



# Inhaltsverzeichnis

---

- 3** Vorwort
- 4** Schweizer CFOs setzen auf Wachstum
- 5** Fachkräftemangel: Kein Ende in Sicht
- 6** Der Wettbewerb um die besten Köpfe ist in vollem Gange
- 7** Gehaltsübersicht für das Finanz- und Rechnungswesen
- 10** Das Gesamtpaket muss stimmen
- 11** Robert Half – Ihr Partner für Ihren Personalbedarf



# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

während Europas Wirtschaft mehr und mehr ins Stocken gerät, stehen die Zeichen in der Schweiz weiterhin auf Wachstum. Doch die boomende Wirtschaft stellt auch Herausforderungen für Unternehmen dar – aufgrund der guten Auftragslage werden dringend Fachkräfte benötigt.

Diese zu finden, ist aktuell nicht leicht: 85 Prozent der Schweizer Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern im Finanz- und Rechnungswesen. Oft mangelt es an ausreichenden Kenntnissen in Französisch und Italienisch. Zudem befürchtet über die Hälfte der CFOs die Abwerbung der eigenen Top-Kräfte durch Wettbewerber, wie unsere Workplace Survey 2012 belegt. Attraktive Gehaltsangebote und Zusatzleistungen helfen dabei, sich angesichts dieser Arbeitsmarktsituation für Bewerber als der bessere Arbeitgeber zu positionieren und motivierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.



Robert Half präsentiert Ihnen hiermit den ersten Gehaltsspiegel für das Finanz- und Rechnungswesen in der Schweiz. Wir haben dafür die Durchschnittsgehälter der wichtigsten Positionen in diesem Bereich erhoben und für Sie zusammengestellt. Anhand der Ergebnisse können Sie beurteilen, ob Ihr Unternehmen bereits wettbewerbsfähige Gehälter bietet oder ob Sie Ihr Gehaltspaket überarbeiten müssen, um weiter für Top-Fachkräfte attraktiv zu sein. Neben dem Gehaltsüberblick zeigen wir Ihnen auch mögliche Zusatzleistungen, mit denen Sie bei Mitarbeitern und Bewerbern punkten können.

Für den Gehaltsspiegel haben wir Informationen aus einer Vielzahl von Quellen ausgewertet:

- Exklusive und repräsentative Marktforschung bei CFOs und HR-Managern
- Erkenntnisse unseres Senior Managements
- Erfahrungen unserer Personalberater aus vielen Bewerbungs- und Kundengesprächen
- Unsere umfassende Analyse aktueller und zukünftiger Einstellungstrends

Ich hoffe, dass unser Gehaltsspiegel für Sie zu einer wichtigen Informationsquelle für die Personalarbeit wird. Sprechen Sie unsere Personalberater bitte direkt an, um spezifische Trends zu diskutieren.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sven Hennige'. The signature is fluid and cursive, written on a light-colored background.

Mit freundlichen Grüssen  
Sven Hennige  
Managing Director Central Europe & Germany

# Schweizer CFOs setzen auf Wachstum

Das Wirtschaftsklima hat entscheidenden Einfluss darauf, ob Geschäftsbereiche in einem Unternehmen ausgebaut oder neue Projekte angestossen werden. Schweizer CFOs sind hier überwiegend optimistisch: Laut der von Robert Half durchgeführten Workplace Survey 2012 haben 90 Prozent der Befragten sowohl Vertrauen in das Wirtschaftswachstum ihres Landes als auch in die positive Entwicklung des eigenen Unternehmens.

## Wie zuversichtlich sind Sie im Vergleich zum vergangenen Jahr hinsichtlich des Wirtschaftswachstums in der Schweiz für die kommenden 12 Monate?\*

Sehr zuversichtlich **22%**

Zuversichtlich **68%**

Überhaupt nicht zuversichtlich **10%**

## Wie zuversichtlich sind Sie im Vergleich zum vergangenen Jahr hinsichtlich der Wachstumsperspektive Ihres Unternehmens für die kommenden 12 Monate?\*

Sehr zuversichtlich **33%**

Zuversichtlich **57%**

Überhaupt nicht zuversichtlich **10%**

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in der Personalplanung wider – es werden zunehmend neue Stellen geschaffen. Gleichzeitig wird es allerdings immer schwieriger, passende Mitarbeiter zu finden.

**Empfehlung von Robert Half:** Unternehmen und Bewerber haben heute ganz unterschiedliche Erwartungen aneinander. Das führt dazu, dass trotz der guten wirtschaftlichen Lage viele Stellen unbesetzt bleiben. Unsere Erfahrung zeigt, dass Vorgesetzte den perfekten Mitarbeiter für eine offene Stelle suchen, den es so oftmals gar nicht gibt. Wir empfehlen unseren Kunden daher, bei der Suche nach Fachkräften etwas weniger auf fehlende Qualifikationen zu achten als auf ausbaufähiges Potenzial. Auf der anderen Seite sollten Jobsuchende ihre Erwartungen in punkto Gehalt etwas niedriger ansetzen, wenn das Gesamtpaket an Entlohnung und Zusatzleistungen stimmt.

\*Quelle: Robert Half Workplace Survey 2012

# Fachkräftemangel: Kein Ende in Sicht

Parallel zum Wirtschaftswachstum zieht auch die Nachfrage nach Fachkräften an. Allerdings haben 85 Prozent der CFOs Schwierigkeiten, ausreichend qualifizierte Bewerber im Finanz- und Rechnungswesen zu finden. In der Schweiz sind oftmals die Sprachkenntnisse der entscheidende Faktor: Häufig werden dreisprachige Mitarbeiter gesucht, die neben Deutsch und Englisch auch sehr gutes Französisch oder Italienisch sprechen. Viele bringen aber nur Grundkenntnisse mit, die den Anforderungen an die Position nicht genügen.



**Wie schwierig ist es für Ihr Unternehmen aktuell gut ausgebildete Mitarbeiter im Bereich Finanz- und Rechnungswesen zu finden?\***

- 24% Sehr schwierig
- 61% Schwierig
- 16% Überhaupt nicht schwierig

**In welchen Funktionsbereichen im Finanz- und Rechnungswesen ist es am schwierigsten qualifizierte Bewerber zu finden?\***

- 47% Finanzwesen
- 16% Buchhaltung
- 12% Compliance
- 8% Operative Unterstützung



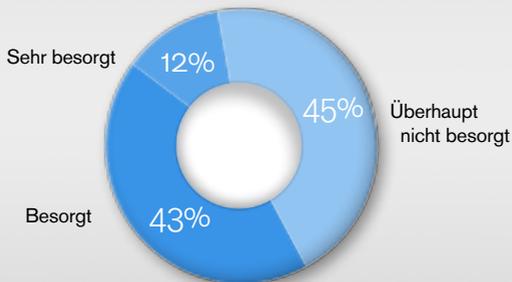
**Empfehlung von Robert Half:** Wir raten Unternehmen zu mehr Flexibilität bei der Suche nach Top-Kräften, gerade wenn Sprachkenntnisse oder Berufserfahrung eine grosse Rolle spielen. Einige unserer Kunden haben bereits gute Erfahrungen mit Bewerbern gemacht, die über sehr gute fachliche Qualifikationen, aber zu wenig Berufserfahrung verfügen haben. Häufig kompensiert die Motivation und Lernbereitschaft dieser Kandidaten fehlende Praxiserfahrung und mit entsprechender interner Weiterbildung oder **Coaching** wachsen diese schnell in die Anforderungen hinein. Bei mangelnden Sprachkenntnissen können zudem vom Unternehmen finanzierte Sprachkurse Defizite ausgleichen.

\*Quelle: Robert Half Workplace Survey 2012

# Der Wettbewerb um die besten Köpfe ist in vollem Gange

Doch nicht nur die Rekrutierung neuer Fachkräfte stellt viele Schweizer Unternehmen vor eine Herausforderung: Aufgrund guter Marktchancen bedingt durch die landesweit niedrigen Arbeitslosenzahlen wird es immer schwieriger, Mitarbeiter langfristig zu binden. Die von Robert Half durchgeführte Workplace Survey 2012 zeigt, dass über die Hälfte der befragten CFOs befürchtet, in den kommenden 12 Monaten gute Mitarbeiter an andere Unternehmen zu verlieren. Massnahmen zur Mitarbeiterbindung sollten daher ganz oben auf der Agenda stehen.

Wie besorgt sind Sie, Ihre Top-Finanzexperten im kommenden Jahr an andere Unternehmen zu verlieren?\*



**Empfehlung von Robert Half:** In unserer Workplace Survey 2012 geben 46 Prozent der Schweizer HR-Manager an, dass sowohl die Einstellung als auch die langfristige Bindung von Fachkräften oftmals an unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen scheitern. CFOs sollten daher prüfen, ob die von ihnen gezahlten Gehälter konkurrenzfähig sind. Liegen sie deutlich unter dem Durchschnitt, kann eine Gehaltserhöhung eine geeignete Massnahme zur Bindung von Fachkräften sein. Ebenso machen höhere Einstiegsgehälter Unternehmen für Bewerber attraktiv. Wir empfehlen, regelmässige Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchzuführen. So kann kurzfristig gegengesteuert werden, wenn Top-Kräfte unzufrieden sind und ihre Wechselbereitschaft steigt.

\*Quelle: Robert Half Workplace Survey 2012

# Gehaltsübersicht für das Finanz- und Rechnungswesen

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Brutto-Jahresgehälter ohne Zusatzleistungen wie Boni oder Firmenwagen. Die Gehaltsübersicht für die verschiedenen Positionen ist nach Berufserfahrung gegliedert. Nach unserer Erfahrung sind die ersten massgeblichen Gehaltssprünge nach drei bzw. sechs Jahren möglich. Die Gehälter richten sich nach der Komplexität und den individuellen Anforderungen der Position sowie den konkreten Aufgabenstellungen.

## BUCHHALTUNG

Berufserfahrung (in Jahren)	Jahresgehalt, brutto (in CHF)
<b>Sachbearbeiter Buchhaltung (Debitoren Kreditoren/Hauptbuch)</b>	
0-3 Jahre	50.000 - 70.000
3-6 Jahre	60.000 - 85.000
> 6 Jahre	80.000 - 95.000
<b>Buchhalter (abschlussicher)</b>	
0-3 Jahre	70.000 - 90.000
3-6 Jahre	90.000 - 110.000
> 6 Jahre	100.000 - 130.000
<b>Leiter Buchhaltung</b>	
0-3 Jahre	90.000 - 110.000
3-6 Jahre	100.000 - 130.000
> 6 Jahre	130.000 - 150.000
<b>Group Accountant</b>	
0-3 Jahre	90.000 - 110.000
3-6 Jahre	100.000 - 130.000
> 6 Jahre	130.000 - 150.000



## CONTROLLING

Berufserfahrung (in Jahren)	Jahresgehalt, brutto (in CHF)
<b>Controller (Financial/Business Controller)</b>	
0-3 Jahre	80.000 - 100.000
3-6 Jahre	90.000 - 120.000
> 6 Jahre	110.000 - 140.000
<b>Leiter Controlling</b>	
0-3 Jahre	110.000 - 130.000
3-6 Jahre	120.000 - 140.000
> 6 Jahre	140.000 - 160.000+
<b>Group Controller</b>	
0-3 Jahre	100.000 - 120.000
3-6 Jahre	120.000 - 150.000
> 6 Jahre	140.000 - 160.000
<b>Financial/Business Analyst</b>	
0-3 Jahre	80.000 - 100.000
3-6 Jahre	90.000 - 120.000
> 6 Jahre	120.000 - 140.000
<b>Leiter Finanz-/Bilanzanalyse</b>	
0-3 Jahre	100.000 - 130.000
3-6 Jahre	120.000 - 140.000
> 6 Jahre	140.000 - 170.000

## CREDIT MANAGEMENT

Berufserfahrung (in Jahren)	Jahresgehalt, brutto (in CHF)
<b>Credit &amp; Risk Analyst/Controller</b>	
0-3 Jahre	70.000 - 90.000
3-6 Jahre	80.000 - 100.000
> 6 Jahre	100.000 - 120.000
<b>Credit &amp; Risk Manager</b>	
0-3 Jahre	100.000 - 120.000
3-6 Jahre	110.000 - 130.000
> 6 Jahre	130.000 - 150.000

## STEUERN, TREASURY & WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Berufserfahrung (in Jahren)	Jahresgehalt, brutto (in CHF)
<b>Steuerspezialist/Treuhand</b>	
0-3 Jahre	70.000 - 90.000
3-6 Jahre	80.000 - 100.000
> 6 Jahre	100.000 - 130.000
<b>Wirtschaftsprüfer</b>	
0-3 Jahre	90.000 - 110.000
3-6 Jahre	100.000 - 130.000
> 6 Jahre	130.000 - 160.000
<b>Treasury Analyst</b>	
0-3 Jahre	80.000 - 90.000
3-6 Jahre	90.000 - 120.000
> 6 Jahre	120.000 - 130.000
<b>Manager Treasury</b>	
0-3 Jahre	100.000 - 120.000
3-6 Jahre	120.000 - 140.000
> 6 Jahre	140.000 - 160.000+

## MANAGEMENT

Berufserfahrung (in Jahren)	Jahresgehalt, brutto (in CHF)
<b>Leiter Finanzen und Administration (KMU)</b>	
0-3 Jahre	110.000 - 120.000
3-6 Jahre	120.000 - 140.000
> 6 Jahre	140.000 - 160.000
<b>Chief Financial Officer/Finance Director (Konzern)</b>	
0-3 Jahre	140.000 - 160.000
3-6 Jahre	160.000 - 200.000
> 6 Jahre	200.000 - 250.000+



# Das Gesamtpaket muss stimmen

Mitarbeitern und Bewerbern ein angemessenes, konkurrenzfähiges Gehalt zu bieten, ist in Zeiten des Fachkräftemangels Pflicht, denn Arbeitnehmer kennen ihren Marktwert heute sehr genau. Wenn Bewerber zwischen zwei Jobs mit dem gleichen Gehalt wählen können, machen gehaltsunabhängige Zusatzleistungen oder eine gute Work-Life-Balance oftmals den entscheidenden Unterschied aus. Dieser Meinung sind 40 Prozent der CFOs und HR-Manager in der Schweiz.\* Auch flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, oder zusätzliches Training-on-the-Job rücken für Kandidaten immer weiter in den Vordergrund bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. Welche Leistungen in der Schweiz besonders beliebt sind, zeigt das folgende Schaubild.

## Zusatzleistungen, die Unternehmen in den nächsten 12 Monaten anbieten möchten\*\*



50%	Mentoringprogramm
46%	Entwicklung von individuellen Karrierepfaden
36%	Einführung von flexiblen Arbeitszeiten
36%	Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten
24%	Technische Verbesserungen
18%	Teambuilding-Events/-Massnahmen
12%	Zusätzliche Vergütung

**Empfehlung von Robert Half:** Wer für Top-Kräfte langfristig attraktiv sein möchte, sollte zunächst die Erwartungen und Bedürfnisse seiner Wunschkandidaten analysieren. Im zweiten Schritt ist zu überlegen, was der Arbeitgeber Bewerbern und Mitarbeitern konkret bieten kann: Gibt es möglicherweise besondere Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch individuelles **Karriere-Coaching**? Bietet Ihr Unternehmen mitarbeiterfreundliche Massnahmen wie Freizeitausgleich bei Überstunden oder flexible Arbeitszeiten? Im Kampf um die besten Talente sind Sonderleistungen oft der entscheidende Faktor, um sich positiv vom Wettbewerb abzuheben und durch Individualität zu punkten.

\*Quelle: Robert Half Workplace Survey 2011

\*\*Quelle: Robert Half Workplace Survey 2012

# Robert Half – Ihr Partner für Ihren Personalbedarf

Neue Projekte und Regelungen, plötzliche Personalengpässe oder veränderte Marktbedingungen stellen insbesondere das Finanz- und Rechnungswesen eines Unternehmens vor enorme Herausforderungen. Immer umfassendere Aufgaben müssen von versierten Mitarbeitern in einem immer engeren Zeitrahmen gelöst werden. Zudem sind die Anforderungen an das Finance-Team nicht zuletzt durch die globale Wirtschaftskrise stark gestiegen. CFOs sind gemeinsam mit ihren Teams gefordert, für strategische Geschäftsentscheidungen relevante Daten zu liefern und Empfehlungen auszusprechen.

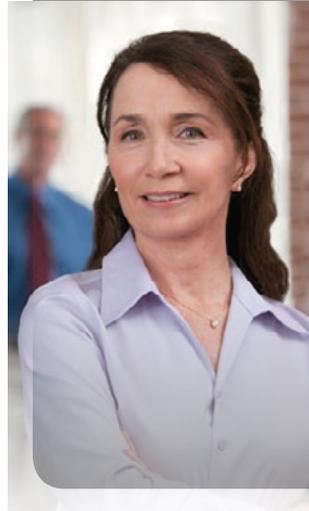
Robert Half vermittelt seit 1948 qualifizierte Fach- und Führungskräfte im Finanz- und Rechnungswesen und bietet zeitgemässe Personallösungen aus einer Hand. Ob strategisch oder unter Ressourcengesichtspunkten: Mit uns haben Unternehmen Zugriff auf genau die Talente, die sie brauchen – schnell und individuell. Wir verfügen über ein grosses Netzwerk, da wir jeden Tag viele neue Bewerber persönlich kennenlernen.

Ihren Ansprüchen werden wir durch eine Vorgehensweise bei der Personalrekrutierung gerecht, bei der sowohl innovative als auch bewährte Methoden zum Einsatz kommen. Mit dem von uns speziell entwickelten Recruiting-Prozess Company-In finden wir kurzfristig geeignete Mitarbeiter.

Robert Half übernimmt die erste Vorauswahl, verkürzt Entscheidungswege und erspart Kosten und Aufwand für die Personalwerbung. Unser Recruiting-Prozess konzentriert sich dabei in drei Stufen auf das Wesentliche:

- Erstellen eines optimalen Kandidatenprofils, d.h. Festlegung der Anforderungskriterien
- Koordination der ersten Vorstellungstermine innerhalb von zwei Wochen mit drei bis sechs Kandidaten in unseren Räumlichkeiten
- Vereinbarung zeitnaher vertiefender Folgegespräche beim Kunden bis zur finalen Personalentscheidung

Gerne helfen wir Ihnen bei allen Fragen der Personalplanung weiter – als Partner auf Augenhöhe.



## Kontakt

Robert Half GmbH  
Bahnhofplatz 9  
CH-8001 Zürich

[zuerich@roberthalf.ch](mailto:zuerich@roberthalf.ch)

Telefon: +41 (0)43/344 76 00

Fax: +41 (0)43/497 30 61



[roberthalf.ch](http://roberthalf.ch)

© 2012 Robert Half. An Equal Opportunity Employer.



Robert Half®

