Berufsfeld Controlling – Was Stellenanzeigen verraten

Der Stellenmarkt für Controller ist gut, sie sind nach wie vor gefragt. Eine Analyse von Stellenanzeigen über den Zeitraum von zehn Jahren macht jedoch deutlich, wie sich die Anforderungen geändert haben. Insbesondere Fragen nach der den Controllern zugedachten Rolle im Unternehmen und der möglichen Entwicklung hin zum Data Scientist stehen im Fokus.

Albert Mayr, Heimo Losbichler, Verena Brückl

Aufgrund der Pandemie sind zwar die offenen Stellen im Finance-Bereich deutlich zurückgegangen, innerhalb dieses Segmentes ist der Rückgang bei Controllern jedoch relativ moderat (vergleiche Meier/Breinich-Schilly 2020). Im Trend zeigt sich aber, dass Controller nach wie vor gefragt sind. Das zeigt nicht nur die Studie 2020, sondern auch der Blick auf die vergangenen zehn Jahre.

Das Berufsfeld des Controllers wurde in den vergangenen Jahren intensiv in der Wissenschaft diskutiert. Im Fokus standen dabei insbesondere die zukünftige Rolle des Controllers im Unternehmen, die damit verbundenen Aufgaben und Anforderungen sowie Job-Perspektiven (vergleiche Mödritscher/Wall 2017; Losbichler 2019; Ulrich/Stier 2020). Als dominierendes Thema innerhalb dieser Diskussion erwies sich zum einen die digitale Transformation und der damit verbundene Digitalisierungsdruck (vergleiche Schäffer/Weber 2018, S. 42; Schäffer/Brückner 2019), zum anderen wurde bei den Rollenbildern insbesondere das des Business Partners und zuletzt auch das des Data Scientists betrachtet.

Um festzustellen, inwieweit sich die digitale Transformation auf den Job des Controllers auswirkt und ob sich die genannten Rollen tatsächlich etabliert haben, wurden die wissenschaftlichen Positionen dem Status quo in den Unternehmen gegenübergestellt. Dazu wurden in einer Studie die in Österreich geschalteten Stellenanzeigen ausgewertet (vergleiche **Informationen zur Längsschnittstudie**, S. 16 f.). In der aktuellen Studie 2020 wurden, so wie in den vergangenen zehn Jahren, die geforderten Qualifikationen (Ausbildung, IT-Kenntnisse, Sprachkenntnisse et cetera), wahrzunehmende Aufgaben und persönliche Anforderungen eruiert.

Wandel der Controlling-Aufgaben

Das im Finanzbereich im Bereich „Sachbearbeiter Controlling“ mit Abstand am häufigsten nachgefragte Aufgabengebiet ist das „Berichtswesen“, danach folgen „Planung/Budgetierung“ und die „Abweichungsanalyse“. Erheblich an Bedeutung gewonnen haben in den vergangenen Jahren die Aufgaben „Weiterentwicklung des Controllings“, „Forecast-Erstellung“ sowie „Mitarbeit an Controlling-Projekten“. Auffällig ist auch, dass 2020 das Aufgabengebiet „Daten-Management“ in den Stelleninseraten mit 17 Prozent signifikant häufiger genannt wurde als bisher.

Nachweislich ist zudem feststellbar, dass Unternehmen immer häufiger die Rolle des Management Partners beziehungsweise Business Partners bei Controlling-Sachbearbeitern nachfragen. 2010 kam dieser Begriff in den Stelleninseraten noch gar nicht vor, stattdessen gab es den Begriff „interner/externer Ansprechpartner“ (20 Prozent). Während dessen Verwendung 2017 noch auf einem ähnlichen Niveau (21 Prozent) verblieb, wurde der Begriff „Business Partner“ 2017 bereits in elf Prozent der Anzeigen angeführt. Nur zwei Jahre später, 2019, stieg die Anzahl der Nennungen beider Begriffe enorm an (31 Prozent Business Partner, 48 Prozent interner/externer Ansprechpartner). Dagegen hat der Bedarf beim Aufgabengebiet „Kostenrechnung“ deutlich abgenommen: Seit 2010 hat er sich von 32 Prozent aller Inserate auf in 2020 nur mehr 17 Prozent beinahe halbiert.

Prof. Dr. Albert Mayr

lehrt im Studiengang Controlling, Rechnungswesen und Finanz-Management (CRF) an der Fachhochschule Oberösterreich, Steyr.
E-Mail: albert.mayr@fh-steyr.at

Prof. Dr. Heimo Losbichler

ist Dekan der FH Oberösterreich in Steyr und Leiter des dortigen Studiengangs Controlling, Rechnungswesen und Finanz-Management (CRF) sowie Vorstandsvorsitzender des Internationalen Controller Vereins (ICV) und Vorsitzender der International Group of Controlling (IGC).
E-Mail: heimo.losbichler@fh-steyr.at

Verena Brückl

ist Mitarbeiterin im Konzern-Controlling der Wintersteiger AG, Ried im Innkreis.
E-Mail: v.brueckl@gmx.at

Das Rollenbild des Controllers hat sich hin zum Partner des Managements verändert.

Zusammenfassung

- Controller sind als Berufsgruppe konstant gefragt, das zeigt eine Längsschnittstudie, die relevante Stellenanzeigen ausgewertet hat.
- Der Blick auf die Ausschreibungen der Unternehmen gewährt einen konkreten Einblick in die Anforderungen an Controller und auf mögliche Veränderungen des Aufgaben- und Anforderungsprofils.
- Thesen zur Veränderung der Controller-Rollen und zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufsgruppe können überprüft werden.

Die Analyse des Aufgabenspektrums für das Berufsfeld „Leiter Controlling“ bestätigt diesen Wandel. Auf Führungsebene haben damit die klassischen Controlling-Aufgaben wie „Planung und Budgetierung“ beziehungsweise „Berichtswesen“ eine hohe Bedeutung. Diese Aufgaben wurden 2020 sowohl auf Sachbearbeiter- als auf Leitungsebene gleich häufig genannt. Führungskräfte im Controlling haben aber zunehmend häufiger die Verantwortung für die „Weiterentwicklung des Controllings“ (2019: 88 Prozent aller Inserate), insbesondere für die „Optimierung der Controlling-Prozesse“, eine Kategorie, die 2020 aufgrund der hohen Anzahl an Nennungen neu erfasst wurde. Vor allem aber sind sie Ansprechpartner beziehungsweise Business Partner (2020: 60 Prozent aller Inserate).

Controller sind zunehmend mehr am Aufbau von Systemen für ein Self-Service-Controlling beteiligt. Die Wertigkeit der Aufgaben des Controllers hat damit zugenommen und geht in Richtung Systementwicklung mit dem Ziel einer Effizienzsteigerung des Controllings (vergleiche Hofer/Mayr 2017, S. 92). In der Literatur wird dem Controlling häufig eine wichtige Rolle bei der Strategieentwicklung und -umsetzung zugeschrieben. Die zehnjährige Betrachtung der Stellenanzeigen bestätigt diese Ansicht jedoch nicht, es gibt sogar eine fallende Tendenz von 39 Prozent Nennungen (2010) auf 18 Prozent (2015) und 14 Prozent (2020). Die zunehmende Bedeutung des Aufgabenfelds „Daten-Management“ hat die International Group of Controlling (IGC) bereits 2013 bei der Neufassung des Controller-Leitbilds berücksichtigt (vergleiche Losbichler 2013, S. 69). Sie deckt sich zudem auch mit dem in der dritten WHU-Zukunftsstudie festgestellten Bedeutungszuwachs für den Themenbereich Daten-Management, was ihn zum zweitwichtigsten Zukunftsthema aufrücken ließ (vergleiche Schäffer/Weber 2018).

Insgesamt bestätigt die Studie die Entwicklung der Controller zum „Business Partner“ beziehungsweise Partner des Managements. Sie werden als betriebswirtschaftliche Begleiter und als kritischer Counterpart gesehen, womit es im Rahmen der Führungsunterstützung zu einer Verschiebung von der „Entlastung der Führung“ in Richtung „Ergänzung“ und „Begrenzung“ beziehungsweise vom „Scorekeeper“ zum „Business Partner“ und „Policeman“ kommt (vergleiche Schäffer/Weber 2015, S. 188).

Wandel der Persönlichkeitsanforderungen

Die in der Literatur diskutierte Neuausrichtung des Controllings aufgrund der zunehmenden Volatilität und Dynamik des Wettbewerbsumfelds, gepaart mit neuen Herausforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung, bedingt eine Veränderung des traditionellen Qualifikationsprofils von Controllern. Ausreichende fachliche Qualifikationen im Bereich IT-gestütztes Controlling, Digitalisierung, Statistik, moderne Prognose- und Planungsmethoden, aber auch Geschäftskennntnis und Management-Fähigkeiten werden von Controllern immer mehr gefordert.

Zudem erfordert die Veränderung des Rollenbildes vom „Erbsenzähler“ hin zum „Business Partner“ einen anderen Persönlichkeitstypus. Die acht am häufigsten genannten Persönlichkeitsmerkmale für Sachbearbeiter im

Controlling sind analytisches Denken, Zahlenaffinität, Team-Fähigkeit, Kommunikationsstärke, selbstständige Arbeitsweise, Eigeninitiative sowie Lösungs- und Zielorientierung (vergleiche **Abbildung 1**).

Abb. 1 Veränderung der acht wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale im Zeitablauf (Sachbearbeiter Controlling)

Quelle: eigene Darstellung

Aufgabenfelder und von Controllern geforderte Kompetenzen haben sich in den vergangenen Jahren nur wenig verändert.

„Analytisches Denken“ ist für Controller trotz der Möglichkeiten der Nutzung von Künstlicher Intelligenz und Business Analytics nach wie vor eine notwendige Kernkompetenz. Diese Eigenschaft steht bei Controlling-Sachbearbeitern an Nummer eins. „Team-Fähigkeit“ und „Kommunikationsstärke“ gehören zu den zweit- und dritt wichtigsten Eigenschaften eines Controllers. Zusätzlich zu „Eigeninitiative/Engagement“ wird die „selbstständige Arbeitsweise“ als weitere wichtige Qualifikation von Controllern gefordert. Man könnte das auch als die Fähigkeit, proaktiv zu handeln, interpretieren. Dies spricht wiederum dafür, dass sich Controller tatsächlich mehr in Richtung Business Partner entwickeln. Die These von Schäffer/Weber (2018, S. 43), wonach Controller für die Sicherung der Zielkongruenz verantwortlich sind, wird durch die immer wichtiger werdende Bedeutung der Eigenschaft „Lösungs- und Zielorientierung“ belegt.

Als wesentlicher Trend – auch auf Führungsebene – kann festgehalten werden: Controller müssen in der Lage sein, teamorientiert zu arbeiten und ihre Empfehlungen und Erkenntnisse entsprechend kommunizieren zu können.

Auch Führungskräfte im Controlling müssen neben der Kommunikations- und Präsentationsstärke vor allem viel Eigeninitiative und Engagement mitbringen, sie sollten analytische Fähigkeiten aufweisen und lösungs- und zielorientiert sein, aber auch ganzheitlich denken können. Das sind Anforderungen, die es den Controllern möglich machen, sich gut in die Rolle eines Managers zu versetzen. Dies stützt die These von der zunehmenden Bedeutung des Controller-Rollenbildes „Partner des Managements“.

Abb. 2 Unterschiede in den Anforderungen an Data Scientists und Controller

Quelle: eigene Darstellung

Auffallend ist der grundsätzliche Anstieg der bei Controllern geforderten Persönlichkeitsmerkmale in den vergangenen Jahren. Die Ursache dafür ist nur zu einem kleinen Teil die allgemein steigende Bedeutung der Persönlichkeitsmerkmale und sogenannter Soft Skills. Zum größeren Teil ist die Entwicklung auf den Umstand zurückzuführen, dass Online-Stellenanzeigen (2017–2020) im Vergleich zu den Print-Inseraten (2010–2015) wesentlich günstiger sind und deshalb von den Unternehmen umfangreicher gestaltet werden.

Wird der Controller zum Data Scientist?

In der Wissenschaft wird intensiv darüber diskutiert, wie die Digitalisierung das klassische Rollenbild des Controllers verändern wird. In diesem Zusammenhang werden auch neue Rollenbilder, wie beispielsweise das des Data Scientists entworfen (vergleiche Baumöl/Grawe/Bockshecker 2017; Mödritscher/Wall 2017, S. 427 f.; Freistühler et al. 2019; Heupel/Reinhardt 2019; Matanovic/Sabel/Wöhrmann 2019; Schäffer/Brückner 2019). Dabei scheiden sich gerade bei diesem Thema die Geister: Handelt es sich beim Data Scientist tatsächlich lediglich um eine weitere Controller-Rolle, die das Profil des Controllers als Informationsversorger erweitert, oder entwickelt sich hier vielmehr ein eigenständiges Berufsbild außerhalb des Controllings?

Die Ergebnisse einer empirischen Erhebung von Freistühler/Kempkes/Suprano/Wömpener (2019), für die die Karriereseiten der DAX- und MDAX-Unternehmen in den Blick genommen wurden, untermauert die Position, dass sich der Data Scientist weniger als Rollenerweiterung des Controllers, sondern

Die Auswirkungen der Digitalisierung gehen in der Praxis deutlich langsamer vonstatten als in der Wissenschaft angenommen.

Abb. 3 Die wichtigsten fachlichen Aufgaben von Data Scientists und Controllern

Quelle: eigene Darstellung

Der Data Scientist etabliert sich als eigenständiges Berufsbild.

vielmehr als eigenes Berufsbild etabliert. Sie zeigen, dass es zwar Schnittmengen im Bereich der Informationsversorgung gibt, machen aber auch deutlich, dass der Data Scientist im Wesentlichen sehr eigenständige Aufgabenfelder übernimmt, wie zum Beispiel die Entwicklung von Datenanalyseanwendungen oder die Datenbeschaffung (insbesondere Big Data). Diese erfordern sehr besondere Kompetenzen und eine ganz spezifische Ausbildung.

Unsere Analyse der externen Stelleninserate bestätigt dieses Ergebnis (vergleiche **Abbildung 2**, S. 12). Im Berufsfeld Controlling werden IT-Kenntnisse nachweisbar immer wichtiger, nachgefragt werden aber üblicherweise ERP-, Excel- und MS-Office-Kenntnisse. Die Analyse der Kompetenzanforderungen ergab hingegen keine expliziten Hinweise, also namentliche Nennung darauf, dass Controller vermehrt in den Bereichen Digitalisierung, Big Data, Industrie 4.0 oder Statistik Know-how aufbauen sollten.

Die Anforderungen an einen Data Scientist gehen über die genannten Controller-Anforderungen hinaus. Er muss sehr spezifische IT-Kenntnisse vorweisen, die er mit einem Betriebswirtschaftsstudium allein nicht erwerben kann. Nachgefragt sind Kenntnisse von Programmiersprachen (60 Prozent), Datenbanken (60 Prozent), SQL (57 Prozent) und BI-Tools (37 Prozent). Von seiner Ausbildung her sollte er daher über einen Universitätsabschluss in (Wirtschafts-)Informatik beziehungsweise Mathematik/Statistik verfügen. Auffällig ist, dass 23 Prozent aller Stellenanzeigen für diese Berufsgruppe in Englisch verfasst sind. Der Vergleich der in den Stellenanzeigen genannten persönlichen Anforderungen an Controller und Data Scientists offenbart dagegen gewisse Parallelen: Die wichtigsten drei Fähigkeiten – „Analytisches Denken“, „Team-Fähigkeit“ sowie „Kommunikations- und Präsentationsstärke“ – sind hinsichtlich der Reihenfolge deckungsgleich, unterscheiden sich allerdings in den jeweiligen Ausprägungen. Während beispielsweise „Kommunikations- und Präsentationsstärke“ in 46 Prozent aller Inserate für Controller gefordert wird, liegt der Wert bei Inseraten für Data Scientists nur bei 28 Prozent.

Deutliche Unterschiede zeigen sich beim Vergleich der genannten Aufgabengebiete (vergleiche **Abbildung 3**, S. 13). Beim Data Scientist sind diese fachlich viel technischer orientiert als jene bei den Controllern, die stärker betriebswirtschaftlich ausgerichtet sind. Überschneidungen gibt es in den Aufgabenfeldern „Datenanalyse“ und „Ansprechpartner für das Management“. Die Aufgabenfelder „Datenauswertung“ und „Datenvisualisierung“ werden zwar in den Controlling-Stellenanzeigen weniger genannt, könnten aber dem Aufgabenfeld „Berichtswesen“ zugeordnet werden, insofern gibt es auch hier Schnittpunkte.

Zusammenfassend zeigt der Vergleich der Stellenausschreibungen von Controllern und Data Scientists, dass der Data Scientist als eigenes, technischer geprägtes Berufsbild außerhalb des Controllings gesehen wird. Die These, dass sich der Controller zum Data Scientist entwickelt, ist aufgrund der vorliegenden Daten nicht haltbar.

Zukunftsszenarien

Für die zukünftigen Perspektiven des Controllers in seiner Rolle als Partner des Managements wird entscheidend sein, wie sich die Zusammenar-

beit zwischen Manager, Controller und Data Scientist entwickelt (vergleiche **Abbildung 4**).

Im positiven Szenario bleibt der Controller die „Single source of truth“ und Hauptansprechpartner für das Management (vergleiche mittlerer Bereich von **Abbildung 4**). Der Data Scientist unterstützt den Controller. Im negativen Szenario übernimmt der Data Scientist weite Bereiche der Informationsversorgung des Managements und ersetzt den Controller bis zu einem gewissen Grad (rechter Bereich von **Abbildung 4**). Betrachtet man die derzeitigen Stellenausschreibungen, scheint das positive Szenario wahrscheinlicher. Data Scientists wird, wie Controllern, die Aufgabe der Informationsversorgung zugesprochen, jedoch in keinsten Weise die Aufgabe der Begrenzung des Managements im Sinne der Rationalitätssicherung nach Schäffer/Weber (2018). Zudem wird ihnen im Rahmen der Informationsversorgung eher eine technische Rolle zugeordnet. Dies lässt den Schluss zu, dass Data Scientists heute als Informationslieferanten beziehungsweise Enabler, nicht aber als Partner des Managements auf Augenhöhe gesehen werden. Für das positive Szenario ist aber auch eine aktive Veränderung der Controller notwendig. Sie sollten bereit dazu sein, sich beispielsweise mehr in Richtung Verständnis für Big Data, Algorithmen und Predictive Analytics aus- beziehungsweise weiterzubilden. Nur so können sie in Zukunft eine State-of-the-Art-Informationsversorgung des Managements sicherstellen.

Abb. 4 Szenarien der Zusammenarbeit von Manager, Controller, Data Scientist

Quelle: eigene Darstellung

Fazit

Die Längsschnittstudie mit der Analyse der Stellenbeschreibungen über einen Zeitraum von zehn Jahren zeigt, dass das Berufsbild des Controllers nach wie vor gefragt ist und so weiterhin attraktiv bleibt. Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind zwar die offenen Stellen im gesamten Finance-Bereich deutlich zurückgegangen, innerhalb dieses Segmentes ist der Rückgang bei Controllern jedoch relativ moderat ausgefallen (vergleiche Meier/Breinich-Schilly 2020).

Die von der Wissenschaft herausgearbeiteten Entwicklungen der Controller-Rollen finden sich auch in der Praxis, die im Zuge der Digitalisierung vorausgesagten Veränderungen vollziehen sich jedoch wesentlich langsamer als vorhergesagt. Deutlich wird das insbesondere anhand der in den Stellenanzeigen genannten Aufgaben und geforderten Kompetenzen von Controllern. Diese zeigen sich in den Unternehmen sehr stabil und ändern sich nur in kleinen Schritten. Das Rollenbild des Controllers als Partner des Managements hat dennoch Einzug in die Unternehmen gehalten und sich dort etabliert.

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Tagesgeschäft der Controller gehen deutlich langsamer vonstatten, als dies in der Forschung angenommen wird. Die Digitalisierung hat bislang weder zu einem Kahl-schlag in den Controlling-Abteilungen geführt, noch hat der Data Scientist den Controller ersetzt. Die Studie zeigt jedoch, dass Veränderungen im Gange sind. Controller müssen auf diese Veränderungen reagieren, um den Stellenwert und die Attraktivität ihres Berufes zu erhalten.

Informationen zur Längsschnittstudie

Die Datenbasis für diese Studie bilden alle Stellenanzeigen zu Finanzberufen in den österreichischen Print-Medien seit 2010 (ohne 2011) und seit 2017 auch Online-Stellenanzeigen im Monat Februar (vergleiche **Tabelle 1**). Damit umfasst die Studie für die jeweiligen Zeiträume alle inserierten Stellen, bereinigt um Mehrfachschaltungen und nicht eindeutig dem Finanzbereich zuordenbare Stellen.

Der Vergleich der Online-Inserate zeigt, dass die Nachfrage im Februar 2020 mit 2.368 Stellen wesentlich höher war als im Jahr davor mit 1.615 Stellen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie war zum Zeitpunkt der Erstellung der Studie zu vermuten, dass die Nachfrage massiv zurückgehen würde. Deshalb wurde für April 2020 noch einmal eine Online-Vollerhebung durchgeführt. Diese ergab einen Rückgang um 13 Prozent auf 2.058 Stellen. Dies ist zwar deutlich weniger, als die Negativschlagzeilen zum Job-Markt vermuten ließen, jedoch war zu erkennen, dass in der zweiten Aprilhälfte der Rückgang wesentlich stärker war als in der ersten. Aktuelle Studien zeigen, dass inzwischen auch

der Finance-Bereich von der Corona-Krise stark betroffen ist, wenngleich die vakanten Stellen bei der Berufsgruppe Controlling vergleichsweise moderat zurückgegangen sind (vergleiche Meier/Breinich-Schilly 2020).

Bei der Analyse der Berufsfelder wurde zwischen externem und internem Finanzbereich unterschieden (vergleiche **Tabelle 2**). Wenn die Aufgaben im Stelleninserat überwiegend für externe Kunden zu erbringen sind, erfolgte die Zuordnung zum externen Finanzbereich. Ist die Tätigkeit vorrangig für das eigene Unternehmen zu erbringen, wurde die Stelle dem internen Finanzbereich zugeordnet. Die Berufsfelder des internen Finanzbereichs wurden zudem in Sachbearbeiter und Leitungsfunktion unterteilt. Die Längsschnittanalyse zeigt, dass die Nachfrage nach Controllern, abgesehen von der thematisierten COVID-19-Pandemie, über die Jahre hinweg relativ konstant geblieben ist. Überraschenderweise hat die Nachfrage nach Mitarbeitern in der Buchhaltung und Bilanzierung vor der COVID-19-Pandemie

stark zugenommen. Dies ist diametral zu dem in der Fachliteratur postulierten Job-Abbau infolge der Digitalisierung. In der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche ist die Nachfrage nach Mitarbeitern ebenfalls stark angestiegen.

Das Berufsbild des Data Scientists wurde in den vergangenen Jahren noch sehr wenig nachgefragt und in früheren Studien nicht detailliert ausgewertet. Aufgrund der signifikant höheren Nachfrage im Jahr 2020 wurde dieses Berufsfeld erstmals genauer untersucht. Der Data Scientist wurde im Februar 2020 71-mal nachgefragt, das

sind vier Prozent aller Stellenanzeigen des internen Finanzbereichs.

In der Studie wurden die wichtigsten Aufgaben geclustert und deren Häufigkeit festgestellt. So wurden beispielsweise im Jahr 2020 424 Stelleninsete gescannt und daraus 24 verschiedene Aufgaben-Cluster gebildet. Die Anzahl der Aufgaben-Cluster hat sich über die Jahre jedoch verändert, da von den Unternehmen immer wieder neue Aufgabengebiete gefordert und ausgeschrieben werden. Im Berufsfeld Controlling wurde bei den Aufgaben zwischen „Sachbearbeiter Controlling“ und „Leiter Controlling“ unterschieden.

Tab. 1 Auswertungsumfang

	Stellenanzeigen in Print-Medien							Online-Stellenanzeigen			
	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Feb. 2020
Gesamtzahl	2.201	2.077	2.356	4.088	2.171	2.113	2.218	2.952	2.961	2.835	3.562
davon verwertbar	1.432	1.248	1.248	1.167	1.121	1.156	1.067	1.381	1.537	1.615	2.368

Quelle: eigene Darstellung

Tab. 2 Anzahl Stellenanzeigen je Berufsfeld im Finanzbereich

Interner Finanzbereich		Feb. 2017	Feb. 2018	Feb. 2019	Feb. 2020	Apr. 2020
Leitungsebene	Finanzvorstand/CFO	12	8	40	25	22
	Kaufmännische Leitung	25	37	15	14	29
	Leitung Controlling	31	12	16	35	22
	Leitung Finanz- und Risiko-Management	5	0	0	25	24
	Leitung Rechnungswesen	77	21	44	87	64
	Σ	150	78	115	186	161
Sachbearbeiter-ebene	Bilanzierung	130	225	99	229	226
	Buchhaltung	290	282	287	455	520
	Controlling	395	420	312	424	320
	Finanz- und Risiko-Management	46	39	46	51	113
	Interne Revision und Compliance	13	10	53	83	76
	Personalverrechnung	95	126	188	186	271
	Data Scientist	0	0	0	71	28
	Σ	969	1.102	985	1.499	1.554
Externer Finanzbereich						
	Banken und Kapitalmarktunternehmen	96	33	155	195	147
	Consulting/Unternehmensberatung	74	39	85	100	95
	Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung	92	285	275	388	128
	Σ	262	357	515	683	370
Gesamt		1.381	1.537	1.615	2.368	2.085

Quelle: eigene Darstellung

Literatur

- Baumöl, U./Grawe, C./Bockshecker, A. (2017): Data Scientist – Controller in der Digitalisierung?, in: Controlling, 29 (Sonderausgabe), S. 42-45.
- Freistühler, S./Kempkes, J. A./Suprano, F./Wömpener, A. (2019): Controller und Data Scientist in der Unternehmenspraxis – Eine empirische Analyse der Aufgabenprofile im digitalen Zeitalter, in: Controlling, 31 (3), S. 63-69.
- Heupel, T./Reinhardt, M. (2019): Das Controlling-Bild der Zukunft, in: Kümpel, T./Schlenkrich, K./Heupel, T. (Hrsg.): Controlling & Innovation 2019, Wiesbaden, S. 111-134.
www.springerprofessional.de/link/16561776
- Hofer, P./Mayr, A. (2017): Die Controller-Rolle im Wandel – Veränderung der Aufgaben und Anforderungen im Zeitablauf, in: Linard, N./Egle, U. (Hrsg.): CARF Luzern 2017, Konferenzband, Luzern, S. 79-104.
- Losbichler, H. (2019): Digitalisierung und die zukünftigen Aufgaben des Controllers, in: Controller Magazin, Spezialausgabe, S. 12-18.
- Losbichler, H. (2013): Das neue Controller-Leitbild und die Kernelemente des Controllings, in: Controller Magazin, 38 (5), S. 68-73
- Matanovic, S./Sabel, R./Wöhrmann, A. (2019): Controller vs. Data Scientist: Eine empirische Analyse des Status quo der Aufgaben, in: Controlling, 31 (6), S. 54-62.
- Meier, S./Breinich-Schilly, A. (2020): Jobangebote im Finanzbereich sind auf dem Tiefpunkt, www.springerprofessional.de/link/11023376 (letzter Abruf: 24.09.2020).
- Mödrischer, G./Wall, F. (2017): Controlling als interner Dienstleister 4.0, in: Bruhn, M./Hadwich, K. (Hrsg.): Dienstleistungen 4.0: Konzepte – Methoden – Instrumente, Wiesbaden, S. 411-433.
www.springerprofessional.de/link/13296822
- Schäffer, U./Brückner, L. (2019): Rollenspezifische Kompetenzprofile für das Controlling der Zukunft, in: Controlling & Management Review, 63 (7), S. 14-31.
www.springerprofessional.de/link/17266250
- Schäffer, U./Weber, J. (2018): Digitalisierung ante portas – Die Veränderung des Controllings im Spiegel der dritten WHU-Zukunftsstudie, in: Controlling, 30 (1), S. 42-48.
- Schäffer, U./Weber, J. (2015): Controlling im Wandel. Die Veränderung eines Berufsbilds im Spiegel der zweiten WHU-Zukunftsstudie, in: Controlling, 27 (3), S. 185-191.
- Ulrich, P./Stier, J. (2020): Veränderungen des Rollenprofils von Controllern infolge der Digitalisierung, in: Controller Magazin 45 (2), S. 10-15.

Kompetenzen Controlling

Keimer, I./Egle, U. (Hrsg.): Die Digitalisierung der Controlling-Funktion – Anwendungsbeispiele aus Theorie und Praxis, Wiesbaden.
www.springerprofessional.de/link/18047668

Schöning, S./Mendel, V./Köse, A. (2020): Mit neuen Controller-Kompetenzen in die Zukunft, in: Controlling & Management Review, 64 (1), S. 58-63.
www.springerprofessional.de/link/17597616

Mödrischer, G./Wall, F. (2019): Controlling und Digitalisierung – Änderungen im Kompetenzprofil, in: Feldbauer-Durstmüller, B./Mayr, S. (Hrsg.): Controlling – Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, Wiesbaden, S. 65-81.
www.springerprofessional.de/link/17134778

Warum CFO und CHRO miteinander kooperieren sollten

Schon vor der Pandemie standen Führungskräfte unter Druck, sich intensiv mit den Herausforderungen einer sich wandelnden Unternehmenswelt zu befassen.

Eine strategische Partnerschaft zwischen Finanzführern und der Personalabteilung kann hier entscheidend für den Unternehmenserfolg sein.

Daten sind die wichtigste Grundlage für Entscheidungen. Ein in Unternehmen oft noch ungenutztes Potential, um aus Daten wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen, stellt der Aufbau einer Partnerschaft zwischen der Finanz- und Personalabteilung dar. Eine Kooperation der beiden Bereiche kann zu einer besseren Zusammenführung und Analyse von Performance-Daten genutzt werden, um so wichtige Handlungsempfehlungen und faktenbasierte Entscheidungen ableiten zu können. Dafür muss die Planungs-, Transaktions- und Analysewelt zukünftig stärker zusammenrücken.

Erfolgsmodell „Business Partnering“

Um die operative Entscheidungsfindung in Unternehmen zu verbessern, haben Finanz- und Personalabteilungen damit begonnen, sich zu „Business Partnern“ umzupositionieren und sich auf andere Abteilungen zuzubewegen. Und das mit

Erfolg: Unternehmen, in denen die Zusammenarbeit der beiden Bereiche sehr eng vernetzt sind, erzielen ein deutlich höheres Umsatz- und EBITDA-Wachstum, so das Ergebnis einer von AchieveNEXT in Kooperation mit Workday durchgeführten Studie „2020 CFO/CHRO Sentiment Study“¹ unter mehr als 600 Finanz- und HR-Führungskräften. So erwarten etwa 60 Prozent der Führungskräfte im Finanzbereich, mehr Zeit mit dem operativen Geschäft und dem Vertrieb zu verbringen, und in ähnlicher Weise erwarten 80 Prozent der Führungskräfte im Personalbereich, enger mit dem operativen Geschäft, Finanzen und dem Vertrieb zusammenzuarbeiten.

Alte Arbeitsmuster mit neuer Technologie aufbrechen

Digitale Technologie bietet dabei effektive Möglichkeiten, sich stärker als Business Partner zu positionieren. Voraussetzung ist jedoch eine gemeinsame Datenbasis,

die beide Bereiche miteinander verbindet, auch wenn die Beziehung zwischen der traditionellen Ausrichtung des Finanzwesens und der Konzentration der Personalabteilung auf weniger greifbare Messgrößen oft nicht konfliktfrei ist. Ebenso wichtig wie eine gute Datengrundlage sind Tools zur Analyse von Daten, um die gewonnenen Erkenntnisse an die operativen Geschäftsbereiche weiterleiten zu können. Hier ist die Technologiearchitektur entscheidend, damit Finanz- und HR-Systeme miteinander sprechen können. Dafür werden interne Lösungen und Prozesse benötigt, die eine Zusammenarbeit im Unternehmen unterstützen – zum Beispiel durch den Einsatz einer einheitlichen, cloudbasierten Lösung für das Finanz- und Personalwesen.

¹ <https://forms.workday.com/en-us/reports/2020-cfo-chro-sentiment-study/form>