS

### Finanzanalysten „most wanted“

Besonders hoch ist der Mitarbeiterbedarf derzeit in den Bereichen Finanzmanagement (33%), Steuern und Treasury (33%) sowie in der Finanzanalyse (28%).

Das spiegelt sich auch in der Hitliste der Positionen wider, die aktuell am häufigsten gesucht werden:



Fachkräfte für  
Konsolidierung



Bilanzbuchhalter



Buchhalter  
(bis Rohbilanz)



Financial  
Controller



Lohn-/  
Gehaltsbuchhalter

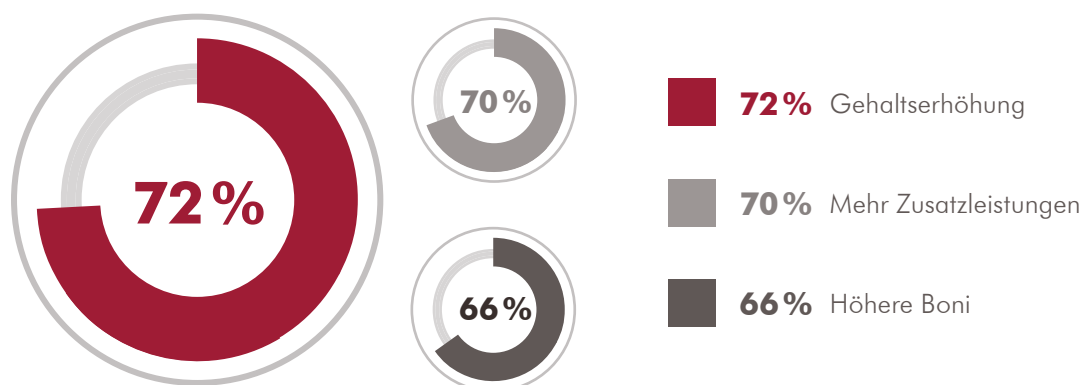
## ATTRAKTIVE ANGEBOTSPAKETE EIN MUSS

Angesichts des Fachkräftemangels im Finanz- und Rechnungswesen wissen die Experten in diesem Bereich um ihre aktuellen Chancen, eine Gehaltserhöhung erhalten zu können. Fast jeder Fünfte der vorhandenen Mitarbeiter hat im vergangenen Jahr mehr Geld bekommen.

Der Trend zu einer höheren Vergütung setzt sich fort. Aufgrund der starken Wettbewerbssituation ist es für 72% der CFOs auch heute sehr viel wahrscheinlicher oder wahrscheinlicher als noch vor drei Jahren, dass sie ihren Finanzprofis Gehaltserhöhungen offerieren.

---

### Unternehmen bieten Zusatzangebote mit höherer Wahrscheinlichkeit an als vor drei Jahren



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 CFO

**84%**

der CFOs mussten im vergangenen Jahr Bewerbern häufig oder gelegentlich ein höheres Gehalt als geplant anbieten

Für das nächste Jahr ist aber auch ein Trend zu mehr variablen Anteilen in der Vergütung zu erkennen. Der umkämpfte Kandidatenmarkt führt dazu, dass Unternehmen zudem über flexiblere Arbeitszeiten, mehr Urlaubstage, Telearbeitsangebote und andere Nebenleistungen, wie etwa Kinderbetreuung, nachdenken müssen. Für 70% der Befragten ist es wahrscheinlicher als noch vor drei Jahren, höhere Zusatzleistungen zu gewähren, und 66% gehen davon aus, dass auch die Boni steigen werden.

Hoch im Kurs bei Bewerbern stehen auch Mittagessenbeiträge, Firmenautos bzw. Ticketbeiträge für die öffentlichen Verkehrsmittel und die Unterstützung von sportlichen Aktivitäten.

---

## Die (nichtfinanzielle) Wunschliste der Finance-Mitarbeiter



**51%**

Flexiblere  
Arbeitszeiten



**17%**

Mehr Urlaubstage



**14%**

Home-Office/  
Telearbeit



**14%**

Andere  
Nebenleistungen,  
z. B.  
Kinderbetreuung,  
Fitnesscenter



**4%**

Mehr Möglichkeiten  
für Fort- und  
Weiterbildung

---

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs.

# GEHALTSÜBERSICHT FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Bei der Einschätzung der Gehaltsentwicklung für bestehende Mitarbeiter im Finanz- und Rechnungswesen teilen sich die Befragten in eine Zweidrittelmehrheit (62%) jener CFOs, die gleichbleibende Gehälter erwarten, und in ein Drittel (38%), das mit steigenden Gehältern rechnet. Im Durchschnitt erwarten die CFOs einen Anstieg der Gehälter für Festangestellte im Finanz- und Rechnungswesen von 5%. Bezogen auf Bonuszahlungen zeigt sich ein ähnliches Bild. 60% der CFOs rechnen mit gleichbleibenden Boni für aktuelle Mitarbeiter, 24% erwarten Steigerungen, nur 5% glauben, dass die Höhe der Boni sinken wird.

| Position   | Berufserfahrung | 2015                  | 2016                  | Veränderung |
|--|-----------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| <b>MANAGEMENT</b>                                      |                 |                       |                       |             |
| Leiter Finanzen und Administration (KMU)               | 0-2 Jahre       | 70.500 € - 79.000 €   | 71.000 € - 79.500 €   | 0,5%        |
|  | 3-5 Jahre       | 79.500 € - 100.000 €  | 81.000 € - 102.000 €  | 1,9%        |
|  | > 6 Jahre       | > 102.000 €           | > 104.000 €           | 2,0%        |
| Chief Financial Officer/<br>Finance-Director (Konzern) | 0-2 Jahre       | 88.500 € - 104.000 €  | 90.250 € - 106.000 €  | 2,0%        |
|  | 3-5 Jahre       | 103.000 € - 139.500 € | 105.000 € - 142.250 € | 2,0%        |
|  | > 6 Jahre       | > 137.500 €           | > 140.250 €           | 2,0%        |
| <b>CONTROLLING</b>                                     |                 |                       |                       |             |
| Financial/Business-Analyst                             | 0-2 Jahre       | 36.000 € - 40.000 €   | 36.750 € - 40.750 €   | 2,0%        |
|  | 3-5 Jahre       | 39.000 € - 67.000 €   | 39.750 € - 68.250 €   | 1,9%        |
|  | > 6 Jahre       | 65.000 € - 82.500 €   | 66.250 € - 84.250 €   | 2,0%        |
| Controller   | 0-2 Jahre       | 36.000 € - 42.000 €   | 36.750 € - 42.750 €   | 1,9%        |
|  | 3-5 Jahre       | 41.000 € - 67.000 €   | 41.750 € - 68.250 €   | 1,8%        |
|  | > 6 Jahre       | 66.000 € - 82.500 €   | 67.250 € - 84.250 €   | 2,0%        |
| Leiter Controlling                                     | 0-2 Jahre       | 66.500 € - 79.500 €   | 66.750 € - 80.000 €   | 0,5%        |
|  | 3-5 Jahre       | 78.500 € - 97.000 €   | 80.000 € - 99.000 €   | 2,0%        |
|  | > 6 Jahre       | > 97.000 €            | > 99.000 €            | 2,1%        |

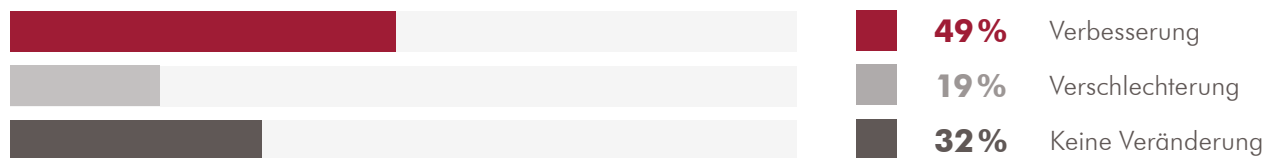
| Position   | Berufserfahrung | 2015                 | 2016                 | Veränderung |
|--|-----------------|----------------------|----------------------|-------------|
| <b>RECHNUNGSWESEN</b>  |                 |                      |                      |             |
| Sachbearbeiter Buchhaltung<br>(Debitoren/Kreditoren/<br>Hauptbuch) | 0-2 Jahre       | 23.500 € - 29.500 €  | 23.750 € - 29.750 €  | 0,5%        |
|  | 3-5 Jahre       | 28.500 € - 37.500 €  | 29.000 € - 38.250 €  | 1,9%        |
|  | > 6 Jahre       | 36.500 € - 43.000 €  | 37.250 € - 43.750 €  | 1,9%        |
| Lohn- und Gehaltsverrechner  | 0-2 Jahre       | 25.500 € - 29.500 €  | 26.000 € - 30.000 €  | 1,8%        |
|  | 3-5 Jahre       | 28.500 € - 42.000 €  | 29.250 € - 43.250 €  | 2,8%        |
|  | > 6 Jahre       | 41.000 € - 52.500 €  | 42.250 € - 54.000 €  | 3,0%        |
| Buchhalter (bis Rohbilanz)   | 0-2 Jahre       | 26.000 € - 32.000 €  | 26.500 € - 32.750 €  | 2,1%        |
|  | 3-5 Jahre       | 31.000 € - 45.500 €  | 31.500 € - 46.500 €  | 1,9%        |
|  | > 6 Jahre       | 44.500 € - 52.500 €  | 45.500 € - 53.500 €  | 2,1%        |
| Bilanzbuchhalter   | 0-2 Jahre       | 36.000 € - 42.000 €  | 36.750 € - 42.750 €  | 1,9%        |
|  | 3-5 Jahre       | 41.000 € - 52.500 €  | 42.250 € - 54.000 €  | 3,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 51.500 € - 67.000 €  | 53.000 € - 69.000 €  | 2,9%        |
| Konsolidierer  | 0-2 Jahre       | 38.000 € - 49.000 €  | 38.750 € - 50.000 €  | 2,0%        |
|  | 3-5 Jahre       | 48.000 € - 59.500 €  | 49.500 € - 61.250 €  | 3,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 58.500 € - 74.000 €  | 60.250 € - 76.250 €  | 3,0%        |
| Leiter Buchhaltung   | 0-2 Jahre       | 47.000 € - 59.000 €  | 48.000 € - 60.250 €  | 2,1%        |
|  | 3-5 Jahre       | 58.000 € - 73.500 €  | 59.750 € - 75.750 €  | 3,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 73.500 € - 99.000 €  | 75.750 € - 102.000 € | 3,0%        |
| <b>STEUERN, AUDIT, TREASURY &amp; RISK</b>                         |                 |                      |                      |             |
| Wirtschaftsprüfer  | 0-2 Jahre       | 35.500 € - 38.500 €  | 36.250 € - 39.250 €  | 2,0%        |
|  | 3-5 Jahre       | 37.500 € - 63.000 €  | 38.250 € - 64.250 €  | 2,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 62.000 € - 94.500 €  | 63.250 € - 96.500 €  | 2,1%        |
| Internal Auditor   | 0-2 Jahre       | 40.000 € - 45.000 €  | 40.250 € - 45.250 €  | 0,5%        |
|  | 3-5 Jahre       | 44.000 € - 66.500 €  | 44.250 € - 67.000 €  | 0,5%        |
|  | > 6 Jahre       | 65.500 € - 99.000 €  | 66.750 € - 101.000 € | 2,0%        |
| Risk-Analyst   | 0-2 Jahre       | 44.500 € - 49.500 €  | 45.500 € - 50.500 €  | 2,1%        |
|  | 3-5 Jahre       | 48.500 € - 67.000 €  | 49.500 € - 68.250 €  | 2,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 66.000 € - 98.000 €  | 67.250 € - 100.000 € | 2,0%        |
| Treasury-Analyst   | 0-2 Jahre       | 44.000 € - 50.000 €  | 44.250 € - 50.250 €  | 0,5%        |
|  | 3-5 Jahre       | 50.000 € - 68.500 €  | 50.250 € - 69.000 €  | 0,5%        |
|  | > 6 Jahre       | 67.500 € - 106.500 € | 68.750 € - 108.750 € | 2,0%        |
| Steuerexperte/Tax-Manager  | 0-2 Jahre       | 51.500 € - 56.500 €  | 53.000 € - 58.250 €  | 3,0%        |
|  | 3-5 Jahre       | 55.500 € - 70.000 €  | 57.250 € - 72.000 €  | 3,0%        |
|  | > 6 Jahre       | 69.000 € - 116.500 € | 71.000 € - 120.000 € | 3,0%        |

# HOME-OFFICE AUF DEM VORMARSCH

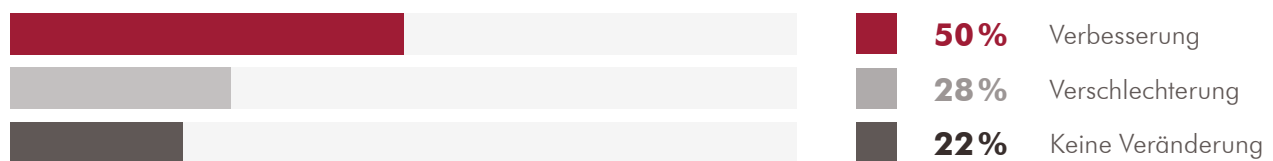
Home-Office und andere flexible Arbeitsmodelle sind eine attraktive Möglichkeit, sich als innovatives Unternehmen zu präsentieren und topqualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen. So schafft Microsoft derzeit die Präsenzplicht für Mitarbeiter ab. Innerhalb der vergangenen drei Jahre hat bei 25% der österreichischen Unternehmen die Anzahl der Home-Office-Angebote zugenommen. Die Unternehmen haben die Vorteile, die mit dem Arbeiten von zu Hause verbunden sind, erkannt und nutzen die positiven Effekte des Teleworkings. Die befragten Unternehmen sind von den Vorteilen flexibler Arbeitsmodelle überzeugt.

## Einfluss von flexiblen Arbeitsmodellen auf die Faktoren

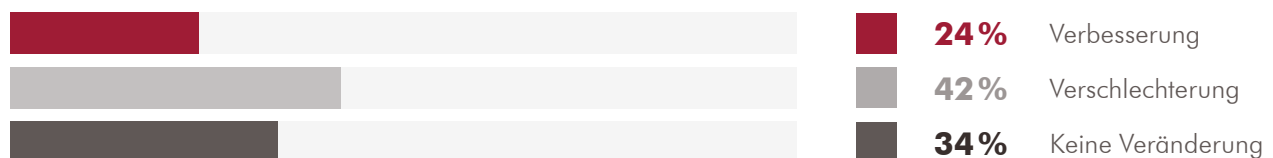
### PRODUKTIVITÄT



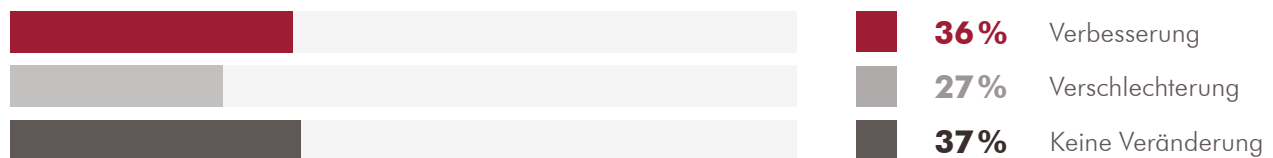
### KREATIVITÄT



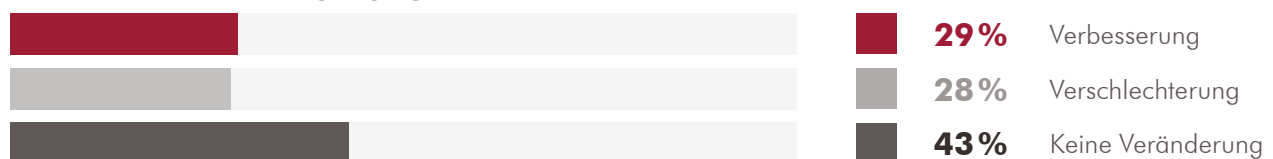
### KOMMUNIKATION



### ZUSAMMENARBEIT



### EFFIZIENTE MITARBEITERFÜHRUNG



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 100 HR-Manager



# 5 TIPPS

## 5 Tipps für Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle einführen wollen

1

### **Den Mitarbeitern vertrauen**

Mitarbeiter im Home-Office sind in der Regel motivierter und leistungsfähiger, weil sie nach ihrem eigenen Rhythmus arbeiten können.

2

### **Klare Vereinbarungen treffen**

Um Missverständnisse oder gar juristische Probleme zu vermeiden, sollten Regeln für Arbeitsweisen und -zeiten, die Techniknutzung und Datenschutzbelange aufgestellt werden.

3

### **Führung nicht vernachlässigen, Gemeinschaftskultur etablieren**

Mitarbeiter, die man nicht jeden Tag sieht, werden schnell mal vergessen. Damit die Bindung der Home-Worker zum Unternehmen nicht leidet, sind neue Ideen für die Mitarbeiterführung und das Gemeinschaftsleben nötig.

4

### **Neue Meeting- und Informationskultur schaffen**

Informationen und Neuerungen im Unternehmen kommen manchmal nur langsam in Home-Offices an. Auch ist die Teilnahme an kurzfristig einberufenen Meetings bei Heimarbeitern schlechter möglich. Deshalb braucht es eine veränderte Kultur, die Home-Worker miteinbezieht.

5

### **Keine Unterschiede beim Arbeitsplatz machen**

Auch Mitarbeiter im Home-Office brauchen eine technische Ausstattung auf aktuellem Stand. Zudem sollten Unternehmen ihre Mitarbeiter dafür sensibilisieren, wie wichtig ein ergonomischer Arbeitsplatz auch zu Hause ist.

# DEN PERFEKTEN MITARBEITER FINDEN

Wer einen neuen Mitarbeiter einstellen will, sucht in erster Linie einen Kandidaten, der für die jeweilige Stelle perfekt qualifiziert ist und gut ins Team passt. Aber auch andere Aspekte spielen bei der Mitarbeitersuche eine bedeutende Rolle. Wir stellen die fünf wichtigsten Schritte zur Definition Ihres Personalbedarfs und zur Vorbereitung der Suche vor:

## Schritt 1: Saisonale Schwankungen bedenken

Viele Unternehmen haben zu bestimmten Zeiten Hochkonjunktur. Im Finanz- und Rechnungswesen etwa steht beim Jahresabschluss besonders viel Arbeit an. Entsprechend müssen zu diesen Zeiten die Arbeitsplätze voll besetzt sein. Verlässt ein Mitarbeiter ausgerechnet zur Hochzeit das Unternehmen, müssen Sie gerüstet sein. Dafür sollten Sie schon präventiv eine Bewerberpipeline aufbauen, um möglichst schnell auf kurzfristigen Personalbedarf reagieren zu können. Übergangsweise können Sie Zeitarbeitskräfte einsetzen.

## Schritt 2: Anforderungen an Stellenprofil aktualisieren

Wenn ein Mitarbeiter Ihr Unternehmen verlassen hat, sollten Sie nicht automatisch nach einem exakten Ersatz für ihn suchen. Gerade wenn es die neu zu besetzende Stelle schon länger gibt, haben sich der Aufgabenbereich und die Unternehmenskultur über die Jahre möglicherweise verändert. Entsprechend könnte sich auch das Anforderungsprofil an den neuen Mitarbeiter geändert haben. Um dies festzustellen, sollten Sie Ihr Team fragen, ob wichtige Aufgaben liegen bleiben und welche neuen Ideen nicht umgesetzt werden können, weil das Know-how fehlt.

## Schritt 3: Vorhandenen Mitarbeitern Aufstieg ermöglichen

Top-Mitarbeiter wechseln hauptsächlich wegen besserer Karriereperspektiven ihren Job. Entsprechend sollten Sie überlegen, ob Sie eine freie Stelle mit einem Mitarbeiter aus Ihrem Team besetzen und diesem damit Weiterentwicklungsmöglichkeit anbieten können. Analysieren Sie sämtliche Mitarbeiter danach, ob diese in ihrem Job möglicherweise unterfordert sind oder ob einer von ihnen eine Weiterbildung absolviert hat, die ihn für mehr Verantwortung qualifiziert. Wenn die neue, ideale Teamstruktur steht, können Sie abschätzen, wie viele neue Mitarbeiter mit welchem Profil Sie tatsächlich benötigen.

## Schritt 4: Lücken schließen

Ein guter Mitarbeiter, der kündigt, hinterlässt eine Lücke. Damit die Arbeit nicht liegen bleibt, bis der neue, ideale Mitarbeiter gefunden ist, brauchen Sie eine kurzfristige Lösung. Überlegen Sie, ob sich der aktuelle Workload mit Zeitarbeitskräften auffangen lässt. Das verschafft Ihnen für das Recruiting mehr Zeit. Vielleicht stellen Sie dann ja auch fest, dass der temporäre Mitarbeiter der richtige für den Job ist.

## Schritt 5: In die Zukunft schauen

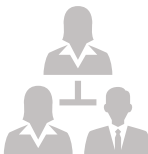
Beachten Sie bei der Definition der neuen Mitarbeiterprofile auch langfristige Anforderungen. Werden sich Marktbedingungen für Ihr Unternehmen verändern oder stehen umfangreiche Projekte an? Welche Qualifikationen brauchen Sie in Ihrem Team, um diese meistern zu können? Vermeiden Sie hastige Entscheidungen und analysieren Sie Ihren Bedarf mit Blick auf die Zukunft.

# WARUM ES SICH LOHNT, MIT UNS ZUSAMMENZUARBEITEN

Robert Half ist der führende spezialisierte Personalberater und -vermittler. Wir suchen und vermitteln qualifizierte Fach- und Führungskräfte im Finanz- und Rechnungswesen in Festanstellung und auf Zeit. Die folgenden Punkte sprechen für eine Zusammenarbeit mit uns:



**Unverzögliche Unterstützung:** Sie brauchen die Verstärkung für Ihr Team schnell – bei uns wird Ihr Anliegen mit höchster Priorität behandelt. Unsere kompetenten und erfahrenen Berater betreuen Sie persönlich und auf Basis Ihrer individuellen Anforderungen, um in möglichst kurzer Zeit den besten Mitarbeiter für Sie zu finden. Wir verfügen über ausgezeichnete Kontakte und haben über unsere Datenbank Zugriff auf eine Vielzahl von Kandidaten, die wir alle persönlich kennen.



**Ausgezeichnete Vernetzung:** Unsere Berater sind auch innerhalb von Robert Half bestens national und international vernetzt. Das erleichtert und beschleunigt das Finden der für Sie am besten geeigneten Bewerber.



**Rundum-Betreuung:** Speziell Unternehmen mit eingeschränkten Ressourcen fehlen die Möglichkeit und die personelle Ausstattung, viel Zeit und Aufwand in das Recruiting zu investieren. Wir kümmern uns daher um alle Aspekte der Personalsuche – von der Kandidatensuche über die Überprüfung der Referenzen und die Vorauswahl der besten Kandidaten bis hin zu den ersten Bewerbungsgesprächen. So unterstützen wir Sie dabei, Ihren Aufwand gering zu halten.



**Persönliche Beratung:** Natürlich kann man auch einfach online seine Stelle ausschreiben und versuchen, aus den vielen eingehenden Bewerbungen die richtigen Kandidaten herauszufiltern. Kein Online-Tool, keine Software kann aber bieten, was unsere persönliche Beratung Ihnen bringt. Wir legen großen Wert auf den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden und Bewerbern. So können wir individuell auf Ihre Wünsche eingehen und Sie effizient und erfolgreich bei der Personalsuche unterstützen.

roberthalf.at



**rh** Robert Half®