



GEHALTSÜBERSICHT 2017



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
- 13** Sorgen beeinflussen
Leistungsfähigkeit der CFOs
- 14** Gehälter für das Finanz-
und Rechnungswesen

IT-BEREICH

- 19** Beste Chancen für
qualifizierte IT-Experten
- 23** Neue Aufgaben für die IT
- 24** IT-Spezialisten an das
Unternehmen binden
- 25** Gehälter für den IT-Bereich

ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

- 32** Begeehrt: Gute Zeiten für
Fachkräfte in Assistenzberufen
- 35** Mitarbeiterfluktuation:
Fachkräfte offen für Angebote
der Konkurrenz
- 37** Gehälter für Assistenz-
und kaufmännische Berufe
- 42** Personalplanung der Zukunft:
Kampf um die besten Talente
- 45** Eine Zusammenarbeit mit
uns erleichtert Ihnen die
Mitarbeitersuche

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die deutsche Wirtschaft wächst und gleichzeitig sinkt die Arbeitslosenquote. Die Digitalisierung verändert Geschäftsmodelle, Strukturen und das Denken in Unternehmen. Deshalb suchen viele Firmen qualifizierte Fachkräfte, die mit dem technologischen Wandel Schritt halten. Davon gibt es auf dem Arbeitsmarkt jedoch zu wenige, sodass sich Top-Kandidaten ihren Arbeitgeber aussuchen können. Gerade für Branchen wie die IT oder das 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 verhindern Sie, dass Experten aufgrund eines besser bezahlten Jobs zur Konkurrenz wechseln.

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

Alle Ergebnisse aus unseren intensiven 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, den IT-Bereich sowie Assistenz- und kaufmännische Berufe. Wir haben die aktuellen Durchschnittsgehälter von mehr als 100 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 deutsche Durchschnittsgehälter der jeweiligen Branche 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), Chief Information Officers (CIOs), Chief Technology Officers (CTOs) und HR-Manager deutschland- und weltweit zu ihren aktuellen Einschätzungen.

* Die vorliegende Übersicht ist kein verbindlicher Ratgeber für die Zusammenstellung attraktiver Gehaltspakete oder Zusatzleistungen. Robert Half Deutschland GmbH & Co. KG 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.

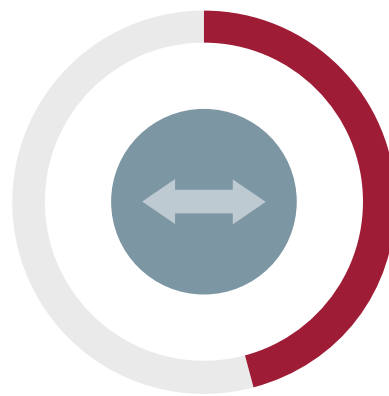
BESTE JOBAUSSICHTEN: TOP-KANDIDATEN HÄNDERINGEND GESUCHT

Die deutsche Wirtschaft wächst und mit ihr die Zahl an Arbeitsplätzen. Gleichzeitig gehen immer mehr Mitarbeiter aus der Babyboomer-Generation der 50er- und 60er-Jahre in Rente. Sie hinterlassen eine Lücke auf dem Arbeitsmarkt. Das sorgt für viele neue und vakante Stellen. 84 % der Unternehmen in Deutschland planen, Fachkräfte zukünftig fest anzustellen.

VON DEN BEFRAGTEN HR-MANAGERN MÖCHTEN ...



38 %
zusätzliche
Arbeitsplätze schaffen



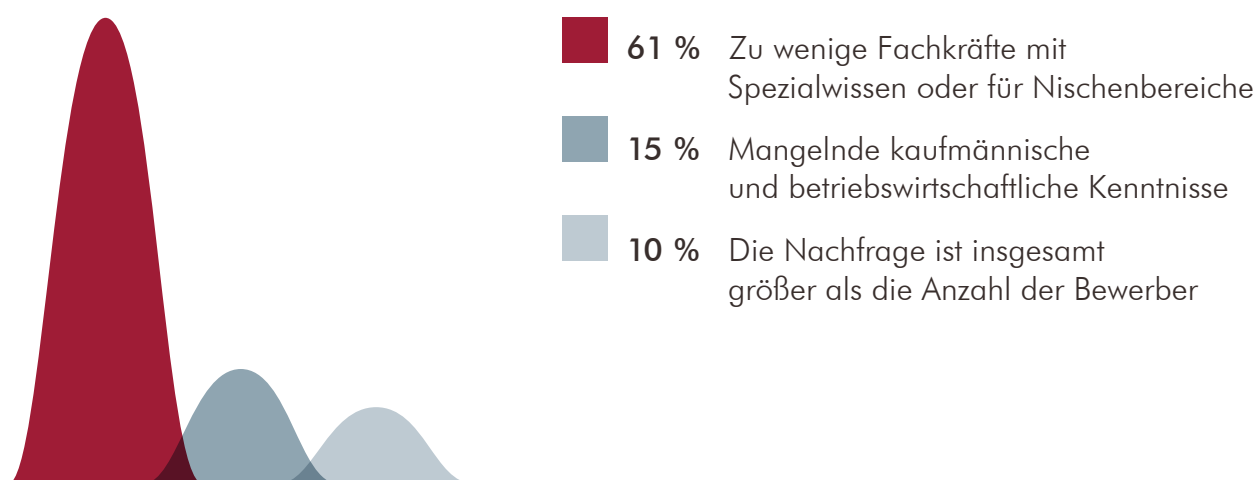
46 %
frei gewordene
Stellen wieder besetzen

Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern stellt Unternehmen vor Herausforderungen: Top-Kräfte sind begehrt und werden händeringend gesucht. Für 94 % der Unternehmen ist es schwierig, qualifizierte Kandidaten zu finden.

Vor allem Fachkräfte mit Spezialwissen und Know-how in Nischenbereichen fehlen auf dem Arbeitsmarkt. Den Bewerbern mangelt es zudem an kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sowie Kommunikationsfähigkeiten und Soft Skills.

HAUPTGRÜNDE, WARUM ES SCHWIERIG IST, QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE ZU FINDEN



Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager

Gleichzeitig haben viele Unternehmen Probleme, ihre Top-Mitarbeiter zu binden: Drei Viertel der deutschen HR-Manager sind besorgt, dass sie ihr Personal im kommenden Jahr an andere Unternehmen verlieren. Top-Kandidaten haben beste Jobaussichten und häufig sogar die Wahl zwischen mehreren Angeboten.

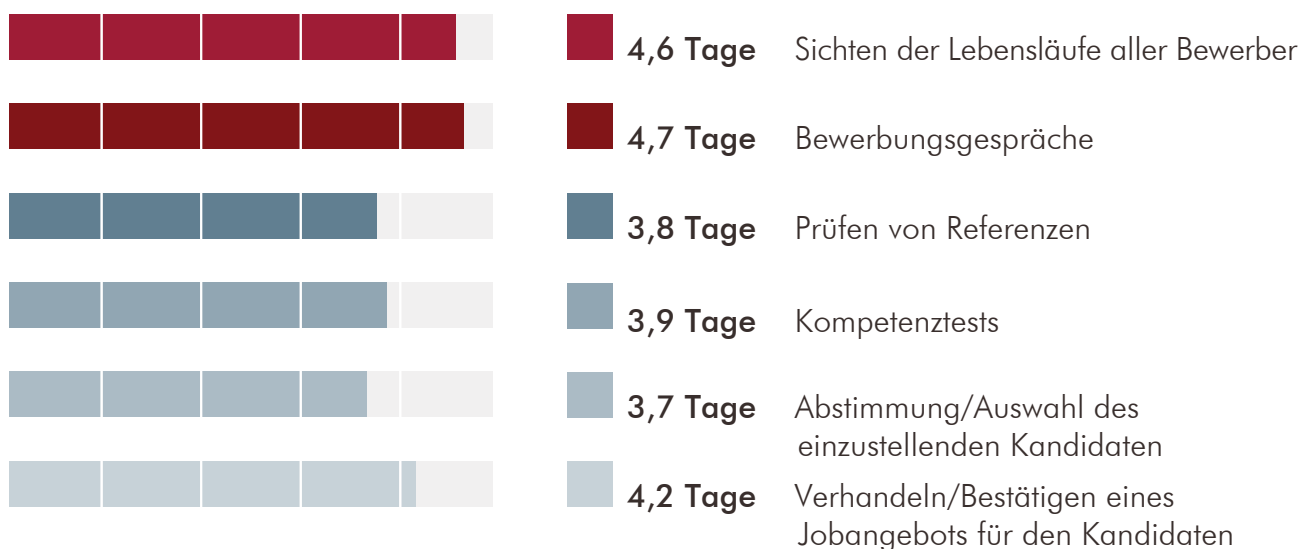
88 % der befragten HR-Manager blicken optimistisch in die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands. Was die Wachstumsperspektiven des eigenen Unternehmens angeht, sind 91 % zuversichtlich. Der Fachkräftemangel könnte sich angesichts der guten Wirtschaftsaussichten jedoch noch verstärken. Immer wichtiger werden für Unternehmen deshalb qualifizierte Mitarbeiter in Zeitarbeit sowie Interim Manager. Sie kompensieren akute Personalengpässe und punkten mit spezialisiertem Know-how.

In Zukunft lohnt es sich für Unternehmen, nicht nur in das Recruiting zu investieren, sondern den eigenen Mitarbeitern gute 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

Unternehmen in Deutschland suchen verstärkt qualifizierte Mitarbeiter. Um die besten Kandidaten auszuwählen, investieren sie viel Zeit: Knapp fünf Tage wenden HR-Manager jeweils auf, um Lebensläufe zu sichten und Bewerbungsgespräche zu führen. Weitere vier 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.

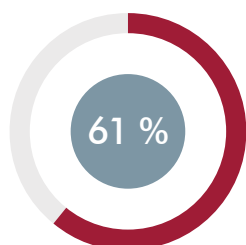
SO LANGE DAUERN DIE REKRUTIERUNGSSCHRITTE BEI DER BESETZUNG OFFENER POSITIONEN



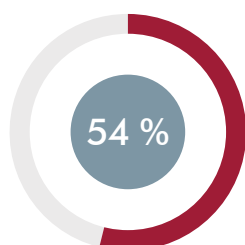
Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: HR-Manager, die den jeweiligen Schritt ohne Personaldienstleister durchführen

Einige Unternehmen verzichten darauf, die Referenzen der Kandidaten zu prüfen (7 %) oder Kompetenztests durchzuführen (14 %) – dennoch verlieren sie wertvolle Zeit: Bei 54 % der Unternehmen dauert der Einstellungsprozess länger als vor drei Jahren.

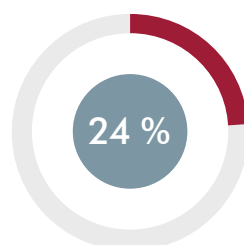
DESHALB DAUERT DER EINSTELLUNGSPROZESS HEUTE LÄNGER ALS VOR DREI JAHREN



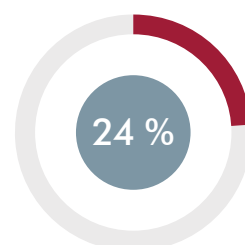
Es ist schwieriger geworden, qualifizierte Kandidaten zu finden



Die Erwartungen der Wunschkandidaten sind gestiegen



Die Anzahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung ist gestiegen



Die Anzahl der Gesprächsrunden ist gestiegen

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: Mehr als die Hälfte der HR-Manager (52 %) hat schon einmal einen qualifizierten Kandidaten an ein anderes Unternehmen verloren.

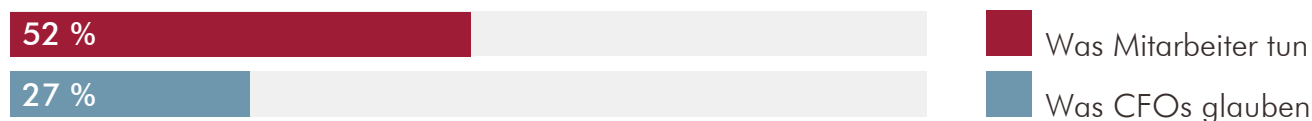
Fachkräftemangel und neue Projekte stellen viele Manager vor die Herausforderung, dass sie sich zusätzlich zu ihrem Alltagsgeschäft ums Recruiting kümmern müssen. Um sie zu entlasten, hilft es, die Bewerbungsrunden zu reduzieren und qualifizierte Fachkräfte auf Zeit einzustellen.

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: Mehr als die Hälfte der deutschen Angestellten (52 %) geht souverän damit um, wenn ihre Gehaltsforderung abgelehnt wird, und wartet bis zum nächsten Mitarbeitergespräch. 37 % der CFOs geben an, dass ihre Mitarbeiter stattdessen nach Zusatzleistungen oder Weiterbildungen fragen.

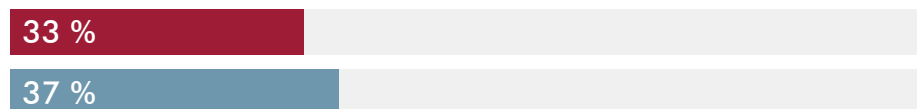
WAS MITARBEITER TUN, WENN SIE DIE GEWÜNSCHTE GEHALTSERHÖHUNG NICHT BEKOMMEN

Bis zum nächsten Gehaltsgespräch warten

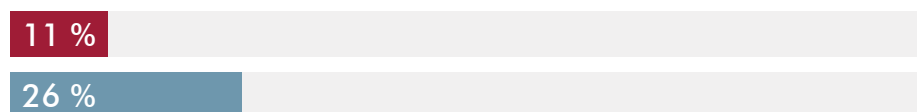


Nach anderen Leistungen fragen

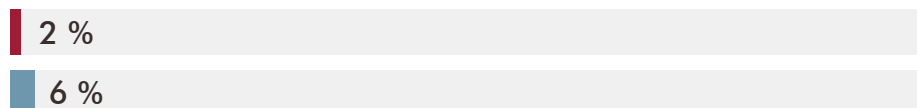
(Zusatzleistungen, Weiterbildung, interne Versetzung mit höherem Gehalt)



Sich in einem anderen Unternehmen bewerben



Sich bei Freunden, Kollegen und/oder dem Partner beschweren



Quellen: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs
Jobstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 1.000 Büroangestellte

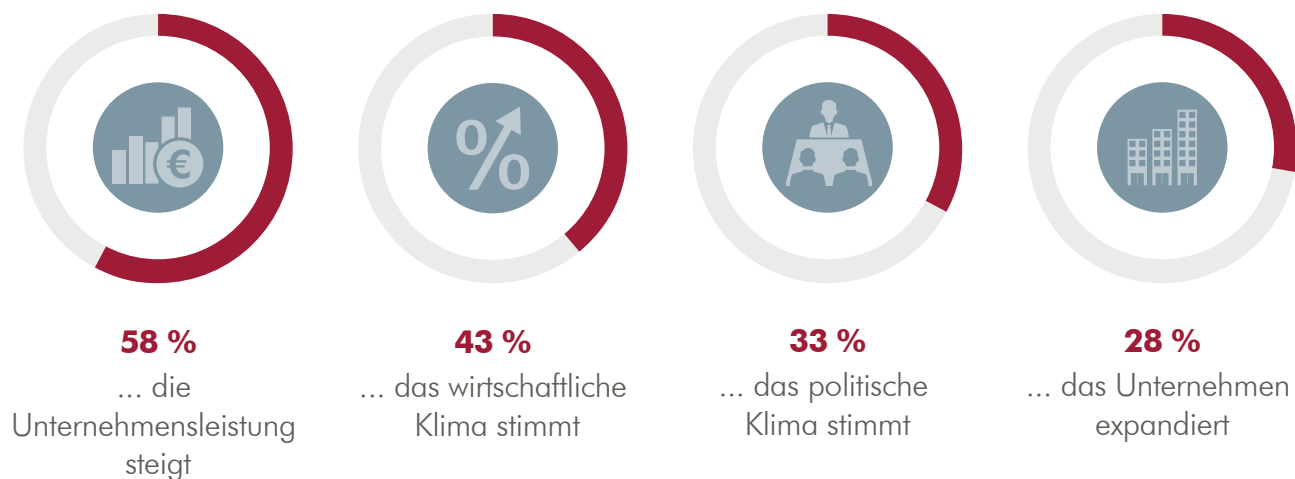
Ob die geforderte Gehaltserhöhung durchgeht, hängt stark vom richtigen Timing ab. Für mehr als ein Viertel der befragten CFOs (26 %) ist der beste Zeitpunkt für eine Gehaltsverhandlung entweder dann,

- wenn ein großes Projekt startet oder
- wenn der Mitarbeiter eine neue Verantwortung übernimmt.

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

Nur 19 % der CFOs geben an, dass sie Gehaltsbudgets erhöhen, um Fachkräfte langfristig zu binden.

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



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 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 extrem niedrig. Gleichzeitig möchte mehr als die Hälfte der deutschen CFOs (51 %) 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. Steht zum Beispiel ein neues Projekt oder eine neue Initiative an, stellen 67 % der CFOs Mitarbeiter ein. Sie verstärken auch ihr Team, um neue Märkte zu erschließen (38 %) oder ihr Produkt- und Leistungsportfolio (37 %) auszubauen.

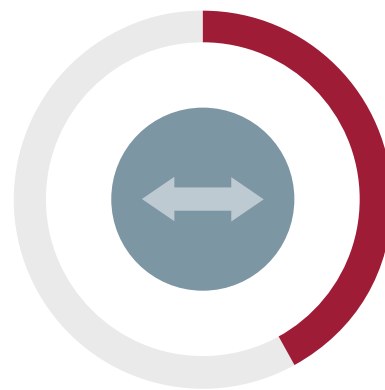
Der Arbeitsmarkt bietet besonders viele Stellen für mittlere Positionen. In diesem Segment suchen Unternehmen dringend nach passenden Talenten. Besonders gefragt sind Kandidaten, die neben Finanzwissen die nötigen IT-Kenntnisse mitbringen – zum Beispiel um ERP-Systeme zu nutzen, die auf dem neuesten technischen Stand sind. Nur so können Unternehmen große und immer komplexer werdende Projekte übersichtlich planen.

86 % der CFOs sind besorgt oder sehr besorgt,
dass ihre Mitarbeiter zur Konkurrenz wechseln

DIE PLÄNE DER CFOS ZUR FESTANSTELLUNG VON FINANZPROFIS



51 %
schaffen
zusätzliche Stellen



42 %
besetzen frei
gewordene Stellen neu

Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs

Vor allem die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt stark: Um zukunftsfähig zu bleiben, muss die Finanzbranche umdenken, Geschäftsmodelle verändern und Prozesse anpassen. Knapp jeder zweite CFO plant, in die Analyse großer Datenmengen zu investieren. Dafür 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: 86 % 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 deutschen 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.

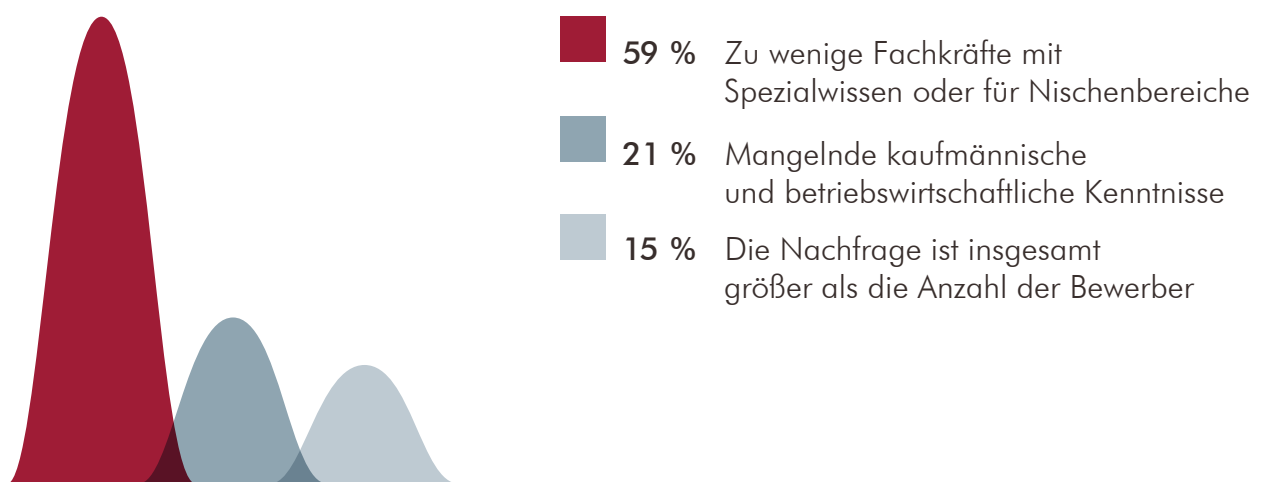
TOP
5

DIE GEFRAGTESTEN JOBS IM FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

- Leiter Finanz- und Rechnungswesen
- Controller
- Bilanzbuchhalter
- Steuerberater
- Kreditoren-/Debitorenbuchhalter

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, da es nicht an den Nachfolger weitergegeben wird.

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



Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs

Obwohl die CFOs Bedenken haben, geeignete Mitarbeiter zu finden, schätzen sie die wirtschaftlichen Aussichten positiv ein: 90 % sind sehr bzw. einigermaßen zuversichtlich, dass ihr Unternehmen im kommenden Jahr wächst.

TOP
3

DAMIT UNTERNEHMEN WEITER WACHSEN KÖNNEN, SIND FOLGENDE FACHKENNTNISSE BESONDERS GEFRAGT

- HGB abschlussicher
- IFRS-Kenntnisse
- Englischkenntnisse

SORGEN BEEINFLUSSEN LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER CFOs

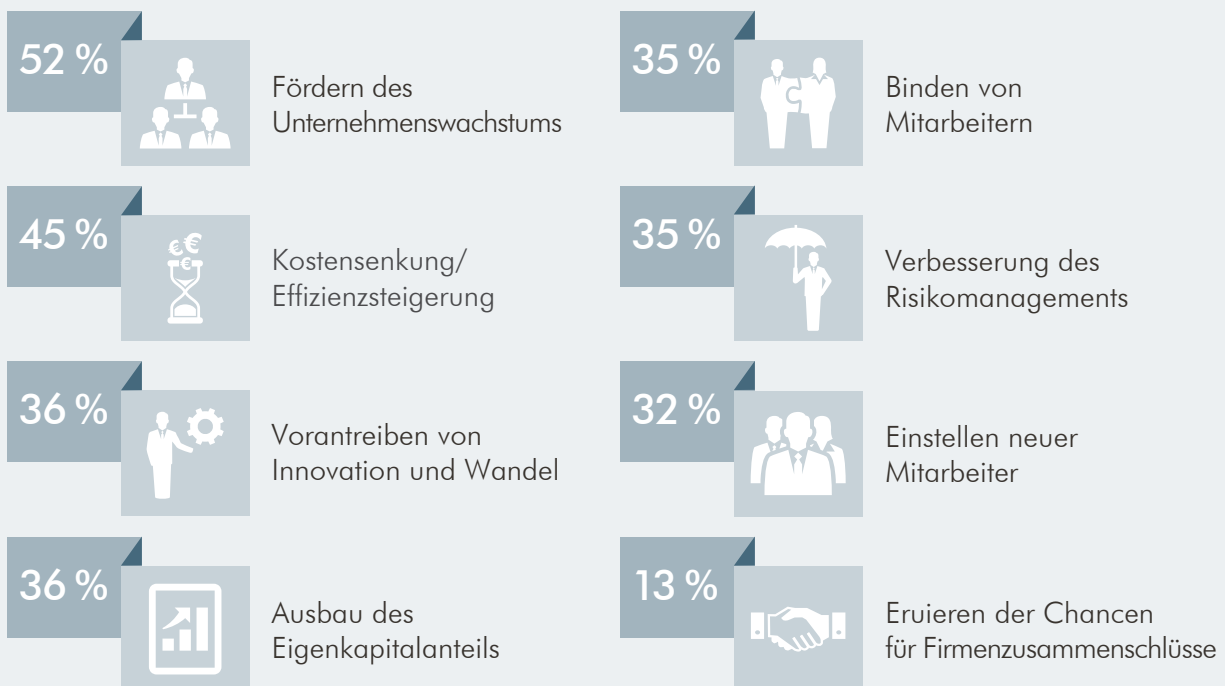
Unternehmen sind auf Experten angewiesen, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten und neue Projekte zu stemmen. Die Anforderungen an qualifizierte Fachkräfte steigen. CFOs wünschen sich Mitarbeiter,

- die selbstbewusst auftreten.
- die Teamplayer sind – und keine Einzelkämpfer.
- die Kommunikationsfähigkeit mitbringen.
- die selbstständig, schnell und genau arbeiten.
- die mitdenken und service- sowie kundenorientiert handeln.

Für CFOs ist es schwierig, Top-Kandidaten mit diesen Eigenschaften für ihr Unternehmen zu gewinnen. Deshalb bereitet der Fachkräftemangel den Finanzchefs die größte Sorge (33 %).

Die Sorgen wirken sich negativ auf das Arbeitspotenzial der Firmen aus: 89 % der befragten CFOs sehen sich in ihrer Produktivität eingeschränkt. Fast genauso viele Finanzchefs (87 %) haben das Gefühl, dass ihre Entscheidungsfähigkeit und Unternehmensleistung sinken könnten.

Diese Top-Prioritäten haben deutsche CFOs für das Jahr 2016



GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

FRANKFURT LIEGT BEI FINANCE-GEHÄLTERN VORN

Das regionale Gehaltsgefüge im Finanz- und Rechnungswesen ist in den vergangenen Monaten stabil geblieben. In den Städten Frankfurt, München und Stuttgart liegen die Gehälter deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Spitzenreiter bei Finance-Gehältern ist wie schon in den vergangenen Jahren die Finanzmetropole Frankfurt. Mit unterdurchschnittlichen Gehältern müssen Finanzfachkräfte in Berlin, Essen und Mannheim rechnen.



GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Die zuversichtliche Zukunftsprognose der Finanzchefs und das wirtschaftliche Wachstum wirken sich positiv auf die zu erwartenden Gehälter im Finanz- und Rechnungswesen aus. Mehr als die Hälfte der CFOs (54 %) nimmt an, dass die Löhne für bestehende Mitarbeiter steigen werden. Ein etwas geringerer Anteil (46 %) geht von gleichbleibenden Gehältern aus. Mehr als ein Viertel der Finanzverantwortlichen (26 %) rechnet zudem mit mehr Bonuszahlungen.

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
RECHNUNGSWESEN				
Sachbearbeiter Buchhaltung	0-2 Jahre	31.250 € - 35.250 €	31.500 € - 35.500 €	0,9 %
	3-5 Jahre	34.500 € - 39.500 €	35.000 € - 40.000 €	1,4 %
	6-9 Jahre	39.500 € - 48.250 €	40.000 € - 48.750 €	1,1 %
Kreditoren-/Debitorenbuchhalter	0-2 Jahre	31.250 € - 35.750 €	31.500 € - 36.000 €	0,5 %
	3-5 Jahre	35.750 € - 41.750 €	36.250 € - 42.250 €	1,2 %
	6-9 Jahre	41.000 € - 45.500 €	41.500 € - 46.000 €	1,0 %
	10-15 Jahre	44.250 € - 50.500 €	44.750 € - 51.000 €	1,2 %
	> 15 Jahre	> 50.250 €	> 50.750 €	1,0 %
Anlagenbuchhalter	0-2 Jahre	32.000 € - 35.500 €	32.250 € - 35.750 €	0,8 %
	3-5 Jahre	35.000 € - 39.750 €	35.500 € - 41.250 €	1,1 %
	6-9 Jahre	39.250 € - 47.250 €	39.750 € - 48.000 €	1,5 %
	10-15 Jahre	46.750 € - 49.750 €	47.500 € - 50.500 €	1,5 %
	> 15 Jahre	> 49.750 €	> 50.250 €	1,2 %
Lohn- und Gehaltsbuchhalter	0-2 Jahre	33.250 € - 38.250 €	33.750 € - 38.750 €	1,5 %
	3-5 Jahre	38.250 € - 44.250 €	39.000 € - 45.250 €	2,2 %
	6-9 Jahre	43.500 € - 48.750 €	44.500 € - 49.750 €	2,2 %
	10-15 Jahre	47.500 € - 54.750 €	48.250 € - 55.750 €	1,7 %
	> 15 Jahre	> 52.500 €	> 53.500 €	1,9 %
Finanzbuchhalter	0-2 Jahre	34.000 € - 38.000 €	34.250 € - 38.250 €	0,7 %
	3-5 Jahre	37.750 € - 44.000 €	38.250 € - 44.500 €	1,4 %
	6-9 Jahre	42.000 € - 48.000 €	42.750 € - 48.750 €	1,5 %
	10-15 Jahre	46.750 € - 53.500 €	47.250 € - 54.250 €	1,3 %
	> 15 Jahre	> 53.500 €	> 54.250 €	1,4 %
Hauptbuchhalter	0-2 Jahre	41.750 € - 45.250 €	42.250 € - 45.750 €	1,1 %
	3-5 Jahre	44.750 € - 50.500 €	45.500 € - 51.250 €	1,7 %
	6-9 Jahre	49.500 € - 55.500 €	50.250 € - 56.250 €	1,6 %
	10-15 Jahre	55.000 € - 59.500 €	55.750 € - 60.250 €	1,4 %
	> 15 Jahre	> 59.000 €	> 59.750 €	1,4 %
Alleinbuchhalter	0-2 Jahre	41.500 € - 45.500 €	42.000 € - 46.000 €	0,8 %
	3-5 Jahre	45.500 € - 51.500 €	46.000 € - 52.250 €	1,2 %
	6-9 Jahre	51.000 € - 56.000 €	51.750 € - 57.000 €	1,6 %
	10-15 Jahre	56.000 € - 61.750 €	57.000 € - 62.750 €	1,7 %
	> 15 Jahre	> 61.000 €	> 62.000 €	1,8 %

GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
RECHNUNGSWESEN				
Bilanzbuchhalter	0-2 Jahre	44.500 € - 49.000 €	45.000 € - 49.500 €	1,0 %
	3-5 Jahre	48.500 € - 56.000 €	49.250 € - 57.000 €	1,6 %
	6-9 Jahre	54.500 € - 63.500 €	55.250 € - 64.250 €	1,2 %
	10-15 Jahre	61.500 € - 68.250 €	62.250 € - 69.250 €	1,3 %
	> 15 Jahre	> 66.750 €	> 67.500 €	1,1 %
Financial Analyst	0-2 Jahre	48.250 € - 53.250 €	48.500 € - 53.500 €	0,6 %
	3-5 Jahre	54.000 € - 68.250 €	54.250 € - 68.750 €	0,6 %
	6-9 Jahre	65.250 € - 75.500 €	66.000 € - 76.250 €	1,0 %
	10-15 Jahre	74.500 € - 79.500 €	75.250 € - 80.250 €	0,9 %
	> 15 Jahre	> 77.000 €	> 77.500 €	0,7 %
Internationaler Bilanzbuchhalter	0-2 Jahre	48.750 € - 53.250 €	49.750 € - 54.500 €	2,1 %
	3-5 Jahre	53.250 € - 59.000 €	54.500 € - 60.500 €	2,5 %
	6-9 Jahre	58.500 € - 68.250 €	59.250 € - 69.250 €	1,5 %
	10-15 Jahre	67.250 € - 72.750 €	69.000 € - 74.750 €	2,6 %
	> 15 Jahre	> 72.000 €	> 74.000 €	2,7 %
MANAGEMENT				
Leiter Buchhaltung	3-5 Jahre	61.750 € - 71.750 €	62.500 € - 72.500 €	1,2 %
	6-9 Jahre	71.000 € - 82.250 €	71.750 € - 83.250 €	1,1 %
	10-15 Jahre	79.000 € - 95.750 €	80.000 € - 97.000 €	1,2 %
	> 15 Jahre	> 93.000 €	> 93.750 €	0,7 %
Leiter Rechnungswesen	3-5 Jahre	64.000 € - 75.750 €	64.750 € - 76.500 €	1,0 %
	6-9 Jahre	74.250 € - 87.500 €	75.250 € - 88.750 €	1,3 %
	10-15 Jahre	85.000 € - 100.750 €	86.250 € - 102.250 €	1,4 %
	> 15 Jahre	> 98.750 €	> 100.250 €	1,6 %
Leiter Controlling	3-5 Jahre	72.250 € - 82.250 €	73.500 € - 83.750 €	1,7 %
	6-9 Jahre	81.250 € - 96.250 €	82.500 € - 97.750 €	1,5 %
	10-15 Jahre	95.250 € - 110.500 €	97.250 € - 113.000 €	2,2 %
	> 15 Jahre	> 108.500 €	> 111.000 €	2,3 %
Leiter Treasury	3-5 Jahre	85.000 € - 132.000 €	85.750 € - 133.250 €	0,9 %
	6-9 Jahre	123.000 € - 138.250 €	124.000 € - 139.500 €	0,9 %
	> 10 Jahre	> 133.000 €	> 134.500 €	1,0 %
Leiter Finanzen	6-9 Jahre	96.250 € - 124.000 €	97.250 € - 125.500 €	1,1 %
	10-15 Jahre	118.750 € - 139.750 €	119.750 € - 141.000 €	0,9 %
	> 15 Jahre	> 135.000 €	> 136.500 €	1,1 %
Chief Financial Officer (CFO)	6-9 Jahre	126.750 € - 212.500 €	126.750 € - 212.500 €	0,0 %
	> 10 Jahre	> 207.500 €	> 209.250 €	0,8 %

GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
CONTROLLING				
(Junior-)Controller	0-2 Jahre	38.000 € - 46.250 €	38.250 € - 46.500 €	0,3 %
	3-5 Jahre	45.750 € - 66.000 €	46.250 € - 66.500 €	0,9 %
	6-9 Jahre	64.500 € - 77.750 €	65.000 € - 78.250 €	0,7 %
Senior-Controller	6-9 Jahre	67.000 € - 83.750 €	67.500 € - 84.250 €	0,5 %
	10-15 Jahre	80.000 € - 101.500 €	80.750 € - 102.500 €	0,9 %
	> 15 Jahre	> 97.000 €	> 97.500 €	0,5 %
Vertriebscontroller	0-2 Jahre	39.000 € - 44.500 €	39.500 € - 45.000 €	1,2 %
	3-5 Jahre	45.750 € - 56.500 €	46.250 € - 57.250 €	1,2 %
	6-9 Jahre	57.000 € - 68.750 €	57.750 € - 69.500 €	1,1 %
	10-15 Jahre	64.500 € - 77.000 €	65.250 € - 77.750 €	1,1 %
	> 15 Jahre	> 72.250 €	> 73.000 €	0,8 %
Werks-/Produktionscontroller	0-2 Jahre	41.500 € - 48.500 €	42.500 € - 49.750 €	2,3 %
	3-5 Jahre	49.500 € - 62.750 €	50.500 € - 64.000 €	2,0 %
	6-9 Jahre	63.000 € - 76.000 €	64.500 € - 78.000 €	2,5 %
	10-15 Jahre	72.500 € - 91.000 €	74.250 € - 93.250 €	2,5 %
	> 15 Jahre	> 84.500 €	> 86.750 €	2,6 %
HR-Controller	3-5 Jahre	46.750 € - 58.750 €	47.250 € - 59.250 €	0,8 %
	6-9 Jahre	56.750 € - 66.750 €	57.500 € - 67.500 €	1,1 %
	10-15 Jahre	67.750 € - 83.750 €	68.500 € - 84.500 €	1,0 %
	> 15 Jahre	> 83.750 €	> 84.500 €	0,9 %
Einkaufscontroller	3-5 Jahre	48.250 € - 61.500 €	48.750 € - 62.000 €	0,8 %
	6-9 Jahre	63.500 € - 77.250 €	64.000 € - 77.750 €	0,8 %
	10-15 Jahre	78.750 € - 95.500 €	79.250 € - 96.250 €	0,7 %
	> 15 Jahre	> 90.750 €	> 91.500 €	0,7 %
IT-Controller	3-5 Jahre	48.500 € - 62.000 €	49.250 € - 63.000 €	1,6 %
	6-9 Jahre	60.750 € - 74.750 €	61.750 € - 76.000 €	1,7 %
	10-15 Jahre	75.750 € - 99.000 €	77.250 € - 101.000 €	1,9 %
	> 15 Jahre	> 90.000 €	> 91.750 €	1,9 %
Corporate Controller	3-5 Jahre	50.500 € - 62.000 €	51.250 € - 63.000 €	1,4 %
	6-9 Jahre	60.250 € - 76.500 €	61.000 € - 77.500 €	1,2 %
	10-15 Jahre	71.500 € - 92.500 €	72.500 € - 93.750 €	1,2 %
	> 15 Jahre	> 91.500 €	> 92.500 €	1,0 %
Financial Controller	3-5 Jahre	53.500 € - 69.250 €	53.750 € - 69.750 €	0,6 %
	6-9 Jahre	68.500 € - 83.750 €	69.000 € - 84.250 €	0,5 %
	10-15 Jahre	84.250 € - 101.500 €	84.750 € - 102.250 €	0,6 %
	> 15 Jahre	> 96.750 €	> 97.250 €	0,5 %
Beteiligungscontroller	3-5 Jahre	56.750 € - 72.500 €	57.250 € - 73.250 €	1,0 %
	6-9 Jahre	68.000 € - 84.250 €	68.500 € - 85.000 €	0,8 %
	10-15 Jahre	84.750 € - 107.250 €	85.500 € - 108.250 €	0,9 %
	> 15 Jahre	> 104.750 €	> 106.000 €	1,1 %

GEHÄLTER FÜR DAS FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
TREASURY				
(Junior-)Treasurer	0-2 Jahre	44.000 € - 51.000 €	44.250 € - 51.250 €	0,5 %
	3-5 Jahre	50.500 € - 77.000 €	51.000 € - 77.750 €	0,9 %
Senior-Treasurer	6-9 Jahre	72.250 € - 88.000 €	72.250 € - 88.000 €	0,0 %
	10-15 Jahre	84.750 € - 106.000 €	84.750 € - 106.000 €	0,0 %
	> 15 Jahre	> 104.000 €	> 104.000 €	0,0 %
STEUERN				
Steuerfachangestellter	0-2 Jahre	31.750 € - 38.250 €	32.000 € - 38.500 €	0,8 %
	3-5 Jahre	37.250 € - 45.750 €	37.500 € - 46.000 €	0,6 %
	6-9 Jahre	43.750 € - 50.000 €	44.250 € - 50.500 €	1,2 %
	> 10 Jahre	> 46.750 €	> 47.500 €	1,5 %
Steuerassistent	0-2 Jahre	32.500 € - 45.500 €	32.750 € - 45.750 €	0,7 %
	3-5 Jahre	43.750 € - 50.750 €	44.000 € - 51.250 €	0,8 %
	6-9 Jahre	50.500 € - 56.750 €	51.000 € - 57.250 €	0,9 %
	> 10 Jahre	> 56.250 €	> 57.000 €	1,2 %
Wirtschaftsprüfungsassistent	0-2 Jahre	35.500 € - 46.500 €	36.000 € - 47.250 €	1,5 %
	3-5 Jahre	41.500 € - 56.750 €	42.250 € - 57.750 €	1,7 %
	6-9 Jahre	51.500 € - 66.500 €	52.500 € - 68.000 €	2,1 %
	> 10 Jahre	> 61.750 €	> 62.750 €	1,7 %
Steuerfachwirt	0-2 Jahre	40.250 € - 45.500 €	41.000 € - 46.250 €	1,7 %
	3-5 Jahre	44.750 € - 54.000 €	45.500 € - 55.000 €	1,7 %
	6-9 Jahre	53.000 € - 60.500 €	53.750 € - 61.250 €	1,4 %
	> 10 Jahre	> 58.500 €	> 59.250 €	1,2 %
Steuerberater	3-5 Jahre	63.000 € - 71.000 €	65.000 € - 72.500 €	2,2 %
	6-9 Jahre	71.000 € - 88.750 €	72.500 € - 90.750 €	2,1 %
	10-15 Jahre	86.750 € - 117.500 €	88.000 € - 119.250 €	1,5 %
	> 15 Jahre	> 112.500 €	> 113.750 €	1,1 %
Wirtschaftsprüfer	6-9 Jahre	91.500 € - 113.500 €	92.250 € - 114.500 €	0,9 %
	10-15 Jahre	99.250 € - 130.000 €	100.500 € - 131.500 €	1,1 %
	> 15 Jahre	> 128.500 €	> 130.250 €	1,3 %



IT-BEREICH

BESTE CHANCEN FÜR QUALIFIZIERTE IT-EXPERTEN

Die IT-Branche ist der „Hidden Champion“ der deutschen Wirtschaft: IT-Experten forschen und entwickeln hierzulande auf hohem Niveau – und machen Deutschland zum viertgrößten Exportland von Software und IT-Dienstleistungen. Dadurch hat die Branche einen Anteil von 40 % am Wirtschaftswachstum.*

Der Fortschritt zeigt sich auch in Unternehmen: Die Digitalisierung schreitet voran und verändert Abläufe und Strukturen in den IT-Abteilungen. Bisher haben die einzelnen Firmenbereiche ihre Arbeitsfelder klar voneinander getrennt. Mittlerweile vernetzen sich die unterschiedlichen Teams miteinander und nutzen Synergien. Für die Mitarbeiter bedeutet das: Fachwissen alleine reicht nicht. Gefragt sind IT-Spezialisten, die sich mit Kollegen austauschen – und sich zwischen den Schnittstellen sicher bewegen.

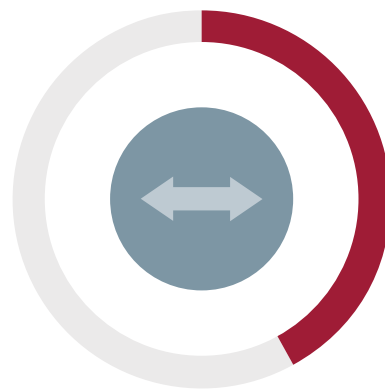
Um die wachsenden Anforderungen zu bewältigen, planen viele Unternehmen, neue Arbeitsplätze im IT-Bereich zu schaffen und frei gewordene Positionen zu besetzen: Insgesamt nehmen sich 87 % der CIOs und CTOs vor, in diesem Jahr Fachkräfte einzustellen.

* http://www.internationaltradenews.com/interviews/german_it_sector_is_a_hidden_champion/

SO SCHAUEN DIE PLÄNE VON CIOs UND CTOs ZUR FESTANSTELLUNG VON IT-PROFIS AUS



45 %
schaffen
zusätzliche Stellen



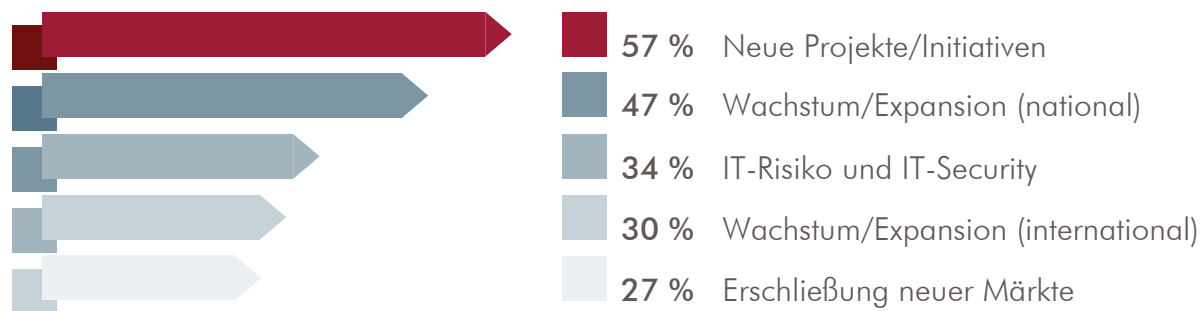
42 %
besetzen frei
gewordene Stellen neu

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CIOs und CTOs

76 % der CIOs und CTOs sind besorgt oder sehr besorgt,
dass ihre Mitarbeiter zur Konkurrenz wechseln

Werden in einem Unternehmen neue Projekte und Initiativen ins Leben gerufen, benötigt die IT-Abteilung Unterstützung. Weitere Stellen werden geschaffen, wenn das Unternehmen expandiert oder um die Bereiche IT-Risiko und IT-Security zu stärken.

HAUPTGRÜNDE FÜR DIE ERHÖHUNG DER ANZAHL FESTANGESTELLTER IT-MITARBEITER

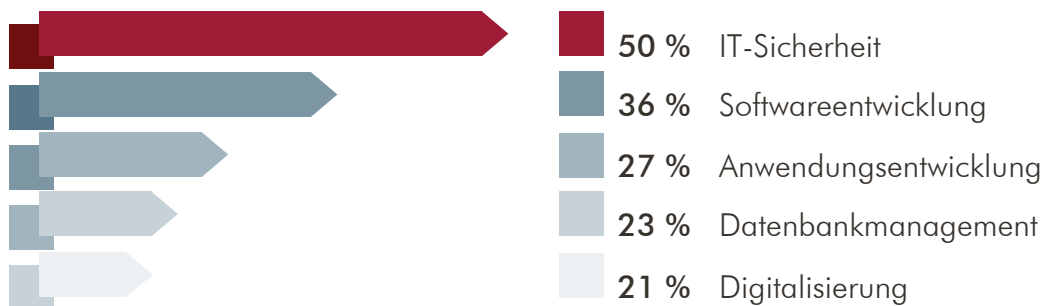


Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CIOs und CTOs, Mehrfachnennungen möglich

Fast alle Unternehmen haben Schwierigkeiten, vakante Positionen mit geeigneten Mitarbeitern zu besetzen. Das liegt unter anderem daran, dass die Fachkräfte immer spezialisierter arbeiten. Von diesen qualifizierten Experten gibt es auf dem Arbeitsmarkt zu wenige.

Das hat zur Folge, dass sich Top-Kandidaten zwischen mehreren Jobangeboten entscheiden können. Für Bewerber bedeutet das: Da die Nachfrage nach geeigneten Kandidaten hoch ist, bieten Unternehmen Top-Konditionen. Netzwerkadministratoren und Web-Entwickler sind besonders begehrt auf dem Arbeitsmarkt.

FÜR DIESE FUNKTIONSBEREICHE IST DIE MITARBEITERSUCHE EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CIOs und CTOs, Mehrfachnennungen möglich

TOP
6

FOLGENDE FACHKENNTNISSE VERSCHAFFEN BEWERBERN EINEN DEUTLICHEN VORTEIL

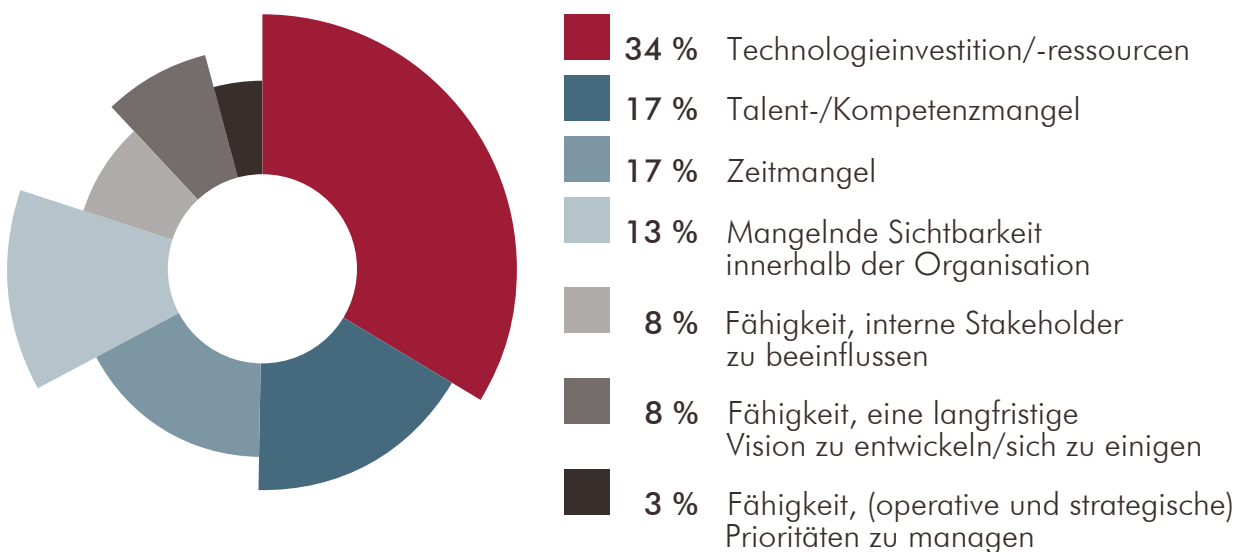
- Infrastruktur
- Virtualisierung
- C#, C++
- Java- und Webentwicklung
- PHP
- Linux

NEUE AUFGABEN FÜR DIE IT

Der IT-Bereich übernimmt im Unternehmen mehr und mehr die Rolle eines Business-Partners. Das bedeutet eine wachsende Verantwortung für die IT-Abteilung. Die Mitarbeiter können nicht nur in ihrem eigenen Bereich Veränderungen anstoßen, sondern haben oft Einfluss darauf, in welche Richtung sich das gesamte Unternehmen entwickelt.

Diese Veränderungen bringen neue Aufgaben mit sich. Als größte Herausforderung sehen CIOs und CTOs die Investition in neue Technologien und ihre Ressourcen.

DAS SIND DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE IT ALS BUSINESS-PARTNER



Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 CIOs und CTOs

Die Mitarbeiter und Technologie-Verantwortlichen benötigen zusätzlich zu ihren fachlichen Kenntnissen soziale Kompetenzen. Am wichtigsten sind den IT-Verantwortlichen analytische Fähigkeiten (54 %), gefolgt von Führungskompetenz (52 %) und Kommunikationsfähigkeit (49 %). Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern legen IT-Verantwortliche immer mehr Wert darauf, dass die Bewerber die geforderten Soft Skills mitbringen.

Die befragten CIOs und CTOs halten die gleichen Eigenschaften auch für den beruflichen Alltag der Manager für relevant – jedoch in einer etwas anderen Reihenfolge: An erster Stelle heben sie die Kommunikationsfähigkeit hervor (61 %), auf Platz zwei bleibt die Führungskompetenz (55 %) und die analytische Fähigkeit rutscht auf Platz drei (37 %).

IT-SPEZIALISTEN AN DAS UNTERNEHMEN BINDEN

CIOs und CTOs geben eine positive Prognose für die Zukunft ab: 90 % sind zuversichtlich, dass die deutsche Wirtschaft wächst und 91 % sehen auch für das eigene Unternehmen gute bis sehr gute Entwicklungschancen. Je besser die wirtschaftliche Lage in Deutschland aussieht, desto schwieriger ist es jedoch, qualifizierte IT-Mitarbeiter zu finden – und an das eigene Unternehmen zu binden. Das erhöht den Wettbewerb um die gut ausgebildeten Kandidaten.

Konkurrierende Unternehmen sind an IT-Profis aus anderen Unternehmen interessiert und machen ihnen attraktive Angebote, um sie abzuwerben. Dieser Gefahr sind sich 76 % der befragten CIOs und CTOs bewusst. Sie versuchen deshalb, die gefragten Arbeitskräfte an ihr Unternehmen zu binden. Grundvoraussetzung dafür, dass Spezialisten im Unternehmen bleiben, ist eine marktübliche Bezahlung, denn mehr als die Hälfte der deutschen Angestellten (61 %) würde für ein höheres Gehalt den Job wechseln.

Nach einer Gehaltserhöhung stehen ein angenehmes Arbeitsklima und eine ausgeglichene Work-Life-Balance ganz oben auf der Wunschliste der Kandidaten. Faktoren wie Benefits und eine verbindliche Unternehmenskultur spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle, um als Arbeitgeber für die Mitarbeiter attraktiv zu bleiben. Deshalb ist es extrem wichtig, dass CIOs und CTOs die Wünsche ihrer Angestellten kennen und darauf eingehen.

TOP 3

TOP-3-GRÜNDE, WARUM ANGESTELLTE IHREN ARBEITGEBER WECHSELN WÜRDEN

Höheres Gehalt	61 %
Bessere Unternehmenskultur/besseres Arbeitsklima	12 %
Bessere Work-Life-Balance	12 %

Quelle: Jobstudie 2015 von Robert Half, Befragte: 1.000 Büroangestellte

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

IN BERLIN SIND IT-GEHÄLTER UNTERDURCHSCHNITTlich

Im IT-Bereich sind die regionalen Unterschiede bei den Gehältern enorm. Während Mitarbeiter an wirtschaftsstarken Standorten wie Frankfurt, Stuttgart und München überdurchschnittlich gut verdienen, müssen sich Berliner IT-Fachkräfte mit 88 % des deutschlandweiten Durchschnitts begnügen. Düsseldorf liegt mit den IT-Gehältern genau im deutschen Mittel.



GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Die Anforderungen an die IT-Mitarbeiter wachsen – ihr Einkommen steigt jedoch nicht zwangsläufig: Mehr als die Hälfte der CIOs und CTOs geht davon aus, dass sich die Gehälter in ihrer Abteilung nicht verändern werden (54 %). 46 % der Befragten rechnen in diesem Jahr mit Lohnerhöhungen.

Zusätzlich zu ihrem regulären Monatsgehalt erhalten viele IT-Mitarbeiter Boni. In jedem fünften Unternehmen steigen diese Sonderzahlungen im kommenden Jahr an. In 57 % der Fälle bleiben sie allerdings unverändert.

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
FÜHRUNGSKRÄFTE				
Leiter Support	0-2 Jahre	49.250 € - 56.250 €	50.000 € - 57.000 €	1,4 %
	3-5 Jahre	54.250 € - 66.250 €	55.000 € - 67.000 €	1,2 %
	6-9 Jahre	67.000 € - 78.500 €	67.500 € - 79.000 €	0,7 %
	> 10 Jahre	> 76.000 €	> 76.500 €	0,7 %
Leiter Infrastruktur	0-2 Jahre	55.000 € - 64.250 €	55.750 € - 65.250 €	1,5 %
	3-5 Jahre	62.750 € - 75.500 €	63.750 € - 76.750 €	1,5 %
	6-9 Jahre	74.000 € - 88.250 €	74.500 € - 89.000 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 87.500 €	> 88.250 €	0,8 %
IT-Teamleiter	0-2 Jahre	56.500 € - 66.250 €	57.250 € - 67.250 €	1,3 %
	3-5 Jahre	64.750 € - 76.000 €	65.500 € - 77.000 €	1,3 %
	6-9 Jahre	74.500 € - 92.250 €	75.000 € - 92.750 €	0,5 %
	> 10 Jahre	> 91.250 €	> 91.750 €	0,5 %
IT-Projektleiter	0-2 Jahre	55.500 € - 65.750 €	56.000 € - 66.500 €	1,1 %
	3-5 Jahre	62.250 € - 76.750 €	63.000 € - 77.500 €	1,1 %
	6-9 Jahre	74.750 € - 93.000 €	75.500 € - 93.750 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 91.000 €	> 92.000 €	1,1 %
Leiter Entwicklung	0-2 Jahre	58.250 € - 69.250 €	59.750 € - 71.000 €	2,4 %
	3-5 Jahre	67.250 € - 84.000 €	68.750 € - 85.750 €	2,2 %
	6-9 Jahre	79.750 € - 101.000 €	81.000 € - 102.500 €	1,5 %
	> 10 Jahre	> 98.750 €	> 100.250 €	1,5 %
Leiter Quality-Management	0-2 Jahre	54.750 € - 68.000 €	55.250 € - 68.750 €	1,0 %
	3-5 Jahre	65.250 € - 81.500 €	66.000 € - 82.250 €	1,0 %
	6-9 Jahre	74.500 € - 98.750 €	75.000 € - 99.500 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 98.750 €	> 99.500 €	0,8 %
Leiter IT	0-2 Jahre	63.750 € - 76.000 €	65.250 € - 77.750 €	2,4 %
	3-5 Jahre	73.000 € - 93.500 €	74.500 € - 95.500 €	2,1 %
	6-9 Jahre	84.500 € - 118.250 €	86.000 € - 120.250 €	1,7 %
	> 10 Jahre	> 113.500 €	> 115.000 €	1,3 %

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
MANAGEMENT				
Chief Security Officer (CSO)	3-5 Jahre	79.750 € - 97.750 €	81.000 € - 99.000 €	1,4 %
	6-9 Jahre	95.750 € - 132.250 €	97.250 € - 134.500 €	1,6 %
	10-15 Jahre	126.000 € - 156.500 €	128.250 € - 159.250 €	1,8 %
	> 15 Jahre	> 145.250 €	> 146.000 €	0,5 %
Chief Information Officer (CIO)	3-5 Jahre	88.000 € - 108.500 €	89.250 € - 110.000 €	1,4 %
	6-9 Jahre	105.500 € - 145.250 €	107.000 € - 147.250 €	1,4 %
	10-15 Jahre	136.000 € - 178.000 €	137.500 € - 179.750 €	1,0 %
	> 15 Jahre	> 171.750 €	> 172.750 €	0,6 %
BERATUNG				
IT-Betreuer	0-2 Jahre	35.000 € - 40.000 €	35.750 € - 41.000 €	2,4 %
	3-5 Jahre	40.000 € - 48.750 €	41.000 € - 50.000 €	2,4 %
	6-9 Jahre	48.750 € - 58.750 €	50.000 € - 60.250 €	2,4 %
	> 10 Jahre	> 58.750 €	> 59.500 €	1,4 %
IT-Consultant	0-2 Jahre	40.500 € - 47.500 €	41.250 € - 48.500 €	1,9 %
	3-5 Jahre	47.000 € - 62.250 €	48.000 € - 63.500 €	2,0 %
	6-9 Jahre	62.250 € - 85.000 €	63.250 € - 86.250 €	1,4 %
	> 10 Jahre	> 85.000 €	> 86.000 €	1,0 %
IT-Projektmanager	0-2 Jahre	49.500 € - 61.750 €	50.000 € - 62.500 €	1,0 %
	3-5 Jahre	59.750 € - 69.750 €	60.500 € - 70.750 €	1,3 %
	6-9 Jahre	67.750 € - 83.000 €	68.750 € - 84.000 €	1,3 %
	> 10 Jahre	> 82.000 €	> 83.000 €	1,0 %
ANWENDUNGSENTWICKLUNG				
Datenbankentwickler	0-2 Jahre	42.500 € - 49.750 €	43.750 € - 51.000 €	2,7 %
	3-5 Jahre	47.750 € - 58.750 €	49.000 € - 60.250 €	2,7 %
	6-9 Jahre	60.750 € - 75.500 €	62.250 € - 77.250 €	2,3 %
	> 10 Jahre	> 73.500 €	> 75.000 €	2,0 %
Anwendungsentwickler	0-2 Jahre	44.750 € - 52.750 €	45.500 € - 53.750 €	1,8 %
	3-5 Jahre	51.750 € - 61.000 €	52.750 € - 62.000 €	1,8 %
	6-9 Jahre	60.750 € - 74.500 €	62.000 € - 76.000 €	1,9 %
	> 10 Jahre	> 73.500 €	> 75.000 €	2,0 %

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
DATENBANKADMINISTRATION				
Business-Analyst	0-2 Jahre	41.000 € - 47.000 €	41.500 € - 47.500 €	1,1 %
	3-5 Jahre	46.500 € - 56.750 €	47.000 € - 57.500 €	1,1 %
	6-9 Jahre	56.750 € - 75.250 €	57.250 € - 76.000 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 75.250 €	> 76.000 €	0,8 %
Data-Analyst	0-2 Jahre	41.000 € - 47.250 €	41.250 € - 47.750 €	0,8 %
	3-5 Jahre	47.250 € - 56.250 €	47.750 € - 56.750 €	0,8 %
	6-9 Jahre	55.250 € - 72.500 €	55.750 € - 73.000 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 67.500 €	> 68.000 €	0,8 %
Datenbankadministrator	0-2 Jahre	41.250 € - 46.250 €	42.250 € - 47.500 €	2,4 %
	3-5 Jahre	46.250 € - 55.500 €	47.000 € - 56.500 €	1,9 %
	6-9 Jahre	55.250 € - 71.500 €	56.250 € - 72.750 €	1,7 %
	> 10 Jahre	> 68.500 €	> 69.500 €	1,3 %
Business Intelligence Analyst	0-2 Jahre	43.000 € - 49.250 €	43.500 € - 50.000 €	1,3 %
	3-5 Jahre	47.250 € - 58.250 €	48.000 € - 59.250 €	1,6 %
	6-9 Jahre	59.250 € - 75.500 €	60.250 € - 76.750 €	1,6 %
	> 10 Jahre	> 73.500 €	> 74.750 €	1,6 %
Data-Warehouse-Manager	0-2 Jahre	48.250 € - 56.250 €	48.750 € - 56.750 €	1,0 %
	3-5 Jahre	56.250 € - 65.500 €	56.750 € - 66.000 €	0,8 %
	6-9 Jahre	65.500 € - 81.750 €	66.000 € - 82.500 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 81.750 €	> 82.500 €	0,8 %
INTERNET UND E-COMMERCE				
Web-Entwickler	0-2 Jahre	38.750 € - 46.000 €	39.750 € - 47.000 €	2,4 %
	3-5 Jahre	45.000 € - 53.750 €	46.000 € - 55.000 €	2,4 %
	6-9 Jahre	52.750 € - 64.000 €	53.750 € - 65.250 €	1,9 %
	> 10 Jahre	> 60.250 €	> 61.250 €	1,8 %
Mobile Application Developer	0-2 Jahre	39.250 € - 47.500 €	40.500 € - 49.000 €	3,3 %
	3-5 Jahre	47.000 € - 56.500 €	48.500 € - 58.500 €	3,3 %
	6-9 Jahre	54.500 € - 65.750 €	56.000 € - 67.500 €	2,7 %
	> 10 Jahre	> 65.250 €	> 66.750 €	2,4 %
Web-Designer	0-2 Jahre	39.500 € - 47.750 €	40.500 € - 48.750 €	2,3 %
	3-5 Jahre	46.750 € - 54.750 €	47.750 € - 56.000 €	2,3 %
	6-9 Jahre	53.750 € - 63.000 €	54.750 € - 64.250 €	2,0 %
	> 10 Jahre	> 62.000 €	> 63.250 €	2,0 %
Produktmanager	0-2 Jahre	42.000 € - 50.250 €	42.500 € - 51.000 €	1,2 %
	3-5 Jahre	43.000 € - 58.250 €	43.500 € - 59.000 €	1,2 %
	6-9 Jahre	59.250 € - 85.000 €	60.000 € - 86.000 €	1,2 %
	> 10 Jahre	> 75.000 €	> 75.750 €	1,0 %

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
NETZWERK UND TELEKOMMUNIKATION				
VoIP-Spezialist	0-2 Jahre	36.250 € - 43.500 €	36.750 € - 44.000 €	1,3 %
	3-5 Jahre	41.000 € - 51.250 €	41.500 € - 52.000 €	1,3 %
	6-9 Jahre	49.250 € - 63.500 €	50.000 € - 64.500 €	1,3 %
	> 10 Jahre	> 63.250 €	> 64.000 €	1,0 %
Netzwerkadministrator	0-2 Jahre	38.000 € - 43.750 €	38.750 € - 44.500 €	1,8 %
	3-5 Jahre	43.250 € - 53.250 €	44.000 € - 54.250 €	1,8 %
	6-9 Jahre	51.000 € - 64.000 €	51.750 € - 65.000 €	1,3 %
	> 10 Jahre	> 63.250 €	> 64.000 €	1,3 %
Netzwerk- und Security-administrator	0-2 Jahre	41.500 € - 46.750 €	42.500 € - 48.000 €	2,5 %
	3-5 Jahre	44.750 € - 55.250 €	46.000 € - 56.750 €	2,5 %
	6-9 Jahre	53.000 € - 63.500 €	54.000 € - 64.750 €	2,0 %
	> 10 Jahre	> 63.500 €	> 65.000 €	2,5 %
Netzwerkingenieur	0-2 Jahre	43.500 € - 50.750 €	44.000 € - 51.250 €	1,0 %
	3-5 Jahre	49.250 € - 60.750 €	49.750 € - 61.500 €	1,0 %
	6-9 Jahre	58.500 € - 72.000 €	59.000 € - 72.750 €	1,0 %
	> 10 Jahre	> 72.000 €	> 72.750 €	1,0 %
Netzwerkarchitekt	0-2 Jahre	44.250 € - 51.500 €	45.000 € - 52.250 €	1,4 %
	3-5 Jahre	49.500 € - 60.750 €	50.250 € - 61.750 €	1,4 %
	6-9 Jahre	58.500 € - 75.500 €	59.250 € - 76.500 €	1,4 %
	> 10 Jahre	> 74.750 €	> 75.500 €	1,1 %
QUALITÄTSSICHERUNG				
Analyst Qualitätssicherung	0-2 Jahre	39.500 € - 47.750 €	40.000 € - 48.250 €	1,2 %
	3-5 Jahre	46.250 € - 59.250 €	46.750 € - 59.750 €	1,0 %
	6-9 Jahre	55.250 € - 70.500 €	55.750 € - 71.250 €	1,0 %
	> 10 Jahre	> 70.500 €	> 71.250 €	1,0 %
Manager Qualitätssicherung	0-2 Jahre	41.500 € - 49.750 €	42.000 € - 50.250 €	1,2 %
	3-5 Jahre	49.750 € - 66.500 €	50.250 € - 67.250 €	1,0 %
	6-9 Jahre	62.500 € - 76.500 €	63.250 € - 77.500 €	1,2 %
	> 10 Jahre	> 78.500 €	> 79.500 €	1,2 %
IT-Auditor	0-2 Jahre	44.750 € - 52.750 €	45.000 € - 53.250 €	0,8 %
	3-5 Jahre	53.250 € - 68.500 €	53.750 € - 69.000 €	0,8 %
	6-9 Jahre	68.500 € - 88.750 €	69.000 € - 89.500 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 86.750 €	> 87.500 €	0,8 %

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
SOFTWARE-ENTWICKLUNG				
Software-Entwickler PHP	0-2 Jahre	37.000 € - 44.250 €	38.500 € - 46.000 €	3,9 %
	3-5 Jahre	43.750 € - 52.000 €	46.500 € - 55.250 €	6,1 %
	6-9 Jahre	50.000 € - 60.750 €	53.750 € - 65.250 €	7,5 %
	> 10 Jahre	> 60.250 €	> 64.000 €	6,1 %
Software-Entwickler Abap	0-2 Jahre	38.500 € - 46.750 €	39.500 € - 48.000 €	2,5 %
	3-5 Jahre	45.250 € - 56.750 €	46.500 € - 58.250 €	2,5 %
	6-9 Jahre	56.750 € - 69.250 €	58.250 € - 71.000 €	2,5 %
	> 10 Jahre	> 67.000 €	> 68.750 €	2,5 %
Web-Entwickler/Typo3	0-2 Jahre	40.000 € - 46.250 €	40.750 € - 47.000 €	1,7 %
	3-5 Jahre	44.750 € - 54.750 €	46.000 € - 56.250 €	2,6 %
	6-9 Jahre	55.000 € - 62.000 €	56.500 € - 63.500 €	2,6 %
	> 10 Jahre	> 61.000 €	> 62.500 €	2,6 %
Software-Entwickler C#/.NET	0-2 Jahre	39.500 € - 46.750 €	40.000 € - 47.500 €	1,3 %
	3-5 Jahre	45.750 € - 53.250 €	46.750 € - 54.500 €	2,4 %
	6-9 Jahre	51.250 € - 68.500 €	52.500 € - 70.250 €	2,5 %
	> 10 Jahre	> 68.750 €	> 70.750 €	2,8 %
Software-Entwickler C/C++	0-2 Jahre	40.000 € - 47.250 €	40.500 € - 48.000 €	1,3 %
	3-5 Jahre	46.250 € - 53.500 €	47.250 € - 54.750 €	2,1 %
	6-9 Jahre	52.250 € - 68.000 €	53.250 € - 69.500 €	2,1 %
	> 10 Jahre	> 68.000 €	> 69.500 €	2,1 %
Software-Entwickler Java	0-2 Jahre	43.250 € - 50.500 €	43.750 € - 51.250 €	1,3 %
	3-5 Jahre	50.000 € - 58.500 €	51.250 € - 60.000 €	2,5 %
	6-9 Jahre	57.000 € - 73.000 €	58.500 € - 75.000 €	2,6 %
	> 10 Jahre	> 73.000 €	> 75.250 €	3,0 %
Software-Architekt	0-2 Jahre	45.250 € - 51.500 €	46.000 € - 52.250 €	1,6 %
	3-5 Jahre	50.500 € - 61.000 €	52.000 € - 62.750 €	3,0 %
	6-9 Jahre	58.000 € - 72.500 €	60.250 € - 75.250 €	3,8 %
	> 10 Jahre	> 70.500 €	> 73.500 €	4,2 %
Software-Ingenieur	0-2 Jahre	45.750 € - 52.250 €	46.250 € - 53.000 €	1,2 %
	3-5 Jahre	51.000 € - 61.500 €	51.750 € - 62.250 €	1,2 %
	6-9 Jahre	60.000 € - 76.500 €	60.750 € - 77.500 €	1,2 %
	> 10 Jahre	> 76.500 €	> 77.500 €	1,2 %

GEHÄLTER FÜR DEN IT-BEREICH

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
HELPDESK UND TECHNISCHER SUPPORT				
PC-Techniker	0-2 Jahre	26.250 € - 32.500 €	26.500 € - 32.750 €	0,8 %
	3-5 Jahre	31.500 € - 37.750 €	32.000 € - 38.250 €	1,5 %
	6-9 Jahre	36.500 € - 44.500 €	37.000 € - 45.000 €	1,2 %
	> 10 Jahre	> 44.500 €	> 45.250 €	1,5 %
Desktop Support Analyst	0-2 Jahre	27.250 € - 34.500 €	27.500 € - 34.750 €	0,8 %
	3-5 Jahre	34.500 € - 41.750 €	35.000 € - 42.250 €	1,2 %
	6-9 Jahre	41.750 € - 50.750 €	42.000 € - 51.250 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 51.000 €	> 51.500 €	0,8 %
Helpdesk (1st, 2nd Level)	0-2 Jahre	30.500 € - 36.500 €	30.750 € - 37.000 €	1,1 %
	3-5 Jahre	34.750 € - 44.000 €	35.000 € - 44.500 €	0,9 %
	6-9 Jahre	42.750 € - 50.750 €	43.000 € - 51.000 €	0,7 %
	> 10 Jahre	> 50.750 €	> 51.250 €	0,8 %
Anwendungsbetreuer	0-2 Jahre	33.750 € - 39.750 €	34.250 € - 40.250 €	1,2 %
	3-5 Jahre	39.000 € - 49.750 €	39.750 € - 50.500 €	1,6 %
	6-9 Jahre	49.750 € - 61.250 €	50.500 € - 62.000 €	1,4 %
	> 10 Jahre	> 61.750 €	> 63.000 €	2,1 %
3rd Level Support	0-2 Jahre	36.500 € - 42.000 €	37.000 € - 42.500 €	1,1 %
	3-5 Jahre	41.750 € - 50.500 €	42.250 € - 51.000 €	1,1 %
	6-9 Jahre	49.500 € - 59.000 €	50.000 € - 59.500 €	0,8 %
	> 10 Jahre	> 59.000 €	> 59.500 €	0,8 %
Systemadministrator	0-2 Jahre	36.500 € - 45.750 €	37.000 € - 46.500 €	1,4 %
	3-5 Jahre	45.250 € - 57.750 €	46.000 € - 59.000 €	1,9 %
	6-9 Jahre	56.000 € - 68.750 €	56.750 € - 69.750 €	1,3 %
	> 10 Jahre	> 67.750 €	> 69.000 €	1,9 %
Systemingenieur	0-2 Jahre	41.500 € - 50.500 €	41.750 € - 51.000 €	0,8 %
	3-5 Jahre	49.000 € - 65.750 €	49.750 € - 66.500 €	1,3 %
	6-9 Jahre	61.500 € - 78.250 €	62.250 € - 79.000 €	1,0 %
	> 10 Jahre	> 76.750 €	> 77.750 €	1,3 %



ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

BEGEHRT: GUTE ZEITEN FÜR FACHKRÄFTE IN ASSISTENZBERUFEN

Wachsende Unternehmen brauchen mehr Unterstützung im administrativen Bereich. Dazu kommen Herausforderungen wie die Digitalisierung der Wirtschaft. Gefragt sind Allround-Talente, die offen auf Veränderungen reagieren – zum Beispiel, um neue ERP-Projekte tatkräftig zu unterstützen. In Assistenzberufen werden Fachkräfte benötigt, die flexibel mehrere Rollen gleichzeitig übernehmen. Längst reicht es nicht mehr, sich auf einen klassischen Verwaltungsposten zu konzentrieren.

Neue Unternehmens- und Führungsstrategien werten die Rolle der Mitarbeiter in Assistenzberufen auf. Bei ihnen laufen alle Fäden zusammen: Sie betreuen und beraten Kollegen oder sogar Vorgesetzte als Ansprechpartner für Personalfragen. Gleichzeitig pflegen sie Kundenbeziehungen und planen Termine, Meetings und Geschäftsreisen. Dafür braucht es neben Organisationstalent auch Erfahrung im Reise- und Zeitmanagement. Außerdem sind Office-Kräfte häufig in Bereiche wie Marketing, Social Media oder Event Management eingebunden.

Top-Kandidaten punkten mit fachlichen Fähigkeiten wie SAP-, Excel-, sehr guten MS-Office- sowie Englischkenntnissen. Sie handeln eigenverantwortlich, treffen selbstständig Entscheidungen und delegieren Aufgaben sinnvoll. Dazu kommen Soft Skills wie eine ausgeprägte Hands-on-Mentalität – und damit die Kompetenz, geplante Vorhaben handlungsorientiert in die Tat umzusetzen.

TOP 5

BEGEHRTE FACHKRÄFTE IN ASSISTENZBERUFEN BRINGEN DIESE FACHKENNTNISSE MIT:

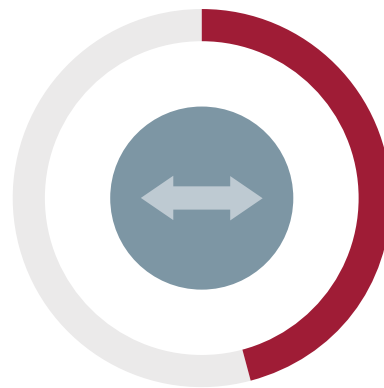
- MS-Office-Kenntnisse
- Kundenservice
- Englischkenntnisse
- Kenntnisse in spezifischen ERP-Systemen
- SAP

Bewerber mit diesen Fähigkeiten sind der Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg vieler Unternehmen – und haben beste Jobaussichten: 79 % der befragten HR-Manager planen, zukünftig neue Office-Fachkräfte fest anzustellen.

PLÄNE ZUR FESTANSTELLUNG VON FACHKRÄFTEN IM KAUFMÄNNISCHEN UND ASSISTENZBEREICH



31 %
schaffen
zusätzliche Stellen



48 %
besetzen frei
gewordene Stellen neu

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager

**TOP
5**

VOR ALLEM IN DIESEN FÜNF FUNKTIONSBEREICHEN IST DIE MITARBEITERSUCHE EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG

HR-Assistenz	26 %
Office-Management	24 %
Projektunterstützung	24 %
Geschäftsführungs-/persönliche Assistenz	21 %
Kundenservice-Mitarbeiter	20 %

Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager

Aufgrund von Fachkräftemangel und neuen Projekten im Office-Bereich suchen Unternehmen dringend qualifizierte Mitarbeiter. Ein wichtiger Baustein in der Personalstrategie ist die Arbeitnehmerüberlassung: Hier sorgt der neue Gesetzentwurf zur Zeitarbeit für einheitliche Regeln und Vorschriften.

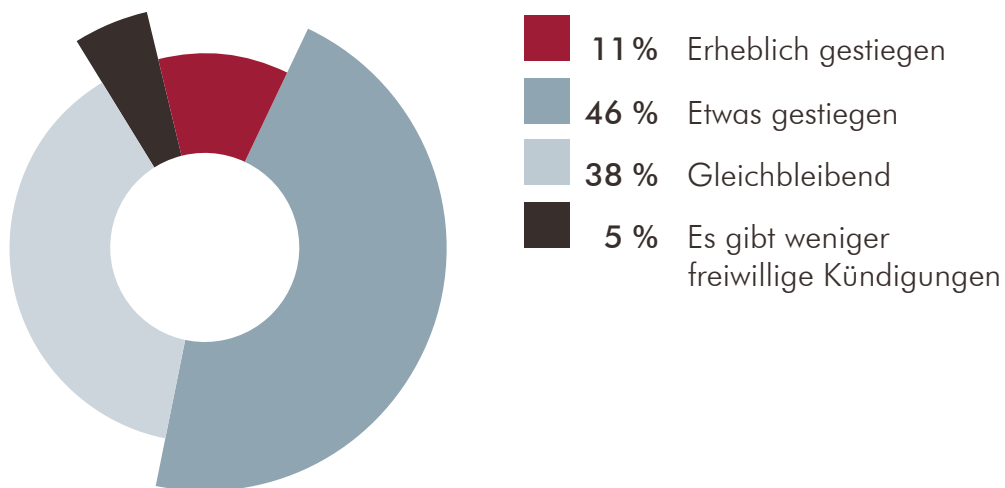
Positiv im neuen Zeitarbeitsgesetz sind Aspekte wie das Equal-Pay-Prinzip. Dadurch werden Mitarbeiter auf Zeit den Stammmitarbeitern eines Unternehmens nach neun Monaten finanziell gleichgestellt.

79 % der HR Manager planen, zukünftig neue Office-Fachkräfte fest anzustellen

MITARBEITERFLUKTUATION: FACHKRÄFTE OFFEN FÜR ANGEBOTE DER KONKURRENZ

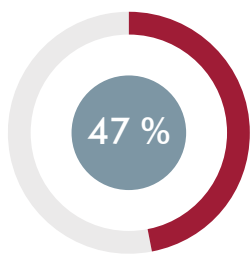
Immer mehr Top-Mitarbeiter kündigen ihre Jobs und nehmen bessere Angebote an – sehr zur Sorge der HR-Verantwortlichen.

ENTWICKLUNG DER FREIWILLIGEN MITARBEITERFLUKTUATION IN DEN VERGANGENEN DREI JAHREN

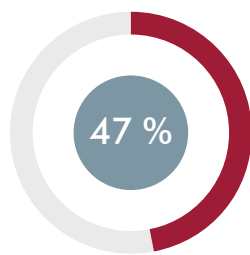


Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager

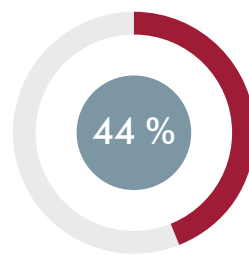
HAUPTGRÜNDE FÜR EINEN JOBWECHSEL SIND ...



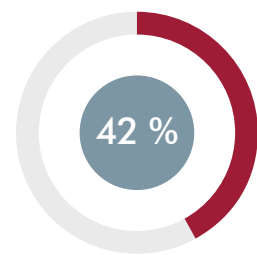
... der Wunsch,
weitere Erfahrungen
in anderen
Unternehmen und
Branchen zu sammeln



... ein höheres
Gehalt bei
einem anderen
Unternehmen



... bessere
Entwicklungs-
möglichkeiten



... ein attraktiver
Arbeitgeber

Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager, Mehrfachnennungen möglich

Viele Unternehmen haben diesen Trend erkannt und schrauben an ihrer Personalpolitik. Sie investieren vorausschauend nicht nur in Recruiting, sondern auch in die eigenen Mitarbeiter. Steigende Gehälter allein sind dabei kein Garant für zufriedenes Personal. Das Gesamtpaket muss stimmen.

Entwicklungs- und Karriereperspektiven wie Fortbildungen, persönliches Coaching und Beförderungen bieten attraktive Anreize, dem Unternehmen treu zu bleiben. Auch ein angenehmes Arbeitsklima mit einer offenen Unternehmenskultur, Platz für eigene Ideen und flexible Arbeitszeiten binden Personal langfristig.

GEHÄLTER FÜR ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

MÜNCHEN IST SPITZE IM OFFICE-BEREICH

Beim Städteranking für Office-Gehälter liegt München an der Spitze, dicht gefolgt von Frankfurt und Stuttgart. Auch Mitarbeiter in Wiesbaden und Köln können sich über überdurchschnittliche Gehälter freuen. Auch bei Assistenz- und kaufmännischen Berufen liegt Berlin auf dem letzten Platz der Gehaltsübersicht mit 14 % unter dem deutschen Durchschnitt.



GEHÄLTER FÜR ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Der Fachkräftemangel im Office-Bereich wirkt sich noch nicht in allen Unternehmen auf die Gehälter der festangestellten Mitarbeiter aus: 58 % der HR-Manager sehen momentan keine Veränderung bei den Gehältern. Dagegen rechnen nur 42 % mit Erhöhungen. Bei den Bonuszahlungen für Assistenzkräfte sind Unternehmen zurückhaltender: Nur 19 % der Befragten gehen von steigenden Boni aus. 64 % vermuten, dass sie konstant bleiben. In 15 % der Unternehmen verringern sich die Sonderzahlungen sogar.

Mitarbeiter auf Zeit profitieren im Office-Bereich häufig ebenfalls von Bonuszahlungen. Im Vergleich zu anderen Bereichen erhalten sie schneller das gleiche Gehalt wie ihre Kollegen, die im Unternehmen fest angestellt sind.

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
OFFICE-MANAGEMENT				
Projektassistent	0-2 Jahre	28.500 € - 32.500 €	29.000 € - 33.000 €	1,7 %
	3-5 Jahre	32.000 € - 36.500 €	32.500 € - 37.000 €	1,6 %
	6-9 Jahre	36.000 € - 41.250 €	36.750 € - 42.250 €	2,2 %
	10-15 Jahre	40.250 € - 45.750 €	41.000 € - 46.500 €	1,8 %
	> 15 Jahre	45.250 € - 47.250 €	45.750 € - 48.000 €	1,4 %
Teamassistent	0-2 Jahre	29.250 € - 31.250 €	30.000 € - 32.000 €	2,1 %
	3-5 Jahre	30.750 € - 34.750 €	31.500 € - 35.500 €	2,2 %
	6-9 Jahre	33.750 € - 40.750 €	34.500 € - 41.500 €	2,0 %
	10-15 Jahre	38.250 € - 44.250 €	38.750 € - 45.000 €	1,5 %
	> 15 Jahre	43.750 € - 47.000 €	43.500 € - 47.750 €	1,5 %
Office-Manager	0-2 Jahre	30.250 € - 34.250 €	31.000 € - 35.000 €	2,0 %
	3-5 Jahre	33.000 € - 41.250 €	33.500 € - 42.000 €	1,6 %
	6-9 Jahre	41.750 € - 46.750 €	42.500 € - 47.500 €	1,7 %
	10-15 Jahre	46.750 € - 54.000 €	47.750 € - 55.000 €	1,9 %
	> 15 Jahre	52.500 € - 56.500 €	53.500 € - 57.500 €	1,6 %
Geschäftsführungs-/ Vorstandsassistent	3-5 Jahre	46.250 € - 52.500 €	47.250 € - 53.500 €	1,9 %
	6-9 Jahre	51.000 € - 62.250 €	52.000 € - 63.500 €	1,9 %
	> 10 Jahre	> 52.000 €	> 53.000 €	2,1 %
EINKAUF				
Sachbearbeiter Einkauf	0-2 Jahre	30.750 € - 34.750 €	31.250 € - 35.500 €	1,6 %
	3-5 Jahre	33.750 € - 39.750 €	34.250 € - 40.250 €	1,5 %
	6-9 Jahre	38.750 € - 46.750 €	39.250 € - 47.500 €	1,5 %
	10-15 Jahre	45.750 € - 52.750 €	46.500 € - 53.750 €	1,7 %
	> 15 Jahre	51.250 € - 61.250 €	52.250 € - 62.250 €	1,7 %
Einkäufer	0-2 Jahre	39.500 € - 46.500 €	40.000 € - 47.000 €	1,0 %
	3-5 Jahre	43.500 € - 50.750 €	44.250 € - 51.500 €	1,5 %
	6-9 Jahre	49.750 € - 58.000 €	50.500 € - 59.000 €	1,5 %
	10-15 Jahre	56.750 € - 63.000 €	57.750 € - 64.250 €	1,9 %
	> 15 Jahre	61.000 € - 70.250 €	62.500 € - 72.000 €	2,5 %

GEHÄLTER FÜR ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
SEKRETARIAT				
Empfangssekretär	0-2 Jahre	23.250 € - 27.750 €	23.500 € - 28.000 €	1,0 %
	3-5 Jahre	26.750 € - 29.750 €	27.000 € - 30.000 €	1,2 %
	6-9 Jahre	28.750 € - 33.750 €	29.250 € - 34.250 €	1,3 %
	10-15 Jahre	30.750 € - 35.750 €	31.000 € - 36.250 €	1,1 %
	> 15 Jahre	33.250 € - 37.250 €	33.750 € - 37.750 €	1,1 %
Sekretär	0-2 Jahre	27.750 € - 30.750 €	28.000 € - 31.000 €	1,1 %
	3-5 Jahre	29.750 € - 35.750 €	30.250 € - 36.250 €	1,5 %
	6-9 Jahre	33.750 € - 37.750 €	34.250 € - 38.250 €	1,3 %
	10-15 Jahre	36.750 € - 41.000 €	37.250 € - 41.500 €	1,2 %
	> 15 Jahre	40.750 € - 45.000 €	41.250 € - 45.500 €	1,2 %
Abteilungssekretär	0-2 Jahre	30.750 € - 34.750 €	31.250 € - 35.250 €	1,5 %
	3-5 Jahre	34.750 € - 40.000 €	35.250 € - 40.750 €	1,5 %
	6-9 Jahre	39.500 € - 43.500 €	40.250 € - 44.250 €	1,5 %
	10-15 Jahre	41.750 € - 47.000 €	42.500 € - 47.750 €	1,5 %
	> 15 Jahre	45.000 € - 51.000 €	45.500 € - 51.750 €	1,4 %
Vorstands-/Partnersekretär	3-5 Jahre	43.750 € - 50.750 €	44.750 € - 52.000 €	2,2 %
	6-9 Jahre	48.250 € - 59.500 €	49.250 € - 60.750 €	1,9 %
	> 10 Jahre	> 51.500 €	> 53.000 €	2,7 %
VERTRIEB				
Immobilienkaufmann	0-2 Jahre	26.250 € - 28.500 €	26.500 € - 28.750 €	1,2 %
	3-5 Jahre	28.500 € - 33.500 €	28.750 € - 33.750 €	1,0 %
	6-9 Jahre	33.000 € - 37.500 €	33.500 € - 38.000 €	1,1 %
	10-15 Jahre	36.500 € - 39.500 €	37.000 € - 40.000 €	1,1 %
	> 15 Jahre	38.500 € - 43.750 €	39.000 € - 44.250 €	1,1 %
Sachbearbeiter Vertrieb	0-2 Jahre	28.750 € - 31.750 €	29.250 € - 32.250 €	1,5 %
	3-5 Jahre	31.750 € - 39.000 €	32.250 € - 39.500 €	1,4 %
	6-9 Jahre	37.000 € - 42.000 €	37.500 € - 42.500 €	1,4 %
	10-15 Jahre	41.000 € - 47.000 €	41.500 € - 47.750 €	1,5 %
	> 15 Jahre	46.000 € - 50.000 €	46.750 € - 50.750 €	1,5 %
Vertriebsassistent	0-2 Jahre	29.750 € - 34.750 €	30.000 € - 35.000 €	0,8 %
	3-5 Jahre	33.750 € - 36.750 €	34.250 € - 37.250 €	1,5 %
	6-9 Jahre	35.750 € - 44.000 €	36.250 € - 44.500 €	1,4 %
	10-15 Jahre	42.000 € - 47.000 €	42.750 € - 47.750 €	1,5 %
	> 15 Jahre	46.000 € - 51.000 €	46.750 € - 51.750 €	1,6 %

GEHÄLTER FÜR ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
PERSONALBEREICH				
Personalsachbearbeiter	0-2 Jahre	30.750 € - 35.000 €	31.000 € - 35.250 €	0,8 %
	3-5 Jahre	34.000 € - 39.000 €	34.250 € - 39.250 €	0,8 %
	6-9 Jahre	38.000 € - 43.000 €	38.500 € - 43.500 €	1,2 %
	10-15 Jahre	42.000 € - 47.000 €	42.500 € - 47.500 €	1,2 %
	> 15 Jahre	46.000 € - 49.000 €	46.500 € - 49.750 €	1,4 %
HR-Assistent	0-2 Jahre	31.750 € - 35.750 €	32.000 € - 36.000 €	1,0 %
	3-5 Jahre	35.750 € - 40.750 €	36.000 € - 41.250 €	1,0 %
	6-9 Jahre	39.750 € - 44.750 €	40.250 € - 45.500 €	1,4 %
	10-15 Jahre	43.250 € - 48.000 €	44.000 € - 48.750 €	1,4 %
	> 15 Jahre	47.000 € - 49.000 €	47.750 € - 50.000 €	1,7 %
Personalreferent	3-5 Jahre	42.000 € - 50.250 €	42.250 € - 50.500 €	0,6 %
	6-9 Jahre	48.000 € - 55.250 €	48.500 € - 56.000 €	1,2 %
	10-15 Jahre	55.250 € - 60.250 €	56.000 € - 61.000 €	1,4 %
	> 15 Jahre	59.250 € - 66.250 €	60.000 € - 67.000 €	1,2 %
Personalleiter	3-5 Jahre	63.500 € - 69.500 €	64.000 € - 70.000 €	0,7 %
	6-9 Jahre	68.750 € - 76.750 €	69.500 € - 77.750 €	1,2 %
	10-15 Jahre	73.750 € - 81.750 €	75.500 € - 83.000 €	2,3 %
	> 15 Jahre	> 81.750 €	> 84.000 €	2,8 %
CUSTOMER-SERVICE				
Call-Center-Agent	0-2 Jahre	22.000 € - 26.000 €	22.250 € - 26.250 €	1,2 %
	3-5 Jahre	25.000 € - 29.500 €	25.250 € - 29.750 €	0,8 %
	6-9 Jahre	28.000 € - 32.250 €	28.500 € - 32.750 €	1,2 %
	10-15 Jahre	31.250 € - 35.250 €	31.750 € - 35.750 €	1,3 %
	> 15 Jahre	34.250 € - 37.250 €	34.750 € - 37.750 €	1,2 %
Mitarbeiter Customer-Service	0-2 Jahre	24.500 € - 27.000 €	25.250 € - 27.750 €	2,7 %
	3-5 Jahre	27.000 € - 32.000 €	27.500 € - 32.500 €	1,5 %
	6-9 Jahre	32.000 € - 35.000 €	32.500 € - 35.500 €	1,5 %
	10-15 Jahre	35.000 € - 38.250 €	35.750 € - 39.250 €	2,4 %
	> 15 Jahre	37.000 € - 43.250 €	38.000 € - 44.500 €	2,7 %
Kundenberater	0-2 Jahre	31.000 € - 34.250 €	31.250 € - 34.500 €	0,9 %
	3-5 Jahre	34.750 € - 39.250 €	35.000 € - 39.500 €	0,9 %
	6-9 Jahre	39.250 € - 43.250 €	39.500 € - 43.500 €	0,8 %
	10-15 Jahre	42.250 € - 47.500 €	42.750 € - 48.000 €	0,9 %
	> 15 Jahre	46.500 € - 49.500 €	47.000 € - 50.000 €	0,9 %

GEHÄLTER FÜR ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Position/Berufserfahrung		2016	2017	Veränderung
LOGISTIK				
Disponent	0-2 Jahre	26.250 € - 29.750 €	26.500 € - 30.000 €	1,0 %
	3-5 Jahre	28.750 € - 33.750 €	29.000 € - 34.000 €	0,9 %
	6-9 Jahre	32.750 € - 38.750 €	33.000 € - 39.250 €	1,0 %
	10-15 Jahre	37.750 € - 42.750 €	38.250 € - 43.250 €	1,0 %
	> 15 Jahre	41.750 € - 46.750 €	42.250 € - 47.250 €	1,0 %
Sachbearbeiter Logistik	0-2 Jahre	29.750 € - 33.750 €	30.000 € - 34.000 €	0,9 %
	3-5 Jahre	32.750 € - 36.750 €	33.000 € - 37.000 €	0,9 %
	6-9 Jahre	35.750 € - 42.750 €	36.000 € - 43.000 €	0,7 %
	10-15 Jahre	41.750 € - 46.750 €	42.000 € - 47.250 €	0,8 %
	> 15 Jahre	46.750 € - 52.750 €	47.250 € - 53.250 €	0,8 %
Sachbearbeiter Import/Export	0-2 Jahre	30.750 € - 34.750 €	31.000 € - 35.250 €	1,1 %
	3-5 Jahre	33.750 € - 39.750 €	34.250 € - 40.250 €	1,1 %
	6-9 Jahre	38.750 € - 47.000 €	39.000 € - 47.500 €	0,7 %
	10-15 Jahre	46.000 € - 53.000 €	46.500 € - 53.500 €	0,8 %
	> 15 Jahre	52.000 € - 62.000 €	52.500 € - 62.500 €	0,8 %
Speditionskaufmann	0-2 Jahre	31.250 € - 35.250 €	31.500 € - 35.500 €	0,7 %
	3-5 Jahre	34.250 € - 40.250 €	34.500 € - 40.750 €	1,0 %
	6-9 Jahre	38.750 € - 45.750 €	39.000 € - 46.250 €	0,9 %
	10-15 Jahre	44.750 € - 51.750 €	45.250 € - 52.250 €	0,8 %
	> 15 Jahre	51.000 € - 56.000 €	51.500 € - 56.500 €	0,8 %

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



Nachfolgeplanung (41 %): Unternehmen müssen sich frühzeitig um hochqualifizierte Talente bemühen, wenn Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden.



Mobiler Arbeitsplatz (35 %): Stellen müssen geschaffen werden, bei denen die Mitarbeiter nicht mehr an einen Ort gebunden sind. So können sie per Laptop und anderen Mobile Devices flexibel und problemlos von jedem Ort aus arbeiten.



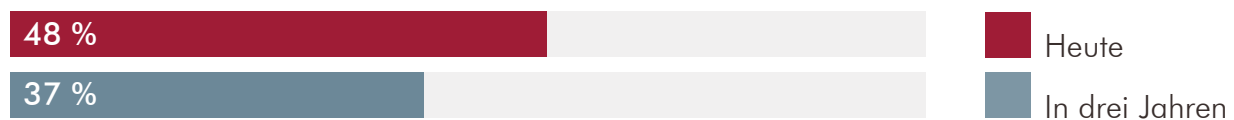
War of Talents (34 %): Mit anderen Unternehmen wird verstärkt um Top-Kandidaten konkurriert. Qualifizierte Mitarbeiter sind auf dem Arbeitsmarkt rar und können sich ihre Jobs oft aussuchen.

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 HR-Manager, Mehrfachnennungen möglich

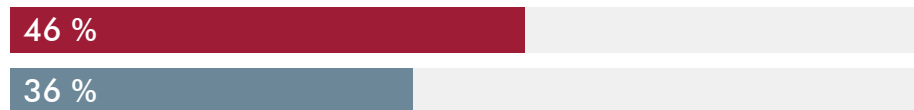
Dieses Bild zeigt sich auch bei der Personalplanung: Die größten Herausforderungen seien laut der befragten HR-Manager die Konkurrenz um die besten Talente (48 %), die Nachfolgeplanung (46 %) sowie das Mitarbeiterengagement (32 %). Das wird sich auch in den nächsten drei Jahren nicht ändern, wie der Vergleich zeigt.

DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PERSONALPLANUNG

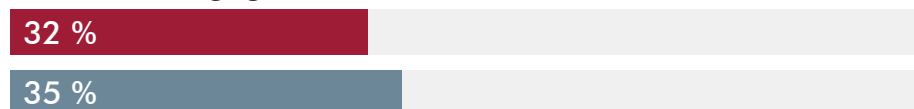
Konkurrenz um die besten Talente



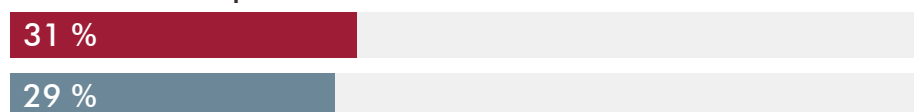
Nachfolgeplanung



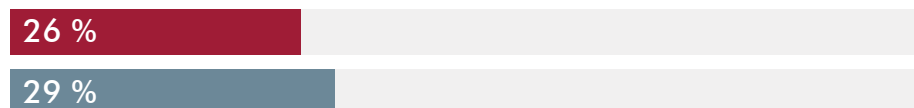
Mitarbeiterengagement



Mobiler Arbeitsplatz



Talent-Management



Quelle: Arbeitsmarkstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 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-Profil neue Möglichkeiten, geeignete Kandidaten schnell und einfach zu finden. Personalverantwortliche nutzen diese Chancen jedoch aufgrund mangelnder Ressourcen kaum – keine guten Voraussetzungen, um den „War for Talents“ zu gewinnen. In Zukunft geht es für HR-Manager deshalb auch darum, sich weg vom traditionellen Personalmarketing hin zu einem modernen Arbeitgeber zu entwickeln.

WICHTIGSTE EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG

Rangfolge

1

Lebenslauf/Berufserfahrung

2

Eindruck im Bewerbungsgespräch

3

Kompetenztests

4

Empfehlung aus Netzwerk/von Personalvermittlung

5

Social-Media-Profil

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 200 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, im IT- sowie im Assistenz- und kaufmännischen Bereich. Dabei besetzen wir Positionen in Festanstellung, auf Projektbasis (Interim Management) und in Zeitarbeit.

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

Der Jahresabschluss steht an oder Sie benötigen schnell Ersatz für erkrankte Mitarbeiter? Stellen Sie von jetzt auf gleich unser engagiertes Personal auf Zeit ein, das Sie entlastet. So passen Sie Ihren Personalbedarf flexibel an das Arbeitsvolumen an.

Wenn Sie für ein Projekt spezielles Fachwissen benötigen, übernehmen spezialisierte Interim Manager die Leitung, bis Ihr Problem gelöst ist oder sich eine stabile neue Führungsspitze etabliert hat.

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 Ihrem 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 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 die von uns referenzgeprüft sind.
- **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 bis hin zum Vorstellungsgespräch. So können Sie sich auf Ihre Kernaufgaben konzentrieren.
- **Bewährter Recruiting-Prozess:** Sie profitieren vom Company-In – unserem schnellen und effektiven Bewerbungsverfahren für Festanstellungen. 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 des Unternehmens Robert Half national und international bestens vernetzt. Das erleichtert und beschleunigt die Mitarbeitersuche.

roberthalf.de

