

Automatisierung und
Digitalisierung im
Rechnungswesen 2023

Eine Studie von Deloitte Österreich



Inhalt

Vorwort	05
Key Findings	06
Methode und Sample	08
Ergebnisse	
Automatisierung und Digitalisierung	10
Systeme mit Schwerpunkt auf Generative AI	17
Reporting in der digitalen Welt	23
Talent in Finance	29
Ausblick	37

Impressum

Herausgegeben von Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH

Autorinnen: Katrin Demelius, Barbara Reisinger

unter redaktioneller Mitarbeit von Armin Nowshad, Gina Grassmann und Theresa Kopper

Grafik und Layout: Claudia Hussovits

Vorwort

Angesichts zahlreicher Krisen wächst aktuell der Informationsbedarf in den Unternehmen, gleichzeitig führt die anrollende Pensionierungswelle zu schrumpfenden Kapazitäten und Wissensverlust. Auch das Rechnungswesen bleibt von diesen Entwicklungen nicht verschont. Vor allem das Finden von qualifizierten Nachwuchs-Talenten gestaltet sich als äußerst schwierig. Kann die weitere Digitalisierung ein möglicher Ausweg sein?

Bereits zum vierten Mal analysiert Deloitte Österreich den Digitalisierungsgrad und die damit zusammenhängenden Herausforderungen heimischer Unternehmen im Bereich Rechnungswesen.

Wie ist der Status quo hinsichtlich Automatisierung und digitaler Transformation in den Betrieben? Ist Künstliche Intelligenz bereits ein Thema? Und welche Skills sind in Zukunft gefragt? Diese und weitere Fragen beantworten wir Ihnen auf den folgenden Seiten.

Wir wünschen eine spannende Lektüre und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.



Katrin Demelius
Partnerin



Nicolas Viveros
Director



Marco Herrmann
Director



Juliana Wolfsberger
Managerin

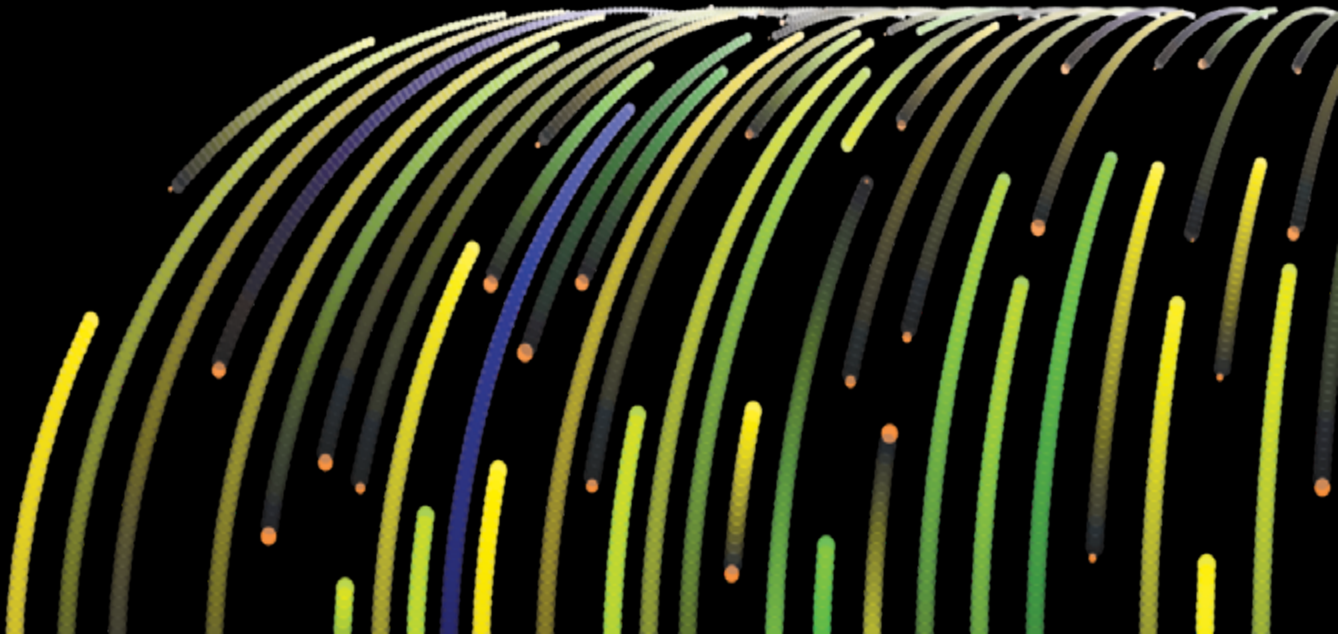
Key Findings

Digitalisierungsgrad nimmt zu

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran. Das bestätigt auch die aktuelle Deloitte Analyse. Mittlerweile arbeiten 40 % der österreichischen Unternehmen zu einem Großteil digitalisiert – das sind doppelt so viele wie noch 2018. Als wesentlicher Treiber gilt vor allem die COVID-19-Pandemie, aber auch das persönliche Interesse der Verantwortlichen sowie die vorgegebene strategische Ausrichtung spielen eine zentrale Rolle. Fast die Hälfte der Befragten versucht dem vorherrschenden Arbeits- und Fachkräftemangel durch Digitalisierungsmaßnahmen entgegenzuwirken.

Mangelndes Know-how als Hürde für den Einsatz von Artificial Intelligence (AI)

Neue Technologien wie Generative AI machen auch vor dem Rechnungswesen nicht Halt. Die Chancen, die diese mit sich bringen, sind vielfältig, bei der Implementierung stehen die Unternehmen derzeit aber noch vor einigen Herausforderungen. 40 % der Befragten arbeiten aktuell bereits an Projekten mit AI. Vor allem mangelndes Know-how, fehlende Vorstellungen der Anwendungsgebiete und damit verbundene Risiken bereiten Kopfzerbrechen.



Unternehmen bleiben Softwarelösungen treu

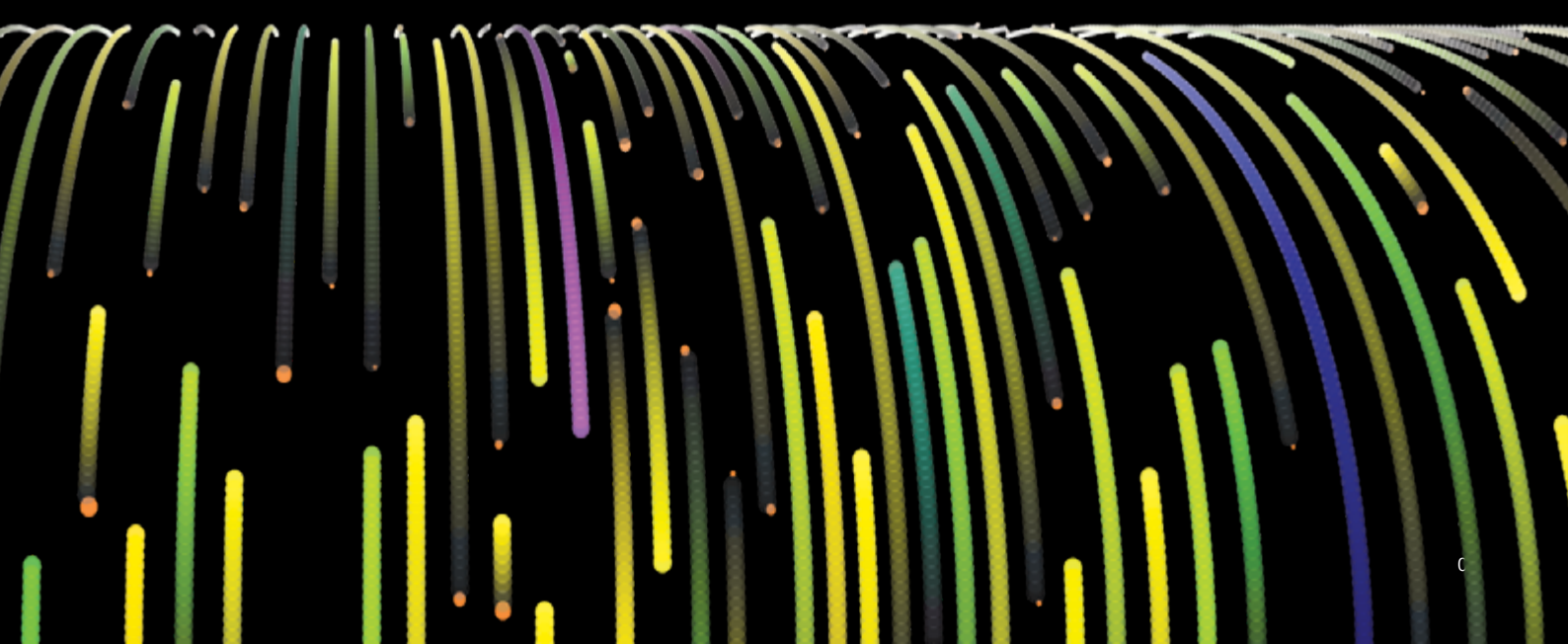
Um das Rechnungswesen richtig und effizient abwickeln zu können, sind entsprechende Software-Lösungen unbedingt notwendig. Unternehmen scheinen ihre verlässlichen Partner auf diesem Gebiet bereits seit Längerem gefunden zu haben. Immerhin 71 % haben in den vergangenen drei Jahren keine neuen Systeme eingeführt. 61 % haben mit den bestehenden Systemen weiterdigitalisiert.

Zunehmende Automatisierung beeinflusst Controlling positiv

Mit dem fortschreitenden Digitalisierungsgrad ist es immer öfter möglich, relevante Daten möglichst aktuell zur Verfügung zu stellen. So erstellen mittlerweile bereits 30 % der Befragten ihre Reportings täglich oder sogar in Echtzeit. Gleichzeitig bereiten 16 % die unzureichende Schulung der Mitarbeitenden und 22 % die mangelnde Akzeptanz der Tools noch Schwierigkeiten.

Rechnungswesen-Bereich wird komplexer

Durch die zunehmende Digitalisierung und den Einsatz neuer Technologien verändert sich das Tätigkeitsfeld Rechnungswesen stetig. Die überwiegende Mehrheit von 91 % der Befragten ist der Meinung, dass die Anforderungen dadurch in der jüngeren Vergangenheit deutlich komplexer geworden sind. Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels wird es immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden.



Methode und Sample

Für diese Publikation hat Deloitte österreichische Unternehmen aller Größen und verschiedenster Branchen zum Thema Automatisierung und Digitalisierung im Rechnungswesen befragt.

Österreichweit haben 268 Unternehmen zwischen Juni und September 2023 an der Online-Befragung teilgenommen. Folgende Themenbereiche des Rechnungswesens wurden dabei abgedeckt:

- Automatisierung und Digitalisierung
- Systeme mit Schwerpunkt auf Generative AI
- Reporting in der digitalen Welt
- Talent in Finance

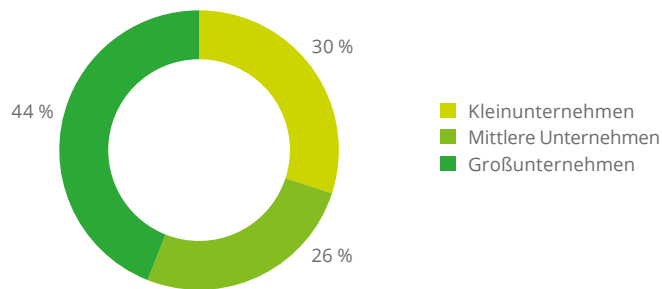
Die Umfrageergebnisse sind teilweise differenziert nach Unternehmensgröße dargestellt. Anhand der Anzahl der Mitarbeiter:innen (MA) wurde dazu eine Einteilung der Unternehmen in folgende Größenklassen vorgenommen:

- Kleinunternehmen (bis 49 MA)
- Mittlere Unternehmen (50 bis 249 MA)
- Großunternehmen (ab 250 MA)

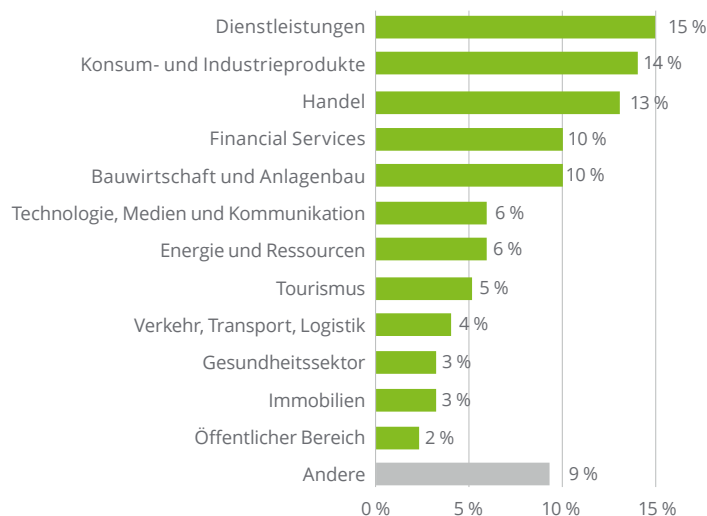
Ergänzend zu der breit angelegten Umfrage wurde eine Reihe von Experteninterviews geführt. Ausgewählte Erkenntnisse dieser Interviews sind zur Vertiefung der Ergebnisse in die Studie eingeflossen.

Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

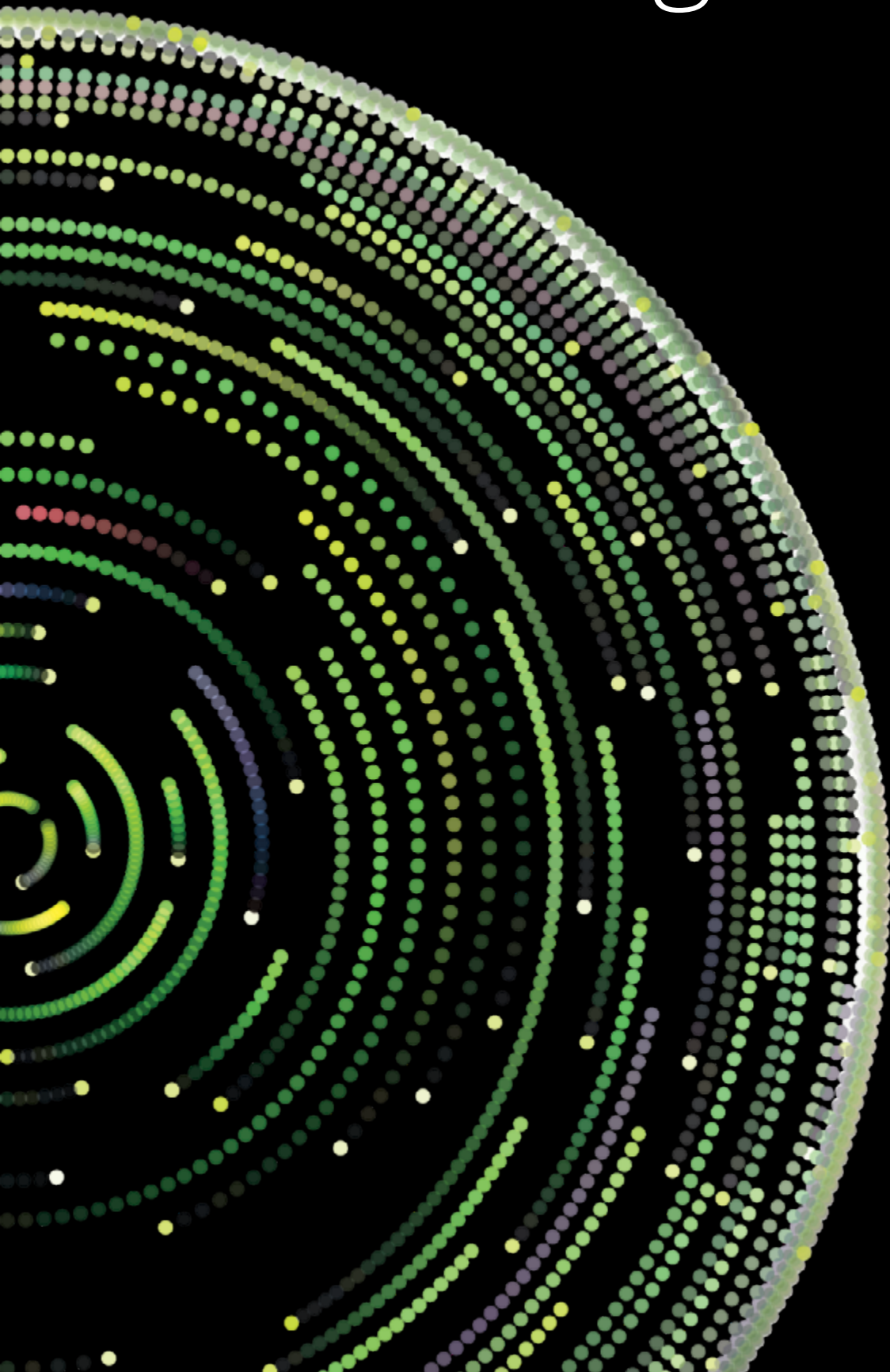
Größe der befragten Unternehmen



Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen überwiegend an?



Ergebnisse



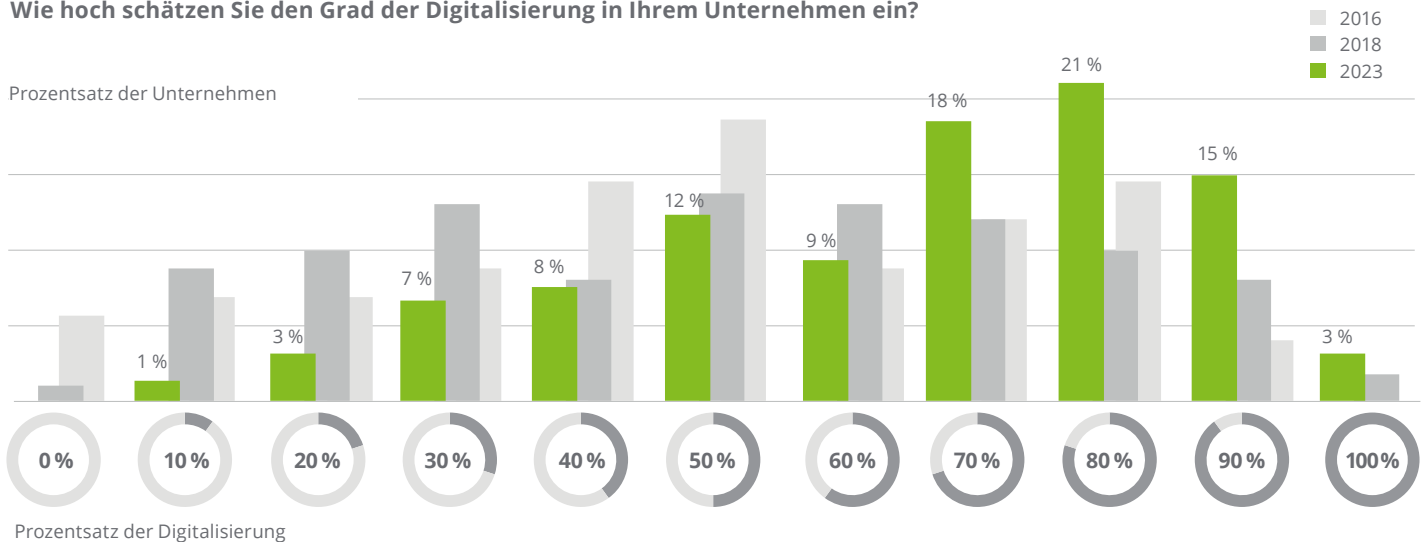
Automatisierung und Digitalisierung

Wie bereits in den Vorjahren wurden die Unternehmen im Rahmen der Umfrage um eine Einschätzung ihres Digitalisierungsgrades gebeten.

Dabei zeigt sich, dass sich der Digitalisierungsgrad in den letzten Jahren deutlich erhöht hat. Während 2018 nur gut 20 % der Befragten zu einem Großteil (80 % oder mehr) digitalisiert waren, sind es mit 40 % nun bereits doppelt so viele. So ist auch der Anteil jener Unternehmen, die so gut wie gar nicht digital arbeiten (20 % oder weniger Digitalisierungsgrad), von 20 % auf 11 % deutlich gesunken.

Als einer der wesentlichen Treiber dafür gilt die COVID-19-Pandemie. Lediglich 16 % der Befragten gaben an, durch die Pandemie keinen Digitalisierungsboost im Unternehmen bemerkt zu haben.

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen ein?



Die fortschreitende Digitalisierung macht sich auch im Automatisierungsgrad bemerkbar, wobei es hier – wie auch schon in den Vorjahren – wesentliche Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen gibt.

Große Unternehmen haben bereits 2018 stark automatisiert gearbeitet. Dieser Anteil ist weiter gestiegen.

Bei den Kleinunternehmen zeigt sich der Trend hingegen nur bedingt. Hier konnte vor allem im Bereich der Archivierung aufgeholt werden: 2018 war die automatisierte Dokumentenarchivierung für 35 % der kleinen Unternehmen noch kein Thema. Mittlerweile geben 25 % an, ihre Dokumente bereits überwiegend automatisiert zu archivieren.

Den größten Entwicklungssprung gab es bei den mittleren Unternehmen. Waren 2018 wesentliche Prozesse teilweise noch gar nicht automatisiert, zeigt sich nun ein ganz anderes Bild: Beinahe alle Prozesse werden laut aktueller Umfrage als vollständig automatisiert eingestuft. Mittelgroße Unternehmen sind somit die Automatisierungs-Gewinner.

In welchem Ausmaß sind die folgenden Prozesse im Rechnungswesen automatisiert?



Die Zunahme des Digitalisierungsgrades ist ein positives Zeichen, vor allem im Hinblick auf neue technologische Möglichkeiten wie Generative AI (Artificial Intelligence). Diese bauen auf digitalisierte Prozesse auf und bilden somit die Grundlage für weitere Automatisierungsschritte. Das ist nicht nur in Bezug auf Effizienz wichtig, die voranschreitende Digitalisierung hilft auch, im hart umkämpften Talentemarkt attraktiv zu bleiben. Gerade junge Menschen suchen nach Möglichkeiten, ihre erworbenen digitalen Fähigkeiten einsetzen zu können.

„Ob Prozesse und Systeme auf dem aktuellen Stand sind, spielt für mich bei der Auswahl meines Arbeitgebers eine wesentliche Rolle.“

Peter Christian Por | Absolvent der WU Wien





Erfolgreiche Digitalisierung im KMU-Bereich

Andreas Hörtnagl | Leitung Rechnungswesen Plus City-Gruppe | Pasching

” COVID-19 und die zeitlich nachfolgenden Krisensituationen haben die Anforderungen an unser Rechnungswesen wesentlich erhöht. Wir sollten relevante Informationen deutlich schneller liefern, um den Verantwortlichen gute operative Entscheidungen zu ermöglichen. Leider hatten wir hierzu die Datenbasis nicht, es musste sehr viel manuell nachgearbeitet werden.

Wir haben uns dann entschieden, das Thema umfassender anzupacken. Dazu mussten wir zuerst Standardprozesse für das Rechnungswesen definieren und lückenlos umsetzen. Diese Prozesse haben wir in einem Online-Tool dokumentiert und für alle verfügbar gemacht. Die standardisierten Prozesse ließen sich dann automatisieren, auch mit AI-Unterstützung. Diese setzen wir vor allem im Eingangsrechnungs-Bereich ein.

Die automatisierten Prozesse führen dazu, dass wir die Informationen viel schneller zur Verfügung haben, da sich die Durchlaufzeit der einzelnen Belege deutlich verkürzt hat. Durch die vollständige digitale Bearbeitung können wir auch aus verschiedenen Prozessschritten Daten verwenden, nicht erst wenn die Belege gebucht sind. Zusätzlich bekommen wir Daten aus verschiedenen Systemen über Schnittstellen in unser Buchhaltungssystem. So stehen verschiedenste unternehmensbezogene Daten für die Management-Auswertungen zur Verfügung.

Die Informationen an das Management werden nun mehr über Dashboards und dynamische Berichte zur Verfügung gestellt. Dadurch sind auch alle Auswertungen am Handy oder Tablet abrufbar, was unserer Geschäftsführung wichtig ist. Es macht nun sehr viel Freude zu sehen, dass wir Anfragen deutlich schneller und kompetenter beantworten können.

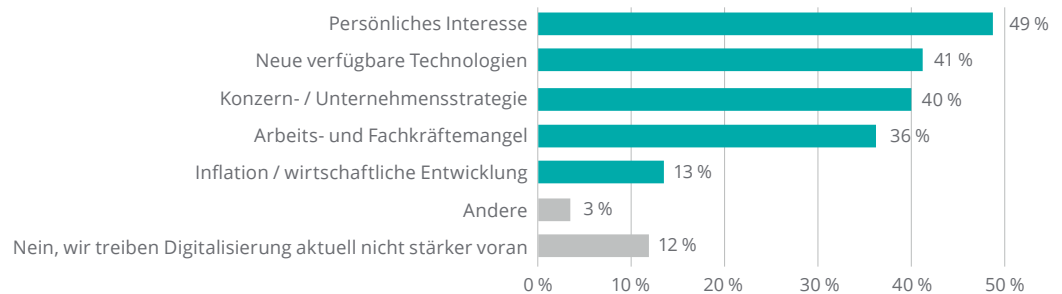
Die größte Herausforderung war es, alle Mitarbeiter:innen auf dieser Reise mitzunehmen. Hier geht es nicht nur um ein gutes Prozessverständnis, sondern auch um die Wichtigkeit von Datenqualität und das Zusammenspiel von technischen Lösungen. Weiters hat es uns anfangs gefordert die richtigen Daten für die gewünschten Informationen zu identifizieren und aufzubereiten. Hier musste auch oft der Prozess angepasst werden, wie die Daten im Ursprung eingegeben werden. So mussten wir auch außerhalb unserer Abteilung Überzeugungsarbeit für unsere Projekte leisten. “

Gründe, um zu digitalisieren

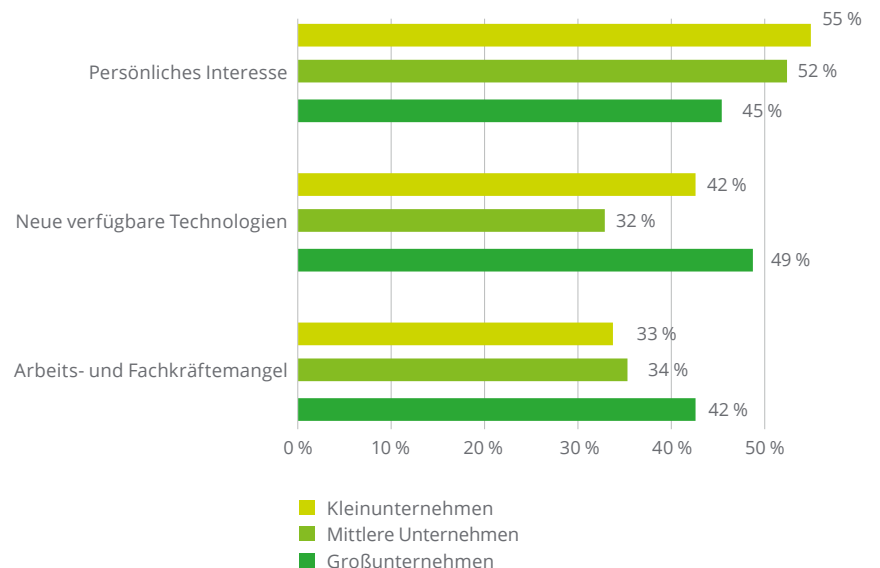
Erstmalig haben wir auch nach den Gründen gefragt, die für die Befragten hinter dem Vorantreiben der Digitalisierung stehen. Besonders interessant ist, ob der aktuelle Fachkräftemangel ein neuer Digitalisierungstreiber sein wird. Dabei wird deutlich: Persönliches Interesse an der Digitalisierung ist für jede zweite befragte Person ein wesentlicher Faktor.

Führt einer der folgenden Faktoren dazu, dass Sie Digitalisierung aktuell stärker vorantreiben?

Gesamt



Nach Unternehmensgröße



**Prompt:**

ChatGPT, warum digitalisieren Rechnungswesen-Leiter:innen aus persönlichem Interesse?

**Antwort:**

Es ist interessant zu hören, dass viele Rechnungswesen-Leiter:innen angaben, ihre Prozesse aus persönlichem Interesse zu digitalisieren. Eine mögliche Interpretation könnte sein, dass diese Führungskräfte ein persönliches Interesse an Effizienzsteigerung, Innovation oder beruflicher Weiterentwicklung haben. Die Digitalisierung kann dazu beitragen, ihre Arbeitsweise zu optimieren und ihre Fähigkeiten in der sich ständig verändernden Geschäftswelt zu erweitern. Es wäre hilfreich, weiterführende Gespräche zu führen, um genauere Einblicke in die Beweggründe dieser Rechnungswesen-Leiter:innen zu erhalten.

Das persönliche Interesse wird bei steigender Unternehmensgröße vermehrt durch die vorgegebene strategische Ausrichtung abgelöst. Während bei kleinen Unternehmen lediglich 23 % aufgrund der Unternehmensstrategie die Digitalisierung vorantreiben, sind es bei mittleren Unternehmen bereits 38 % und bei Großunternehmen sogar 58 %.

Außerdem zeigt sich: Der Arbeits- und Fachkräftemangel trifft Großunternehmen stärker. 42 % geben an, dem aktuell herrschenden Arbeits- und Fachkräftemangel durch stärkere Digitalisierungsmaßnahmen entgegenwirken zu wollen (siehe dazu auch Kapitel „Talent in Finance“). Mittlere (34 %) und kleine Unternehmen (33 %) sehen diese Chance auch, versprechen sich möglicherweise aber nicht den gleichen Effekt.

Für 41 % der Befragten sind auch neue Technologien ein Grund, ihren Digitalisierungsgrad voranzutreiben. Doch welche Technologien sind verfügbar? Und was ist das „Next Big Thing“ im Finanzbereich?

Technologie	Beschreibung	Einsatzmöglichkeiten Finanzbereich	Aktueller Stand in der Praxis
Die originale Künstliche Intelligenz (AI)	<ul style="list-style-type: none"> • RPA (Robotics Process Automation) • NLP (Natural Language Processing) • Computer Vision (wie z.B. Gesichtserkennung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierung der Finanzprozesse • Kunden-Risiko-Assessment und Zahlungsvorhersage • Dokumentenverarbeitung 	Während diese Technologien Prozesse deutlich verändern können, wenn man sie ganzheitlich betrachtet, konnten sie ihr wahres Potenzial bisher nicht entfalten. Zu oft sollten einzelne Taskas automatisiert werden, wo die Skalierungsmöglichkeiten fehlten.
Machine Learning	Sub-Technologie von AI	<ul style="list-style-type: none"> • Predictive Forecasting • Abstimmungen im Rahmen von Tax Compliance 	Diese Technologie wurde trotz ihrer enormen Möglichkeiten im Finanzbereich nur selten implementiert. Gerade jetzt, wo das Interesse an GenAI so groß ist, wäre Machine Learning eine gute Technologie, um zu starten. Die Anwendungsfälle sind ähnlich, die Implementierung geht schneller und die Kosten sind geringer.
GenAI (siehe auch Folgekapitel)	Sub-Technologie von AI, aber mit der Fähigkeit, Inhalte wie Text, Stimmen, Bilder oder Videos zu erstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Planungs- und Forecast-Szenarien modellieren • Intelligente Avatare als Ansprechpartner für Fragen • Verfolgen von Gesetzesänderungen und Erkennen von Auswirkungen auf das eigene Unternehmen 	GenAI hat das Potenzial, den Finanzbereich grundlegend zu verändern. Konkrete Anwendungen gibt es noch wenige. Es wird gerade an Regularien für die Anwendung von GenAI gearbeitet. Diese Standards können die Einsatzmöglichkeiten wesentlich beeinflussen.

Quelle: Crunchtime NExT in Finance



Systeme mit Schwerpunkt auf Generative AI

Systemlandschaft

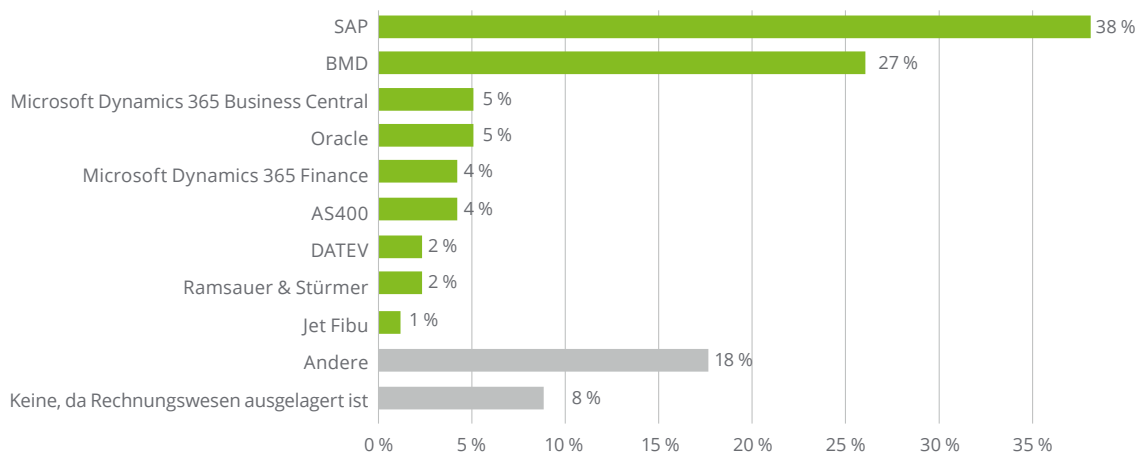
Die vielfältigen Anforderungen des modernen Rechnungswesens verlangen den Verantwortlichen einiges ab. Sie müssen die richtigen Informationen zur richtigen Zeit bereitstellen – und das vor dem Hintergrund kontinuierlicher Veränderungen des Umfeldes und der Geschäftsmodelle sowie großen geopolitischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten. Dabei wird es immer wichtiger, einen verlässlichen Partner an der Seite zu haben, um das Rechnungswesen richtig und effizient abwickeln zu können. Die österreichischen Unternehmen scheinen hier ihre Partner in Software-Fragen gefunden zu haben: Mehr als zwei Drittel (71 %) geben an, in den letzten drei Jahren keine neue Software eingeführt zu haben.

„Bis zu einem gewissen Grad ist die Wahl der Technologie für das Rechnungswesen unternehmensspezifisch. Aber es gibt auch sehr viele Anforderungen, die verschiedene Finanzorganisationen teilen. Diese zu erfüllen kommt meist noch on-top auf die ohnehin schon lange Agenda von Finanzverantwortlichen.“

Quelle: Crunchtime, Next in Finance

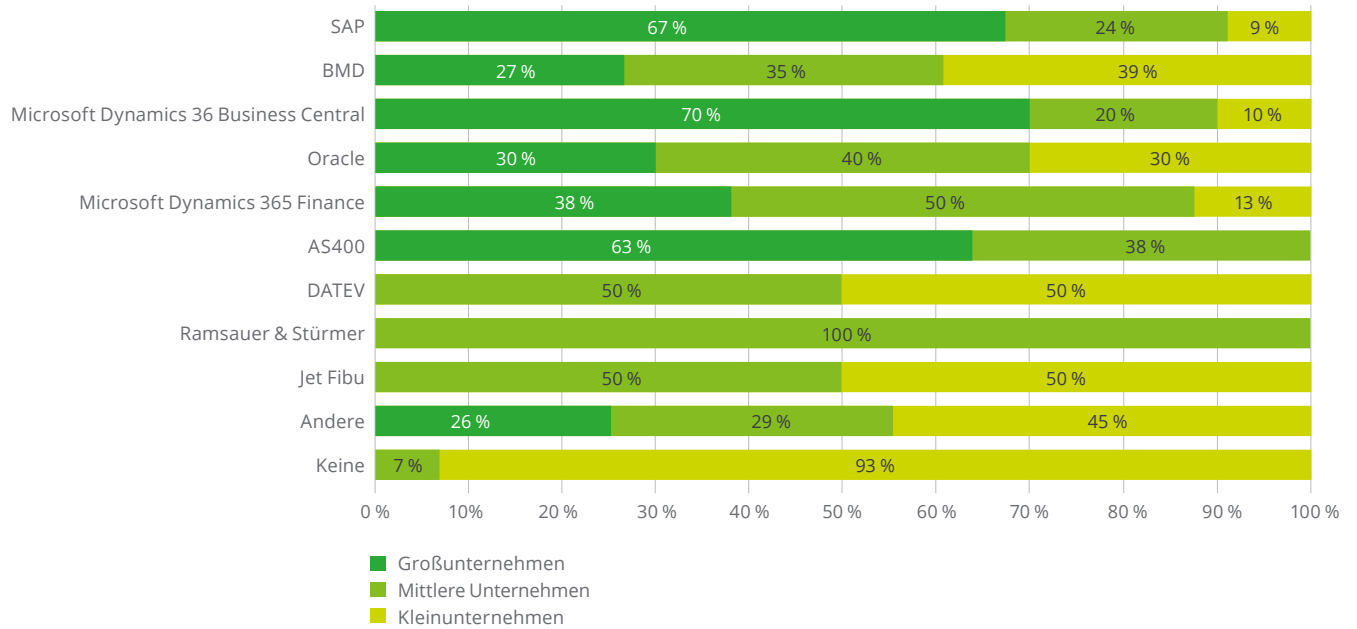
Die Systemlandschaft stellt sich wie folgt dar:

Welche Software verwenden Sie im Rechnungswesen?



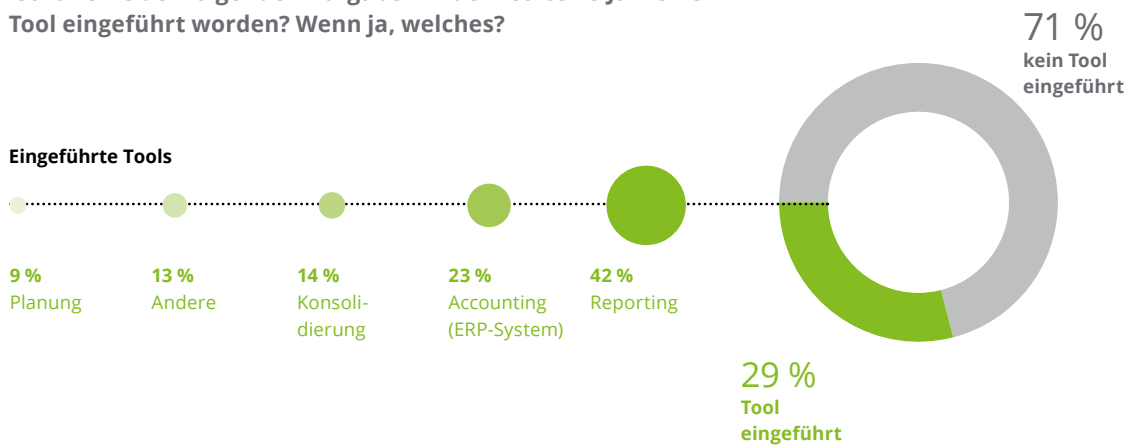
Welche Software verwenden Sie im Rechnungswesen?

Aufgeschlüsselt nach Unternehmensgröße



Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt keine große Veränderung. Die Nutzer:innen sind ihren Systemen überwiegend treu geblieben. Nur 12 % haben in den vergangenen drei Jahren ein Accounting-System eingeführt. Die Tatsache, dass 61 % der Unternehmen mit bestehenden Systemen weiterdigitalisiert haben, deutet darauf hin, dass die gängigen Systemanbieter den bestehenden Bedarf diesbezüglich gut abdecken können.

Ist für eine der folgenden Aufgaben in den letzten 3 Jahren ein Tool eingeführt worden? Wenn ja, welches?



Generative AI in Finance

In den letzten Jahren hat Artificial Intelligence die Mitarbeiter:innen in den Finanzabteilungen lediglich im Hintergrund begleitet. Automatisierte Prozesse wie das Auslesen von eingescannten Eingangsberechnungen oder das Erstellen von Trendanalysen waren dabei unterschiedlich erfolgreich und sind durchaus auf Skepsis gestoßen.

Mit ChatGPT ist Artificial Intelligence in den letzten Monaten stärker in den Fokus gerückt und besonders in Bereichen wie Marketing, Sales und IT hat diese Technologie bereits Anklang gefunden.

Doch auch das Rechnungswesen ist dadurch mit neuen Fragestellungen konfrontiert:

- Sollte man sich Sorgen machen, wenn Generative AI noch nicht im Einsatz ist?
- Inwiefern betrifft diese neue Technologie meine Abteilung?
- Wo kann es sinnvoll sein, Generative AI einzusetzen?



Was ist Generative AI überhaupt?

Generative AI beschreibt Systeme, die Inhalte erstellen können, für die bisher menschliche Skills notwendig waren. Das kann beispielsweise ein erster Draft einer Checkliste für ein anstehendes Implementierungsprojekt, ein Bild für eine Präsentation oder ein Excel Makro Code sein, um einen aufwändigen Prozess zu automatisieren.

Diese Outputs sind das Produkt eines jahrelangen Trainingsprozesses, wofür große im Internet verfügbare Datenmengen genutzt wurden, um Modelle zu trainieren. Aufgrund einer verhältnismäßig jungen Methode (Deep Learning) im Bereich des maschinellen Lernens sind diese Systeme so gut geworden, dass sie eine erneute Debatte ausgelöst haben, ab wann ein Programm als intelligent gilt.



Ein mit DALL-E 3 generiertes Bild, wie es sich „Generative AI in Finance“ vorstellt.

Highlights aus der Studie zu Artificial Intelligence

Status Quo

40 % der befragten Unternehmen arbeiten bereits an Artificial-Intelligence-Projekten.



Bei **22 %** der Befragten war das Aufkommen von ChatGPT zentraler Anlass, sich mit der Technologie erstmals auseinanderzusetzen.

Anwendungen



Generative AI wird auch im Finanzbereich getestet, allerdings ist der Großteil der angegebenen Use Cases in anderen Unternehmensbereichen angesiedelt.

Herausforderungen

Mehr als **50 %** der Unternehmen sehen **mangelndes Know-how** als größtes Hindernis bei der Implementierung ihrer Artificial-Intelligence-Projekte.



44 % geben an, keine konkreten Vorstellungen zu haben, **wo diese Technologie eingesetzt werden kann** und 42 % sehen die damit verbundenen Risiken als Herausforderung.

Nur rund **10 %** sehen die mangelnde Akzeptanz seitens der MitarbeiterInnen als Hindernis.

Anwendungsbereiche von Generative AI

Ein Grund für das große Interesse an der Technologie ist die breite Palette an Use Cases, die sich durch den Einsatz dieser Technologie ergeben. Die Verarbeitung von Text, das Erstellen von Bildern, Videos, Audiodateien oder Programmcodes betrifft mehrere Berufsgruppen zugleich. Im Bereich des Rechnungswesens ist dabei vor allem das Arbeiten mit Text relevant.

Einfache Beispiele für Einsatzmöglichkeiten im Finanzbereich*

Texte analysieren und erstellen

- Key Takeaways von komplexen Dokumenten zusammenfassen (u.a. Vorträge, Finanzberichte oder neue Regularien)
- Entwürfe von Checklisten oder Dokumentationen erstellen
- Bereits erstellte Dokumente reviewen und überarbeiten
- Technische Begriffe, Excel-Formeln oder Programmcodes für Business User übersetzen

*Diese Beispiele sind nur ein kleiner Auszug zum möglichen Einsatz.
Eine ausführliche Liste an Use Cases finden Sie hier:
[Gen AI use cases by type and industry | Deloitte US](#)

Risiken & Herausforderungen

Wie jede neue Technologie bringt auch Generative AI Risiken mit sich. Vor allem aufgrund der rasanten Weiterentwicklung ist es für Regulatoren und Risk-Abteilungen eine große Herausforderung, die notwendigen Rahmenbedingungen aufzusetzen, um einen sicheren Umgang zu gewährleisten. Mögliche Risiken sind:



Datenschutz

Öffentliche GenAI-Modelle basieren auf Datenaustausch, weshalb Unternehmen vor allem dafür sorgen müssen, dass ihre unternehmensinternen Daten nicht veröffentlicht werden.



Halluzination

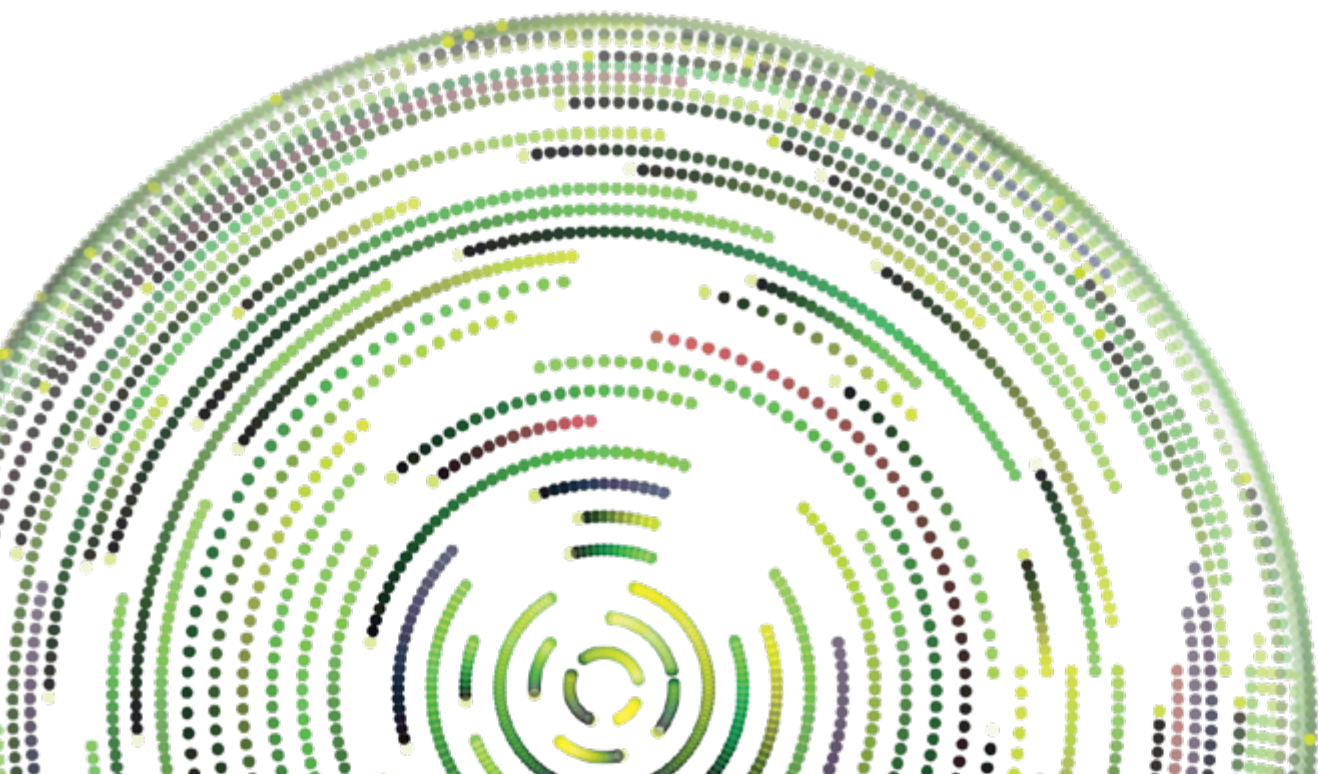
Die Modelle können falsche Aussagen ausgeben, die im ersten Moment jedoch richtig erscheinen, weshalb ein kritischer Review der Ergebnisse notwendig ist.



Transparenz

Vor allem im Finanz- und Steuerbereich ist eine Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse wichtig, die in einigen Modellen aktuell noch nicht gegeben ist.

Das Adressieren dieser Gefahrenquellen ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Implementierung der noch jungen Technologie. Es müssen Richtlinien für den unternehmensweiten Einsatz von AI entwickelt und Mitarbeiter:innen entsprechend geschult werden.



Call for Action

Finanzverantwortliche, die noch kein Artificial-Intelligence-Projekt gestartet haben, sind keine Ausnahme. Die Hauptanwendungsgebiete sind in anderen Bereichen des Unternehmens angesiedelt und der Finanzbereich kann, muss aber nicht die Vorreiterrolle einnehmen. Trotzdem können folgende Maßnahmen dabei helfen einzuschätzen, ob und wie Generative AI sinnvoll eingesetzt werden kann:



Verstehen

Schulen Sie die Entscheidungsträger:innen im Unternehmen



Analysieren

Identifizieren Sie Prozesse, die mit der Unterstützung von AI automatisiert werden können



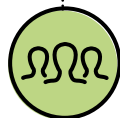
Priorisieren

Konzentrieren Sie sich auf jene Prozesse, die viel Zeitersparnis bringen und gleichzeitig eine geringe Komplexität aufweisen



Richtlinie festlegen

Legen Sie Rahmenbedingungen für den Einsatz von AI fest und kommunizieren Sie diese intern, um Risiken zu minimieren



Team aufbauen & pilotieren

Definieren Sie eine Task Force, die ein geeignetes Pilotprojekt umsetzen kann

Reporting in der digitalen Welt

Die richtigen Informationen zur richtigen Zeit zur Verfügung zu haben bildet die Grundlage erfolgreicher Unternehmenssteuerung. Die fortschreitende Automatisierung der Rechnungswesen-Prozesse und neue digitale Tools verbessern und beschleunigen dies. Die relevanten Informationen sind so immer früher bei den Entscheidungsträger:innen, die Datenqualität bleibt jedoch die wesentliche Herausforderung.



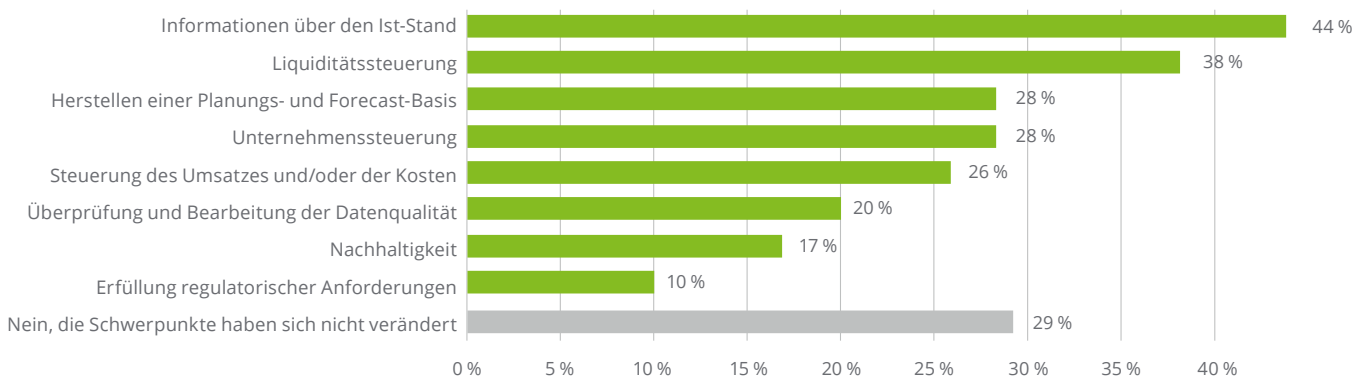
Reporting bleibt Mittel der Wahl zur Steuerung

Der Informationsbedarf für die Unternehmenssteuerung könnte nicht vielfältiger sein. Bedingt durch externe Einflüsse auf die Geschäftsmodelle wie geopolitische Krisen und hohe Leitzinsen brauchen Führungskräfte laufend neue Informationen und setzen entsprechende Schwerpunkte im Reporting. Insgesamt 71 % der Befragten geben an, ihr Reporting an aktuelle Anforderungen angepasst zu haben. Reporting hat damit weiterhin eine zentrale Funktion als Entscheidungsgrundlage.

„Die Integration verschiedener Datenquellen gewinnt zunehmend an Bedeutung, hat jedoch ihr volles Potenzial noch nicht entfaltet. Anstatt kreative und innovative Analysen durchzuführen, liegt der Fokus derzeit noch in der Replikation bestehender Auswertungen in neuen Tools.“

Barbara Reisinger | Managerin | Deloitte Österreich

Setzen sie in Ihrem Reporting in letzter Zeit neue Schwerpunkte? Wenn ja, welche?

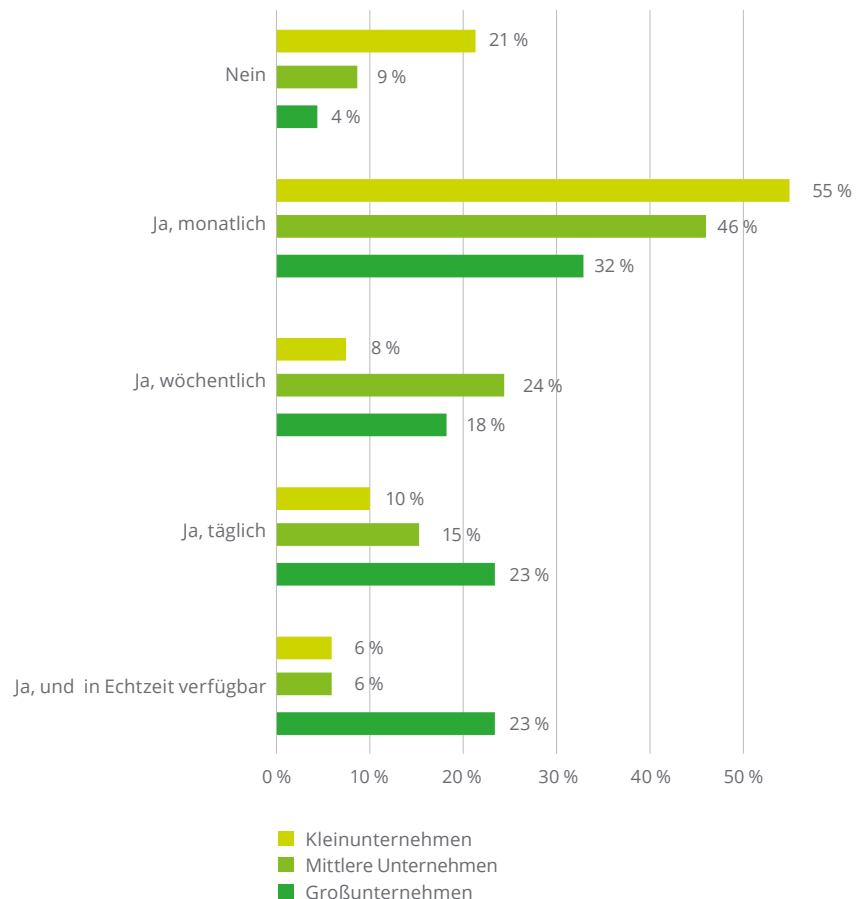


Die meisten Adaptierungen im Reporting werden demnach nicht nur zur besseren Planung und Liquiditätssteuerung vorgenommen, sie betreffen auch den Ist-Stand. 44 % der Unternehmen haben die Ist-Informationen im Reporting schon angepasst. Das ist vor allem auf die bessere Datenverfügbarkeit und Auswertungsmöglichkeiten zurückzuführen. Durch Business-Intelligence-Tools ist das Sammeln, Kombinieren und Aufbereiten von Daten deutlich einfacher geworden. Diese Möglichkeit wird auch genutzt. 42 % der Befragten, die in den vergangenen drei Jahren Tools eingeführt haben, haben ein Reporting-Tool wie Power BI, Qlik oder Tableau implementiert.

Angebot trifft Nachfrage

Der höhere Automatisierungsgrad im Rechnungswesen wirkt sich auch positiv auf das Controlling aus. Relevante Informationen können dadurch deutlich häufiger zur Verfügung gestellt werden. Obwohl immer noch 43 % der Unternehmen Reports nur einmal im Monat erstellen, erkennt man auch hier eine deutliche Veränderung zur bisher gängigen Praxis. Immerhin 30 % der Befragten erstellen Standardauswertungen entweder täglich oder sogar in Echtzeit und können den Informationsempfänger:innen direkten Zugriff auf diese Informationen anbieten.

Erstellen Sie regelmäßige Standardauswertungen/Reports?



Auch hier gibt es jedoch einen deutlichen Unterschied zwischen den Unternehmensgrößen. Rund jedes zweite kleine und auch mittlere Unternehmen (55 % bzw. 46 %) erstellt aktuell nur monatliche Reportings. Im Gegensatz dazu stellen insgesamt bereits 46 % der Großunternehmen Echtzeitauswertungen oder tägliche Berichte zur Verfügung.

Doch nicht nur die Vorprozesse sind deutlich automatisierter: 31 % der Unternehmen geben an, den Erstellungsprozess des Reportings selbst im Wesentlichen oder sogar vollständig automatisiert zu haben.

Mögliche Schritte hin zur Automatisierung des Reportings



Definieren Sie klare Anforderungen und realisieren Sie mögliche Vereinfachungen

33 % geben an, derzeit mit unklaren Anforderungen arbeiten zu müssen.

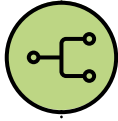


Bauen Sie ein Datenmodell mit notwendigen Daten inklusive Herkunft und Verfügbarkeit auf

Bei 55 % ist die Verfügbarkeit der Daten noch eine große Herausforderung.

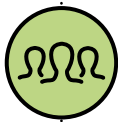


Wählen Sie ein geeignetes Tool aus



Definieren und Programmieren Sie Schnittstellen zu Vorsystemen

38 % berichten von Integrationsproblemen mit bestehenden Systemen oder Prozessen.



Qualifizieren Sie Nutzer und sichern Sie die Nutzung ab

Für 16 % sind die unzureichende Schulung der Mitarbeitenden eine Herausforderung, für 22 % die mangelnde Akzeptanz.



„Bereits bei ersten Überlegungen zur Implementierung von Reporting-Tools sollte der Blick vom gewünschten Ergebnis ausgehen. Hierbei ist einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren die Datenqualität. Es ist notwendig, hier Zeit zu investieren.“

Marco Herrmann | Director | Deloitte Österreich

It's all about data – isn't it?

Daten werden in Unternehmen meist als geteiltes Asset mit geteilter Verantwortung gesehen. Doch kann so das Potenzial der bereits vorhandenen Daten gehoben werden? Die Hälfte der Befragten nennt die Verfügbarkeit (55 %) oder Qualität der Daten (53 %) als Herausforderung beim Reporting.

Unvollständige, fehlerhafte oder nicht mehr aktuellen Daten können die Berichterstellung erheblich beeinträchtigen und eventuell sogar zu falschen Schlussfolgerungen führen. Die Validierung und Korrektur von Daten ist ein zeitaufwändiger, manueller Prozess. Es stellt sich die Frage, warum Unternehmen offenbar Schwierigkeiten haben, die Qualität ihrer Daten zu erhöhen.

Immerhin 20 % der Befragten geben an, im Reporting einen neuen Schwerpunkt auf die Überprüfung und Bearbeitung der Datenqualität zu legen. Die Studie "CFO Signals" (Deloitte, CFO Signals™: 4Q 2022, 2022. Survey included 126 CFOs from the United States, Canada, and Mexico) bringt das Dilemma auf den Punkt: Obwohl alle Verantwortlichen die Bedeutung von Daten anerkennen, gibt es immer Themen mit höherer Priorität. Die Frage nach den Top-3-Prioritäten für das Jahr 2023 beantworteten nur 10 % damit, dass sie an Datenanalyse oder Business Intelligence arbeiten wollen.

Call for Action

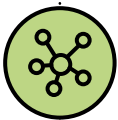
Daten sind ein geteiltes Asset, aber sollten eben keine geteilte Verantwortung sein. Nur wenn es eine klar zugeteilte Verantwortung für die Struktur und Qualität von Daten gibt, kann das volle Potenzial der bereits vorhandenen Daten gehoben werden. Hierbei ist Verantwortung für die Daten nicht mit der Verantwortung für die Prozesse zu verwechseln. Die Prozessverantwortung verbleibt in den bisher zuständigen Fachbereichen.



Ernennen Sie Datenverantwortliche und zeigen Sie Karrieremöglichkeiten auf. Versuchen Sie das Interesse an Daten bei Ihren Mitarbeiter:innen zu wecken.



Identifizieren Sie Daten aus operativen Prozessen, die gemeinsam mit Finanzdaten wichtig für gute Entscheidungen sind.



Integrieren Sie diese Daten in Ihre Systeme und machen Sie sie so leicht nutzbar.



Bringen Sie sich früh bei der Planung neuer Prozesse mit Ihren Datenanforderungen ein – oft ist das Rechnungswesen erst ganz am Schluss an der Reihe, Wünsche zu äußern.



Machen Sie gegenüber den Datenverantwortlichen klar, dass die Datenqualität entscheidend für die kurzfristige Verwendung der Daten ist. Kleinteilige Kontrollen wird es diesbezüglich in Zukunft nicht mehr geben (können).

Quelle: Crunchtime XVIII, S. 11

Nachhaltigkeit ist wichtig, aber ...

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt eine signifikante Ausweitung der zu berichtenden Informationen dar. Neben Taxonomiekenntzahlen und den ESRS (European Sustainability Reporting Standards) sind weiterführende Regularien zu beachten und in die laufende Berichterstattung aufzunehmen. Dabei werden die bereits genannten Herausforderungen auch in diesem Zusammenhang augenscheinlich. Die Aussagekraft der Daten ist deutlich eingeschränkt.

Darüber hinaus verändert die Nachhaltigkeitsberichterstattung den Fokus der Reports – von einer rückwärtsgerichteten Beschreibung des IST-Zustandes verlagert sich der Fokus auf eine zukunftsgerichtete Berichterstattung über strategische Ausrichtungen, Ziele und geplante Maßnahmen. In weiterer Folge muss dann über die Erreichung dieser Ziele berichtet werden, was einen laufenden Soll-Ist Abgleich erfordert.

Während 44 % der Befragten ihr Reporting über den IST-Stand angepasst haben, gaben nur 17 % an, sich im Reporting mit Nachhaltigkeit zu beschäftigen. Daraus kann geschlossen werden, dass Nachhaltigkeit wichtig ist, aber es auch noch wichtigere Themen gibt.



„Unsere Empfehlung ist: Optimieren und standardisieren Sie bereits vorhandenen Reporting-Strukturen. Erst dann bauen Sie die Nachhaltigkeitsberichterstattung darauf auf. Nur durch eine gemeinsame Betrachtung der Reporting-Erfordernisse kann eine aussagekräftige Kommunikation sichergestellt werden.“

Christoph Obermair | Partner | Deloitte Österreich

Talent in Finance

Wie in den meisten Branchen und Tätigkeitsfeldern ist der Fachkräftemangel auch im Finanzbereich allgegenwärtig. Eine Entspannung der Lage ist – auch bei aktuell schwacher Konjunktur – langfristig nicht in Sicht. Der demografische Wandel, die damit einhergehende anstehende Pensionierungswelle der Baby Boomer und die hohen Erwartungen der Gen Z hinsichtlich Flexibilität, Gehalt und Gestaltungsmöglichkeiten setzen die Finanzbereiche vieler Unternehmen zusätzlich unter Druck.

Digitalisierung, Automatisierung und AI etablieren sich in der Arbeitswelt aktuell mehr denn je. Man könnte meinen, dieser Trend komme gerade recht, da neue Technologien das Potenzial haben, das Rechnungswesen zu revolutionieren und so die fehlenden Fachkräfte auszugleichen.

Kann Digitalisierung dem Fachkräftemangel entgegenwirken?

Tatsächlich sind bereits einige repetitive, einfache Tätigkeiten im Rechnungswesen weitestgehend automatisiert. Beispielsweise geben 77 % der Befragten an, die Verbuchung von Ausgangsrechnungen zumindest im Wesentlichen automatisiert zu haben. Künftig ist davon auszugehen, dass besonders in der Buchhaltung viele Tätigkeiten rein maschinell durchgeführt werden. Dadurch sollte die verbleibende Arbeit auch mit den verfügbaren Fachkräften machbar sein.

Der Automatisierungsgrad, wodurch einfache repetitive Tätigkeiten gänzlich wegfallen sollen, ist jedoch in den heimischen Unternehmen noch nicht ausreichend hoch, um tatsächlich ganze Stellen obsolet zu machen.

Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang aber das Skill-Set der Fachkräfte. Durch die zunehmende Digitalisierung und den Einsatz neuer Technologien hat die Komplexität im Tätigkeitsfeld Rechnungswesen in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

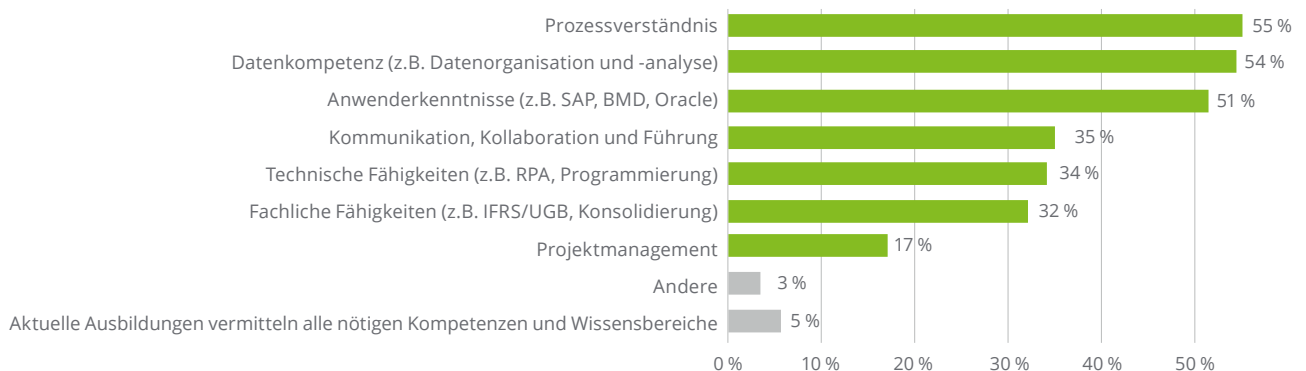
91 %

der befragten Unternehmen gaben an, dass die erforderlichen Kompetenzen im Bereich Finance in den letzten fünf Jahren deutlich komplexer geworden sind oder sich zumindest in einigen spezifischen Bereichen verändert haben.

Aktuelle Ausbildungen unvollständig

Gleichzeitig klagen die Unternehmen über die fehlende Vermittlung der notwendigen Kompetenzen durch aktuelle Ausbildungen. Nur 5 % der Befragten zeigen sich zufrieden mit den vermittelten Skills, 55 % sehen starke Mängel im Prozessverständnis ihrer Mitarbeiter:innen. Außerdem sind mehr als die Hälfte der Befragten der Ansicht, dass Datenkompetenz wie Datenorganisation oder -analyse (54 %) sowie IT-Anwenderkenntnisse (51 %) nicht ausreichend vermittelt werden. Gleichzeitig sehen sich Unternehmen durch den großen Wettbewerb am Jobmarkt immer häufiger dazu gezwungen, Personen anzustellen, die die fachlichen Anforderungen nicht zu 100 % erfüllen.

Welche Kompetenzen und Wissensbereiche werden Ihrer Meinung nach in aktuellen Ausbildungen nicht oder nicht ausreichend vermittelt?



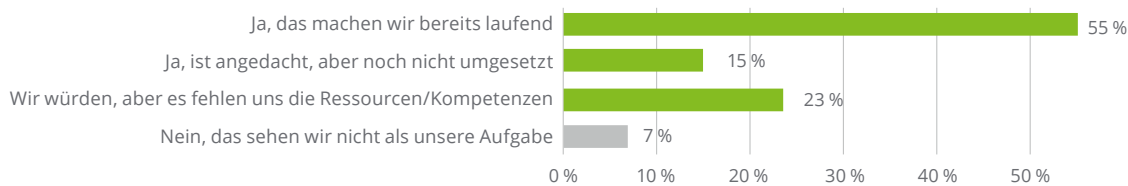
Wissenstransfer vor Pensionierungen langfristig planen

Aktuell steht aber ein anderes Thema in den Rechnungswesen-Abteilungen im Vordergrund: Die Pensionierungswelle macht vor dem Finanzbereich nicht Halt. In vielen Unternehmen wechseln erfahrene Mitarbeiter:innen in den Ruhestand und die Nachbesetzung gestaltet sich schwierig. Zwar bringen jüngere Personen häufig eine digitale Grundkompetenz mit, das Fach- und Methodenwissen sowie konkrete IT-Anwenderkenntnisse in den gängigen Software-Lösungen ist aber oft nicht ausreichend, um erfahrene Kolleg:innen direkt zu ersetzen. Auch in Zeiten von Digitalisierung wird fachliches Wissen weiterhin die absolute Basis für eine Tätigkeit im Rechnungswesen darstellen. Wichtig ist zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeitenden eine geplante und langfristige Übergabe zu gestalten, damit der Wissenstransfer bewerkstelligt werden kann.

Upskilling als Gebot der Stunde

Es herrscht eine hohe Bereitschaft in den Unternehmen, die fehlenden Kompetenzen intern zu vermitteln und weiterzuentwickeln. Learning-on-the-job ist die Methode der Wahl, um das Upskilling der Mitarbeiter:innen voranzutreiben. Lernen und Weiterentwicklung muss ein fixer Bestandteil des Jobs werden, denn Skills sind heutzutage schnelllebig und können in kurzer Zeit an Relevanz verlieren. Die Halbwertszeit von Skills ist im digitalen Zeitalter kürzer denn je zuvor.

Sind Sie bereit, diese Fähigkeiten in Ihrem Unternehmen selbst zu vermitteln?



Rund ein Viertel der befragten Unternehmen sieht jedoch fehlende Ressourcen und Kompetenzen als Hindernis, um aktives Upskilling zu betreiben und die notwendigen Skills zu vermitteln. Hier kann eine externe Unterstützung förderlich sein. Maßgeschneiderte Lernprogramme, in denen die Kompetenzen der Mitarbeitenden entlang ihrer täglichen Tätigkeiten analysiert und anschließend die fehlenden Skills mit gezielten Lern- und Trainingsmaßnahmen aufgebaut werden, können Abhilfe schaffen. So gelingt es, notwendiges Wissen rasch in die Organisation zu bekommen und dieses tatsächlich im täglichen Arbeiten anwenden zu können.

Skillbasiertes Recruiting als Schlüssel

Auch im Recruiting wird es immer relevanter, die tatsächlichen Fähigkeiten der Kandidat:innen in den Vordergrund zu stellen.

Die folgenden Qualifikationen fanden die Befragten beim Recruiting am relevantesten:



Zahlenverständnis, unternehmerisches Denken und Projektmanagement-Kompetenz



Interesse an der Tätigkeit



Gewissenhaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein



Vorerfahrung im Finanzbereich



Der formale Bildungsabschluss

Das bestätigt, dass es in den Unternehmen bereits eine hohe Bereitschaft gibt, skill-basiert zu rekrutieren. Dadurch vergrößert sich der Talentepool. Denn wenn Vorerfahrung keine Grundvoraussetzung ist, können sich Talente bewerben, die möglicherweise relevante Kenntnisse und Fähigkeiten aus verwandten und ähnlich komplexen Tätigkeitsfeldern mitbringen. Außerdem erhöht sich durch skill-basiertes Recruiting die Wahrscheinlichkeit einer guten Eignung für den Job. Anstatt sich auf Vorerfahrung oder einen Formalabschluss zu verlassen, werden die für den Job notwendigen Skills abgefragt und getestet.



Wie sieht skill-basiertes Recruiting aus?

Zu Beginn muss klar definiert werden, welche Skills für eine Tätigkeit unbedingt notwendig sind und auf welchem Niveau diese ausgeprägt sein müssen. Die Stellenbeschreibung muss anschließend so gestaltet sein, dass sich Personen, die über dieses Skill-Set verfügen, angesprochen fühlen. Da wir bei der Jobsuche eher nach Jobtitel als nach notwendigen Skills suchen, ist dies in der Praxis oft nicht einfach umzusetzen. Der große Talentepool mit kompetenten Quereinsteiger:innen bleibt so häufig aus.

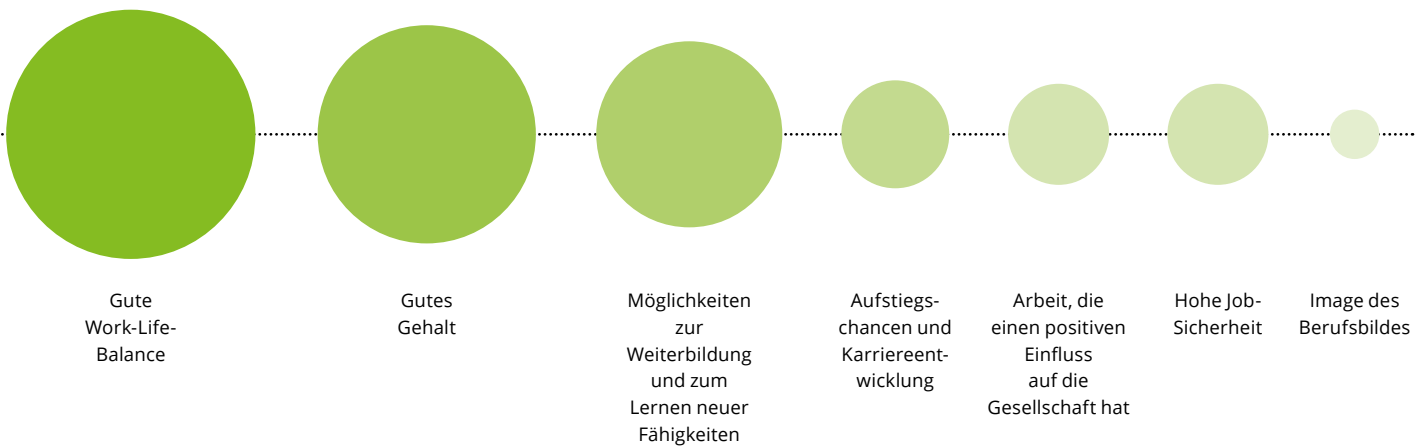
Es kann hilfreich sein, eine Berufsgruppe zu identifizieren, die üblicherweise ein ähnliches Kompetenzprofil mitbringt. Diese Zielgruppe kann anschließend via Stelleninserat gezielt angesprochen werden. Im Bewerbungsprozess liegt dann die Herausforderung in der Überprüfung der Skills. Unternehmen behelfen sich hier mit Testverfahren und Case Studies, um die tatsächlichen Fähigkeiten zu überprüfen.

Beispiel: Ein Unternehmen sucht Mitarbeiter:innen für den internen Payroll-Bereich, da eine große Pensionierungswelle ansteht. Da der Personalverrechnungsbereich ein Mangelberuf ist, gehen nur wenige Bewerbungen ein. Das Unternehmen identifiziert daraufhin die für den Job notwendigen Skills. Ein Job, der in den letzten Jahren wegen zunehmender Digitalisierung nach und nach abgebaut wurde, ist jener der Reisebüro-Mitarbeiter:in. Das Unternehmen erkennt, dass es Überschneidungspunkte zwischen den für die beiden Jobs notwendigen Skills gibt. Zu diesen zählen Genauigkeit, Zahlenverständnis, Verlässlichkeit und Serviceorientierung. Daraufhin sucht das Unternehmen gezielt nach Reisebüro-Mitarbeiter:innen. Nach erfolgreicher Rekrutierung übernimmt das Unternehmen die Kosten für die Ausbildung und überträgt den Kolleg:innen, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen, die Einschulung.

Employer Branding Digital Finance

In ohnehin leergefegten Arbeitsmärkten und einer jungen Generation, die man für sich gewinnen möchte, ist das verstaubte Image des Finanzbereichs wenig förderlich. Dabei ist der Finanzbereich durchaus attraktiv und deckt viele der Aspekte ab, die die Gen Z von ihrem Arbeitgeber erwartet.

Was der Finanzbereich bietet



Laut der befragten Unternehmen sind eine gute Work-Life-Balance, ein gutes Gehalt sowie die Möglichkeiten zur Weiterbildung die Top 3 Aspekte, die einen Job im Finanzbereich attraktiv machen.

Wir haben was die Talente suchen

Die technischen Errungenschaften der vergangenen Jahre ermöglichten es vielen Arbeitnehmer:innen, ihren Job im Home Office zu verrichten. Flexibilität im Beruf – bezogen auf Arbeitsort und Arbeitszeit – ist ein wesentlicher Faktor in der Attraktivität von Jobs für die Generation Z (Deloitte Gen Z & Millennial Survey 2023). Hinzu kommt, dass die Gen Z aus Digital Natives besteht. Durch Digitalisierung, Automatisierung und AI kann der Finanzbereich eine digitale Spielwiese für junge Mitarbeiter:innen werden. Moderne Softwarelösungen und Dashboards sowie die Möglichkeit, diese zu gestalten und sinnstiftend einzusetzen, sprechen vor allem die jungen Talente an.

Gleichzeitig sehnt sich die Generation Z nach Sicherheit. In wirtschaftlich volatilen Zeiten aufgewachsen, sucht sie in der Regel nach stabiler Beschäftigung und finanzieller Absicherung (Deloitte Gen Z & Millennial Survey 2023). Die Pandemie hat gezeigt, dass Jobs in der Finanzbranche krisensicher sind.

Ein wichtiger Aspekt für die Generation Z ist auch Gestaltungsspielraum. Durch die zunehmende Digitalisierung werden in den kommenden Jahren Prozesse völlig neu gedacht und neue Softwarelösungen implementiert. Dies bringt veränderte Anforderungen mit sich. Anstatt beispielsweise in der Buchhaltung rein wiederkehrende Tätigkeiten zu vollziehen, steht man nun womöglich vor der Herausforderung Arbeitsschritte zu automatisieren, Daten für strategische Unternehmensentscheidungen zu liefern und als Product Owner eine neue Software zu betreuen. All das sind Tätigkeitsfelder, die mit hoher Verantwortung und Anerkennung, aber eben auch mit einem großen Gestaltungsspielraum einhergehen. Diese Aspekte machen Jobs im Rechnungswesen attraktiv für die jungen Talente am Arbeitsmarkt.



„Es liegt nun an den Unternehmen diese Veränderungen im Zuge der Digitalisierung nach außen zu tragen und dadurch das Image des Bereichs zunehmend zu verbessern.“

**Juliana Wolfsberger | Managerin |
Deloitte Österreich**

So rekrutieren Sie erfolgreich im Finanzbereich



Rekrutieren Sie skill-basiert. Prüfen Sie, welche Fähigkeiten und Kompetenzen neben reinem Fachwissen für einen Job tatsächlich relevant sind.



Prüfen Sie Fähigkeiten wie Zahlenverständnis, logisches Denken, schnelles Auffassungsvermögen durch bestimmte Case Studies oder Testverfahren ab.



Der Talentemarkt hat an Geschwindigkeit zugenommen. Verlieren Sie im Recruitingprozess nicht zu viel Zeit durch langsame interne Abläufe.



Stellen Sie neue digitale Lösungen, die im Rechnungswesen zum Einsatz kommen, in den Vordergrund.



Sprechen Sie Quereinsteiger:innen gezielt an und vergrößern Sie so den Talentepool. Der Fokus liegt auf Motivation, Interesse und Fähigkeiten statt auf formalen Bildungsabschlüssen.



Ist der Personalabteilung tatsächlich klar, wonach gesucht werden soll? Vor allem bei einem skill-basierten Recruitingansatz ist eine enge Abstimmung mit der HR-Abteilung unerlässlich.

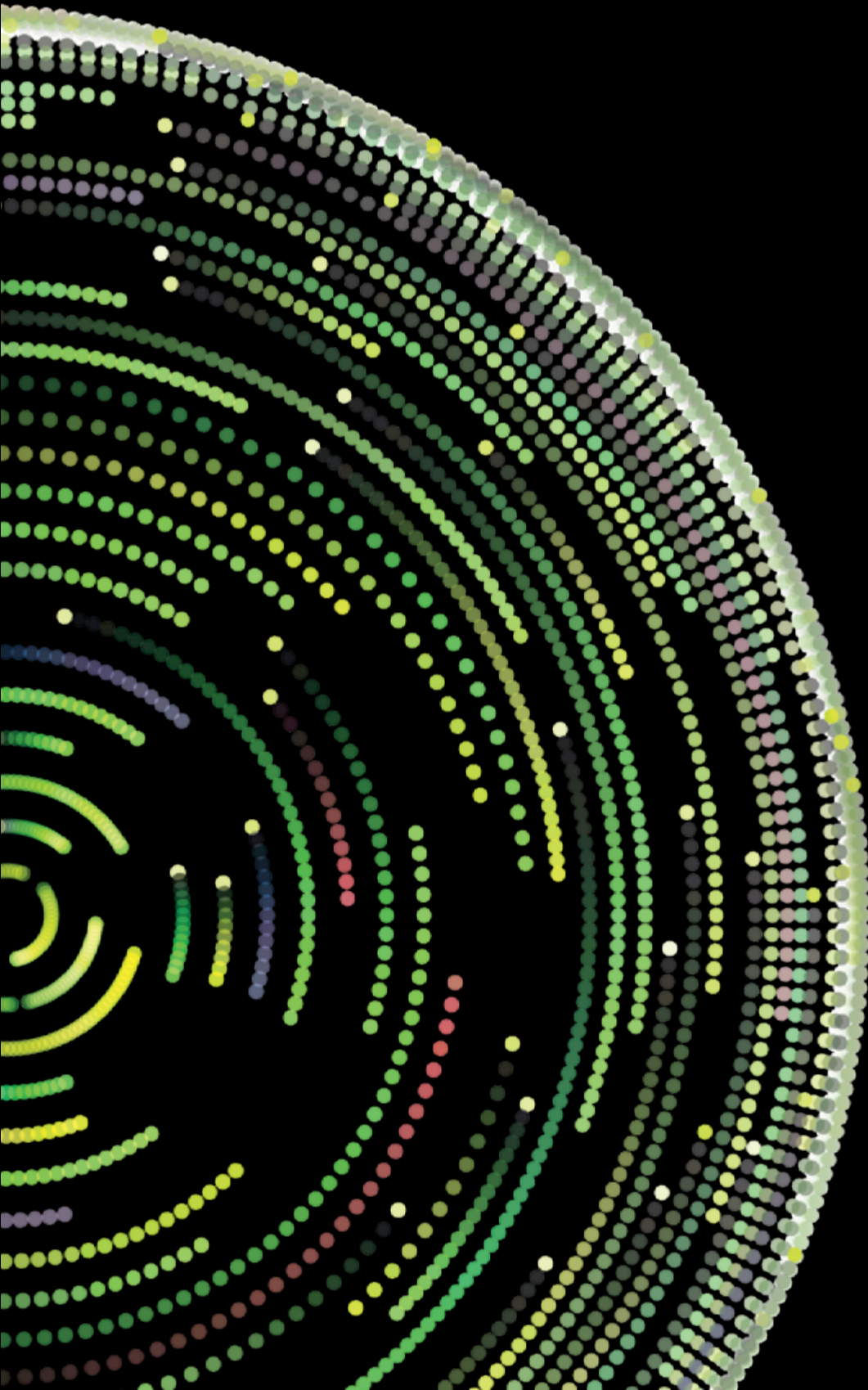


Flexible Arbeitszeiten sind für viele das A und O. Machen Sie die Möglichkeit von flexiblem Arbeiten in der Stellenausschreibung klar ersichtlich.



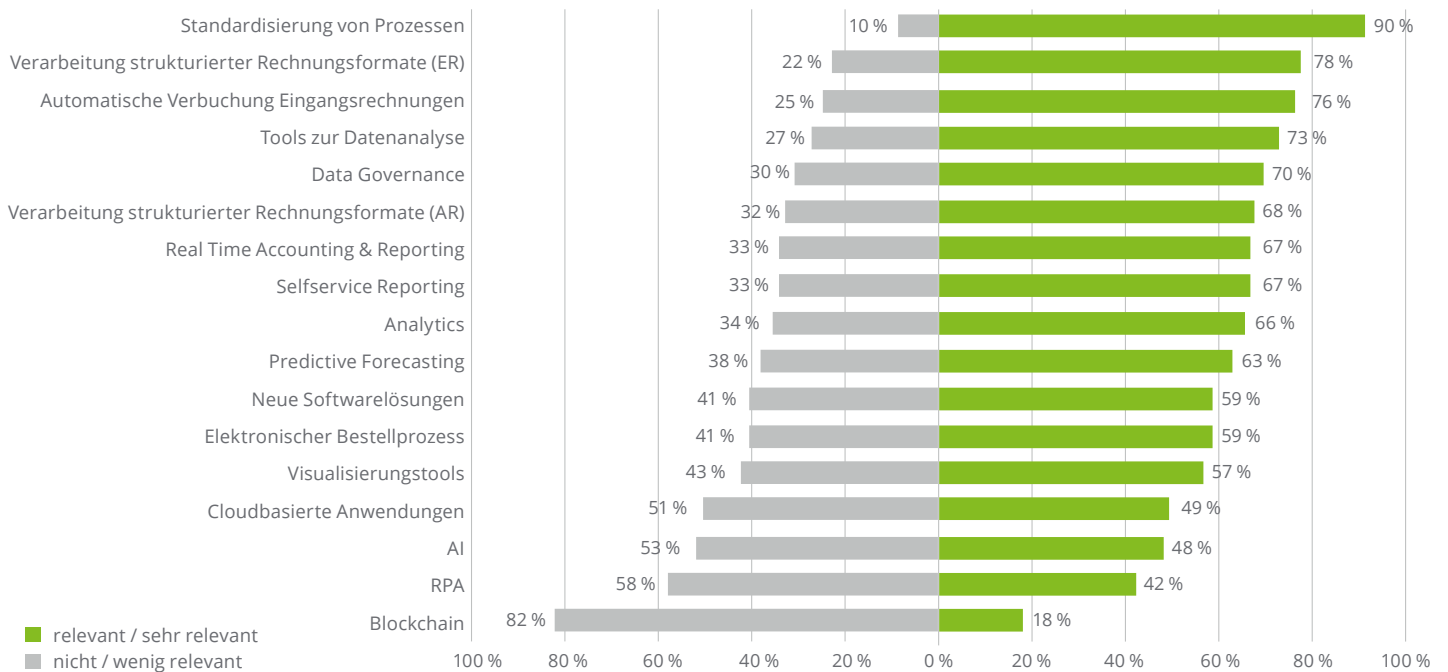
Und vergessen Sie nicht:
Vieles was der Gen Z wichtig ist, bringt ein Job im Rechnungswesen mit.

Ausblick



Die Herausforderungen der vergangenen Jahre, aber auch persönliches Interesse und neue verfügbare Technologien haben die Digitalisierung im Rechnungswesen stark vorangetrieben. Themen wie Artificial Intelligence, Real Time Reporting oder Dashboarding dominieren derzeit die Gespräche von Rechnungswesen-Verantwortlichen. Das Schaffen von Grundlagen dafür steht in den kommenden drei Jahren daher im Fokus der Befragten.

Welche Themen sind für Sie in den nächsten drei Jahren (weiterhin) relevant?



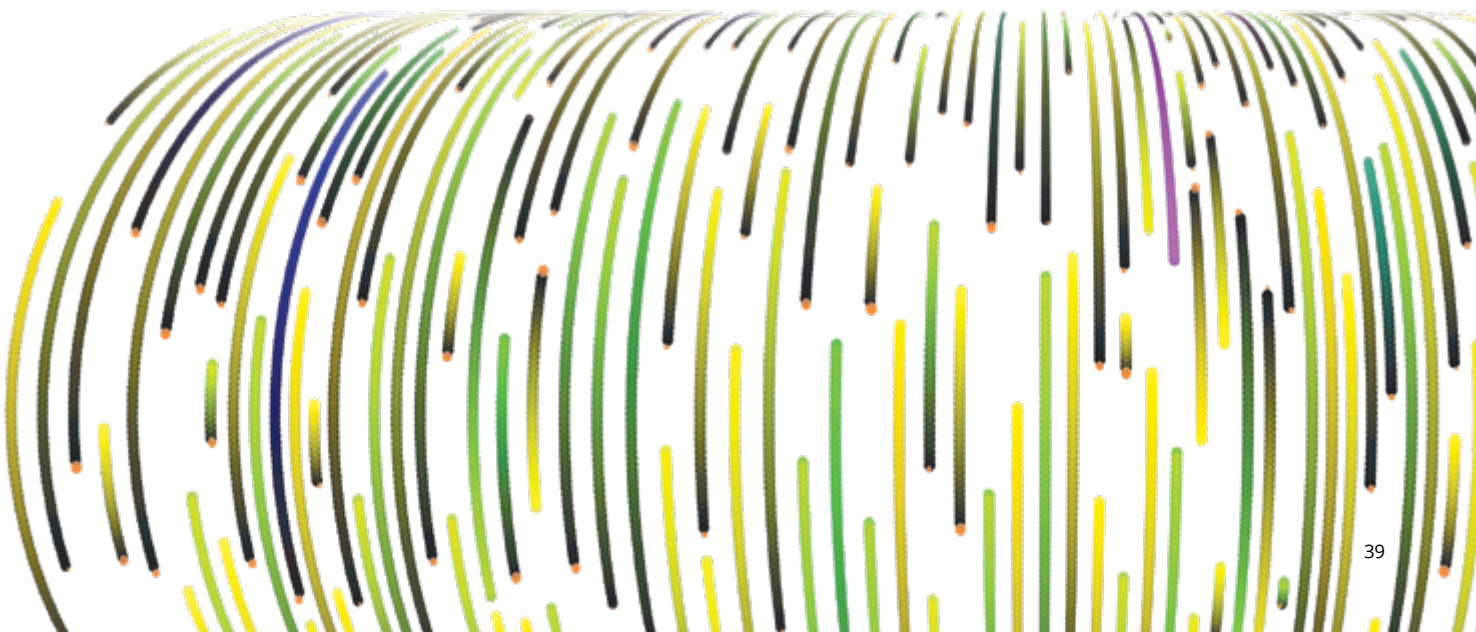
Die Standardisierung von Prozessen avanciert zum Dauerbrenner. Aktuell halten 90 % der Befragten dieses Thema für (sehr) relevant – 2018 waren es auch bereits 88 %. Dieses Thema ist wichtig, da es die Grundlage für jegliche Automatisierung bildet. Standardisierte und konsistent durchgeführte Prozesse bringen ein Regelwerk mit sich, das eine eigenständige Durchführung mittels Software erlaubt. Unmittelbar hilft die Standardisierung von Prozessen, um die Einschulungsphase neuer Mitarbeiter:innen und die Fehlerhäufigkeit zu reduzieren – was gerade in Zeiten knapper Personalressourcen wichtig ist.

Ein Prozess, der die Unternehmen in Bezug auf die Automatisierung schon länger beschäftigt, ist die strukturierte Verarbeitung von Eingangrechnungen. Die tägliche Praxis zeigt, dass die Verarbeitung von Eingangrechnungen immer noch einer der zeitintensivsten Arbeitsschritte in Rechnungswesen-Abteilungen ist. In die Standardisierung und Automatisierung dieses Prozesses fließen in Unternehmen viele Ressourcen. Der Erfolg blieb bis jetzt allerdings aus. Daher geben auch 76 %

der Befragten (2018 79 %) die automatisierte Verarbeitung von Eingangsrechnungen als (sehr) relevantes Thema für die kommenden Jahre an. Es bleibt abzuwarten inwiefern die digitale, strukturierte Rechnung, dargelegt im Richtlinienentwurf der EU-Kommission (COM(2022) 701 final), die Arbeit mit elektronischen Rechnungen verändern wird. Die Richtlinie (ViDA) sieht vor, dass PDF-Rechnungen nicht mehr als elektronische Rechnung gelten und somit zukünftig elektronische Rechnungen in einem einheitlichen strukturierten Format ausgestellt und übermittelt werden sollen. Diese Änderung könnte auch die automatisierte Eingangsrechnungsverarbeitung schnell voran bringen.

73 % der Befragten sehen einen Schwerpunkt der nächsten Jahren in der Datenanalyse und 70 % in der Data Governance. Unternehmen arbeiten auf eine „end-to-end“-Datenstrategie hin. Die resultierende standardisierte Dateninfrastruktur wird die „Single source of truth“ sein und Informationen in Echtzeit zur Verfügung stellen können. Liegt die Datenhoheit im Finanzbereich kann der Finanzbereich strategisch weiter an Bedeutung gewinnen.

Es ist schon viel geschafft – doch werden die Hürden vorerst nicht weniger. Die wirtschaftlichen Herausforderungen bestehen auch weiterhin, Technologien entwickeln sich rasch und wir bleiben oft in Bezug auf deren Potential im Ungewissen. Auch die Rechnungswesen-Teams verändern sich durch die Pensionierungswelle und die Anforderungen nachkommender Generationen stark. Verfügbare Technologien haben bisher nicht ihr volles Potential erreicht – zu sehr lag der Fokus auf der Automatisierung einzelner Aufgaben und nicht auf dem gesamten Prozess. Künftig wird es vor allem um die Standardisierung die Standardisierung und Zentralisierung von Prozessen und deren Automatisierung durch Technologielösungen gehen. Die Lösung wird nicht ein System sein, viel mehr braucht es in Zukunft eine Kombination verschiedener Technologien. Cloud-Systeme, Robotic Process Automation und Artificial Intelligence werden Hauptrollen spielen. Und die Mitarbeiter:innen von morgen werden sich die Aufgaben mit Maschinen teilen – beide werden gleich wichtig sein.



Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.