

Gehaltsreport für die Elektronikindustrie

Zeit für Verhandlungen

Der neue Gehaltsreport für die Elektronikindustrie ist da. Doch nicht Branchengehälter werden den Chef überzeugen, sondern Leistung. Es gilt also, Belege für persönliche Erfolge zu sammeln.

Pünktlich zum Frühjahr ist der neue Gehaltsreport für die Elektronikbranche erschienen. Vor allem in der Automatisierungsbranche lässt es sich wieder gut verdienen. Wessen Gehalt sich am unteren Rand der Interconsult-Tabellen befindet, sollte zum Chef gehen. Allerdings mit Rücksicht auf die Situation des Arbeitgebers – denn auch seine Ertragslage spielt eine Rolle.

Nicht alle Unternehmen sind bereits wieder im grünen Bereich und die weltwirtschaftlichen Risiken nach wie vor groß. Es gilt also, objektiv zu klären: Kann mein Chef überhaupt mehr zahlen? Ist meine eigene Leistung tatsächlich

mehr wert? Die eigenen Glaubenssätze zum Thema Geld und Selbst-Wert-Gefühl täuschen manchmal. Welches Selbstbild haben Sie von sich und wie sehen andere Sie? Ein Gespräch mit dem Chef wird sicher Auskunft geben – viel besser ist es allerdings, sich vorab zu informieren.

Wer in Sachen Verhandlungskompetenz nachsatteln möchte: Die Münchner Trainerin Claudia Kimich hat ein Buch über Gehaltsverhandlungen geschrieben: »Gehalt, Honorar und Preis – So bekommen Sie, was Sie verdienen«, Verlag: C. H. Beck, September 2010, 128 Seiten, ISBN 978-3-406-60839-1, 6,80 Euro.

Das beste Argument für eine Gehaltserhöhung lautet immer: Leistung. Das kann ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt sein, wichtige neue Kunden, die an Land gezogen wurden, oder exzellent gemanagte Prozesse. All das sind Trumpf-Karten für eine Gehaltserhöhung. Lässt sich die Geschäftsführung darauf nicht ein, kann man es über Umwege versuchen, mehr Netto zu erlangen. Oft lohnt es sich, anstelle einer reinen Gehaltserhöhung nach steuerfreien Arbeitgeberleistungen zu fragen: Jobticket, Fortbildung, Tankgutscheine oder Essengeld. Solche »Fringe Benefits« sind steuerlich begünstigt und damit meist auch für den Arbeitgeber von Vorteil, der damit höhere Sozialabgaben auf den Arbeitgeberanteil spart und zudem die Kosten für ein solches Bonbon von der Steuer absetzen kann. Arbeitnehmer wieder-

rum sparen die zusätzlichen Steuern und Sozialabgaben und zeigen ihrem Arbeitgeber obendrein, dass sie bei höheren Gehaltsforderungen auch an das Wohl des Unternehmens denken. Im Schnitt sind die Gehälter in der Elektronikindustrie 2011 um 2,1 Prozent gestiegen – ein moderater Anstieg angesichts des rasanten Aufschwungs und weit entfernt vom Boomjahr 2008, als 3,8 Prozent mehr im Säckel landete. Gehaltsteigerungen von 10 Prozent und mehr sind nur bei einem Jobwechsel drin.

Neuer Spitzenreiter ist die Automatisierungstechnik, die von Rekordumsätzen profitiert und das Niveau von 2008 schon fast wieder erreicht hat. Treiber der guten Entwicklung ist der weltweite Trend zu mehr Energieeffizienz, vor allem bei den Erneuerbaren Energien und der Antriebstechnik. Das zahlt sich aus: Lag das Plus im letz-

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Distribution für elektronische Bauelemente

Innendienstpositionen		+1,4%	TC p. a.
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	50 - 62	
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	74 - 91	
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	93 - 111	
Vertrieb Innendienst	mehr als 3 Jahre Erfahrung	49 - 61	
Aussendienstpositionen			TC p. a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	54 - 70	
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	68 - 90	
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	58 - 71	
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	76 - 95	
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	95 - 121	
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	126 - 146	
Geschäftsführer		151 - 185	

Anmerkung
Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahresinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	60	40
PM	70	30
FAE	70	30
Vertrieb Innendienst	60	40

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Solartechnologie

(Photovoltaik (PV) Module/Gläser/Solarmodule, PV Solarzellen/Wafer, PV Wechselrichter, PV Leuchte, Akkus)

Innendienstpositionen		+2,1%	TC p. a.
Design Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	41 - 57	
Design Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	49 - 77	
Gruppenleiter Design Center	mehr als 5 Jahre Erfahrung	62 - 88	
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	48 - 72	
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	60 - 83	
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	75 - 94	
Aussendienstpositionen			TC p. a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	60 - 75	
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	72 - 83	
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	58 - 89	
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	77 - 101	
Key Account Manager	mehr als 3 Jahre Erfahrung	102 - 130	
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	119 - 178	
Geschäftsführer Deutschland		141 - 207	
Managing Director Europe		169 - 222	

Anmerkung
Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahresinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	70	30
FAE	70	30
PM	60	20

ten Jahr bereits bei satten 2,6 Prozent, hat die Automatisierungsbranche in diesem Jahr noch mal eins draufgelegt: 3,1 Prozent mehr. Damit überholen die Automatisierer sogar die seit Jahren konstant wachsende Medizintechnik, die Ingenieuren im Schnitt 3,0 Prozent mehr als letztes Jahr bezahlt. Stark war auch der Bereich Mikroprozessorsysteme: 2,9 Prozent plus werden im Schnitt spendiert.

Profitiert vom wieder erstarkten Geschäft haben auch die Beschäftigten in der Halbleiter-Branche. Das macht sich in einer Gehaltssteigerung von 2,3 Prozent bei den Aktiven Bauelementen, 2,5 Prozent bei ASICs und 2,0 Prozent bei Passiven Bauelementen bemerkbar. Getrübt wird der Auftragsboom allein durch die langen Lieferzeiten, die laut ZVEI noch mindestens zwei Jahre anhalten sollen – und der Verknappung bei den metallenen Rohstoffen.

Eine gewisse Ausnahmesituation besteht bei Ingenieuren der Analogtechnik. Sie sind dermaßen knapp und gesucht, dass ihre Gehaltsentwicklung einer eigenen Dynamik folgt. Da es nicht genügend Bewerber gibt, ködern Fir-

men mit hohen Incentives, weiß Personalberater Dietrich Graf von Reischach, der den jährlichen Gehaltsvergleich für die Elektronikindustrie herausgibt. Um die wertvollen Analog-Experten immun gegen Abwerbungen zu machen, gibt es Halteprämien.

Auch die Distribution leidet unter den langen Lieferzeiten. Das Geschäft boomt, doch ein Wermutstropfen trübt den Erfolg: Die Distribution kann längst nicht alle Kundenwünsche befriedigen. Den Wandel zur Systemdistribution treibt das nur noch stärker voran: Gesucht werden vor allem Vertriebs- und Applikationsingenieure. Bei den Gehältern macht sich das gute Geschäft mit einem Plus von 1,4 Prozent bemerkbar.

Die IC- und Baugruppentester-Hersteller (ATE) haben sich ebenfalls gut erholt und fahren stellenweise Rekordumsätze ein – was sich in 2,7 Prozent Plus im Geldbeutel auswirkt. In der Elektromechanik gab es einen Zuwachs von 1,5 Prozent, in der Netzwerktechnologie ein halbes Prozent mehr. Die Solartechnologie, florierend trotz Kürzungen bei der Einspeisevergütung, überweist 2,1 Prozent

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Automatisierungstechnik (Speicherprogrammierbare Steuerungen, Steuerungselektronik, NC/CNC, Industrieroboter, elektronische Antriebs- und Schweißtechnik, Schweißtechnik, Gebäudetechnik, Industrielle Software, Service und -repar.)

Innendienstpositionen		+3,1%	TC p. a.
Entwicklungsingenieur HW	Absolvent	45 - 50	
Entwicklungsingenieur HW	bis 3 Jahre Erfahrung	50 - 69	
Entwicklungsingenieur HW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	69 - 82	
Entwicklungsingenieur SW	Absolvent	44 - 50	
Entwicklungsingenieur SW	bis 3 Jahre Erfahrung	52 - 71	
Entwicklungsingenieur SW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	72 - 88	
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	83 - 102	
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	107 - 134	
Leiter Geschäftsbereich Fertigung	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	128 - 151	
Leiter Qualitätssicherung	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	118 - 132	
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	98 - 121	
KI-Informatiker/ Robotiker (Künstliche Intelligenz)	Absolvent	52 - 64	
KI-Informatiker/ Robotiker (Künstliche Intelligenz)	bis 3 Jahre Erfahrung	61 - 77	

Aussendienstpositionen		TC p. a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	54 - 75
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	77 - 101
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	77 - 102
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	98 - 113
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	114 - 141
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	135 - 170
Geschäftsführer		171 - 213

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	65	35
FAE	75	25
PM	80	20

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Aktive Bauelemente (Halbleiter, analoge ICs, lineare ICs, Standard Logic, EPFL, MOS, CMOS, Mixed-Signal, SoC, VLSI, ICs, Leistungshalbleiter, ZUC-Halbleiter, Mikrocontroller, IP, CGST-MOXA, Opto-Halbleiterbauelemente)

Innendienstpositionen		+2,3%	TC p. a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	42 - 47	
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	47 - 70	
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	71 - 87	
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	78 - 101	
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	99 - 130	
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	49 - 73	
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	81 - 103	
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	108 - 137	

Aussendienstpositionen		TC p. a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	45 - 51
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	53 - 78
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	77 - 106
Application Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	101 - 132
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	57 - 92
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	88 - 121
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	103 - 133
Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	139 - 174
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	159 - 194
Geschäftsführer		190 - 263
Managing Director Europa		209 - 277

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	65	35
FAE	75	25
PM	80	20

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Passive Bauelemente (Kondensatoren, Quarze, Induktive, Passive, Spulen, LDOs, SMD-Bauelemente, Widerstände, passive SMD-Bauelemente, Plasma Displays, Batterien)

Innendienstpositionen		+2,0%	TC p. a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	42 - 45	
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	48 - 62	
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	62 - 83	
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	79 - 95	
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	52 - 65	
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	70 - 86	
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	87 - 105	

Aussendienstpositionen		TC p. a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	48 - 69
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	79 - 94
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	60 - 78
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	75 - 94
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	95 - 112
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	122 - 140
Geschäftsführer		149 - 189
Managing Director Europa		184 - 224

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	65	35
----------	----	----

mehr, die Computersoftware 0,9 Prozent, die Computerhardware – letztes Jahr noch mit einer Nullrunde bei den Gehältern – gibt 0,4 Prozent drauf.

Konstant stark erweist sich die EDA-Branche, was sich mit 2,9 plus bemerkbar macht. Auch die Messtechnik machte gute Geschäfte – plus 2,5 Prozent.

Während sich die gesamte Elektronikbranche satter Umsatzgewinne erfreut, überrascht der »disziplinierte« Anstieg bei den Gehältern angesichts von Lohnzurückhaltung und Kurzarbeit in den letzten beiden Jahren doch ein wenig. Ist das der Preis für die sicheren Arbeitsplätze?

Graf Reischach kann die Zurückhaltung der Unternehmen verstehen: »Die Weltwirtschaft ist alles andere als wieder stabil. Das Wachstum wird stark von China getrieben – was, wenn dort eine Blase platzt? Auch die USA als wichtiger Handelspartner haben neben einem horrenden Staatsdefizit noch keinen Aufschwung, hinzu kommen steigende Rohstoffpreise, Eurokrise, etc.«

Die unsichere Zukunft schlägt sich auch auf Arbeitnehmer nie-

der, das bemerkt Interconsult in Bewerbungsgesprächen. »An erster Stelle steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes – dann kommt lange nichts. Dadurch scheuen auch immer noch viele potenzielle Kandidaten einen Jobwechsel, was den Fachkräftemangel weiter verschärft. Der Arbeitsmarkt wird sich in nächster Zeit noch weiter aufheizen, davon ist auszugehen. Arbeitgeber müssen ihre Vorzüge stärker kommunizieren, um Mitarbeiter anzulocken – der Markt dreht sich immer stärker in einen Bewerbermarkt.« 10 Prozent Gehaltsplus bei Jobwechsel steht dafür denen in Aussicht, die sich trauen, das Risiko von »last in, first out« einzugehen.

Unverändert voran schreitet der Ausbau der variablen Vergütung: Fix-Gehalt plus Boni bei Zielerreichung – das bekommen längst nicht mehr nur Vertriebler, sondern z.B. auch Projektverantwortliche, weil es die Firmen in konjunkturell schwierigeren Zeiten entlastet.

Mehr zum Thema Gehalt finden Sie auf www.karriere-ing.de, unserem Karriereportal für Ingenieure und Techniker. (sc) ■

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Messgeräte u. Messsysteme

(Temperatur-, Partikel-, Durchfluss-, Druck-, Frequenz-, Geschwindigkeit-, Luftmischungsverhältnis-, Mengenzähltechnik, Kraftmessung, optische Leistungsmessung, HF-Messgeräte)

Innendienstpositionen		+2,5%	TC p. a.
Service	bis 3 Jahre Erfahrung		41 - 49
Service Manager	mehr als 3 Jahre Erfahrung		57 - 78
Entwicklungsingenieur	Absolvent		41 - 49
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung		54 - 66
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung		65 - 80
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure		79 - 105
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung		55 - 78
Produkt Marketing Manager	mehr als 3 Jahre Erfahrung		70 - 93
Aussendienstpositionen			TC p. a.
Service Techniker	bis 3 Jahre Erfahrung		51 - 65
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	59 - 81	
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	86 - 104	
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	96 - 114	
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	109 - 139	
Geschäftsführer		133 - 172	

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in TC entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	Fix	Bonus
PM	75	25

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

Medizinelektronik

(Geräte im Bereich der medizinischen Beratung, Krankenhaus-ausrüstungen, Patientenüberwachungssysteme, medizinische Analysegeräte etc.)

Innendienstpositionen		+3,0%	TC p. a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent		44 - 52
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung		52 - 66
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung		65 - 92
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker		83 - 102
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure		100 - 122
Aussendienstpositionen			TC p. a.
Service Techniker		57 - 71	
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	68 - 84	
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	84 - 102	
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 2 Ingenieure	96 - 128	
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	123 - 145	
Geschäftsführer		179 - 213	

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in TC entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	Fix	Bonus
	70	30

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2011

ASICs

(ASICs, Full-Custom und Semi-custom-ICs, FPGAs, PALs, PLDs, Gatearray)

Innendienstpositionen		+2,5%	TC p. a.
Design Ingenieur	Absolvent		41 - 53
Design Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung		54 - 73
Design Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung		80 - 99
Gruppenleiter Design Center	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker		99 - 111
Manager Design Center	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure		118 - 149
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung		64 - 92
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung		96 - 128
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung		121 - 157
Aussendienstpositionen			TC p. a.
Field Application Ingenieur	Absolvent		51 - 55
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	63 - 95	
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	94 - 117	
Application Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	124 - 153	
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	75 - 108	
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	108 - 138	
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	115 - 153	
Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	153 - 192	
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	260 - 347	
Geschäftsführer Deutschland		223 - 272	
Managing Director Europa		319 - 414	

Anmerkung: Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in TC entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	Fix	Bonus
FAE	70	30
PM	80	20