

FINANCE

November 2025

Das Magazin für Finanzchefs

FINANCE- Gehaltsreport 2025

Das verdienen CFOs, Controller, Treasurer,
ESG-Manager und andere Spezialisten im
Corporate Finance

Mit freundlicher
Unterstützung von

HAYS

Impressum

Verlag:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe,
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main
www.faz-bm.de

Gründungsherausgeber:

F.A.Z.-Institut für Management-,
Markt- und Medieninformationen GmbH,
manager magazin Verlagsgesellschaft mbH,
Dr. Günther Würtele Information GmbH

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig

Chefredaktion:

Markus Dentz (Print, V.i.S.d.P.)

Redaktionsleitung Online:

Julia Schmitt

Redaktion:

Jasmin Rehne (verantw., jar),
Frederic Haupt (fvh)

Telefon: (069) 75 91-16 47

E-Mail: jasmin.rehne@faz-bm.de

Verantwortlich für Anzeigen:

Björn Kring (Senior Sales Manager)

Telefon: (069) 75 91-30 99

E-Mail: bjoern.kring@faz-bm.de

Gestaltung: Daniela Lenz,
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH

Druck & Verarbeitung: Seltersdruck & Verlag Lehn
GmbH & Co. KG, Emsstraße 14, 65618 Selters

Konzept: Arndt Benedikt, Multidisciplinary Design,
Frankfurt am Main

© Alle Rechte vorbehalten.

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH, 2025.

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden
sorgfältig recherchiert und zusammengestellt.
Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts
des „FINANCE-Gehaltsreports“ übernehmen
Verlag und Redaktion keine Gewähr.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und
unverlangt zugestellte Fotografien oder Grafiken
wird keine Haftung übernommen.

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte
zu veröffentlichen und in unseren Texten alle
Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung
des generischen Maskulinums, Nennung beider
Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“
bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von
neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen.
Bei allen Formen sind selbstverständlich immer
alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede
Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und
-zeichen sehen wir ab.

Eine Publikation von:



INHALT

INTERVIEW

- 5 **»Wer das Gehalt angibt, bekommt mehr Rücklauf«**
Geopolitische Spannungen machen auch vor der Finanzabteilung keinen Halt. Welche Jobs derzeit gefragt sind, wie sich Finanzer in Gehaltsverhandlungen positionieren können und warum auch Krisen eine Chance sind, verrät Hays-Manager Erich Schwinghammer.

CFO

- 8 **Zahlengenie mit Empathie gefragt**
Die Multikrise und die zunehmende Digitalisierung verändern das Aufgabenfeld von CFOs: Neben Fachkompetenz rücken bei den Finanzmanagern vor allem persönliche Skills in den Vordergrund.

CONTROLLER

- 9 **Erfahrung im Controlling zahlt sich aus**
Erfahrene Controller werden im aktuellen Marktumfeld immer wichtiger. Während die Einstiegsgehälter im Controlling leicht sinken, steigen die Bezüge für Senior-Positionen.

BUCHHALTER

- 10 **Comeback der Buchhalter im Unternehmen**
Accountants sind das Rückgrat einer jeden Finanzabteilung und ihre Aufgaben entwickeln sich aufgrund der Digitalisierung kontinuierlich weiter. Das schlägt sich jedoch nicht immer in ihrem Gehalt nieder.

TREASURER

- 11 **Treasury-Experten im Aufwind**
In unsicheren Zeiten gewinnen Schatzmeister an Bedeutung. Wer Expertise in Liquiditätsmanagement und Risikosteuerung mitbringt, kann sich über steigende Gehälter freuen.

RISIKOMANAGER

- 12 **Mit Erfahrung zum Spitzengehalt**
In einer Welt voller Unsicherheiten steigt die Bedeutung von Risikomanagern. Ihre Expertise hilft Unternehmen, Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen – das zeigt sich auch an ihren Gehältern.

INVESTOR-RELATIONS-MANAGER

- 13 **Digitale Kommunikation treibt IR-Gehalt**
Investor-Relations-Manager sind das Sprachrohr für Unternehmen nach außen. Mit der Digitalisierung und den aktuell stürmischen Zeiten steigen die Anforderungen – und auch die Gehaltsaussichten.

ESG-MANAGER

- 14 **ESG-Manager profitieren von kleinem Talentpool**
Die steigende Bedeutung von ESG-Kriterien schafft attraktive Jobs an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit und Finanzen. Dennoch sinkt die Nachfrage nach den Spezialisten.

COMPLIANCE-MANAGER

- 15 **Vom Regelwächter zum strategischen Partner**
Die Rolle von Compliance-Managern in Finanzabteilungen wandelt sich rasant. Neue Herausforderungen verlangen digitale Kompetenzen und präventives Handeln. Das schlägt sich auch in den Gehältern der Manager nieder.

CORPORATE M&A

- 16 **M&A-Manager: Starke Nerven und Top-Gehälter**
Die Arbeit in der M&A-Abteilung eines Unternehmens bietet nicht nur viel Verantwortung, sondern auch ein attraktives Gehalt. Doch die Herausforderungen sind vielfältig und erfordern starke Nerven.

STEUERBERATER

- 17 **Digitalisierung als Gamechanger für Tax-Manager**
Steuerberater unterstützen Unternehmen dabei, ihre steuerlichen Pflichten zu erfüllen. Dabei vereinfacht die Digitalisierung manche Prozesse, erhöht jedoch auch die Ansprüche. Auf welche Gehälter kommen die Steuerspezialisten?

WIRTSCHAFTSPRÜFER

- 18 **Verantwortungsvolle Wirtschaftsprüfer**
Automatisierung und Prüfsoftware nehmen Wirtschaftsprüfern Routinearbeiten ab und erhöhen die Prüftiefe. Gleichzeitig bleibt der Druck auf die Spezialisten hoch – dafür werden examinierte Auditoren entsprechend gut entlohnt.

Jetzt die Chancen nutzen!



F.A.Z. BUSINESS MEDIA/ Jonas Ratermann

Jasmin Rehne, Redakteurin FINANCE-Magazin

— **Das Jahr 2025** ist geprägt von Unsicherheiten und Krisen: geopolitischen Anspannungen, Trumps Zollpolitik, einer stagnierenden deutschen Wirtschaft. Unternehmen wollen auf der einen Seite Personalkosten sparen, suchen jedoch auf der anderen Seite erfahrene Finanzexperten, die sie durch die stürmische See lotsen. Hinzu kommen technologische Weiterentwicklungen, die die Arbeit in Finanzabteilungen stark verändern. Kompetenzen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz sind gefragter denn je. Und diese sollten sich die Fachkräfte aneignen, um nicht den Anschluss zu verlieren.

Das aktuelle Spannungsfeld zwischen Krisen und Innovation verändert die Rolle der Corporate-Finance-Experten: weg vom reinen Zahlenmanagement hin zu mehr strategischer Verantwortung. Was bedeutet diese Veränderung für die Berufsgruppen in der Finanzabteilung von Unternehmen?

Welche Gehälter Financer in den volatilen Zeiten erwarten können und welche Berufsbilder aktuell die besten Karrierechancen haben, erfahren Sie in unserem neuen FINANCE-Gehaltsreport. In unsicheren Zeiten setzen Unternehmen vor allem auf die klassischen Berufsgruppen wie Controller (Seite 9) oder Accountants (Seite 10). Doch auch zunehmende Anforderungen in den Bereichen Compliance (Seite 15) und Risikomanagement (Seite 12) steigern die Aussichten der jeweiligen Spezialisten im Unternehmen. Mit gefragtem technologischem Know-how und einem Blick über den Tellerrand hinaus können sich Finanzexperten auch in herausfordernden Zeiten hervortun – denn: Nicht selten kann die Krise auch eine Chance sein.

Viel Gewinn beim Lesen wünscht

Jasmin Rehne

Jasmin Rehne

jasmin.rehne@faz-bm.de

INTERVIEW

»Wer das Gehalt angibt, bekommt mehr Rücklauf«

Geopolitische Spannungen machen auch vor der Finanzabteilung keinen Halt. Welche Jobs derzeit gefragt sind, wie sich Financer in Gehaltsverhandlungen positionieren können und warum auch Krisen eine Chance sind, verrät Hays-Manager Erich Schwinghammer.

Herr Schwinghammer, geopolitische Krisen sorgen für große Unsicherheit in der Wirtschaft. Inwiefern betrifft das die Finanzabteilung?

Finanzabteilungen sind stark von geopolitischen Entwicklungen betroffen, wenngleich es natürlich branchenspezifische Unterschiede gibt. Gleichzeitig werten Risikotreiber wie die Volatilität der Finanzmärkte, Handelskonflikte oder politische Instabilität den Corporate-Finance-Bereich auf. Denn dessen Aufgaben rücken noch stärker in den Fokus, um Sicherheit und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten.

Also sind Jobs in der Finanzabteilung eher krisenfest?

Ja, tendenziell schon. Je mehr Verantwortung jemand hat, umso krisenfester ist seine Position.

Sie beobachten, dass die Anzahl der Stellenanzeigen für Finanzfachkräfte innerhalb von zwölf Monaten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 2024 um 32 Prozent gestiegen ist. Gleichzeitig stellen viele Unternehmen aber insgesamt weniger ein. Wie passt das zusammen?

Das hat mehrere Gründe. Erstens spielt die Digitalisierung eine zentrale Rolle: Einerseits werden durch automatisierte Prozesse Arbeitsplätze abgebaut, andererseits entsteht dadurch ein steigender Bedarf an neuen, digitalen Kompetenzen. Zweitens nehmen die regulatorischen Anforderungen kontinuierlich zu. Unternehmen sind daher zunehmend darauf angewiesen, spezialisiertes Know-how extern einzukaufen. Und drittens: Die Finanzabteilung entwickelt sich stärker zu einem strategischen Partner innerhalb des Unternehmens.

Gilt das für alle Berufsbilder gleichermaßen?

Nein. Berufsbilder wie Tax-Manager oder auch klassische Kreditoren-/Debitoren-Buchhalter gehen



Je mehr Verantwortung jemand hat, umso krisenfester ist seine Position, so Erich Schwinghammer.

in den Stellengesuchen aktuell eher zurück. Das liegt unserer Meinung nach daran, dass hier die Automatisierung sowie künftig auch die Anwendung von Künstlicher Intelligenz durchschlagen wird.

Welche Berufsbilder im Corporate Finance sind denn derzeit besonders gefragt?

Besonders hoch im Kurs stehen nach wie vor klassische Positionen wie Controller oder Accountant. Dazu kommen Funktionen, die in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen haben, wie der Compliance Officer oder Risikomanager.

Warum gerade diese beiden Jobprofile?

Mittelfristig werden die Anforderungen in den Bereichen Compliance und Risiko weiter zunehmen. Das liegt an den ESG-Vorgaben, strengerer Regulierung sowie der Corporate Governance. Ein ju- »

Erich Schwinghammer

Der ausgebildete Diplom-Betriebswirt ist seit 14 Jahren beim Personalberater Hays beschäftigt und damit ein Spezialist, wenn es um die Besetzung von Vakanz in den Bereichen Finance und Personalwesen geht. Als Bereichsleiter verfügt er zudem über eine langjährige Erfahrung im Bereich Leadership.

Alternativen zur Gehaltserhöhung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich)*

Zusätzliche Urlaubstage	57,0
Flexible Arbeitszeiten	49,0
Firmenanteile	33,7
Unternehmensrabatte	22,5
Kostenlose Sport- und Gesundheitsangebote	22,0
Berufliche Weiterbildungen & Coachings	17,4
Zusätzliche technische Ausstattung	13,4
Andere	4,3
Eine regelmäßige Gehaltserhöhung ist für mich alternativlos.	19,1

Quelle: Hays; *Für die Befragung wurden mehr als 800 Finanzfachkräfte in einer Online-Erhebung anonymisiert befragt.

ristischer Hintergrund ist für Compliance-Experten von Vorteil. Bei der Aufgabenstellung für den Risikomanager wird es künftig verstärkt darum gehen, neben der Einschätzung von Risiken auch Chancen bewerten zu können.

Auf welchen Positionen gibt es in der Finanzabteilung aktuell den größten Spielraum für Gehaltsverhandlungen?

Das hängt immer sehr von der Position und der aktuellen Unternehmenssituation ab. Entscheidend ist aber die strategische Verantwortung. Positionen, die für die Unternehmenssteuerung zentral sind, haben den größten Hebel: Das kann der Controller sein, der die Zahlen liefert, oder der Accountant, der einen Überblick über die komplexen Unternehmensstrukturen hat.

Gerade beim Accountant konnten wir beobachten, dass der Job im vergangenen Jahr noch sehr stark nachgefragt war, nun hat die Nachfrage aber etwas nachgelassen. Woran liegt das?

In den letzten Jahren wurden auf diesen Positionen schon viele Vakanzen geschlossen. Daher besetzen Unternehmen diese jetzt nicht mehr nach. Ein weiterer Effekt ist die starke Zurückhaltung bei Neueinstellungen.

Den Hut auf hat in der Finanzabteilung immer der CFO. Welche Rolle spielt diese Position im aktuellen Umfeld?

Die Rolle des CFO verändert sich spürbar: weg vom reinen Zahlenjongleur hin zum Partner auf Augenhöhe mit dem CEO. Heute geht es nicht nur darum, Kosteneinsparpotentiale aufzudecken, sondern auch aktiv an der Unternehmensstrategie mitzuwirken und KI-gestützte Analysen aufzusetzen. Neben tiefem Fachwissen zählt dabei vor allem die Mitarbeiterorientierung. Denn gerade ein CFO braucht Fingerspitzengefühl bei der Vermittlung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers, um

Mitarbeitende nicht zu beunruhigen. Er muss exzellente Vermittlungsarbeit leisten können, beispielsweise wenn es um Effizienzprogramme geht.

Blicken wir auf den Anfang der Karriere: Berufseinsteiger haben es auf dem aktuellen Recruiting-Markt gerade sehr schwer, auch im Finance-Bereich. Wie können sie sich gut positionieren?

Praxis zählt mehr denn je: Neben dem theoretischen Wissen sind Praktika in unterschiedlichen Finanzbereichen und Branchen wichtig. Dazu kommen digitale und analytische Fähigkeiten – erste Erfahrungen mit BI-, Automatisierungs- oder KI-Tools sind ein klarer Pluspunkt. Gleichzeitig gilt: Arbeitgeber sollten selbst offen und attraktiv genug auftreten, um genau diese Talente für sich zu gewinnen.

Mehr Flexibilität

In Stellenanzeigen werden Gehälter immer häufiger offengelegt – im Zeitraum von zwölf Monaten zeigt sich ein Plus von 44 Prozent im Vergleich zu 2024. Wieso?

Wer das Gehalt angibt, bekommt nachweislich mehr Rücklauf. Außerdem bereiten sich viele Unternehmen auf das Entgelttransparenzgesetz 2026 vor. Auf großen Jobplattformen sind Spannen schon Standard. Konservative Unternehmen tun sich damit noch schwer. Gleiches gilt auch bei New Work und Remote Policies.

Apropos Remote: In Finanzabteilungen wächst der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten oder zusätzlichen freien Tagen – teils sogar als Alternative zu Gehaltserhöhungen. Ist das realistisch?

Grundsätzlich ist Remote-Arbeit im Finance-Bereich oft sogar leichter möglich als in anderen Bereichen. Natürlich mit Einschränkungen während der Closing Periods. Da die Finanzfunktion zunehmend strategischer Bedeutung gewinnt, bleibt

der persönliche Austausch dennoch unverzichtbar. Einen Sonderweg gibt es dabei nicht: Die Regeln für Remote-Arbeit orientieren sich oftmals an den allgemeinen Unternehmensstandards. Ansonsten bleibt das Gehalt ein zentraler Faktor, doch Benefits und Work-Life-Balance gewinnen an Bedeutung.

Sinnhaftigkeit in der Arbeit

Kommen wir zur Sinnfrage: Spielt Purpose im Corporate-Finance-Umfeld heute eine größere Rolle oder eher nicht (mehr)?

Für viele spielt Sinnstiftung eine zentrale Rolle – auch wenn sich dieser Fokus im Laufe des Lebens verändern kann. Ein Beispiel: Während die Verteidigungsindustrie vor einigen Jahren für viele noch als tabu galt, hat sich die Wahrnehmung inzwischen deutlich gewandelt. Insgesamt ist Purpose heute ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität. Gleichzeitig gibt es jedoch auch karriereorientierte Persönlichkeiten, für die der Sinn der Tätigkeit eine eher nachgeordnete Bedeutung hat.

Verzichten Kandidaten im Corporate Finance für mehr Sinn auch auf Gehalt?

Das kann auf einzelnen Positionen möglich sein, ist aber im Finance-Bereich eher selten.

Was denken Sie, wie sich die Gehälter in den nächsten fünf Jahren weiterentwickeln werden?

Die Gehälter werden voraussichtlich moderat steigen, allerdings nicht so stark wie in den vergangenen Jahren. Ausnahmen gibt es natürlich: Wer einen starken Track Record in zentralen Themen vorweisen kann, hat gute Chancen, deutlich mehr für sich herauszuholen.

Der FINANCE-Gehaltsreport

Der FINANCE-Gehaltsreport 2025 ist eine Analyse der Gehaltsentwicklung in deutschen Finanzabteilungen und wurde vom Personaldienstleister Hays in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen Trendence Institut (www.trendence.com) und FINANCE durchgeführt. Im Rahmen des Gehaltsreports wurden 88.000 Stellenprofile im Zeitraum von zwölf Monaten analysiert und mit Zielgruppendaten aus der eigenen Marktforschung vom Trendence Institut erweitert.

Wie argumentieren Beschäftigte in den aktuellen Gehaltsverhandlungen am besten?

Das Argument des reinen Inflationsausgleichs greift zu kurz. Entscheidend sind vielmehr Mut und ein klarer Track Record – etwa durch erfolgreich umgesetzte Projekte oder messbare Effizienzsteigerungen. Gefragt sind zudem digitale, KI- und Transformationskompetenzen sowie die Fähigkeit, moderne Tools zu implementieren und fachliches Know-how mit IT-Expertise zu verknüpfen.

Aktuell befinden wir uns im Dauerkrisenmodus. Kann die Krise auch eine Chance im Lebenslauf von Finance-Spezialisten sein?

Definitiv. Wer eine Krise mitmacht und „aussitzt“, hat eine enorme Lernkurve und kann sich aus der Position der Stärke weiterentwickeln – mit Erfolgsbelegen wie der Mitarbeiterkommunikation oder Präventivmaßnahmen.

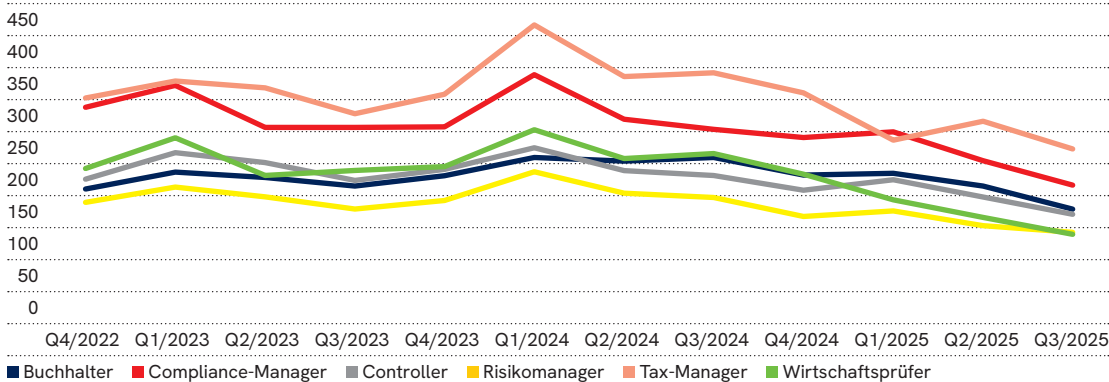
Haben Sie zum Schluss einen Karrieretipp für Fachkräfte in der Finanzabteilung?

Herausforderungen anpacken, mutig bleiben und liefern – wer Verantwortung übernimmt, sammelt Erfahrung, die sich später auszahlt. jar

Der Hays-Fachkräfte-Index

Der Fachkräfte-Index der Personalberatung Hays basiert auf einer quartalsweisen Auswertung, die sich an öffentlichen Stellenanzeigen orientiert. Der Index zeigt die prozentuale Veränderung zum Ausgangswert vom ersten Quartal 2015 an.

Hays-Fachkräfte-Index für die Nachfrage nach Finance-Spezialisten in Deutschland



Anmerkung: Den Referenzwert des Index bildet mit 100 Punkten das erste Quartal 2015.

Quelle: Hays

Zahlengenie mit Empathie gefragt

Die Multikrise und die zunehmende Digitalisierung verändern das Aufgabenfeld von CFOs: Neben Fachkompetenz rücken bei den Finanzmanagern vor allem persönliche Skills in den Vordergrund.

— **Neue Welt, neue Anforderungen:** Die Rolle des CFO entwickelt sich stetig weiter, weg vom reinen Zahlenmenschen hin zum strategischen Partner des CEO. CFOs agieren heute nicht mehr ausschließlich als Finanzverwalter, sondern zunehmend als Gestalter von Unternehmensstrategie und Wertschöpfung. Gründe dafür sind sowohl die volatilen Märkte als auch die Digitalisierung mit all ihren Veränderungen in der Unternehmenswelt und der Finanzabteilung.

So stecken derzeit viele Branchen in der Krise, im Fall der deutschen Autoindustrie jagt beispielsweise eine Hiobsbotschaft die nächste. In Zeiten angespannter Geopolitik und stagnierender Wirtschaft müssen CFOs neben den Zahlen in ihren Unternehmen außerdem die Außen- und Innenpolitik im Blick haben und darauf reagieren können.

Damit wandelt sich nicht nur das externe Erscheinungsbild von Finanzmanagerinnen und Finanzmanagern, sondern auch ihr Kompetenzprofil: Gefragt sind neben analytischer Exzellenz vor allem strategisches Denken, Change-Management-Fähigkeiten und kommunikative Stärke. Das zeigt sich auch im Werdegang vieler CFOs: Moderne Finanzchefinnen und Finanzchefs kommen nicht mehr nur aus dem Controlling oder der Wirtschaftsprüfung, sondern haben oftmals Erfahrung in den Feldern Restrukturierung und Strategie.

Natürlich sind fachliche Kompetenzen in Finance weiterhin essentiell. Im aktuellen Span-

nungsfeld zwischen Krisen und Herausforderungen kommt es jedoch immer stärker auf die Soft Skills der Finanzentscheider an – denn es zählt nun vor allem, Menschen zu inspirieren und in unsicheren Zeiten zu navigieren und zu motivieren. Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz, Empathie und eine ausgeprägte Kommunikationsstärke sind dabei nur einige Fähigkeiten, die den Finanzvorständen zugutekommen.

Kommunikationsstärke ist gefragt

Darüber hinaus stehen CFOs zunehmend in der Öffentlichkeit und müssen aktiv mit dem Kapitalmarkt kommunizieren. Auch hier sind gute Kommunikationsfähigkeiten gefragt, um aktiv mit den Investoren zu interagieren und das Vertrauen am Kapitalmarkt zu stärken.

Ihre Arbeit und Führungsrolle in der Finanzabteilung lassen sich CFOs gut bezahlen – so können die Financer bereits am Anfang ihrer Karriere als CFO bis zu knapp 86.300 Euro verdienen. Mit mehr Erfahrung steigen auch ihre Gehälter. Sind sie zwischen drei und fünf Jahre im Amt, können CFOs bis zu 120.000 Euro im Jahr verdienen, mit mehr als sechs Jahren Erfahrung sogar bis zu 140.000 Euro. Die Gehaltszahlen beziehen sich hierbei vor allem auf CFO-Rollen in kleineren und mittelständischen Unternehmen und können je nach Branche und Unternehmensgröße stark abweichen und variieren.

Vor allem in großen börsennotierten Unternehmen fällt die Vergütung teils deutlich höher aus. Im Schnitt verdienen Finanzvorstände im SDax im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 etwa 866.000 Euro und im MDax 1,56 Millionen Euro. In der obersten Börsenliga konnten sich die Dax-CFOs 2024 sogar über ein Durchschnittsgehalt von mehr als 2,84 Millionen Euro freuen.

6,74 Millionen Euro

so viel verdiente Dax-Spitzenverdiener und Siemens-CFO Ralf P. Thomas im Jahr 2024.

CFO-Durchschnittsgehälter in der Dax-Familie

Dax	2,84 Millionen Euro
MDax	1,56 Millionen Euro
SDax	866.000 Euro

Quelle: Blättchen & Partner

Erfahrung im Controlling zahlt sich aus

Erfahrene Controller werden im aktuellen Marktumfeld immer wichtiger. Während die Einstiegsgehälter im Controlling leicht sinken, steigen die Bezüge für Senior-Positionen.

— Die **Vielzahl an** Herausforderungen, mit denen sich Controller auseinandersetzen müssen, ist in den vergangenen Jahren nicht zurückgegangen. Im Gegenteil: Die Welt ist sogar ein Stück weit komplexer geworden. Geopolitische Krisen wie der Ukraine-Krieg halten weiter an, während Zollstreitigkeiten mit den USA und die damit einhergehenden Auf und Abs an den Kapitalmärkten die Welt noch schnelllebiger und unvorhersehbarer gemacht haben. Das beeinflusst und verändert die Arbeit der Controlling-Experten im Unternehmen.

„Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten sind Controller unverzichtbar: Sie kalkulieren Einsparpotenziale, optimieren Prozesse und liefern dem Management die Basis für kluge Entscheidungen“, sagt Hays-Manager Erich Schwinghammer. Klassische Aufgaben wie das Forecasting und das Aufstellen von Prognosen gewinnen immer weiter an Bedeutung. „Mehr und mehr werden Controller zum Berater der Geschäftsführung in strategischen Fragen“, führt der Hays-Experte weiter aus.

Doch nicht nur wirtschaftliche und politische Herausforderungen wirken auf die Arbeit von Controllern ein. Auch die Digitalisierung und Künstliche Intelligenz machen vor dem Controlling keinen Halt. Tools können die Arbeit deutlich vereinfachen, daher sollten die Spezialisten mit den neuesten technologischen Entwicklungen immer up to date sein, um konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben.

Attraktive Aussichten

Trotz der hohen Anforderungen an Controller sind die Gehälter für Junior Controller leicht zurückgegangen. 2024 erhielten Controller mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung im Schnitt 64.000 Euro. In diesem Jahr liegt das Durchschnittsgehalt bei

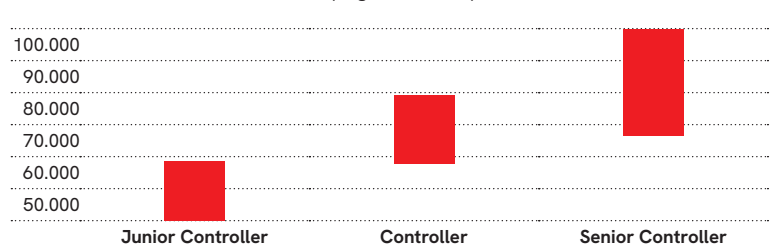
61.300 Euro. Junior Controller verdienen dabei zwischen 50.000 und 69.000 Euro im Jahr.

Für Controller mit drei bis fünf Jahren Berufserfahrung haben sich die Gehaltsaussichten hingegen weiter verbessert, was zeigt, dass Unternehmen in stürmischen Zeiten erfahrene Controller benötigen. So verdienen die Spezialisten im Schnitt 78.700 Euro. Auf dieser Stufe können Controller Höchstgehälter von bis zu 89.500 Euro jährlich einstreichen.

Ab einer Berufserfahrung von sechs Jahren können Controller ihre Gehälter ordentlich steigern. Die Gehaltsspanne für Senior Controller reicht dabei von 76.900 Euro bis 110.000 Euro. Im Schnitt verdient ein Controller auf dieser Ebene 94.400 Euro.

„Die zunehmende Relevanz von Controllern bei gleichzeitigem Mangel an entsprechenden Experten wirkt sich positiv auf die Gehaltsaussichten aus“, sagt Schwinghammer. Zudem sei Controlling nicht nur ein sicheres Berufsfeld, sondern auch ein ideales Sprungbrett für Führungskarrieren. **fvh**

So viel verdienen Controller (Angaben in Euro)



	Durchschnittsgehalt
Junior Controller	61.300 Euro
Controller	78.700 Euro
Senior Controller	94.400 Euro

Quelle: Hays

Comeback der Buchhalter im Unternehmen

Accountants sind das Rückgrat einer jeden Finanzabteilung und ihre Aufgaben entwickeln sich aufgrund der Digitalisierung kontinuierlich weiter. Das schlägt sich jedoch nicht immer in ihrem Gehalt nieder.

— **Die Arbeit von** Buchhaltern bildet die Grundlage für beinahe die gesamte Finanzabteilung. Ohne saubere Buchführung können weder Analysen noch Prognosen noch strategische Entscheidungen im Unternehmen getroffen werden. Kaum ein Berufsbild verändert sich so wie das des Buchhalters – und das wird es sich aufgrund von Künstlicher Intelligenz und Co. auch weiterhin.

Repetitive Aufgaben in der Buchhaltung werden zunehmend automatisiert oder durch verschiedene Tools stark vereinfacht. Das bringt neue Herausforderungen mit sich: Buchhalter müssen mit der digitalen Entwicklung Schritt halten und sich in der Bedienung digitaler Tools weiterbilden. Gleichzeitig steigt der Anspruch an analytische Fähigkeiten und Prozessorientierung.

Spezialisierung gefragt

Diese Entwicklung rückt die Buchhalter wieder in den Fokus der Unternehmen. Waren sie in der Vergangenheit weniger gefragt, erleben die Spezialisten

mittlerweile eine deutlich höhere Nachfrage. „Buchhalter dürfen optimistisch in die Zukunft blicken. Die Berufsaussichten sind hervorragend – insbesondere für diejenigen, die ihre digitalen Kompetenzen ausbauen“, sagt Hays-Experte Erich Schwinghammer. Besonders gefragt sind zudem Buchhalter mit einem Abschluss als Finanz- oder optimalerweise Bilanzbuchhalter oder einer Steuerfachausbildung. Unternehmen suchen vor allem Kandidaten, die fachliche Tiefe mit technologischer Affinität verbinden und komplexe Anforderungen in skalierbare Prozesse übersetzen.

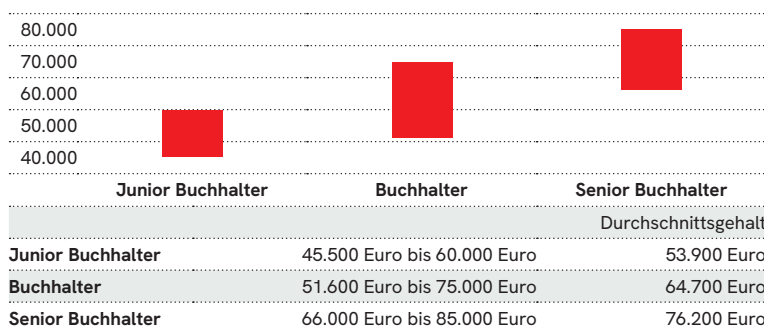
Im Gehalt schlägt sich das bislang jedoch kaum nieder – verdienen die Experten doch zum Teil deutlich weniger als andere Berufsgruppen in der Finanzabteilung. „Die Gehälter im Accounting entwickeln sich eher moderat und folgen meist bloßen Inflationsanpassungen“, sagt Schwinghammer.

Er ist sich dennoch sicher, dass die hohe Nachfrage positive Effekte auf die Gehaltsentwicklung der Buchhalter haben wird. „Vor allem auf Leitungsebene sind deutliche Steigerungen absehbar, da die Anforderungen komplexer werden und Entscheidungen immer schneller fallen müssen“, führt er weiter aus.

Nichtsdestotrotz steigen die Gehälter auch jetzt schon leicht an. Mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung verdienen Junior Buchhalter im Schnitt 53.900 Euro. Die Gehaltsspanne liegt dabei zwischen 45.500 und 60.000 Euro.

Mit mehr Erfahrung steigen auch die Gehälter der Accounting-Spezialisten. Sie können bei einer Berufserfahrung von drei bis fünf Jahren zwischen 51.600 und 75.000 Euro, im Schnitt 64.700 Euro, verdienen. Ab sechs Jahren und mehr liegt das Höchstgehalt der Accountants bei bis zu 85.000 Euro – und damit noch deutlich unter der 100.000-Euro-Marke. Im Schnitt verdienen die Spezialisten rund 76.200 Euro, bei einem Mindestgehalt von 66.000 Euro.

So viel verdienen Buchhalter (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

Treasury-Experten im Aufwind

In unsicheren Zeiten gewinnen Schatzmeister an Bedeutung. Wer Expertise in Liquiditätsmanagement und Risikosteuerung mitbringt, kann sich über steigende Gehälter freuen.

— **Geopolitische Spannungen, Inflationsdruck** und gestiegene Finanzierungskosten: Das Treasury in Unternehmen hat derzeit alle Hände voll zu tun, denn es spielt eine zentrale Rolle in der Finanzabteilung. Treasurer sind verantwortlich für das Management von Zahlungsströmen und Liquidität. Insbesondere bei großen Konzernen und global agierenden Unternehmen, die internationale Standorte betreiben, wird diese Aufgabe schnell komplex und erfordert fundierte Expertise.

Früher war die Position des Treasurers hauptsächlich in großen Konzernen zu finden, aber auch im Mittelstand bauen sich Unternehmen vermehrt eine Treasury-Abteilung auf, beobachtet Hays-Experte Erich Schwinghammer. Der Bereich Treasury wird strategisch immer wichtiger und gewinnt an Einfluss in der Unternehmenssteuerung. Das zeigt sich auch an der Nachfrage: „Die ist bereits hoch und wird weiter steigen, auch im Mittelstand“, prognostiziert Schwinghammer.

Spezialisierung lohnt sich

Ihre Wichtigkeit im Unternehmen lassen sich Treasurer gut bezahlen. Bereits zu Beginn ihrer Karriere erhalten die Finanzfachkräfte zwischen 60.700 und 71.200 Euro – im Schnitt 66.300 Euro – im Jahr. Mit drei Jahren Berufserfahrung steigt das Gehalt der Spezialisten auf durchschnittlich 83.700 Euro, wobei die Gehaltsspanne von 75.000 bis 90.000 Euro reicht.

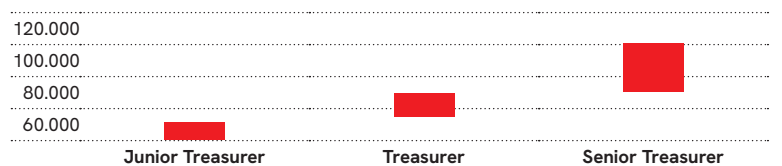
Wer den Weg im Treasury weiterverfolgt, kann sich nach sechs Jahren Berufserfahrung als Senior Treasurer über Höchstgehälter von bis zu 120.500 Euro freuen. Die Jahresgehälter liegen hier nicht unter 91.000 Euro. Mit 107.900 Euro knackt das Durchschnittsgehalt die Marke von 100.000 Euro.

Gerade für die Spezialisten kann sich eine Karriere im Treasury lohnen. Cash Manager verdienen

zu Beginn ihres Berufswegs zwischen 55.000 und 78.300 Euro jährlich, mit einem Durchschnittsgehalt von 68.000 Euro. Junior Zins- und Währungsmanager, die sich auf spezielle Finanzbereiche fokussieren, verdienen mit einer Berufserfahrung von bis zu drei Jahren im Durchschnitt 82.100 Euro im Jahr.

Mit einer Berufserfahrung von drei bis fünf Jahren können Zins- und Währungsmanager bis zu 102.900 Euro im Jahr verdienen, während Cash Manager mit gleicher Berufserfahrung ein Gehalt von bis zu 106.000 Euro erzielen können. Bei einer Karriere im Zins- und Währungsmanagement können Spezialisten mit mehr als sechs Jahren Berufserfahrung zwischen 71.400 und 117.500 Euro jährlich verdienen. Die Gehälter bei Cash Managern bewegen sich auf der Senior-Position in einer Spanne zwischen 85.000 und 120.000 Euro. jar

So viel verdienen die verschiedenen Treasurer (Angaben in Euro)



	Junior Treasurer	Treasurer	Senior Treasurer	Durchschnittsgehalt
Junior Treasurer	60.700 Euro bis 71.200 Euro			66.300 Euro
Treasurer		75.000 Euro bis 90.000 Euro		83.700 Euro
Senior Treasurer			91.000 Euro bis 120.500 Euro	107.900 Euro
Junior Cash Manager	55.000 Euro bis 78.300 Euro			68.000 Euro
Cash Manager		70.200 Euro bis 106.000 Euro		90.000 Euro
Senior Cash Manager			85.000 Euro bis 120.000 Euro	104.000 Euro
Junior Zins- und Währungsmanager	80.000 Euro bis 89.500 Euro			82.100 Euro
Zins- und Währungsmanager		70.000 Euro bis 102.900 Euro		88.900 Euro
Senior Zins- und Währungsmanager			71.400 Euro bis 117.500 Euro	93.400 Euro

Quelle: Hays

Mit Erfahrung zum Spitzengehalt

In einer Welt voller Unsicherheiten steigt die Bedeutung von Risikomanagern. Ihre Expertise hilft Unternehmen, Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen – das zeigt sich auch an ihren Gehältern.

— Die angespannte wirtschaftliche Lage der vergangenen Jahre, der Ukraine-Krieg, geopolitische Spannungen und die unberechenbaren Zolllösungen von US-Präsident Donald Trump – die Anzahl der Herausforderungen dürfte seit 2020 zugenommen haben. Das macht die Arbeit von Risikomanagern in Unternehmen zunehmend wichtiger. „In Krisenzeiten sind Risikomanager besonders gefragt“, weiß auch Hays-Experte Erich Schwinghammer. Sie müssen nicht nur klassische Finanz- und Marktgefahren im Blick behalten, sondern auch komplexe globale Risiken wie Lieferkettenstörungen, Cyberangriffe und ESG-Anforderungen steuern.

Moderne Risikomanager sind daher mehr denn je gefordert. Zu ihren Aufgaben gehört es, Daten in Echtzeit auszuwerten, Szenarien zu simulieren und Strategien zu entwickeln, die Unternehmen widerstandsfähiger machen. Essentiell dabei: Risikospezialisten müssen die internen Prozesse von Unternehmen verstehen. Dafür braucht es neben

methodischer Kompetenz die Fähigkeit, Risiken bereichsübergreifend zu priorisieren und Entscheidungen fundiert, aber schnell vorzubereiten. Wer zusätzlich regulatorische Vorgaben sicher beherrscht und mit Stakeholdern klar kommuniziert, erhöht die Resilienz des Unternehmens spürbar.

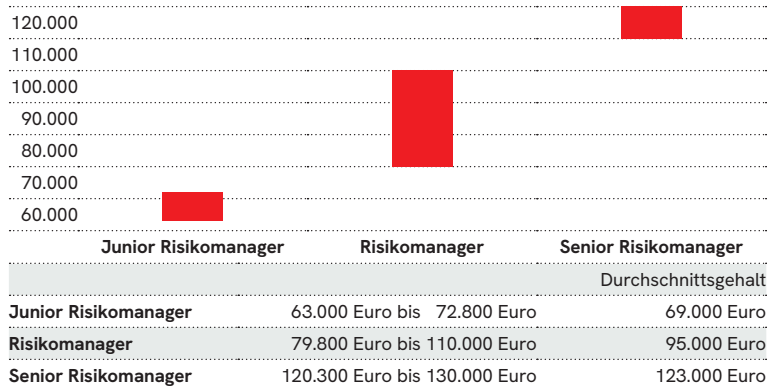
Die Bedeutung der Risikomanager spiegelt sich auch in ihrem Gehalt wider. Bereits als Berufseinsteiger können die Spezialisten schnell Erfahrung sammeln – und sollten die aktuelle Zeit als Chance sehen, um Auswirkungen auf das Unternehmen in Krisenzeiten besser kennenzulernen. Das kann sich positiv auf ihren Karriereweg auswirken. Zu Beginn ihrer Laufbahn verdienen sie zwischen 63.000 und 72.800 Euro, im Schnitt 69.000 Euro. Damit liegt ihr Gehalt auf einem ähnlichen Niveau wie bei anderen Jobs mit gleicher Berufserfahrung, zum Beispiel Wirtschaftsprüfern (Seite 18) oder ESG-Managern (Seite 14).

Erfahrung zahlt sich aus

Mit steigenden Berufsjahren macht das Gehalt der Risikomanager erste Sprünge und zeigt: Erfahrung zahlt sich im Risk Management aus. Bei einer Spanne von 79.800 bis 110.000 Euro liegt ihr Durchschnittsgehalt bei rund 95.000 Euro.

Der große Gehaltssprung kommt für die Risikospezialisten ab einer Berufserfahrung von mehr als sechs Jahren – also mit mehr Verantwortung. Im Schnitt liegt das Gehalt der Senior Risikomanager bei 123.000 Euro, bei einer Spanne zwischen 120.300 und 130.000 Euro. Lediglich M&A-Experten verdienen in der Finanzabteilung im Schnitt mehr. Dieses Top-Gehalt zeigt noch einmal, wie wichtig Risikomanager für Unternehmen sind. Mit ihrer Expertise und Erfahrung im Umgang mit Krisen werden sie wohl auch in Zukunft essentiell für den Unternehmenserfolg sein.

So viel verdienen Risikomanager (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

Digitale Kommunikation treibt IR-Gehalt

Investor-Relations-Manager sind das Sprachrohr für Unternehmen nach außen. Mit der Digitalisierung und den aktuell stürmischen Zeiten steigen die Anforderungen – und auch die Gehaltsaussichten.

— **Der Kapitalmarkt kam** in den vergangenen Monaten einer Achterbahn gleich. Oft beeinflusst von teils sehr willkürlichen Zollankündigungen von US-Präsident Donald Trump oder dem Zurücknehmen ebendieser, stürzten Kurse ab und schossen am nächsten Tag wieder in die Höhe.

Gerade in solch wechselhaften Zeiten ist eine transparente Kommunikation am Kapitalmarkt und mit den Aktionären von entscheidender Bedeutung. Investor-Relations-Manager übernehmen diese wichtige Aufgabe in Unternehmen. „Ihre Expertise und Kommunikationsstärke sind entscheidend für die Stabilität und Zukunftsfähigkeit börsennotierter Unternehmen“, erklärt der Hays-Experte Erich Schwinghammer. Dafür arbeiten sie eng mit dem Vorstand zusammen, verfassen und veröffentlichen Geschäftsberichte sowie Ad-hoc-Meldungen und sorgen somit dafür, dass alle externen Stakeholder mit den relevanten Informationen versorgt werden.

Digitale Skills immer wichtiger

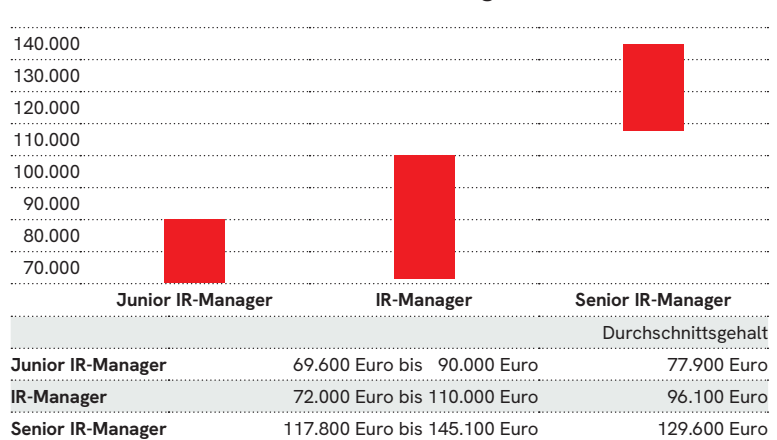
In der Kommunikation mit Anlegern werden zudem Social-Media-Plattformen wie LinkedIn oder Youtube immer wichtiger. Dafür müssen Investor-Relations-Manager sich weiterbilden und an die neuen Gegebenheiten anpassen. Auch Hauptversammlungen und Roadshows finden zunehmend digital statt und verlangen den Managern eine moderne Art der Kommunikation ab.

Mit den Ansprüchen und der herausfordernden Gesamtsituation steigen auch die Gehaltsaussichten für die Kommunikationsexperten weiter. Bis zu 90.000 Euro können IR-Einsteiger bereits in ihren ersten Berufsjahren verdienen. Im Schnitt liegt das Gehalt der Junior IR-Manager bei rund 77.900 Euro, bei einem Mindestgehalt von 69.600 Euro im Jahr.

Mit steigender Berufserfahrung verbessern sich auch die Gehaltsaussichten für die Kommunikationsspezialisten. Mit einer Berufserfahrung von drei bis fünf Jahren können IR-Manager zwischen 72.000 und 110.000 Euro verdienen. Im Schnitt liegt das Jahresalar bei 96.100 Euro.

Auf der Senior-Position, also mit mehr als sechs Jahren Berufserfahrung, können sich IR-Manager über einen deutlichen Gehaltssprung freuen. Im Schnitt verdienen Senior IR-Manager mit 129.600 Euro über 30.000 Euro mehr als ihre weniger erfahrenen Kollegen. Ihr Mindestgehalt liegt in diesem Berufserfahrungsbereich bei 117.800 Euro – und überschreitet damit die Schwelle von 100.000 Euro. An der Spitze können Senior IR-Manager sogar bis zu 145.100 Euro im Jahr verdienen. „Die Gehälter sind aufgrund der hohen Verantwortung attraktiv, können jedoch je nach Unternehmensgröße variieren“, fasst Schwinghammer die Gehaltsaussichten der Kommunikationsexperten zusammen. **fvh**

So viel verdienen Investor-Relations-Manager (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

ESG-Manager profitieren von kleinem Talentpool

Die steigende Bedeutung von ESG-Kriterien schafft attraktive Jobs an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit und Finanzen. Dennoch sinkt die Nachfrage nach den Spezialisten.

— **Nachhaltigkeit ist längst** kein reines Marketingthema mehr – sie ist zu einem entscheidenden Faktor für Finanzierung, Unternehmensbewertung und regulatorische Compliance geworden. In diesem Spannungsfeld übernehmen ESG-Manager in Finanzabteilungen eine Schlüsselfunktion: Sie sorgen dafür, dass Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien nicht nur in der Strategie verankert sind, sondern auch messbar in die Finanzprozesse einfließen. „Durch gesetzliche Vorgaben und sich stetig wandelnde ESG-Richtlinien wird die Rolle von ESG-Managern in den kommenden Jahren deutlich an Bedeutung gewinnen“, sagt Hays-Manager Erich Schwinghammer.

Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der EU-Taxonomie und strengeren ESG-Offenlegungspflichten stehen Unternehmen beispielsweise vor einem massiven Umbruch in der Berichterstattung. Für ESG-Manager bedeutet das: komplexe Datenströme aus allen Unternehmensbereichen erfassen, validieren und in reversionssichere Berichte überführen. Gleichzeitig müssen sie ESG-Risiken ins Risikomanagement integrieren, nach-

haltige Finanzierungen wie Green Bonds begleiten und sicherstellen, dass Nachhaltigkeit ein messbarer Werttreiber wird.

ESG-Manager werden damit zu Brückenbauern zwischen Nachhaltigkeitsstrategie, Finanzsteuerung und Kapitalmarkt. Trotz ihrer Wichtigkeit zeigen sich Unternehmen derzeit zurückhaltend in der Besetzung der Experten. Der Grund dürfte die Vielzahl an (geopolitischen) Herausforderungen sein – Unternehmen sind auf Sparkurs und verlagern ihren Fokus in der Finanzabteilung auf Sicherheit und Kostenminimierung.

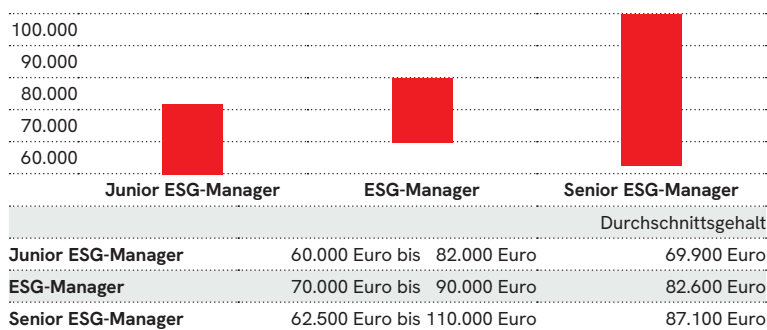
Begrenzter Talentpool

Außerdem trifft die für die Zukunft wichtiger werdende Rolle auf einen recht kleinen Talentpool. Das führt trotz des schwierigen Umfelds dazu, dass Berufseinsteiger bereits mit relativ hohen Gehältern rechnen können. ESG-Manager mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung können zwischen 60.000 und 82.000 Euro jährlich verdienen. Im Schnitt streichen sie ein Jahresalär von 69.900 Euro ein.

Danach bleiben die Gehaltssprünge zunächst aus. Ab einer Berufserfahrung von drei bis fünf Jahren machen die ESG-Manager durchschnittlich einen Gehaltssprung von mehr als 10.000 Euro pro Jahr und verdienen im Schnitt 82.600 Euro jährlich. Die Spanne liegt dabei zwischen 70.000 und 90.000 Euro.

Wenn die ESG-Spezialisten auf diesem Pfad bleiben und die Karriereleiter weiter nach oben klettern, können sie als Senior ESG-Manager zwischen 62.500 und 110.000 Euro verdienen. Eine breite Spanne, wenn man bedenkt, dass das Mindestgehalt bei bis zu fünf Jahren Berufserfahrung bereits bei 70.000 Euro liegt. Im Durchschnitt liegt das Gehalt der Senior ESG-Manager bei rund 87.100 Euro.

So viel verdienen ESG-Manager (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

Vom Regelwächter zum strategischen Partner

Die Rolle von Compliance-Managern in Finanzabteilungen wandelt sich rasant. Neue Herausforderungen verlangen digitale Kompetenzen und präventives Handeln. Das schlägt sich auch in den Gehältern der Manager nieder.

— **Compliance ist kein** Randthema mehr. Insbesondere in Finanzabteilungen wird die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien zu einer zentralen Unternehmensaufgabe. Compliance-Manager sorgen dafür, dass Finanzprozesse, Reporting und Transaktionen rechtskonform ablaufen, Risiken minimiert und regulatorische Vorgaben zuverlässig erfüllt werden. Sie sind die Schnittstelle zwischen Accounting, Controlling, Treasury und Risikomanagement und sichern damit die Integrität der Finanzabteilung.

Die kommenden Jahre bringen für Unternehmen und ihre Finanzabteilungen einen massiven Umbruch mit sich: strengere regulatorische Anforderungen, neue ESG- und Nachhaltigkeitsvorgaben, verschärfte Anti-Geldwäsche-Richtlinien sowie die digitale Transformation von Finanzprozessen. Compliance-Manager müssen nicht nur die Einhaltung dieser Regeln überwachen, sondern auch digitale Tools einsetzen, Daten analysieren und präventive Maßnahmen entwickeln, um Risiken frühzeitig zu erkennen – und dabei immer up to date bleiben, um in der schnelllebigen Welt der Regularien nicht den Überblick zu verlieren. Besonders die Implementierung von KI-gestützten Monitoring-Systemen und automatisierten Kontrollmechanismen wird dabei zur Schlüsselkompetenz.

Schnittstelle und Integritätssicherung

Zudem stehen Unternehmen unter wachsendem Druck von Aufsichtsbehörden, Investoren und internationalen Märkten. Compliance-Manager werden dadurch vom reinen Kontrollposten zum strategischen Partner, der nicht nur Regeln befolgt, sondern aktiv die sichere und regelkonforme Umsetzung von Finanzstrategien unterstützt. Nicht selten bringen die Manager dafür auch einen juristischen Hintergrund mit.

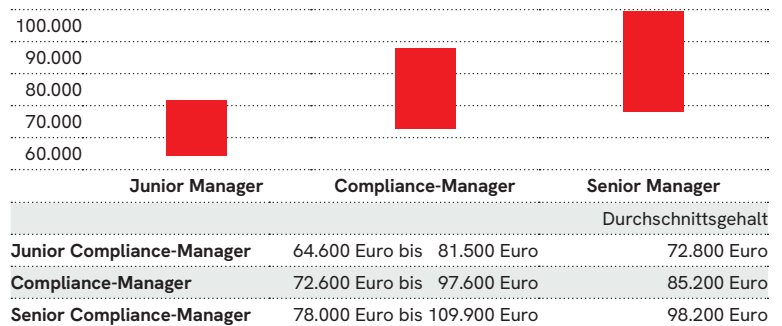
Die wichtige Rolle der Regelwächter wird auch durch ihre Gehaltszuwächse bestätigt. „Steigende Anforderungen und hohe Nachfrage führen zu positiven Gehaltsentwicklungen“, erklärt Erich Schwinghammer von Hays. So verdienen Berufseinsteiger mit bis zu drei Jahren Erfahrung zwischen 64.600 und 81.500 Euro im Jahr. Im Schnitt werden sie mit rund 72.800 Euro bezahlt.

Mit steigender Berufserfahrung können Compliance-Manager auch mit einem Gehaltssprung rechnen. So liegt ihr Durchschnittsgehalt bei 85.200 Euro, womit die Spezialisten mit anderen Berufsbildern in der Finanzabteilung mithalten können. Die Gehaltsspanne der Compliance-Manager bewegt sich dabei zwischen 72.600 und 97.600 Euro.

Den großen Sprung in ihren Gehältern können die Regelwächter erwarten, wenn sie mindestens sechs Jahre Berufserfahrung mitbringen. Die Senior Manager verdienen zwischen 78.000 und 109.900 Euro. Das Durchschnittsgehalt der erfahrenen Compliance-Manager liegt bei etwa 98.200 Euro im Jahr.

fvh

So viel verdienen Compliance-Manager (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

M&A-Manager: Starke Nerven und Top-Gehälter

Die Arbeit in der M&A-Abteilung eines Unternehmens bietet nicht nur viel Verantwortung, sondern auch ein attraktives Gehalt. Doch die Herausforderungen sind vielfältig und erfordern starke Nerven.

— In den vergangenen Jahren war der M&A-Markt besonders volatil, geprägt durch die zahlreichen wirtschaftlichen und geopolitischen Herausforderungen. Diese erschweren das Dealmaking massiv, weil sie für ein hohes Maß an Unsicherheit sorgen, und das ist Gift für das M&A-Geschäft. Zudem müssen viele Unternehmen ihre Prognosen aufgrund der unklaren wirtschaftlichen Lage revidieren. Das macht ihre Bewertung sowie die Einschätzung ihrer Zukunft schwieriger – ein weiteres Hemmnis für den M&A-Markt.

Trotz der Unsicherheiten – oder gerade deswegen – bleibt der Job des M&A-Experten im Unternehmen spannend. Von der Identifikation potentieller Übernahmeziele über die Preisgestaltung bis hin zu Verhandlungen und der Durchführung der Due Diligence ist das Aufgabenspektrum vielfältig. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit ist außerdem die Integration von übernommenen Unternehmen oder die Abspaltung von Geschäftsbereichen. M&A-Experten müssen sich kontinuierlich auf

neue Herausforderungen einstellen und die richtigen Lösungen finden – angepasst an die jeweilige Situation.

Das richtige Fachwissen

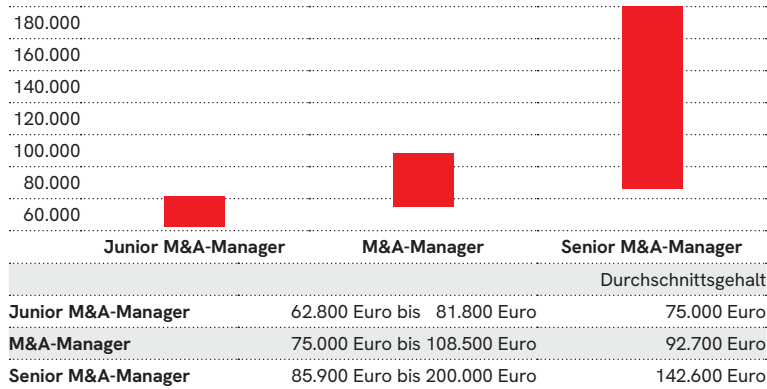
Dabei kann vieles schiefgehen – Informationen über einen potentiellen Deal geraten zu schnell an die Öffentlichkeit oder eine Integration läuft nicht nach Plan. Deswegen benötigen M&A-Experten das richtige Fachwissen und vor allem starke Nerven. Sie müssen auf jede Eventualität und jedes Szenario vorbereitet sein. Auch bei unerwarteten Wendungen im Prozess müssen die M&A-Experten in der Lage sein, ruhig zu bleiben und eine Lösung zu finden.

Die Arbeitsbelastung in der heißen Phase eines Deals kann hoch sein, Überstunden sind keine Seltenheit für die Transaktionsspezialisten. Im Vergleich zu Investmentbankern oder M&A-Beratern ist die Arbeit in der M&A-Abteilung eines Unternehmens jedoch weniger hektisch und bietet eine insgesamt entspannere Arbeitsumgebung.

Auch in Unternehmen können sich M&A-Spezialisten über attraktive Gehälter freuen – einen stressigen, wenig planbaren Arbeitsalltag lassen sie sich ordentlich entlohnen. Berufseinsteiger mit einer Jobberfahrung von bis zu drei Jahren verdienen zwischen 62.800 und 81.800 Euro, durchschnittlich 75.000 Euro im Jahr.

Nach drei Jahren Berufserfahrung kann das Spitzengehalt mit 108.500 Euro bereits die Schwelle von 100.000 Euro übersteigen. Erfahrene M&A-Profis mit über sechs Jahren Berufserfahrung erhalten ein Durchschnittsgehalt von 142.600 Euro und bewegen sich in einer Gehaltsspanne zwischen 85.900 und 200.000 Euro. Damit zählen sie zu den bestbezahlten Berufsgruppen in der Finanzabteilung von Unternehmen.

So viel verdienen M&A-Manager im Unternehmen (Angaben in Euro)



Quelle: Hays

Digitalisierung als Game-changer für Tax-Manager

Steuerberater unterstützen Unternehmen dabei, ihre steuerlichen Pflichten zu erfüllen. Dabei vereinfacht die Digitalisierung manche Prozesse, erhöht jedoch auch die Ansprüche. Auf welche Gehälter kommen die Steuerspezialisten?

— **Der Weg zum Steuerberater** ist steinig: Die Steuerberaterprüfung gilt als herausfordernd und besonders anspruchsvoll. Nach dem Examen können die Steuerexperten verschiedene Wege einschlagen: Entweder geht der Schritt Richtung Kanzlei beziehungsweise Beratungshaus oder sie arbeiten in einem Konzern.

In der Welt der Corporates begleiten die Tax-Manager die Unternehmen dabei, ihre steuerlichen Pflichten zu erfüllen, und stehen bei Fragen rund um Steuerthemen zur Verfügung. Dazu zählen Aufgaben wie die Steuerplanung, die Verteidigung in der Betriebsprüfung oder internationale Streitstreitschlichtungen.

Dafür benötigen die Steuerexperten zum einen ein ausgeprägtes Fachwissen und zum anderen den genauen Blick für Details. Darüber hinaus brauchen Steuerberater einen ausgeprägten Sinn für das große Ganze und die Fähigkeit, steuerliche Aspekte auf die Praxis in den Unternehmen herunterbrechen zu können. „Die Nachfrage nach Steuerberatern wächst“, sagt Hays-Experte Erich Schwinghammer. „Unternehmen bauen ihre internen Steuerabteilungen aus, um unabhängiger von externen Kanzleien zu werden.“

Mehr Transparenz, höhere Ansprüche

Auch vor der Berufsgruppe der Steuerexperten macht in der modernen Arbeitswelt die Digitalisierung keinen Halt: Mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz und Automatisierungen können große Datenmengen analysiert, Fehler schneller erkannt und Abweichungen auf einen Blick sichtbar gemacht werden. Das erleichtert für die Tax-Spezialisten die Analysen, macht die Arbeit der Steuerberater aber nicht unbedingt leichter – es kommen nur andere Aufgaben auf sie zu. Und auch hier gilt: Die Digitalisierung fördert auf der einen Seite die Transpa-

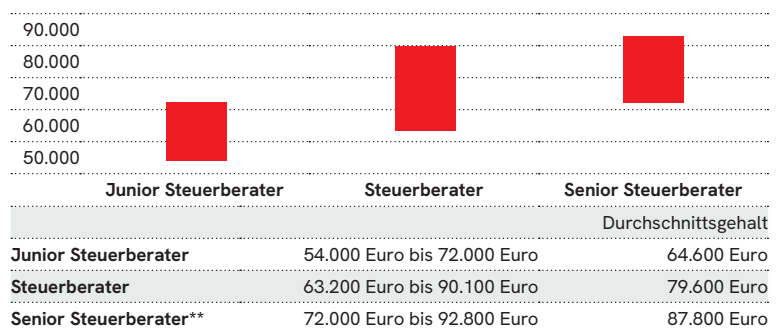
renz, steigert auf der anderen Seite aber auch die Ansprüche an die Steuerexperten.

Die zunehmende Komplexität befeuert jedoch auch den Bedeutungszuwachs der Tax-Manager, beobachtet Schwinghammer: „Steuerberater haben gute Chancen, unternehmensinternen Schlüsselrollen zu übernehmen.“

Das steigert auch ihre Gehaltsaussichten. So verdienen frischgebackene Steuerberater in einem Unternehmen zwischen 54.000 und 72.000 Euro im Jahr – im Schnitt knapp 64.600 Euro. Wer zwischen drei und fünf Jahren Berufserfahrung mitbringt, kann sich über Gehälter zwischen 63.200 und 90.100 Euro und ein Durchschnittsgehalt von etwa 79.600 Euro freuen.

Wer die Karriereleiter in der Corporate Steuerberatung weiter hinaufsteigt, kann mit mehr als sechs Jahren Erfahrung bis zu 92.800 Euro jährlich verdienen, in der Regel aber nicht unter 72.000 Euro. Durchschnittlich werden die Manager mit 87.800 Euro vergütet (Anmerkung der Redaktion: Gehälter sind aufgrund einer niedrigen Fallzahl auf den höheren Positionen nicht repräsentativ). jar

So viel verdienen Steuerberater* im Unternehmen (Angaben in Euro)



Quelle: Hays; *examinierte, **Gehälter aufgrund niedriger Fallzahl nicht repräsentativ

Verantwortungsvolle Wirtschaftsprüfer

Automatisierung und Prüfsoftware nehmen Wirtschaftsprüfern Routinearbeiten ab und erhöhen die Prüftiefe. Gleichzeitig bleibt der Druck auf die Spezialisten hoch – dafür werden examinierte Auditoren entsprechend gut entlohnt.

— Die **Wirtschaftsprüfung befindet** sich im Umbruch: Algorithmen, KI-gestützte Analysetools und automatisierte Prozesse verändern den Berufsalltag grundlegend. Die Digitalisierung modernisiert die Arbeit: Monotone Routinen wie der Abgleich von Tabellen werden automatisiert, während spezialisierte Prüfsoftware große Datenmengen auf Auffälligkeiten durchsucht und Hinweise generiert. Was früher mühsam in Excel überprüft wurde, analysieren heute smarte Systeme in Sekundenschnelle. Das schafft neue Aufgaben: Wirtschaftsprüfer bewerten verstärkt Auffälligkeiten, vertiefen Prüfungen bei Bedarf und steigern damit die Qualität von Abschlussprüfungen.

Das erleichtert die Arbeit einerseits – andererseits sind nun auch andere Skills gefragt. Hinzu kommt: „Zunehmende regulatorische Anforderungen und technologische Veränderungen erhöhen die Komplexität des Berufsbildes“, beobachtet Hays-Manager Erich Schwinghammer.

Zudem steht der Job des Wirtschaftsprüfers seit längerem vor großen Herausforderungen. Spätestens seit dem Bilanzskandal des Zahlungsdienst-

leisters Wirecard im Jahr 2020 hat die Branche viel Kritik einstecken müssen. Der öffentliche Druck ist groß – viele Bilanzkontrolleure agieren vorsichtiger als vor dem Skandal und verweigern in Einzelfällen Testate oder lehnen gar schon im Vorfeld Mandate ab. Der Weg zum examinierten Wirtschaftsprüfer ist außerdem steinig, anspruchsvoll und kostet viel Zeit und Geld.

Karrieresprungbrett

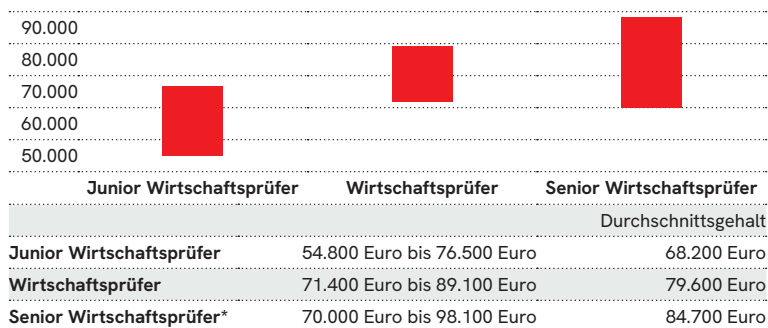
In diesem Umfeld müssen sich Wirtschaftsprüfer behaupten können. Gelingt der Weg durch das Examen, kann sich das für die Spezialisten in der Wirtschaftsprüfung finanziell durchaus lohnen. Ein frisch examinierter Wirtschaftsprüfer verdient zwischen rund 54.800 und 76.500 Euro im Jahr. Das Durchschnittsgehalt beläuft sich dabei auf 68.200 Euro jährlich.

Mit drei bis fünf Jahren Berufserfahrung steigt das Gehalt der Prüfer auf eine Spanne zwischen knapp 71.400 und 89.100 Euro im Jahr. Das Durchschnittsgehalt liegt für die Spezialisten hier bei 79.600 Euro jährlich. Nach mehr als sechs Jahren als Wirtschaftsprüfer können die Gehälter 98.100 Euro betragen. Dabei verdienen die Auditoren nicht weniger als 70.000 Euro im Jahr, durchschnittlich liegt ihre Vergütung bei 84.700 Euro (Anmerkung der Redaktion: Gehälter sind aufgrund einer niedrigen Fallzahl auf den höheren Positionen nicht repräsentativ).

Neben dem finanziellen Aspekt haben examinierte Wirtschaftsprüfer außerdem gute Karriereaussichten. So gilt der Wechsel von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in ein Unternehmen für die Spezialisten oftmals als Karrieresprungbrett, beobachtet Hays-Experte Schwinghammer. Nicht selten schaffen es Wirtschaftsprüfer in die Vorstände großer Konzerne.

jar

So viel verdienen examinierte Wirtschaftsprüfer (Angaben in Euro)



Quelle: Hays; *Gehälter aufgrund niedriger Fallzahl nicht repräsentativ

ANSPRECHPARTNER

Hays AG

Erich Schwinghammer
Münchner Straße 17
89073 Ulm
Telefon: (07 31) 705 11-212
E-Mail: erich.schwinghammer@hays.de

**F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe**

Jasmin Rehne
Pariser Straße 1
60486 Frankfurt am Main
Telefon: (069) 75 91-16 47
E-Mail: jasmin.rehne@faz-bm.de

