

Gehaltsreport: Im Schnitt 1,3 Prozent mehr

Medizinelektronik zahlt am besten

Die Wirtschaftskrise bremst die Gehaltsentwicklung, aber wie stark? Der neue Gehaltsreport der Personalberatung Interconsult zeigt die Verlierer und Gewinner in der Elektronikbranche. Im Schnitt gab es 2009 nur 1,3 Prozent mehr.

Die Rezession hat sich unmittelbar auf die Gehälter ausgewirkt: Im Schnitt stiegen sie 2009 nur um 1,3 Prozent. Angestellte im Bereich Computerhardware und Funknachtechnik mussten sich sogar mit Nullrunden bescheiden. »Man kann sagen, dass die Gehälter direkt proportional mit dem Erfolg oder Misserfolg der einzelnen Sparten korrespondierten«, erklärt Graf Reischach, Chef der Personalberatung Interconsult, die die Gehälter in der Elektronikindustrie seit 1982 untersucht und veröffentlicht.

So blieb zum Beispiel die Medizinelektronik von der Krise relativ unbehelligt – mit dem Ergebnis von 2,8 Prozent Gehaltsplus. Da-

mit ist diese Industriesparte Spitzenreiter, mehr gab es nirgendwo sonst. Geringe Zuwächse unter 1 Prozent dafür umso öfter: Die Computersoftware bezahlte 0,5 Prozent, die Netzwerktechnologie sogar nur 0,2 Prozent mehr. 0,8 Prozent drauf gab es in der Distribution.

Der Bereich Elektromechanik schnitt nur wenig besser ab: glatte 1 Prozent plus im Geldbeutel. Die Halbleiterindustrie erhöhte die Zuwendungen im Bereich Passive Bauelemente um 1,2 Prozent, bei den aktiven Bauelementen waren es 1,3 Prozent. Ein wenig besser bezahlten die Arbeitgeber der Sparte ASICs: 1,6 Prozent plus. Arbeitgeber aus dem Sektor Halblei-

terequipment bezahlten 1,4 Prozent mehr.

Erfolgreicher war 2009 für die Automatisierung, folglich fielen hier auch die Saläre üppiger aus: 2,6 Prozent. Mitarbeiter in der Sparte Mikroprozessorsysteme freuten sich über 2,3 Prozent Gehaltserhöhung.

Aktienoptionen haben auch dieses Jahr keine Attraktivität. Sie werden von den Mitarbeitern weiterhin nicht als Einkommensbestandteil angesehen. Leistungsabhängige Zusatzvergütungen dagegen sind ein immer wichtigerer Faktor. Bonusprogramme, die nachvollziehbar und von dem jeweiligen Mitarbeiter direkt beeinflussbar sind, finden ebenfalls gute Akzeptanz.

Die Einkommensentwicklung bei den Geschäftsführern ist stark ergebnisorientiert und abhängig von der Größe des Unternehmens. Die Vergütungsberatung Hewitt



D.A. Graf von Reischach, Personal- und Unternehmensberatung Interconsult

» Die Gehälter hängen direkt proportional mit dem Erfolg oder Misserfolg der einzelnen Sparten zusammen. «

hat für 2009 branchenübergreifend ein Plus von vergleichsweise mageren 1,3 Prozent errechnet. Auch sie werden variabel und erfolgsori-

| Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2010 | | | | |
|--|--|----------------|--|--|
| Aktive Bauelemente | | +1,3% TC p. a. | | |
| <small>(Discrete Halbleiter, analoge ICs, lineare ICs, Standard Logic, EPFLD, MOS, CMOS, Mixed-Signal ICs, Video ICs, Leistungshalbleiter, SMD-Halbleiter, Mikrocontroller, HF, IGBT-Module, Opto-Halbleiterbauelemente)</small> | | | | |
| Innendienstpositionen | | TC p. a. | | |
| Entwicklungsingenieur | Absolvent | 41 - 46 | | |
| Entwicklungsingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 45 - 69 | | |
| Entwicklungsingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 68 - 86 | | |
| Entwicklungsgruppenleiter | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker | 75 - 99 | | |
| Entwicklungsleiter | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure | 95 - 129 | | |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 49 - 72 | | |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 79 - 100 | | |
| Produkt Marketing Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung | 104 - 136 | | |
| Aussendienstpositionen | | TC p. a. | | |
| Field Application Ingenieur | Absolvent | 43 - 51 | | |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 50 - 78 | | |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 76 - 103 | | |
| Application Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung | 98 - 130 | | |
| Vertriebsingenieur | bis 3 Jahre Außendienstlerfahrung | 55 - 91 | | |
| Vertriebsingenieur | mehr als 3 Jahre Außendienstlerfahrung | 85 - 118 | | |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur | 99 - 131 | | |
| Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 135 - 171 | | |
| Gesamtverkaufsleiter Europa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure | 155 - 190 | | |
| Geschäftsführer | | 187 - 256 | | |
| Managing Director Europa | | 205 - 271 | | |

| Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2010 | | | | |
|--|--|----------------|--|--|
| ASICs | | +1,6% TC p. a. | | |
| <small>(ASICs, Full-Custom und Semi-Custom-ICs, FPGAs, PALs, PLDs, Gateways)</small> | | | | |
| Innendienstpositionen | | TC p. a. | | |
| Design Ingenieur | Absolvent | 41 - 51 | | |
| Design Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 53 - 71 | | |
| Design Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 77 - 97 | | |
| Gruppenleiter Design Center | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker | 95 - 110 | | |
| Manager Design Center | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure | 115 - 145 | | |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 63 - 89 | | |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 92 - 125 | | |
| Produkt Marketing Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung | 119 - 155 | | |
| Aussendienstpositionen | | TC p. a. | | |
| Field Application Ingenieur | Absolvent | 49 - 55 | | |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | 60 - 94 | | |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | 90 - 116 | | |
| Application Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung | 119 - 150 | | |
| Vertriebsingenieur | bis 3 Jahre Außendienstlerfahrung | 72 - 105 | | |
| Vertriebsingenieur | mehr als 3 Jahre Außendienstlerfahrung | 104 - 135 | | |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur | 111 - 151 | | |
| Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 149 - 186 | | |
| Gesamtverkaufsleiter Europa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure | 255 - 340 | | |
| Geschäftsführer Deutschland | | 217 - 267 | | |
| Managing Director Europa | | 312 - 410 | | |

entiert bezahlt: Der erfolgsabhängige Einkommensbestandteil, jeweils produkt- und marktabhängig, variiert in der Elektronikindustrie zwischen 38,4% und 48,6% des Gesamteinkommens.

nen unter Umständen 5 bis 10 Prozent plus ausgehandelt werden. Ansonsten gilt »Zukunftsansichten vor Geld«, denn: »Die Unternehmen rekrutieren vorsichtig, alles muss passen, Zeit zur Einar-

Die Unternehmen rekrutieren vorsichtig, alles muss passen, Zeit zur Einarbeitung wird nicht gewährt. »Do the job« ist das Motto!

Dienstwagen-Fuhrparks, früher feste Einkommensbestandteile und wichtige Statussymbole, werden zunehmend abgebaut. Stattdessen werden immer häufiger Kfz-Zuschüsse (Car Allowance) für das eigene Auto gezahlt. »Fuhrparks sind teuer, hier wird gerne der Rotstift angesetzt«, erklärt Graf Reichschach. War es früher ein Muss, als Vertriebsrepräsentant der Firma nicht nur mit den Produkten, sondern auch mit dem Auto zu glänzen, herrsche heute neue Bescheidenheit.

Bescheidenheit ist auch beim Jobwechsel angebracht. Gut qualifiziert und sofort einsetzbar kön-

beutung wird nicht gewährt. ‚Do the job‘ ist das Motto!«, so Reichschach.

In diesem Jahr gingen so viele Vorbestellungen für den Interconsult-Report ein wie selten. Der Informationsbedarf scheint hoch: Was zahlt die Konkurrenz, was kann ich verlangen? Zwar gibt Personalberater Reichschach die Stimmung in der Branche mit »verhalten optimistisch« wieder, doch die Angst vor weltwirtschaftlichen Rückschlägen (Griechenland-Krise, explodierende Staatsschulden etc.) sitzt tief in den Chefetagen. Trägt dieser Aufschwung bereits? Das ist die Kernfrage. (sc)

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2010

Distribution für elektronische Bauelemente

| Innendienstpositionen | | +0,8% | T€ p. a. |
|-----------------------------|--|-------|-----------|
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 49 - 62 |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 74 - 89 |
| Produkt Marketing Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung | | 92 - 109 |
| Vertrieb Innendienst | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 48 - 60 |
| Aussendienstpositionen | | | T€ p. a. |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 53 - 69 |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 66 - 89 |
| Vertriebsingenieur | bis 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 58 - 69 |
| Vertriebsingenieur | mehr als 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 75 - 93 |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur | | 93 - 120 |
| Gesamtverkaufsleiter | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | | 125 - 145 |
| Geschäftsführer | | | 149 - 164 |

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

| | | |
|----------------------|----|----|
| Vertrieb | 50 | 40 |
| PM | 70 | 30 |
| FAE | 70 | 30 |
| Vertrieb Innendienst | 60 | 40 |

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2010

Medizinelektronik

(Gefälle im Bereich der medizinischen Beratung, Krankenhausausstattungen, Patientenüberwachungssysteme, medizinische Analysegeräte etc.)

| Innendienstpositionen | | +2,8% | T€ p. a. |
|---------------------------|--|-------|-----------|
| Entwicklungsingenieur | Absolvent | | 43 - 51 |
| Entwicklungsingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 51 - 63 |
| Entwicklungsingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 63 - 90 |
| Entwicklungsgruppenleiter | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker | | 80 - 99 |
| Entwicklungsleiter | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure | | 97 - 118 |
| Aussendienstpositionen | | | T€ p. a. |
| Service Techniker | | | 57 - 69 |
| Vertriebsingenieur | bis 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 66 - 81 |
| Vertriebsingenieur | mehr als 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 82 - 98 |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 2 Ingenieure | | 93 - 124 |
| Gesamtverkaufsleiter | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | | 119 - 140 |
| Geschäftsführer | | | 174 - 207 |

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

| | | |
|----------|----|----|
| Vertrieb | 70 | 30 |
|----------|----|----|

Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2010

Solartechnologie

(Photovoltaik (PV) Module/Dünnschicht Solarmodule, PV Solarzellen/Wafer, PV Wechselrichter, PV Ladegeräte, Akkus)

| Innendienstpositionen | | | T€ p. a. |
|-----------------------------|--|--|-----------|
| Design Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 40 - 57 |
| Design Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 48 - 75 |
| Gruppenleiter Design Center | mehr als 5 Jahre Erfahrung | | 60 - 87 |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 47 - 70 |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 59 - 81 |
| Produkt Marketing Manager | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | | 72 - 93 |
| Vertrieb Innendienst | | | 48 - 60 |
| Aussendienstpositionen | | | T€ p. a. |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung | | 58 - 74 |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 70 - 82 |
| Vertriebsingenieur | bis 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 57 - 87 |
| Vertriebsingenieur | mehr als 3 Jahre Außendienstlerfahrung | | 75 - 99 |
| Key Account Manager | mehr als 3 Jahre Erfahrung | | 100 - 127 |
| Gesamtverkaufsleiter | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | | 116 - 174 |
| Geschäftsführer Deutschland | | | 137 - 206 |
| Managing Director Europe | | | 164 - 219 |

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 | 80 | 20 |