2018 GEHALTS-ÜBERSICHT

Robert Half®

Inhalt

01 Vorwort

ARBEITSMARKTTRENDS

03 Neue Herausforderungen beim Recruiting 4.0

05 Flexibler und unabhängiger: wichtige Trends auf dem Arbeitsmarkt

08 Bewerbungsprozess: Darum sollten Sie sich schnell entscheiden

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

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

11 Branchentrend: Digitalisierung

13 Gehaltstabellen für das Finanz- und Rechnungswesen

IT-BEREICH

18 Branchentrend: IT-Sicherheit

20 Gehaltstabellen für den IT-Bereich

ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHER BEREICH

26 Branchentrend: technisches Know-how

28 Gehaltstabellen für den Assistenz- und kaufmännischen Bereich

32 Regionale Gehaltsunterschiede

33 Über die Gehaltsübersicht

34 All about Benefits

36 Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie viel Zeit investieren Sie in die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern[1] für Ihr Unternehmen? Als vielbeschäftigter Manager oder CEO vermutlich häufig deutlich mehr, als Sie eigentlich dafür vorsehen. Der Grund: Gut ausgebildete Fachkräfte sind rar. Top-Kandidaten erhalten meist mehrere Angebote, aus denen sie ihren Traumjob auswählen. Das bestätigt auch eine Studie des Statistik-Portals Statista: 59 % der Befragten beurteilen die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt als „ziemlich gut", 15 % sogar als „sehr gut".[2]

Als Arbeitgeber brauchen Sie spezialisierte Experten, die mit klassischem Wissen und technologischem Know-how punkten. Sie stehen vor der Herausforderung, solche Talente zu finden, von sich zu begeistern und langfristig zu binden – zum Beispiel durch ein attraktives Gehalt. Grund genug für viele Unternehmen, in den nächsten zwölf Monaten mehr als 90 % ihrer Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung anzubieten.

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Sven Hennige
Senior Managing Director Central Europe & The Netherlands

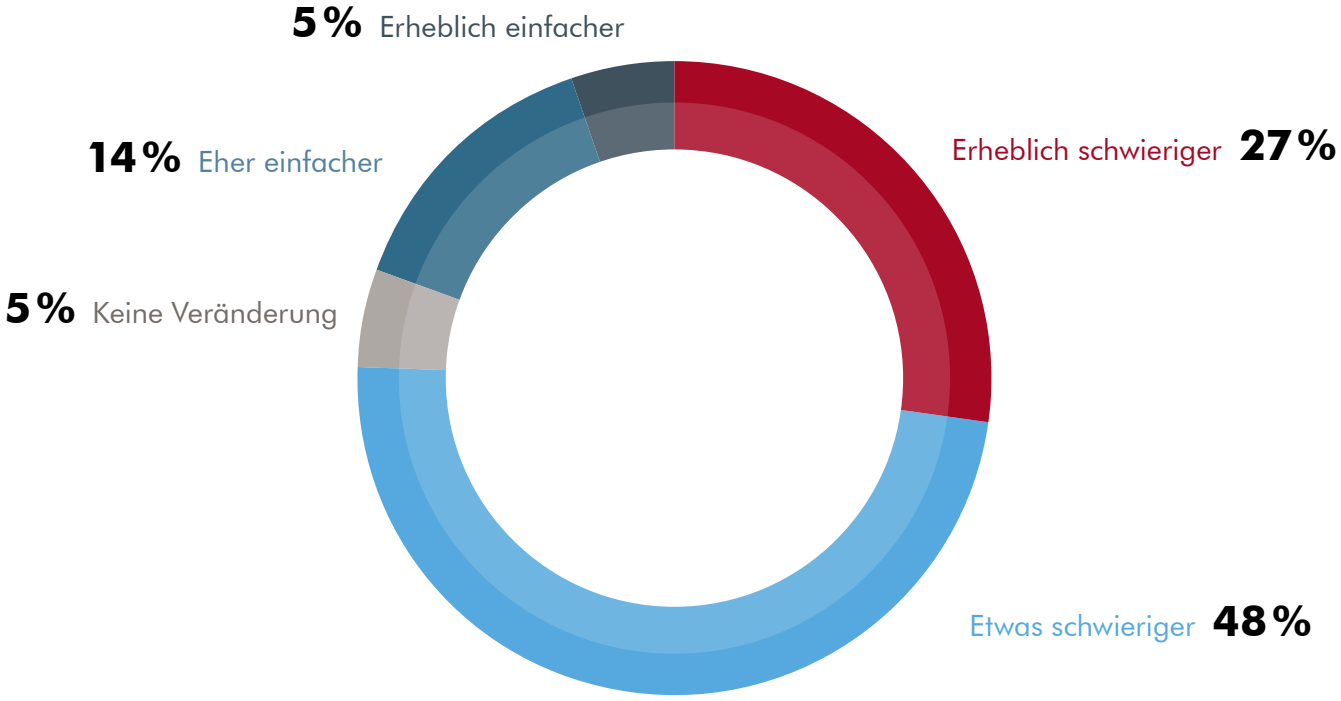
[1] Alle Angaben in dieser Gehaltsübersicht beziehen sich auf weibliche und männliche Mitarbeiter.
[2] Quelle: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/153763/umfrage/beurteilung-der-lage-auf-dem-arbeitsmarkt-in-deutschland/

Arbeitsmarkttrends in Deutschland

NEUE HERAUSFORDERUNGEN BEIM RECRUITING 4.0

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

Wie gestaltet sich die Suche nach qualifizierten Fachkräften aus Ihrer Sicht heute im Vergleich zu vor fünf Jahren?



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche

75 % der Personalverantwortlichen finden es heute schwieriger als vor fünf Jahren, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

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

Die größten Herausforderungen für Unternehmen

RECRUITING ÜBER SOCIAL MEDIA

um potenzielle Kandidaten direkt anzusprechen und virale Effekte zu nutzen

MOBILE ARBEITSPLÄTZE

einrichten, von denen aus Mitarbeiter flexibel arbeiten können

UNTERSCHIEDLICHE GENERATIONEN

in heterogenen Teams erfolgreich managen

MITARBEITER NACHHALTIG GEWINNEN

für Big Data und Datenanalysen

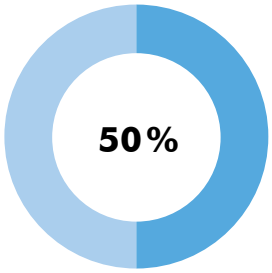
Auch attraktive Gehälter sind nach wie vor ein wichtiges Argument für Bewerber – doch längst nicht mehr ausschlaggebend. Es kommt auf das Gesamtpaket an, mit dem Sie als Arbeitgeber punkten: Dazu zählen Benefits wie ein eigener Firmenwagen, Weiterbildungen und eine bessere Work-Life-Balance. In vielen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

FLEXIBLER UND UNABHÄNGIGER: WICHTIGE TRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT

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

Langfristige Festanstellungen spielen keine Rolle mehr – so scheint es zumindest. Tatsächlich ist das Ende des festen Arbeitsvertrags noch nicht gekommen: Die in unserer Studie befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass sie in den kommenden fünf Jahren weiterhin auf Beschäftigungsstabilität setzen.

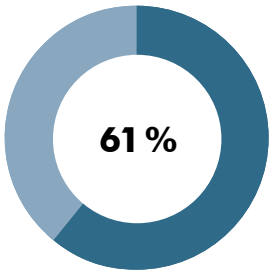
Festanstellung vs. Projektarbeit – was herrscht in fünf Jahren vor?



Festanstellung

MITARBEITER OHNE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

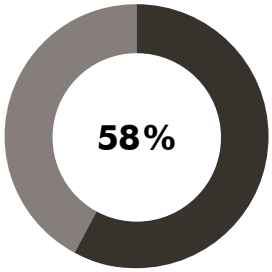
21 %	Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)
35 %	Langzeitverträge (mind. 6 Monate)
17 %	Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung



Festanstellung

MITARBEITER MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

9 %	Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)
29 %	Langzeitverträge (mind. 6 Monate)
16 %	Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung



Festanstellung

VORSTAND/GESCHÄFTSFÜHRUNG

10 %	Kurzzeitverträge (unter 6 Monaten)
29 %	Langzeitverträge (mind. 6 Monate)
13 %	Projektarbeit zusätzlich zur Festanstellung

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

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

Herausforderungen durch die Gig-Economy

28 % der Führungskräfte sehen eine wichtige Aufgabe darin, ihre Infrastruktur an die agileren Personalstrukturen anzupassen, zum Beispiel indem sie mobile Arbeitsplätze schaffen und technische Tools einsetzen.

28 % geben an, dass Unternehmen im Zuge der Gig-Economy ihre Strukturen und Managementstile anpassen müssen.

26 % befürchten Schwierigkeiten dabei, eine einheitliche Unternehmenskultur sowie allgemeingültige Unternehmenswerte in der Belegschaft aufrechtzuerhalten.

26 % sehen große Herausforderungen im Bereich Talent-/ Performance-Management sowie Mitarbeiter-Engagement auf sich zukommen.

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half,
Befragte: 502 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

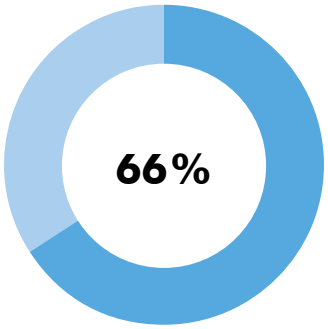
FINDEN SIE DIE PASSENDEN INTERIM MANAGER

PERSONAL ANFRAGEN | RUFEN SIE UNS AN: 069 87407932

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

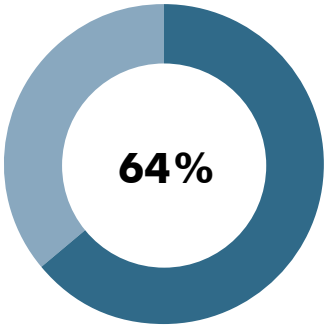
Fakt ist: Die Gig-Economy hat einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Übernehmen Sie als Unternehmen Verantwortung. Schaffen Sie Strukturen, in denen Ihre Mitarbeiter zufrieden, produktiv und motiviert arbeiten – egal, ob festangestellt oder auf Zeit.

Diese drei Effekte erwarten Personalverantwortliche von der Gig-Economy



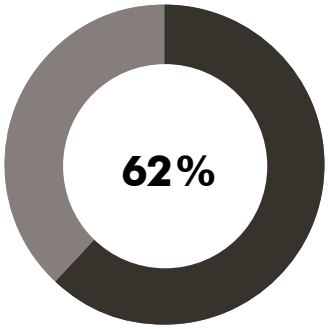
HÖHERE NACHFRAGE

Die Gig-Economy wird zu einer verstärkten Nachfrage nach Spezialisten führen.



STÄRKERE PRÜFUNG VON KOMPETENZEN

Mit der wachsenden Anzahl digitaler Talentplattformen hat auch die Bedeutung von Kontrollmechanismen zur Prüfung der Qualität von Mitarbeiterkompetenzen zugenommen.



GRÖSSERER WETTBEWERB UM TALENTE

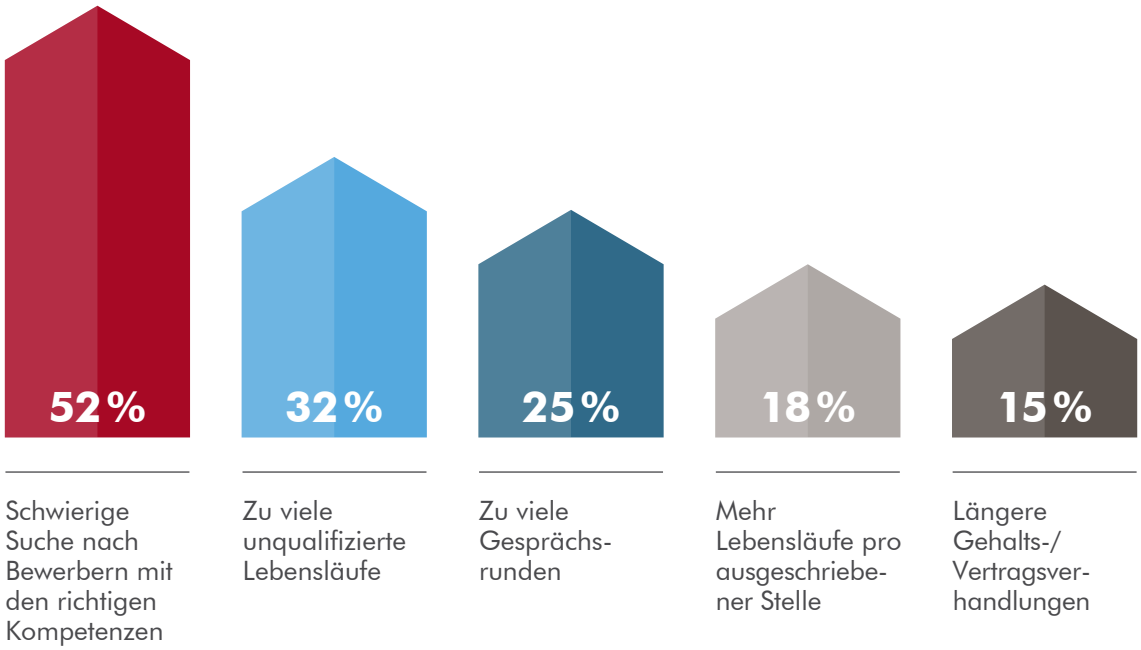
Die Gig-Economy mit ihrer bedarfsbasierten Einstellung von Arbeitskräften wird zu einem größeren Wettbewerb um Talente führen.

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

BEWERBUNGSPROZESS: DARUM SOLLTEN SIE SICH SCHNELL ENTSCHEIDEN

Talentierte Experten auf einem umkämpften Arbeitsmarkt für sich zu gewinnen, kostet deutsche Unternehmen viel Zeit. Im Durchschnitt dauern die Einstellungsverfahren sogar mehrere Wochen: 81 % suchen bis zu drei Monate nach Mitarbeitern für ihre Teams. Je höher die zu vergebende Position, desto länger zieht sich der Recruiting-Prozess. So benötigen 72 % der Unternehmen sogar drei Monate und länger, um Stellen mit Führungsverantwortung zu besetzen.

Ursachen für einen langen Einstellungsprozess



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche

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

32 % haben die Kommunikation während der Bewerbungsphase bereits optimiert

25 % führen mehr Erstgespräche per Telefon oder Video – genauso viele wollen zukünftig so vorgehen

23 % haben sich intern einen Pool mit qualifizierten Kandidaten angelegt, auf die sie bei Bedarf zurückgreifen

22 % möchten in Zukunft die Zahl der Gesprächsrunden mit Bewerbern deutlich reduzieren

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche; Mehrfachnennungen möglich

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

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

Verantwortliche und Anstellungsart festlegen: Bestimmen Sie vorab, wer in Ihrem Unternehmen am Bewerbungsprozess beteiligt ist, und versuchen Sie, die Anzahl der Personen so gering wie möglich zu halten. Überlegen Sie sich außerdem, ob Sie einen Mitarbeiter auf Zeit oder in Festanstellung suchen.

Budget planen: Entscheiden Sie, wie viel Gehalt Sie Ihrem neuen Mitarbeiter zahlen wollen – und welche Zusatzleistungen Sie anbieten können. Nutzen Sie die Robert Half Gehaltsübersicht 2018, um sich einen Überblick über die branchenübliche Bezahlung zu verschaffen.

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

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

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

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

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

SPAREN SIE WERTVOLLE ZEIT BEIM RECRUITING

PERSONAL ANFRAGEN

RUFEN SIE UNS AN: 06987407932

FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Top-Positionen im Finanz- und Rechnungswesen

(Junior-)Controller, besonders Financial-, Werks-, und Produktionscontroller

Steuerfachangestellter/Steuerfachwirt

Finanzbuchhalter

Bilanzbuchhalter (IFRS)

Leiter Finance, Leiter Rechnungswesen, kaufmännischer Leiter

Branchentrend: Digitalisierung

IT-AFFINE FINANZPROFIS DRINGEND GESUCHT

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

Längst reicht das klassische Wissen der Finanzfachkräfte nicht mehr aus – zusätzliches technisches Know-how ist gefragt wie nie. Denn digitalisierte Buchhaltungs- und Abrechnungsprozesse bringen Ihrem Unternehmen viele Vorteile.

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

66 % der Führungskräfte denken, dass Mitarbeiter durch automatisierte Prozesse effizienter und produktiver arbeiten.

50 % der Finance-Führungskräfte sind überzeugt, dass alle Prozesse in der Finanzabteilung optimiert werden – und dadurch schneller und wirtschaftlicher ablaufen.

41 % gehen davon aus, dass Mitarbeiter bessere Leistungen zeigen.

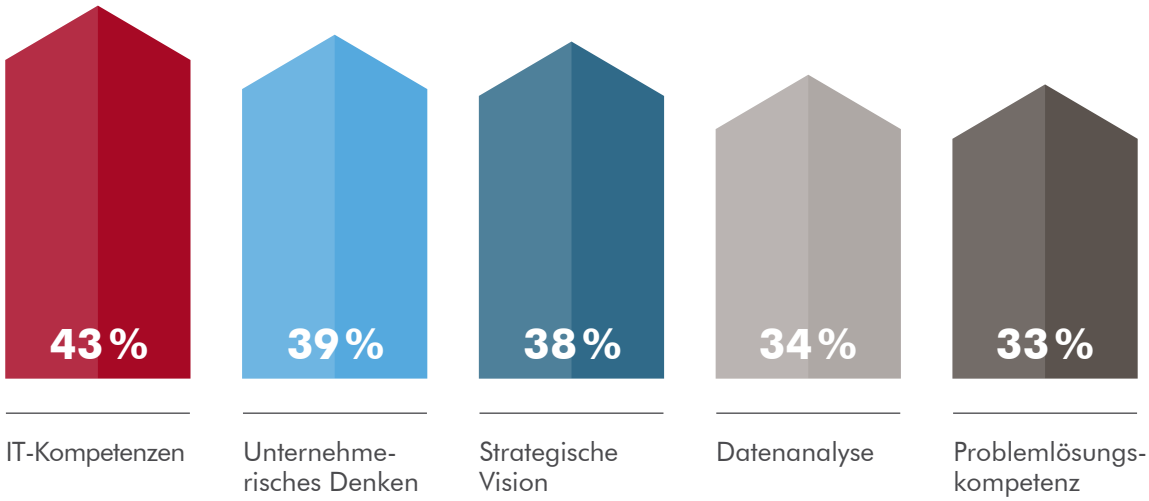
Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs; drei Antwortmöglichkeiten

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

In Zeiten digitalisierter Arbeitsprozesse in den Finanzabteilungen sind IT-affine Mitarbeiter besonders wichtig. Das gilt vor allem für die Bereiche Finanzplanung, Lohnbuchhaltung und Kreditorenbuchhaltung. Auf diese wirkt sich die Digitalisierung laut den befragten Unternehmen in den kommenden fünf Jahren am stärksten aus.

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

Wichtige Kompetenzen im Finanz- und Rechnungswesen aufgrund von Automatisierung



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs

Viele der für die Digitalisierung wichtigen Kompetenzen – wie Software- und Programmierfähigkeiten – sind in den Finanzabteilungen jedoch stark ausbaufähig.

Diese Kompetenzen sind bereits vorhanden

85 % Datenanalyse

83 % Kommunikationsfähigkeit

76 % Teamfähigkeit

Diese Kompetenzen müssen noch ausgebaut werden

69 % Problemlösungskompetenz

69 % Kreativität

63 % Strategische Vision

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 200 CFOs

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

Gehaltstabellen
für das Finanz- und Rechnungswesen

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

In der gesamten Finanzbranche steigen die Gehälter. Das Ranking mit den höchsten Lohnsteigerungen führen IT-Controller und Interne Revisoren (sechs bis neun Jahre Berufserfahrung) an: Sie verdienen im Schnitt satte 8,6 % beziehungsweise 7,1 % mehr als vergangenes Jahr. Auf dem dritten Platz landen Hauptbuchhalter, die seit mehr als 15 Jahren in diesem Bereich tätig sind. Sie freuen sich über durchschnittlich 4,2 % mehr Gehalt. Das zeigt: Berufserfahrung macht sich bezahlt.

POSITION		2017	2018	%
MANAGEMENT				
Leiter Buchhaltung	3–5 Jahre	62.500 € – 72.500 €	63.750 € – 73.500 €	1,7
	6–9 Jahre	71.750 € – 83.250 €	72.500 € – 85.500 €	1,9
	10–15 Jahre	80.000 € – 97.000 €	81.000 € – 100.000 €	2,2
	> 15 Jahre	> 93.750 €	> 97.000 €	3,5
Leiter Rechnungswesen	3–5 Jahre	64.750 € – 76.500 €	66.500 € – 78.000 €	2,3
	6–9 Jahre	75.250 € – 88.750 €	76.500 € – 92.500 €	2,9
	10–15 Jahre	86.250 € – 102.250 €	86.250 € – 102.250 €	0,0
	> 15 Jahre	> 100.250 €	> 100.250 €	0,0
Leiter Controlling	3–5 Jahre	73.500 € – 83.750 €	73.500 € – 83.750 €	0,0
	6–9 Jahre	82.500 € – 97.750 €	83.000 € – 98.000 €	0,4
	10–15 Jahre	97.250 € – 113.000 €	98.500 € – 115.000 €	1,5
	> 15 Jahre	> 111.000 €	> 113.750 €	2,5
Leiter Treasury	3–5 Jahre	85.750 € – 133.250 €	87.000 € – 135.500 €	1,6
	6–9 Jahre	124.000 € – 139.500 €	124.000 € – 140.250 €	0,3
	10–15 Jahre	> 134.500 €	> 135.250 €	0,6
Leiter Finanzen	6–9 Jahre	97.250 € – 125.500 €	97.250 € – 125.500 €	0,0
	10–15 Jahre	119.750 € – 141.000 €	119.750 € – 141.000 €	0,0
	> 15 Jahre	> 136.500 €	> 136.500 €	0,0
Chief Financial Officer (CFO)	6–9 Jahre	126.750 € – 212.500 €	130.500 € – 217.000 €	2,5
	10–15 Jahre	> 209.250 €	> 209.250 €	0,0

Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen

POSITION		2017	2018	%
CONTROLLING				
(Junior-)Controller	0–2 Jahre	38.250 € – 46.500 €	38.250 € – 46.500 €	0,0
	3–5 Jahre	46.250 € – 66.500 €	46.500 € – 66.500 €	0,3
	6–9 Jahre	65.000 € – 78.250 €	65.000 € – 79.000 €	0,5
Senior-Controller	6–9 Jahre	67.500 € – 84.250 €	67.500 € – 84.250 €	0,0
	10–15 Jahre	80.750 € – 102.500 €	80.750 € – 102.500 €	0,0
	> 15 Jahre	> 97.500 €	> 98.250 €	0,8
Vertriebscontroller	0–2 Jahre	39.500 € – 45.000 €	39.500 € – 46.000 €	1,1
	3–5 Jahre	46.250 € – 57.250 €	46.750 € – 57.750 €	1,0
	6–9 Jahre	57.750 € – 69.500 €	58.000 € – 70.500 €	0,9
	10–15 Jahre	65.250 € – 77.750 €	66.000 € – 78.250 €	0,9
	> 15 Jahre	> 73.000 €	> 75.500 €	3,4
Werks-/Produktionscontroller	0–2 Jahre	42.500 € – 49.750 €	42.750 € – 49.750 €	0,3
	3–5 Jahre	50.500 € – 64.000 €	51.000 € – 65.500 €	1,7
	6–9 Jahre	64.500 € – 78.000 €	66.000 € – 79.250 €	2,0
	10–15 Jahre	74.250 € – 93.250 €	76.500 € – 93.250 €	1,5
	> 15 Jahre	> 86.750 €	> 86.750 €	0,0
HR-Controller	3–5 Jahre	47.250 € – 59.250 €	47.750 € – 59.500 €	0,7
	6–9 Jahre	57.500 € – 67.500 €	58.250 € – 69.250 €	1,9
	10–15 Jahre	68.500 € – 84.500 €	70.000 € – 86.750 €	2,4
	> 15 Jahre	> 84.500 €	> 87.000 €	3,0
Einkaufscontroller	3–5 Jahre	48.750 € – 62.000 €	49.500 € – 63.750 €	2,2
	6–9 Jahre	64.000 € – 77.750 €	65.250 € – 79.250 €	1,9
	10–15 Jahre	79.250 € – 96.250 €	79.500 € – 97.250 €	0,7
	> 15 Jahre	> 91.500 €	> 94.500 €	3,3
IT-Controller	3–5 Jahre	49.250 € – 63.000 €	51.500 € – 65.000 €	3,9
	6–9 Jahre	61.750 € – 76.000 €	65.750 € – 77.500 €	4,2
	10–15 Jahre	77.250 € – 101.000 €	80.500 € – 105.500 €	4,3
	> 15 Jahre	> 91.750 €	> 94.750 €	3,3
Corporate Controller	3–5 Jahre	51.250 € – 63.000 €	53.000 € – 64.500 €	2,9
	6–9 Jahre	61.000 € – 77.500 €	62.750 € – 79.000 €	2,4
	10–15 Jahre	72.500 € – 93.750 €	75.250 € – 93.750 €	1,9
	> 15 Jahre	> 92.500 €	> 92.500 €	0,0
Financial Controller	3–5 Jahre	53.750 € – 69.750 €	54.000 € – 69.750 €	0,2
	6–9 Jahre	69.000 € – 84.250 €	69.000 € – 84.250 €	0,0
	10–15 Jahre	84.750 € – 102.250 €	84.750 € – 102.250 €	0,0
	> 15 Jahre	> 97.250 €	> 97.250 €	0,0
Beteiligungscontroller	3–5 Jahre	57.250 € – 73.250 €	57.750 € – 73.250 €	0,4
	6–9 Jahre	68.500 € – 85.000 €	68.750 € – 85.000 €	0,2
	10–15 Jahre	85.500 € – 108.250 €	85.500 € – 108.250 €	0,0
	> 15 Jahre	> 106.000 €	> 106.000 €	0,0

RECHNUNGSWESEN

POSITION		2017	2018	%
Sachbearbeiter Buchhaltung	0–2 Jahre	31.500 € – 35.500 €	32.000 € – 36.000 €	1,5
	3–5 Jahre	35.000 € – 40.000 €	35.250 € – 40.500 €	1,0
	6–9 Jahre	40.000 € – 48.750 €	40.250 € – 48.750 €	0,3
Kreditoren-/Debitorenbuchhalter	0–2 Jahre	31.500 € – 36.000 €	32.000 € – 36.500 €	1,5
	3–5 Jahre	36.250 € – 42.250 €	36.750 € – 42.750 €	1,3
	6–9 Jahre	41.500 € – 46.000 €	41.750 € – 47.000 €	1,4
	10–15 Jahre	44.750 € – 51.000 €	45.000 € – 51.250 €	0,5
	> 15 Jahre	> 50.750 €	> 50.750 €	0,0
Anlagenbuchhalter	0–2 Jahre	32.250 € – 35.750 €	33.250 € – 36.500 €	2,6
	3–5 Jahre	35.500 € – 41.250 €	36.500 € – 41.750 €	2,0
	6–9 Jahre	39.750 € – 48.000 €	40.750 € – 48.500 €	1,8
	10–15 Jahre	47.500 € – 50.500 €	47.750 € – 51.250 €	1,0
	> 15 Jahre	> 50.250 €	> 50.250 €	0,0
Lohn- und Gehaltsbuchhalter	0–2 Jahre	33.750 € – 38.750 €	34.500 € – 39.000 €	1,4
	3–5 Jahre	39.000 € – 45.250 €	39.250 € – 46.500 €	1,7
	6–9 Jahre	44.500 € – 49.750 €	45.750 € – 52.000 €	3,7
	10–15 Jahre	48.250 € – 55.750 €	49.500 € – 56.500 €	2,0
	> 15 Jahre	> 53.500 €	> 55.250 €	3,3
Finanzbuchhalter	0–2 Jahre	34.250 € – 38.250 €	35.000 € – 39.250 €	2,4
	3–5 Jahre	38.250 € – 44.500 €	38.750 € – 46.000 €	2,3
	6–9 Jahre	42.750 € – 48.750 €	44.750 € – 50.250 €	3,9
	10–15 Jahre	47.250 € – 54.250 €	48.250 € – 54.250 €	1,1
	> 15 Jahre	> 54.250 €	> 54.250 €	0,0
Hauptbuchhalter	0–2 Jahre	42.250 € – 45.750 €	43.500 € – 48.000 €	3,9
	3–5 Jahre	45.500 € – 51.250 €	47.500 € – 53.250 €	4,1
	6–9 Jahre	50.250 € – 56.250 €	52.000 € – 58.000 €	3,3
	10–15 Jahre	55.750 € – 60.250 €	57.000 € – 62.000 €	2,6
	> 15 Jahre	> 59.750 €	> 62.250 €	4,2
Alleinbuchhalter	0–2 Jahre	42.000 € – 46.000 €	42.000 € – 46.250 €	0,3
	3–5 Jahre	46.000 € – 52.250 €	46.500 € – 53.000 €	1,3
	6–9 Jahre	51.750 € – 57.000 €	53.500 € – 57.750 €	2,3
	10–15 Jahre	57.000 € – 62.750 €	57.000 € – 62.750 €	0,0
	> 15 Jahre	> 62.000 €	> 62.000 €	0,0
Bilanzbuchhalter	0–2 Jahre	45.000 € – 49.500 €	45.000 € – 50.000 €	0,5
	3–5 Jahre	49.250 € – 57.000 €	50.000 € – 57.500 €	1,2
	6–9 Jahre	55.250 € – 64.250 €	56.250 € – 64.250 €	0,9
	10–15 Jahre	62.250 € – 69.250 €	62.500 € – 69.250 €	0,2
	> 15 Jahre	> 67.500 €	> 67.500 €	0,0
Financial Analyst	0–2 Jahre	48.500 € – 53.500 €	49.000 € – 54.000 €	1,0
	3–5 Jahre	54.250 € – 68.750 €	54.750 € – 68.750 €	0,5
	6–9 Jahre	66.000 € – 76.250 €	66.000 € – 76.250 €	0,0
	10–15 Jahre	75.250 € – 80.250 €	75.250 € – 80.250 €	0,0
	> 15 Jahre	> 77.500 €	> 78.000 €	0,6

POSITION		2017	2018	%
Internationaler Bilanzbuchhalter	0–2 Jahre	49.750 € – 54.500 €	51.500 € – 56.250 €	3,4
	3–5 Jahre	54.500 € – 60.500 €	56.250 € – 62.750 €	3,6
	6–9 Jahre	59.250 € – 69.250 €	62.000 € – 70.000 €	2,9
	10–15 Jahre	69.000 € – 74.750 €	69.000 € – 76.000 €	0,8
	> 15 Jahre	> 74.000 €	> 75.500 €	2,0
Interner Revisor	0–2 Jahre	48.500 € – 54.000 €	49.750 € – 55.500 €	2,7
	3–5 Jahre	52.500 € – 59.500 €	53.500 € – 61.750 €	2,8
	6–9 Jahre	60.500 € – 70.000 €	62.500 € – 72.500 €	3,4
	10–15 Jahre	70.000 € – 100.000 €	72.500 € – 101.500 €	2,5
	> 15 Jahre	> 105.000 €	> 105.000 €	0,0
STEUERN				
Steuerfachangestellter	0–2 Jahre	32.000 € – 38.500 €	33.250 € – 38.750 €	2,3
	3–5 Jahre	37.500 € – 46.000 €	38.250 € – 47.250 €	2,4
	6–9 Jahre	44.250 € – 50.500 €	45.000 € – 52.500 €	2,8
	10–15 Jahre	> 47.500 €	> 49.000 €	3,2
Steuerassistent	0–2 Jahre	32.750 € – 45.750 €	34.000 € – 45.750 €	1,9
	3–5 Jahre	44.000 € – 51.250 €	44.000 € – 51.250 €	0,0
	6–9 Jahre	51.000 € – 57.250 €	51.500 € – 58.500 €	1,6
	10–15 Jahre	> 57.000 €	> 58.250 €	2,2
Wirtschaftsprüfungsassistent	0–2 Jahre	36.000 € – 47.250 €	37.250 € – 47.000 €	1,5
	3–5 Jahre	42.250 € – 57.750 €	42.750 € – 57.250 €	0,2
	6–9 Jahre	52.500 € – 68.000 €	53.750 € – 68.250 €	1,4
	10–15 Jahre	> 62.750 €	> 64.500 €	2,8
Steuerfachwirt	0–2 Jahre	41.000 € – 46.250 €	42.000 € – 47.500 €	2,6
	3–5 Jahre	45.500 € – 55.000 €	46.500 € – 56.000 €	2,0
	6–9 Jahre	53.750 € – 61.250 €	55.250 € – 63.250 €	3,0
	10–15 Jahre	> 59.250 €	> 61.500 €	3,8
Steuerberater	3–5 Jahre	65.000 € – 72.500 €	66.250 € – 75.250 €	2,9
	6–9 Jahre	72.500 € – 90.750 €	75.250 € – 93.000 €	3,1
	10–15 Jahre	88.000 € – 119.250 €	89.750 € – 122.250 €	2,3
	> 15 Jahre	> 113.750 €	> 113.750 €	0,0
Wirtschaftsprüfer	6–9 Jahre	92.250 € – 114.500 €	93.000 € – 115.000 €	0,6
	10–15 Jahre	100.500 € – 131.500 €	102.750 € – 131.500 €	1,1
	> 15 Jahre	> 130.250 €	> 132.250 €	1,5
TREASURY				
(Junior-)Treasurer	0–2 Jahre	44.250 € – 51.250 €	45.750 € – 52.500 €	2,9
	3–5 Jahre	51.000 € – 77.750 €	52.500 € – 79.000 €	2,3
Senior-Treasurer	6–9 Jahre	72.250 € – 88.000 €	74.250 € – 91.500 €	3,4
	10–15 Jahre	84.750 € – 106.000 €	87.500 € – 108.750 €	2,9
	> 15 Jahre	> 104.000 €	> 105.500 €	1,4

AUF DER SUCHE IM FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN?

MITARBEITER FINDEN

JOBS FINDEN

IT-BEREICH

Top-Positionen im IT-Bereich

- IT-Sicherheitsexperte
- Systemadministrator
- IT-Administrator
- Java-Entwickler
- Software-Entwickler

Branchentrend: IT-Sicherheit

STEIGENDE FLUKTUATIONSRATE: IT-FACHKRÄFTE SIND MANGELWARE

Die digitale Transformation der Arbeitswelt birgt für Unternehmen neue Sicherheitsrisiken. Je mehr Daten und Dienste ins Netz verlagert werden, desto größer ist die Gefahr, auch als Unternehmen Opfer von Cyber-Angriffen zu werden.

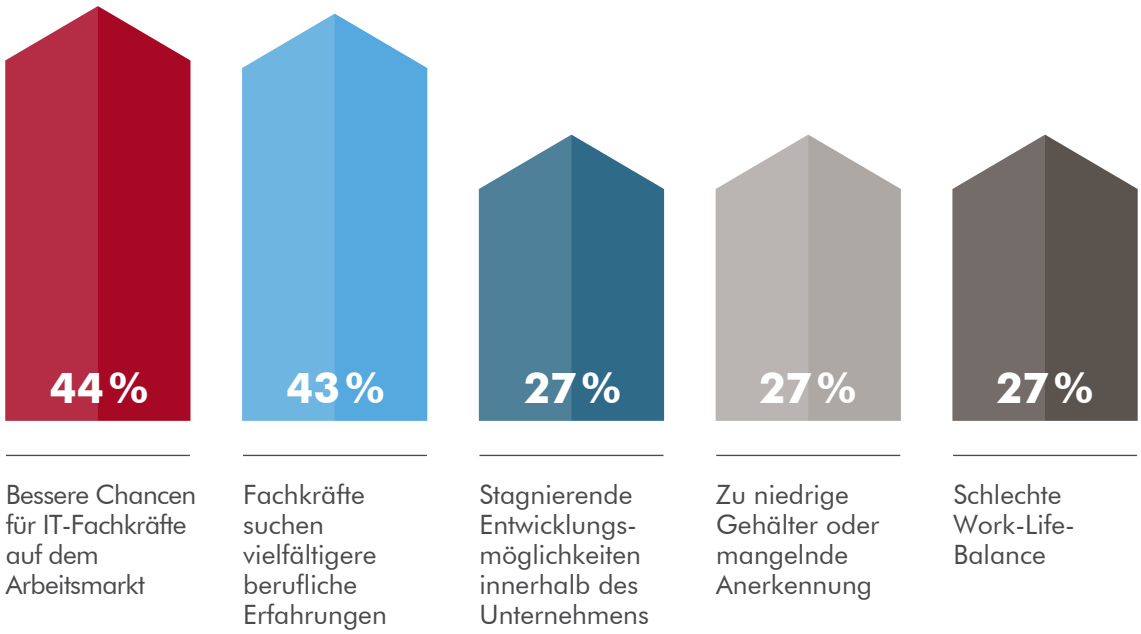
IT-Sicherheit und Datenschutz sind deshalb elementare Themen, denen sich Unternehmen stellen müssen. Der Ruf nach Experten im Bereich IT-Security wird lauter. Doch gerade die sind auf dem Arbeitsmarkt Mangelware – die Nachfrage übersteigt das Angebot. Das bestätigen auch die in unserer Studie befragten Führungskräfte: 60 % finden es besonders schwierig, Mitarbeiter für die IT-Sicherheit zu gewinnen.

Ein Mangel, den die Gig-Economy zusätzlich verstärkt: Zwar arbeiten IT-Fachkräfte in 56 % der Unternehmen zehn Jahre oder länger – dennoch ist die Mitarbeiterfluktuation in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Das bestätigen auch 43 % der von uns befragten Führungskräfte.

Die Gründe dafür sind vielfältig: Auf einem Markt, der händeringend um IT-Fachkräfte buhlt, können sich Experten aus dem Tech-Bereich ihre Jobs aussuchen – bessere Verdienstmöglichkeiten inklusive. Doch attraktive Gehälter reichen vielen IT-Profis längst nicht mehr aus. Die neue, ambitionierte Generation top-ausgebildeter IT-Spezialisten sucht nach spannenden beruflichen Erfahrungen und Herausforderungen. Unternehmen, die keine Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, haben deshalb schlechte Karten.

60 % der CIOs finden es besonders schwierig, Mitarbeiter für die IT-Sicherheit zu gewinnen

Top-5-Gründe, warum IT-Mitarbeiter kündigen



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: CIOs, in deren Unternehmen die freiwillige Fluktuation von IT-Mitarbeitern zugenommen hat; Mehrfachnennungen möglich

Setzen Sie als Unternehmen deshalb neben einem guten Gehalt auch auf „weiche Faktoren", um IT-Experten zu gewinnen und langfristig zu binden: Schaffen Sie eine Arbeitsatmosphäre, in der IT-Spezialisten Anerkennung für ihre Leistungen erfahren und in der sie sich fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Dazu gehören sinnstiftende Aufgaben genauso wie eine offene Feedback-Kultur, funktionierende Teams und eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Legen Sie Visionen, Ziele und Strategien fest. So bieten Sie den begehrten Spezialisten attraktive Perspektiven – und bleiben in einer digitalen Arbeitswelt wettbewerbsfähig.

HABEN SIE DIESE IT-JOBS AUF DEM SCHIRM?

7 NEUE IT-JOBS MIT ZUKUNFT

Gehaltstabellen
für den IT-Bereich

Qualifizierte IT-Fachkräfte sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine rar gewordene und hart umkämpfte Spezies. Deshalb steigen die Gehälter – und immer mehr Unternehmen ziehen nach, um Top-Mitarbeiter an sich zu binden. Hoch gehandelt werden vor allem IT-Spezialisten mit Berufserfahrung.

Das zeigt auch unsere Studie. Als Top-3-Gründe, warum sie ihren IT-Mitarbeitern mehr zahlen wollen, geben Führungskräfte an: vorhandene Projekterfahrung (44 %), Ausbildung/Qualifikationen (44 %) sowie Erfahrung mit Teamleitung (35 %).

POSITION		2017	2018	%
FÜHRUNGSKRÄFTE				
Leiter Support	0–2 Jahre	50.000 € – 57.000 €	51.250 € – 57.500 €	1,7
	3–5 Jahre	55.000 € – 67.000 €	56.500 € – 67.250 €	1,6
	6–9 Jahre	67.500 € – 79.000 €	67.750 € – 79.250 €	0,3
	> 10 Jahre	> 76.500 €	> 78.000 €	2,0
Leiter Infrastruktur	0–2 Jahre	55.750 € – 65.250 €	57.250 € – 65.750 €	1,7
	3–5 Jahre	63.750 € – 76.750 €	65.250 € – 79.500 €	3,0
	6–9 Jahre	74.500 € – 89.000 €	77.500 € – 94.000 €	4,8
	> 10 Jahre	> 88.250 €	> 93.250 €	5,7
IT-Teamleiter	0–2 Jahre	57.250 € – 67.250 €	57.250 € – 67.250 €	0,0
	3–5 Jahre	65.500 € – 77.000 €	65.750 € – 77.000 €	0,2
	6–9 Jahre	75.000 € – 92.750 €	75.000 € – 92.750 €	0,0
	> 10 Jahre	> 91.750 €	> 91.750 €	0,0
IT-Projektleiter	0–2 Jahre	56.000 € – 66.500 €	56.000 € – 66.500 €	0,0
	3–5 Jahre	63.000 € – 77.500 €	63.750 € – 77.500 €	0,6
	6–9 Jahre	75.500 € – 93.750 €	75.500 € – 94.500 €	0,4
	> 10 Jahre	> 92.000 €	> 94.000 €	2,2
Leiter Entwicklung	0–2 Jahre	59.750 € – 71.000 €	63.500 € – 73.750 €	5,1
	3–5 Jahre	68.750 € – 85.750 €	72.500 € – 87.000 €	3,5
	6–9 Jahre	81.000 € – 102.500 €	84.000 € – 103.750 €	2,5
	> 10 Jahre	> 100.250 €	> 103.750 €	3,5
Leiter Quality-Management	0–2 Jahre	55.250 € – 68.750 €	56.500 € – 70.000 €	2,0
	3–5 Jahre	66.000 € – 82.250 €	66.750 € – 82.750 €	0,9
	6–9 Jahre	75.000 € – 99.500 €	78.000 € – 99.500 €	2,0
	> 10 Jahre	> 99.500 €	> 103.000 €	3,5
Leiter IT	0–2 Jahre	65.250 € – 77.750 €	65.250 € – 77.750 €	0,0
	3–5 Jahre	74.500 € – 95.500 €	74.500 € – 95.500 €	0,0
	6–9 Jahre	86.000 € – 120.250 €	86.750 € – 120.250 €	0,4
	> 10 Jahre	> 115.000 €	> 115.000 €	0,0

Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen

POSITION		2017	2018	%
MANAGEMENT				
Chief Security Officer (CSO)	3–5 Jahre	81.000 € – 99.000 €	82.250 € – 101.500 €	2,0
	6–9 Jahre	97.250 € – 134.500 €	99.500 € – 136.500 €	1,9
	10–15 Jahre	128.250 € – 159.250 €	131.250 € – 163.750 €	2,6
	> 15 Jahre	> 146.000 €	> 148.750 €	1,9
Chief Information Officer (CIO)	3–5 Jahre	89.250 € – 110.000 €	91.000 € – 111.500 €	1,7
	6–9 Jahre	107.000 € – 147.250 €	109.500 € – 150.000 €	2,1
	10–15 Jahre	137.500 € – 179.750 €	140.500 € – 181.500 €	1,6
	> 15 Jahre	> 172.750 €	> 174.500 €	1,0
BERATUNG				
IT-Betreuer	0–2 Jahre	35.750 € – 41.000 €	36.500 € – 41.500 €	1,7
	3–5 Jahre	41.000 € – 50.000 €	41.500 € – 50.750 €	1,4
	6–9 Jahre	50.000 € – 60.250 €	51.000 € – 61.000 €	1,6
	> 10 Jahre	> 59.500 €	> 61.000 €	2,5
IT-Consultant	0–2 Jahre	41.250 € – 48.500 €	42.500 € – 49.750 €	2,8
	3–5 Jahre	48.000 € – 63.500 €	49.000 € – 64.000 €	1,4
	6–9 Jahre	63.250 € – 86.250 €	63.750 € – 86.250 €	0,4
	> 10 Jahre	> 86.000 €	> 86.000 €	0,0
IT-Projektmanager	0–2 Jahre	50.000 € – 62.500 €	50.000 € – 62.500 €	0,0
	3–5 Jahre	60.500 € – 70.750 €	60.500 € – 70.750 €	0,0
	6–9 Jahre	68.750 € – 84.000 €	69.000 € – 84.500 €	0,5
	> 10 Jahre	> 83.000 €	> 85.000 €	2,4
ANWENDUNGSENTWICKLUNG				
Datenbankentwickler	0–2 Jahre	43.750 € – 51.000 €	45.500 € – 53.250 €	4,2
	3–5 Jahre	49.000 € – 60.250 €	52.250 € – 62.500 €	5,2
	6–9 Jahre	62.250 € – 77.250 €	63.500 € – 79.500 €	2,5
	> 10 Jahre	> 75.000 €	> 78.750 €	5,0
Anwendungsentwickler	0–2 Jahre	45.500 € – 53.750 €	45.500 € – 53.750 €	0,0
	3–5 Jahre	52.750 € – 62.000 €	52.750 € – 62.500 €	0,4
	6–9 Jahre	62.000 € – 76.000 €	62.000 € – 76.000 €	0,0
	> 10 Jahre	> 75.000 €	> 76.500 €	2,0
QUALITÄTSSICHERUNG				
Analyst Qualitätssicherung	0–2 Jahre	40.000 € – 48.250 €	41.500 € – 49.000 €	2,7
	3–5 Jahre	46.750 € – 59.750 €	47.500 € – 60.000 €	1,0
	6–9 Jahre	55.750 € – 71.250 €	56.750 € – 72.000 €	1,4
	> 10 Jahre	> 71.250 €	> 72.250 €	1,4
Manager Qualitätssicherung	0–2 Jahre	42.000 € – 50.250 €	44.000 € – 52.750 €	4,9
	3–5 Jahre	50.250 € – 67.250 €	53.750 € – 69.000 €	4,8
	6–9 Jahre	63.250 € – 77.500 €	66.000 € – 79.250 €	3,3
	> 10 Jahre	> 79.500 €	> 81.500 €	2,5
IT-Auditor	0–2 Jahre	45.000 € – 53.250 €	47.500 € – 55.500 €	4,9
	3–5 Jahre	53.750 € – 69.000 €	55.000 € – 70.250 €	2,1
	6–9 Jahre	69.000 € – 89.500 €	70.250 € – 90.250 €	1,3
	> 10 Jahre	> 87.500 €	> 89.500 €	2,3

POSITION		2017	2018	%
SOFTWARE-ENTWICKLUNG				
Software-Entwickler PHP	0–2 Jahre	38.500 € – 46.000 €	39.250 € – 46.250 €	1,2
	3–5 Jahre	46.500 € – 55.250 €	46.500 € – 56.500 €	1,1
	6–9 Jahre	53.750 € – 65.250 €	54.250 € – 65.250 €	0,5
	> 10 Jahre	> 64.000 €	> 66.500 €	3,9
Software-Entwickler ABAP	0–2 Jahre	39.500 € – 48.000 €	42.250 € – 50.000 €	5,6
	3–5 Jahre	46.500 € – 58.250 €	48.500 € – 59.750 €	3,4
	6–9 Jahre	58.250 € – 71.000 €	59.750 € – 72.500 €	2,3
	> 10 Jahre	> 68.750 €	> 73.500 €	6,9
Web-Entwickler TYPO3	0–2 Jahre	40.750 € – 47.000 €	43.000 € – 48.500 €	4,4
	3–5 Jahre	46.000 € – 56.250 €	47.000 € – 57.750 €	2,4
	6–9 Jahre	56.500 € – 63.500 €	58.000 € – 64.500 €	2,1
	> 10 Jahre	> 62.500 €	> 66.250 €	6,0
Software-Entwickler C#/.NET	0–2 Jahre	40.000 € – 47.500 €	40.250 € – 48.250 €	1,1
	3–5 Jahre	46.750 € – 54.500 €	47.000 € – 57.000 €	2,6
	6–9 Jahre	52.500 € – 70.250 €	54.250 € – 70.500 €	1,8
	> 10 Jahre	> 70.750 €	> 72.000 €	1,8
Software-Entwickler C/C++	0–2 Jahre	40.500 € – 48.000 €	42.500 € – 49.500 €	4,0
	3–5 Jahre	47.250 € – 54.750 €	49.000 € – 57.250 €	4,1
	6–9 Jahre	53.250 € – 69.500 €	56.500 € – 71.000 €	4,1
	> 10 Jahre	> 69.500 €	> 72.500 €	4,3
Software-Entwickler Java	0–2 Jahre	43.750 € – 51.250 €	45.000 € – 53.250 €	3,4
	3–5 Jahre	51.250 € – 60.000 €	52.250 € – 62.000 €	2,6
	6–9 Jahre	58.500 € – 75.000 €	62.000 € – 76.000 €	3,7
	> 10 Jahre	> 75.250 €	> 76.500 €	1,7
Software-Architekt	0–2 Jahre	46.000 € – 52.250 €	47.750 € – 52.750 €	2,4
	3–5 Jahre	52.000 € – 62.750 €	52.000 € – 63.250 €	0,4
	6–9 Jahre	60.250 € – 75.250 €	63.000 € – 76.000 €	2,8
	> 10 Jahre	> 73.500 €	> 76.750 €	4,4
Software-Ingenieur	0–2 Jahre	46.250 € – 53.000 €	46.500 € – 53.000 €	0,3
	3–5 Jahre	51.750 € – 62.250 €	52.000 € – 62.750 €	0,6
	6–9 Jahre	60.750 € – 77.500 €	61.750 € – 77.500 €	0,8
	> 10 Jahre	> 77.500 €	> 78.000 €	0,6

POSITION		2017	2018	%
INTERNET & E-COMMERCE				
Web-Entwickler	0–2 Jahre	39.750 € – 47.000 €	40.000 € – 47.250 €	0,6
	3–5 Jahre	46.000 € – 55.000 €	46.750 € – 56.750 €	2,4
	6–9 Jahre	53.750 € – 65.250 €	56.500 € – 69.500 €	5,8
	> 10 Jahre	> 61.250 €	> 65.500 €	6,9
Mobile-Application-Entwickler	0–2 Jahre	40.500 € – 49.000 €	42.500 € – 51.000 €	4,5
	3–5 Jahre	48.500 € – 58.500 €	51.500 € – 59.500 €	3,9
	6–9 Jahre	56.000 € – 67.500 €	58.000 € – 69.000 €	2,9
	> 10 Jahre	> 66.750 €	> 69.250 €	3,7
Web-Designer	0–2 Jahre	40.500 € – 48.750 €	41.250 € – 50.000 €	2,2
	3–5 Jahre	47.750 € – 56.000 €	48.500 € – 56.750 €	1,5
	6–9 Jahre	54.750 € – 64.250 €	55.500 € – 65.000 €	1,3
	> 10 Jahre	> 63.250 €	> 65.250 €	3,2
Produktmanager	0–2 Jahre	42.500 € – 51.000 €	44.000 € – 52.000 €	2,7
	3–5 Jahre	43.500 € – 59.000 €	46.500 € – 60.000 €	4,3
	6–9 Jahre	60.000 € – 86.000 €	61.250 € – 86.000 €	1,0
	> 10 Jahre	> 75.750 €	> 79.000 €	4,3
HELPDESK & TECHNISCHER SUPPORT				
PC-Techniker	0–2 Jahre	26.500 € – 32.750 €	28.500 € – 34.500 €	6,4
	3–5 Jahre	32.000 € – 38.250 €	33.000 € – 40.000 €	3,9
	6–9 Jahre	37.000 € – 45.000 €	38.500 € – 46.500 €	3,7
	> 10 Jahre	> 45.250 €	> 47.250 €	4,4
Desktop-Support-Analyst	0–2 Jahre	27.500 € – 34.750 €	29.500 € – 36.000 €	5,4
	3–5 Jahre	35.000 € – 42.250 €	35.750 € – 43.250 €	2,3
	6–9 Jahre	42.000 € – 51.250 €	43.000 € – 52.250 €	2,2
	> 10 Jahre	> 51.500 €	> 53.250 €	3,4
Helpdesk (1st, 2nd Level)	0–2 Jahre	30.750 € – 37.000 €	32.000 € – 37.750 €	3,0
	3–5 Jahre	35.000 € – 44.500 €	36.750 € – 45.500 €	3,6
	6–9 Jahre	43.000 € – 51.000 €	43.750 € – 51.500 €	1,4
	> 10 Jahre	> 51.250 €	> 51.250 €	0,0
Anwendungsbetreuer	0–2 Jahre	34.250 € – 40.250 €	34.250 € – 41.000 €	0,9
	3–5 Jahre	39.750 € – 50.500 €	40.500 € – 50.750 €	1,2
	6–9 Jahre	50.500 € – 62.000 €	50.500 € – 62.000 €	0,0
	> 10 Jahre	> 63.000 €	> 63.000 €	0,0
3rd-Level-Support	0–2 Jahre	37.000 € – 42.500 €	37.000 € – 43.000 €	0,6
	3–5 Jahre	42.250 € – 51.000 €	43.000 € – 51.000 €	0,9
	6–9 Jahre	50.000 € – 59.500 €	50.500 € – 59.500 €	0,5
	> 10 Jahre	> 59.500 €	> 60.000 €	0,8
Systemadministrator	0–2 Jahre	37.000 € – 46.500 €	37.250 € – 46.500 €	0,3
	3–5 Jahre	46.000 € – 59.000 €	46.000 € – 59.000 €	0,0
	6–9 Jahre	56.750 € – 69.750 €	56.750 € – 69.750 €	0,0
	> 10 Jahre	> 69.000 €	> 69.000 €	0,0
Systemingenieur	0–2 Jahre	41.750 € – 51.000 €	42.500 € – 51.000 €	0,9
	3–5 Jahre	49.750 € – 66.500 €	49.750 € – 66.500 €	0,0
	6–9 Jahre	62.250 € – 79.000 €	63.250 € – 79.000 €	0,8
	> 10 Jahre	> 77.750 €	> 78.000 €	0,3

POSITION		2017	2018	%
DATENBANKADMINISTRATION				
Business-Analyst	0–2 Jahre	41.500 € – 47.500 €	43.750 € – 49.250 €	4,6
	3–5 Jahre	47.000 € – 57.500 €	48.750 € – 58.000 €	2,3
	6–9 Jahre	57.250 € – 76.000 €	57.750 € – 77.000 €	1,1
	> 10 Jahre	> 76.000 €	> 78.000 €	2,6
Data-Analyst	0–2 Jahre	41.250 € – 47.750 €	42.250 € – 49.000 €	2,5
	3–5 Jahre	47.750 € – 56.750 €	48.000 € – 57.500 €	0,9
	6–9 Jahre	55.750 € – 73.000 €	56.750 € – 74.500 €	1,9
	> 10 Jahre	> 68.000 €	> 70.750 €	4,0
Datenbankadministrator	0–2 Jahre	42.250 € – 47.500 €	43.250 € – 48.750 €	2,5
	3–5 Jahre	47.000 € – 56.500 €	48.000 € – 57.750 €	2,2
	6–9 Jahre	56.250 € – 72.750 €	57.500 € – 74.000 €	2,0
	> 10 Jahre	> 69.500 €	> 72.250 €	4,0
Business-Intelligence-Analyst	0–2 Jahre	43.500 € – 50.000 €	44.750 € – 51.500 €	2,9
	3–5 Jahre	48.000 € – 59.250 €	51.000 € – 60.750 €	4,4
	6–9 Jahre	60.250 € – 76.750 €	62.000 € – 79.250 €	3,1
	> 10 Jahre	> 74.750 €	> 78.000 €	4,3
Data-Warehouse-Manager	0–2 Jahre	48.750 € – 56.750 €	50.000 € – 57.500 €	1,9
	3–5 Jahre	56.750 € – 66.000 €	57.250 € – 66.750 €	1,0
	6–9 Jahre	66.000 € – 82.500 €	66.750 € – 83.000 €	0,9
	> 10 Jahre	> 82.500 €	> 83.750 €	1,5
NETZWERK & TELEKOMMUNIKATION				
VoIP-Spezialist	0–2 Jahre	36.750 € – 44.000 €	38.250 € – 45.500 €	3,7
	3–5 Jahre	41.500 € – 52.000 €	43.250 € – 53.000 €	3,1
	6–9 Jahre	50.000 € – 64.500 €	52.000 € – 65.250 €	2,6
	> 10 Jahre	> 64.000 €	> 66.500 €	3,9
Netzwerkadministrator	0–2 Jahre	38.750 € – 44.500 €	41.250 € – 46.500 €	5,5
	3–5 Jahre	44.000 € – 54.250 €	46.000 € – 54.750 €	2,7
	6–9 Jahre	51.750 € – 65.000 €	54.000 € – 67.500 €	4,1
	> 10 Jahre	> 64.000 €	> 68.500 €	7,0
Netzwerk- und Security-Administrator	0–2 Jahre	42.500 € – 48.000 €	45.250 € – 51.000 €	6,4
	3–5 Jahre	46.000 € – 56.750 €	50.000 € – 60.250 €	7,4
	6–9 Jahre	54.000 € – 64.750 €	56.250 € – 68.750 €	5,2
	> 10 Jahre	> 65.000 €	> 69.500 €	6,9
Netzwerkingenieur	0–2 Jahre	44.000 € – 51.250 €	45.000 € – 53.250 €	3,1
	3–5 Jahre	49.750 € – 61.500 €	52.500 € – 64.000 €	4,8
	6–9 Jahre	59.000 € – 72.750 €	62.500 € – 79.500 €	7,6
	> 10 Jahre	> 72.750 €	> 77.000 €	5,8
Netzwerkarchitekt	0–2 Jahre	45.000 € – 52.250 €	47.000 € – 54.500 €	4,4
	3–5 Jahre	50.250 € – 61.750 €	52.500 € – 63.250 €	3,5
	6–9 Jahre	59.250 € – 76.500 €	62.000 € – 77.500 €	3,0
	> 10 Jahre	> 75.500 €	> 79.750 €	5,6

AUF DER SUCHE IM IT-BEREICH?

MITARBEITER FINDEN

JOBS FINDEN

ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHER BEREICH

Top-Positionen im Assistenz- und kaufmännischen Bereich

- Mitarbeiter Vertriebsinnendienst
- Call-Center-Mitarbeiter
- Assistent der Geschäftsführung
- Mitarbeiter Einkauf & Logistik
- HR-Assistent

Branchentrend: technisches Know-how

ARBEITSPLÄTZE IM WANDEL: BESTE CHANCEN FÜR TECHNISCH VERSIERTE ALLROUNDER

Fachkräfte im Assistenz- und kaufmännischen Bereich sind das Rückgrat im Tagesgeschäft von Unternehmen. Je erfolgreicher Ihre Firma, desto größer wird Ihr Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern im administrativen Bereich.

Dazu kommen die Herausforderungen durch Digitalisierung und Globalisierung: Gefragt sind Allround-Talente im Office-Bereich, die flexibel mehrere Rollen gleichzeitig übernehmen – und sich zwischen den Schnittstellen sicher bewegen. Technisch versierte und organisierte Multitasker, die Sie bei der digitalen Transformation begleiten, sich weiterbilden – und am besten mindestens eine Fremdsprache sprechen.

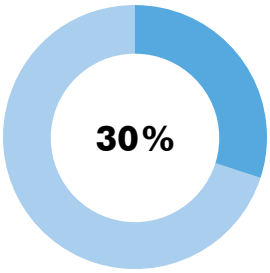
Mit diesen Skills haben Kandidaten in Assistenzberufen beste Chancen. Für Unternehmen wird das Recruiting jedoch immer mehr zum War of Talents: Die begehrten Fachkräfte sind auf dem Arbeitsmarkt Mangelware.

Die Digitalisierung hat den Arbeitsplatz in Assistenz- und kaufmännischen Berufen verändert. Entsprechend hoch sind auch die Anforderungen der Fachkräfte an die Ausstattung ihrer Arbeitsplätze und die Arbeitskultur.

Das bestätigen auch die von uns befragten Führungskräfte. Sie gehen davon aus, dass sich die Arbeitsplätze in den kommenden fünf Jahren deutlich weiterentwickeln – in die verschiedensten Richtungen.

30 % der Personalverantwortlichen glauben, dass Co-Working-Arbeitsräume in den nächsten fünf Jahren zunehmen werden

Entwicklung der Arbeitsplätze in den nächsten fünf Jahren

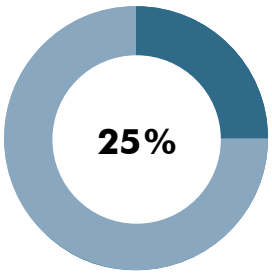


Co-Working-Räume

BÜRORÄUME

29% Büroräume mit Bereichen für stille Arbeit und Meeting-Zonen

24% Agiles Arbeiten

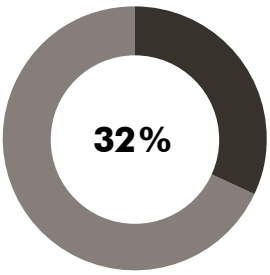


Jobrotation

ARBEITS-/BESCHÄFTIGUNGSMODELL

25% Mehr Zeitarbeit/Interim Manager/Projektmitarbeiter

25% Mehr Festanstellungen



Gehälter nur aufgrund von Unternehmens- und/ oder individuellen Leistungen

GEHALT

20% Gehälter ausschließlich auf Grundlage der Dauer der Betriebszugehörigkeit

18% Mehr individuelle Flexibilität: Mitarbeiter können einen Teil ihres Gehalts gegen (eine) nichtfinanzielle Leistung(en) eintauschen

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche

Gehaltstabellen
für den Assistenz- und kaufmännischen Bereich

Beste Aussichten im Office-Bereich: Der große Bedarf an gut ausgebildeten Allroundern sorgt für mehr Geld auf den Konten von Fachkräften. Fast jedem dritten Mitarbeiter winkt eine Gehaltserhöhung, wie unsere Studie zeigt.

Über 90 % der Führungskräfte wollen ihren Mitarbeitern in den nächsten zwölf Monaten mehr Gehalt zahlen.

POSITION		2017	2018	%
OFFICE-MANAGEMENT				
Projektassistent	0–2 Jahre	29.000 € – 33.000 €	29.250 € – 33.500 €	1,2
	3–5 Jahre	32.500 € – 37.000 €	32.750 € – 37.500 €	1,1
	6–9 Jahre	36.750 € – 42.250 €	37.000 € – 42.500 €	0,6
	10–15 Jahre	41.000 € – 46.500 €	41.500 € – 47.250 €	1,4
	> 15 Jahre	45.750 € – 48.000 €	46.250 € – 49.250 €	1,8
Teamassistent	0–2 Jahre	30.000 € – 32.000 €	29.750 € – 32.500 €	0,4
	3–5 Jahre	31.500 € – 35.500 €	31.750 € – 36.000 €	1,1
	6–9 Jahre	34.500 € – 41.500 €	34.750 € – 42.000 €	1,0
	10–15 Jahre	38.750 € – 45.000 €	39.500 € – 45.500 €	1,5
	> 15 Jahre	43.500 € – 47.750 €	44.250 € – 49.000 €	2,2
Office-Manager	0–2 Jahre	31.000 € – 35.000 €	31.000 € – 35.250 €	0,4
	3–5 Jahre	33.500 € – 42.000 €	33.500 € – 42.000 €	0,0
	6–9 Jahre	42.500 € – 47.500 €	42.750 € – 47.750 €	0,6
	10–15 Jahre	47.750 € – 55.000 €	47.750 € – 55.500 €	0,5
	> 15 Jahre	53.500 € – 57.500 €	53.500 € – 58.000 €	0,4
Geschäftsführungs-/Vorstandsassistent	3–5 Jahre	47.250 € – 53.500 €	47.250 € – 53.500 €	0,0
	6–9 Jahre	52.000 € – 63.500 €	52.000 € – 63.500 €	0,0
	10–15 Jahre	> 53.000 €	> 54.750 €	3,3

Bruttojahresgehälter ohne Boni und andere Zusatzleistungen

POSITION		2017	2018	%
SEKRETARIAT				
Empfangssekretär	0–2 Jahre	23.500 € – 28.000 €	24.000 € – 28.250 €	1,5
	3–5 Jahre	27.000 € – 30.000 €	27.250 € – 30.500 €	1,3
	6–9 Jahre	29.250 € – 34.250 €	29.750 € – 34.500 €	1,2
	10–15 Jahre	31.000 € – 36.250 €	31.500 € – 36.500 €	1,2
	> 15 Jahre	33.750 € – 37.750 €	34.250 € – 38.500 €	1,7
Sekretär	0–2 Jahre	28.000 € – 31.000 €	28.250 € – 31.250 €	0,8
	3–5 Jahre	30.250 € – 36.250 €	30.500 € – 36.500 €	0,8
	6–9 Jahre	34.250 € – 38.250 €	34.500 € – 38.750 €	1,0
	10–15 Jahre	37.250 € – 41.500 €	37.250 € – 42.000 €	0,6
	> 15 Jahre	41.250 € – 45.500 €	41.250 € – 46.000 €	0,5
Abteilungssekretär	0–2 Jahre	31.250 € – 35.250 €	31.250 € – 35.250 €	0,0
	3–5 Jahre	35.250 € – 40.750 €	35.250 € – 41.250 €	0,6
	6–9 Jahre	40.250 € – 44.250 €	40.250 € – 44.500 €	0,3
	10–15 Jahre	42.500 € – 47.750 €	42.750 € – 48.000 €	0,6
	> 15 Jahre	45.500 € – 51.750 €	45.750 € – 52.250 €	0,8
Vorstands-/Partnersekretär	3–5 Jahre	44.750 € – 52.000 €	45.000 € – 52.250 €	0,5
	6–9 Jahre	49.250 € – 60.750 €	49.500 € – 61.000 €	0,5
	10–15 Jahre	> 53.000 €	> 55.250 €	4,2
VERTRIEB				
Immobilienkaufmann	0–2 Jahre	26.500 € – 28.750 €	27.250 € – 29.500 €	2,7
	3–5 Jahre	28.750 € – 33.750 €	29.500 € – 34.750 €	2,8
	6–9 Jahre	33.500 € – 38.000 €	33.750 € – 38.750 €	1,4
	10–15 Jahre	37.000 € – 40.000 €	37.500 € – 41.000 €	1,9
	> 15 Jahre	39.000 € – 44.250 €	39.750 € – 45.250 €	2,1
Sachbearbeiter Vertrieb	0–2 Jahre	29.250 € – 32.250 €	29.500 € – 32.500 €	0,8
	3–5 Jahre	32.250 € – 39.500 €	32.250 € – 39.750 €	0,3
	6–9 Jahre	37.500 € – 42.500 €	37.750 € – 42.750 €	0,6
	10–15 Jahre	41.500 € – 47.750 €	41.750 € – 47.750 €	0,3
	> 15 Jahre	46.750 € – 50.750 €	46.750 € – 51.250 €	0,5
Vertriebsassistent	0–2 Jahre	30.000 € – 35.000 €	30.000 € – 35.000 €	0,0
	3–5 Jahre	34.250 € – 37.250 €	34.500 € – 37.500 €	0,7
	6–9 Jahre	36.250 € – 44.500 €	36.500 € – 44.750 €	0,6
	10–15 Jahre	42.750 € – 47.750 €	42.750 € – 48.000 €	0,3
	> 15 Jahre	46.750 € – 51.750 €	46.750 € – 52.000 €	0,2

POSITION		2017	2018	%
PERSONALBEREICH				
Personalsachbearbeiter	0–2 Jahre	31.000 € – 35.250 €	31.000 € – 35.250 €	0,0
	3–5 Jahre	34.250 € – 39.250 €	34.500 € – 39.500 €	0,7
	6–9 Jahre	38.500 € – 43.500 €	38.750 € – 44.000 €	0,9
	10–15 Jahre	42.500 € – 47.500 €	42.750 € – 48.000 €	0,8
	> 15 Jahre	46.500 € – 49.750 €	47.000 € – 50.500 €	1,3
HR-Assistent	0–2 Jahre	32.000 € – 36.000 €	32.500 € – 36.250 €	1,1
	3–5 Jahre	36.000 € – 41.250 €	36.000 € – 41.500 €	0,3
	6–9 Jahre	40.250 € – 45.500 €	40.500 € – 45.500 €	0,3
	10–15 Jahre	44.000 € – 48.750 €	44.000 € – 49.000 €	0,3
	> 15 Jahre	47.750 € – 50.000 €	48.000 € – 50.500 €	0,8
Personalreferent	3–5 Jahre	42.250 € – 50.500 €	42.250 € – 50.500 €	0,0
	6–9 Jahre	48.500 € – 56.000 €	48.750 € – 56.000 €	0,3
	10–15 Jahre	56.000 € – 61.000 €	56.250 € – 61.500 €	0,6
	> 15 Jahre	60.000 € – 67.000 €	60.000 € – 67.000 €	0,0
Personalleiter	3–5 Jahre	64.000 € – 70.000 €	64.000 € – 70.000 €	0,0
	6–9 Jahre	69.500 € – 77.750 €	69.500 € – 78.000 €	0,2
	10–15 Jahre	75.500 € – 83.000 €	75.500 € – 84.500 €	0,9
	> 15 Jahre	> 84.000 €	> 84.000 €	0,0
CUSTOMER-SERVICE				
Call-Center-Agent	0–2 Jahre	22.250 € – 26.250 €	22.250 € – 26.250 €	0,0
	3–5 Jahre	25.250 € – 29.750 €	25.250 € – 29.750 €	0,0
	6–9 Jahre	28.500 € – 32.750 €	28.500 € – 32.750 €	0,0
	10–15 Jahre	31.750 € – 35.750 €	31.750 € – 35.750 €	0,0
	> 15 Jahre	34.750 € – 37.750 €	34.750 € – 37.750 €	0,0
Mitarbeiter Customer-Service	0–2 Jahre	25.250 € – 27.750 €	25.500 € – 28.000 €	0,9
	3–5 Jahre	27.500 € – 32.500 €	27.500 € – 32.750 €	0,4
	6–9 Jahre	32.500 € – 35.500 €	32.500 € – 35.750 €	0,4
	10–15 Jahre	35.750 € – 39.250 €	35.750 € – 39.250 €	0,0
	> 15 Jahre	38.000 € – 44.500 €	38.250 € – 44.500 €	0,3
Kundenberater	0–2 Jahre	31.250 € – 34.500 €	31.250 € – 34.500 €	0,0
	3–5 Jahre	35.000 € – 39.500 €	35.000 € – 39.500 €	0,0
	6–9 Jahre	39.500 € – 43.500 €	39.500 € – 43.500 €	0,0
	10–15 Jahre	42.750 € – 48.000 €	42.750 € – 48.000 €	0,0
	> 15 Jahre	47.000 € – 50.000 €	47.000 € – 50.000 €	0,0

POSITION		2017	2018	%
LOGISTIK				
Disponent	0–2 Jahre	26.500 € – 30.000 €	26.500 € – 30.250 €	0,4
	3–5 Jahre	29.000 € – 34.000 €	29.000 € – 34.500 €	0,7
	6–9 Jahre	33.000 € – 39.250 €	33.250 € – 39.250 €	0,4
	10–15 Jahre	38.250 € – 43.250 €	38.250 € – 43.250 €	0,0
	> 15 Jahre	42.250 € – 47.250 €	42.500 € – 47.750 €	0,8
Sachbearbeiter Logistik	0–2 Jahre	30.000 € – 34.000 €	30.000 € – 34.000 €	0,0
	3–5 Jahre	33.000 € – 37.000 €	33.000 € – 37.000 €	0,0
	6–9 Jahre	36.000 € – 43.000 €	36.250 € – 43.000 €	0,3
	10–15 Jahre	42.000 € – 47.250 €	42.250 € – 47.250 €	0,3
	> 15 Jahre	47.250 € – 53.250 €	47.250 € – 55.750 €	2,3
Sachbearbeiter Import/Export	0–2 Jahre	31.000 € – 35.250 €	31.250 € – 35.250 €	0,4
	3–5 Jahre	34.250 € – 40.250 €	34.250 € – 40.250 €	0,0
	6–9 Jahre	39.000 € – 47.500 €	39.500 € – 47.500 €	0,6
	10–15 Jahre	46.500 € – 53.500 €	46.500 € – 53.750 €	0,2
	> 15 Jahre	52.500 € – 62.500 €	53.000 € – 62.500 €	0,5
Speditionskaufmann	0–2 Jahre	31.500 € – 35.500 €	31.500 € – 35.750 €	0,4
	3–5 Jahre	34.500 € – 40.750 €	35.000 € – 40.750 €	0,7
	6–9 Jahre	39.000 € – 46.250 €	39.500 € – 46.500 €	0,9
	10–15 Jahre	45.250 € – 52.250 €	45.250 € – 52.250 €	0,0
	> 15 Jahre	51.500 € – 56.500 €	51.500 € – 57.000 €	0,4
EINKAUF				
Sachbearbeiter Einkauf	0–2 Jahre	31.250 € – 35.500 €	31.500 € – 35.500 €	0,4
	3–5 Jahre	34.250 € – 40.250 €	34.250 € – 40.500 €	0,3
	6–9 Jahre	39.250 € – 47.500 €	39.750 € – 47.500 €	0,6
	10–15 Jahre	46.500 € – 53.750 €	46.500 € – 53.750 €	0,0
	> 15 Jahre	52.250 € – 62.250 €	52.500 € – 62.250 €	0,2
Einkäufer	0–2 Jahre	40.000 € – 47.000 €	40.000 € – 47.000 €	0,0
	3–5 Jahre	44.250 € – 51.500 €	44.250 € – 51.500 €	0,0
	6–9 Jahre	50.500 € – 59.000 €	50.750 € – 59.500 €	0,7
	10–15 Jahre	57.750 € – 64.250 €	58.000 € – 65.500 €	1,2
	> 15 Jahre	62.500 € – 72.000 €	63.250 € – 73.000 €	1,3

AUF DER SUCHE IM ASSISTENZ- UND KAUFMÄNNISCHEN BEREICH?

MITARBEITER FINDEN

JOBS FINDEN

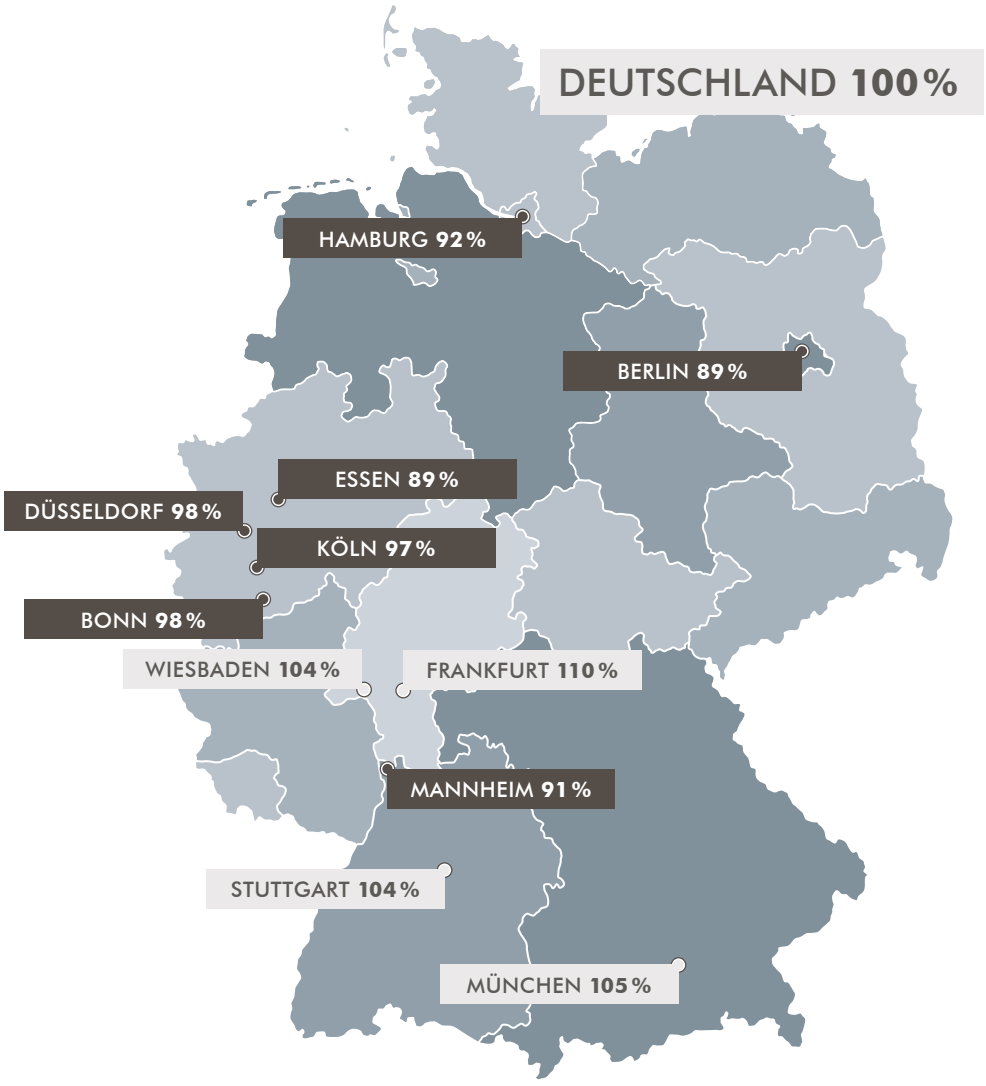
Regionale Gehaltsunterschiede

DER STANDORT IST ENTSCHEIDEND

Die Gehälter für Fachkräfte steigen. Wie viel Fachkräfte im Finance- und IT-Bereich sowie in Assistenz- und kaufmännischen Berufen verdienen, hängt vom Standort des Unternehmens ab.

Spitzenreiter in puncto Gehalt ist die Finanzmetropole Frankfurt. Hier liegen die Gehälter 10 % über dem deutschen Durchschnitt – dicht gefolgt vom wirtschaftsstarken München (5 % über dem Durchschnitt). Doch auch in Stuttgart sowie Wiesbaden verdienen Fachkräfte mit jeweils 4 % mehr überdurchschnittlich.

Ganze 11 % unter dem bundesdeutschen Durchschnitt verdienen Fachkräfte dagegen in Berlin. Die Metropole teilt sich den letzten Platz mit Essen.



Über die Gehaltsübersicht

DARUM SOLLTEN SIE DIE GEHÄLTER IN IHRER BRANCHE KENNEN

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

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

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

Planen Sie angemessene Budgets für die Gehälter Ihrer Mitarbeiter ein

Verhindern Sie, dass Fachkräfte aufgrund besser bezahlter Jobs zur Konkurrenz wechseln

Entwickeln Sie eine an die Arbeitsmarktbedingungen angepasste Personalstrategie

Gewinnen Sie neue Talente für Ihr Unternehmen, die glücklich bei Ihnen arbeiten

SCHNELLER ÜBERBLICK ZU KARRIERE- UND EINSTELLUNGSTRENDS

Die Gehaltsübersicht 2018 von Robert Half informiert Sie optimal über aktuelle Arbeitsmarkttrends sowie aktuelle Durchschnittsgehälter [1] im Finanz- und Rechnungswesen, im IT-Bereich sowie in Assistenz- und kaufmännischen Berufen – für mehr als 100 Positionen. So haben Sie den vollen Überblick darüber, wie sich diese in den kommenden zwölf Monaten entwickeln.

Dafür hat ein unabhängiges Marktforschungsinstitut für uns deutschlandweit mehr als 700 Chief Financial Officers (CFOs), Chief Information Officers (CIOs), Chief Technology Officers (CTOs), HR-Manager und weitere Personalverantwortliche befragt. So erkennen wir Karriere- und Einstellungstrends noch schneller, um diese als wichtiges Wissen für Ihre Praxis an Sie weiterzugeben.

Die Angaben zu deutschen Durchschnittsgehältern der jeweiligen Branche basieren auf:

Tatsächlichen Gehältern aus unseren Vermittlungen

Jahrzehntelanger Erfahrung unseres Senior-Managements

Vielen aussagekräftigen Gesprächen mit Kunden und Bewerbern

Auswertungen unserer Datenbank

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

[1] Die vorliegende Übersicht ist kein verbindlicher Ratgeber für die Zusammenstellung attraktiver Gehaltspakete oder Zusatzleistungen. Robert Half 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.

All about Benefits

DIE AKTUELLEN VERGÜTUNGSTRENDS

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

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

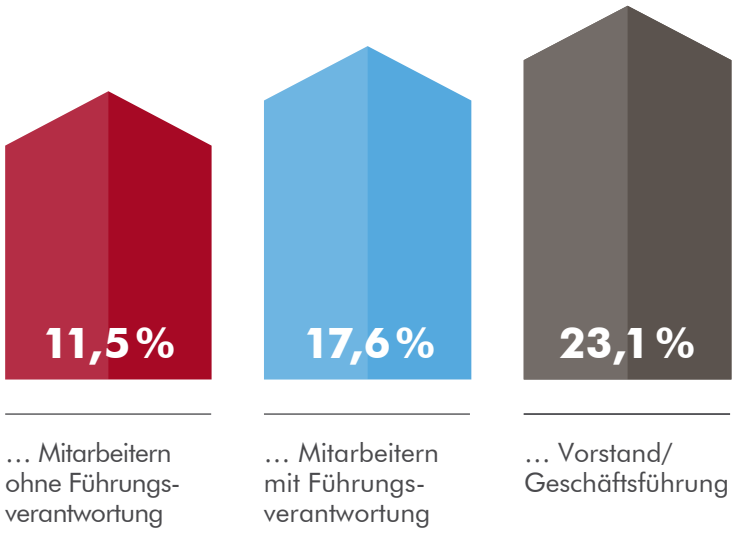
Dank Benefits binden Sie Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen. Gleichzeitig präsentieren Sie sich durch Zusatzleistungen im Konkurrenzkampf um die besten Bewerber als attraktiver Arbeitgeber. So gewinnen Sie auch in Zeiten des Fachkräftemangels gefragte Experten für Ihr Unternehmen – und haben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

Nach unserer Erfahrung wünschen sich Mitarbeiter

Flexible Arbeitszeiten	Gesundheitsprogramme
Home-Office/Telearbeit	Betriebsrente
Fahrtkostenzuschuss	Essensgutscheine

Damit können Sie als Arbeitgeber punkten und den Ehrgeiz der Generation Y wecken. Statussymbole wie Firmenwagen, Handys und Tablets verlieren dagegen an Bedeutung – trotzdem stellen viele Unternehmen als Benefit immer noch ein Firmenauto zur Verfügung.

So hoch ist der Anteil der Bonuszahlungen am Gesamtgehalt bei



Quelle: Arbeitsmarktstudie 2017 von Robert Half, Befragte: 502 Personalverantwortliche

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

Geheimnisse der glücklichsten Unternehmen und Mitarbeiter

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

GLÜCKSFAKTOR FAIRNESS

Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter respektvoll, bevorzugen Sie niemanden. Und zahlen Sie faire Gehälter: Nur 47 % der Arbeitnehmer in Deutschland denken, dass sie angemessen bezahlt werden.

GLÜCKSFAKTOR WERTSCHÄTZUNG

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

GLÜCKSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR

Mitarbeiter, die stolz auf Ihr Unternehmen sind, arbeiten mit einer 2,4 Mal höheren Wahrscheinlichkeit glücklicher. Identifiziert sich Ihr Mitarbeiter also mit Ihren Unternehmenswerten, bringt er sich voll ins Team ein.

GLÜCKSFAKTOR SINNSTIFTENDE ARBEIT

Das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Freude Ihrer Mitarbeiter im Job: Sie arbeiten 2,4 Mal zufriedener. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern und machen Sie deutlich, welchen großen Teil jeder Einzelne zum Unternehmenserfolg beiträgt.

GLÜCKSFAKTOR VERANTWORTUNG

Nur 45 % der Mitarbeiter haben das Gefühl, in wichtige Entscheidungen mit einbezogen zu werden. Übertragen Sie Ihren Mitarbeitern deshalb verantwortungsvolle Aufgaben. Das Gefühl, sich konstruktiv einbringen zu können, stärkt das Selbstbewusstsein und fördert die Leistungsbereitschaft.

GLÜCKSFAKTOR TEAMSPIRIT

Mitarbeiter, die ein gutes kollegiales Miteinander haben, arbeiten 2,7 Mal glücklicher. Leben Sie deshalb einen positiven Umgang vor. Und sorgen Sie mit einer offenen Feedback-Kultur und regelmäßigen Team-Events für gute Stimmung im Team.

ZUM GLÜCK GIBT‘S DIESE STUDIE

ZUM DOWNLOAD

DIE ZEIT IST REIF. GLÜCKLICH ARBEITEN.

Einfache Mitarbeitersuche mit Robert Half

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

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

GUTE GRÜNDE FÜR EINE ZUSAMMENARBEIT MIT ROBERT HALF

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

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

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

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

NEHMEN SIE KONTAKT AUF

FINDEN SIE UNS IN IHRER NÄHE

RUFEN SIE UNS AN: 069 87407932

Robert Half®

© 2017 Robert Half. RH-1017-DEU-GER