

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, Integrierte 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%	TC p. a.
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	[Green Bar]	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			TC 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 TC 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 2010

### Medizinelektronik

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

Innendienstpositionen		+2,8%	TC p. a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	[Green Bar]	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			TC 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 TC 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		TC 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
Aussendienstpositionen		TC 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 TC entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus.

Vertrieb	70	30
FAE	70	30
PM	80	20