

Gehaltsreport 2009

# Augen auf und durch!

**In vielen Unternehmen steht das Thema Einsparungen wieder ganz oben auf der Tagesordnung. Nicht nur in der siechenden Halbleiterbranche, sondern fast überall in der Industrie- und Consumer-Elektronik. Oder liefert die von Panik in die Knie gezwungene Konjunktur den Unternehmen nur einen guten Vorwand, um Anfragen nach Gehaltserhöhungen abblitzen zu lassen?**

»Nein.« Gleich mit dem ersten Wort erstickt der Personalberater jeglichen Verdacht, die Finanz- und Wirtschaftskrise käme notorisch geizigen Führungskräften insgeheim ganz gelegen. »Schauen Sie sich doch bei den Bauelementen um. Zum Beispiel in Amerika.« Von dort ist Dietrich Graf von Reischach, Inhaber und Chef von Interconsult, soeben zurückgekehrt. Wer reist, kann viel erzählen. »In den USA läuft dieser Markt alles andere als toll«, sorgt sich der Branchenkenner. »Aktive Bauteile verkaufen sich extrem schlecht. Bei SRAM und DRAM passiert nicht viel. Diskrete Bauelemente dümpeln vor sich hin. Das wird ein mieses erstes Halbjahr für die Elektronikindustrie«, orakelt er in hörbarem Moll, »und nicht nur in den USA«. Man ist versucht, sich höflich für das Gespräch zu bedanken und leise den Hörer aufzulegen.

Doch dann der Hoffnungsschimmer: Bei den analogen Bauelementen sähe es etwas besser

aus. Gute Gewinne versprechen auch die erneuerbaren Energien. »In Kalifornien passiert da augenblicklich ganz viel«, begeistert sich von Reischach: Photovoltaik, LED, Windenergie, Energiesparmaßnahmen. »Einer unserer Kunden hat damit in den letzten Jahren einen Zuwachs von 30 Prozent erzielt.« Die amerikanische Automobilwirtschaft hingegen sei kräftig angeschlagen. »Nur die Japaner verdienen mit ihren Hybridautos noch richtig Geld.«

Womit wir beim Thema wären. Wie jedes Jahr, hat sich die Personalberatung im Stuttgarter Speckgürtel in der Elektronikbranche umgehört und die Entwicklung der Gehälter in jüngster Zeit abgefragt. Daraus ziehen die Experten ihre Schlüsse für die Steigerungsraten im laufenden Jahr. Und die sehen, alles in allem, ziemlich mau aus. Im Durchschnitt werden es gerade mal 2,7 Prozent mehr sein, die ein Elektroingenieur nach Hause tragen kann.

Mit dem folgenden Satz werden in den kommenden Monaten fast alle Branchenberichte überschrieben sein: »Die abflauende Konjunktur führt zu moderaten Lohnzuwächsen.« Wer im gerade erst zurückliegenden Aufschwung 8-, 9- oder 10-prozentige Steigerungsraten für sich aushandeln konnte, darf sich anerkennend auf die Schulter klopfen. Diese Zeiten sind erstmal vorbei. Auch wenn die Frühlingssonne bald für äußere Wärme sorgen wird, heißt die Devise wenigstens bis zum Herbst 2009: Zähne zusammenbeißen, sich und seinen Job warm einpacken und tapfer überwintern.

»Mit wenigen Ausnahmen sind wirklich interessante Tätigkeiten nicht leicht zu haben«, stellt Graf von Reischach fest. Zu den wenigen gesuchten Kräften gehörten Key Account Manager, erfahrene Vertriebler, Applikationsingenieure und Spezialisten für die IT-Security. Eher auf der Verliererseite sieht er Mitarbeiter in der Computer-Hardware und im Support.

Noch die besten Chancen auf einen überdurchschnittlichen Gehaltssprung haben Ingenieure im Bereich ASICs, Mikroprozessorsysteme, EDA, ATE, in Anwendungen und Automatisierungstechnik sowie Diplomierete, Ba-



**Dietrich Graf von Reischach,**  
Interconsult

»Dieses Jahr sollten wir innerlich abhaken und uns auf unsere Stärken konzentrieren.«

chelor und Master in Marketing und Vertrieb. Sie können mit einem Plus von etwa 3,5 Prozent rechnen. Für Hardwaretechniker dagegen schaut es grottenduster aus. »Plus null Prozent«, schätzt der Berater.

Auch bei den Standorten klafft die Einkommensschere wieder weiter auseinander. »In den östlichen Bundesländern wird immer noch etwas schlechter bezahlt als in den westlichen«, sagt der Personalberater. Am besten – wohl gemerkt: im Durchschnitt – verdienen Elektroingenieure in und rund um die baden-württembergische Landeshauptstadt, am zweitbesten in München und am drittbesten im Rhein-Main-Gebiet. Danach verschwimmen die lokalen Gehaltsunterschiede.

Eigentlich keinen Grund zur Klage haben Hochschulabsolventen: Vor fünf Jahren begann ein Berufseinsteiger mit einem Jahresgehalt von etwa 31.000 Euro. Heute liegt die Diplom-, Bachelor- oder Master-Prämie bei rund 40.000 Euro. »Auch schon mal darüber, wenn gesuchtes Fachwissen oder Praxiserfahrung angebo-



## Man kann's ja mal versuchen

### Jeder Zweite will auch in Krisenzeiten Flagge zeigen: »Chef, ich brauch' mehr Geld!«

Rund die Hälfte aller deutschen Arbeitnehmer hält eine Gehaltserhöhung für geboten und plant, bald mit dem Chef darüber zu reden. Ein knappes Drittel der deutschen Befragten glaubt allerdings, dass eine Gehaltsverhandlung momentan keine Aussicht auf Erfolg hat. Dies ergab eine Umfrage des Online-Karriereportals Monster, die in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt wurde.

»Die Umfrage zeigt, dass die Arbeitnehmer trotz der Finanzkrise den Mut haben, mit ihrem Vorgesetzten über ihr Gehalt zu sprechen«, sagt Marco Bertoli, Geschäftsführer Central Europe bei Monster Worldwide. »Den Mitarbeitern ist bewusst, dass sie einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, und das möchten sie entsprechend belohnt haben.«

Doch nicht alle können wegen ihres Gehalts in Neuverhandlungen treten. So gaben 13 Prozent der deutschen Umfrageteilnehmer an, nach Tarif bezahlt zu werden und somit keine Möglichkeit zu haben, auf die Höhe des Einkommens Einfluss zu nehmen. 10 Prozent der deutschen Arbeitnehmer wollen nicht neu verhandeln, da sie erst vor kurzem eine Gehaltserhöhung erhalten haben.

Ähnlich wie in Deutschland fielen auch die Ergebnisse in den Nachbarländern Österreich und der Schweiz aus: 49 Prozent der Österreicher und 50 Prozent der Schweizer lassen sich von der Finanzkrise und ihren wirtschaftlichen Folgen wenig beeindrucken und wollen demnächst über ihr Gehalt neu verhandeln. (dc)

## Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2009

### ASICs

(ASICs, Full-Custom und Semicustom-ICs, FPGA's, PAL's, PLD's, Gatearrays)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Design Ingenieur	Absolvent	41 – 50
Design Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	52 – 70
Design Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	76 – 96
Gruppenleiter Design Center	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	92 – 108
Manager Design Center	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	112 – 143
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	62 – 88
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	92 – 123
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	117 – 151

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	49 – 55
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	59 – 92
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	88 – 115
Application Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung	116 – 148
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstenerfahrung	71 – 103
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstenerfahrung	101 – 134
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	109 – 149
Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	145 – 185
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	251 – 336
Geschäftsführer Deutschland		212 – 263
Managing Director Europa		307 – 403

**Anmerkung:**  
Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus: Vertrieb: 60% fix, 40% Bonus; FAE: 75% fix, 25% Bonus; PM: 80% fix, 20% Bonus.

## Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2009

### Automatisierungstechnik

(Speicherprogrammierbare Steuerungen, Steuerungselektronik, NC/CNC, Industrieroboter, elektronische Antriebstechnik, Sicherheitstechnik, Gebäudeleittechnik, Industrielle Software, Servoantriebe und -regler)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur HW	Absolvent	43 – 47
Entwicklungsingenieur HW	bis 3 Jahre Erfahrung	46 – 66
Entwicklungsingenieur HW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	65 – 78
Entwicklungsingenieur SW	Absolvent	42 – 48
Entwicklungsingenieur SW	bis 3 Jahre Erfahrung	49 – 67
Entwicklungsingenieur SW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	68 – 82
Entwicklungsgruppenleiter SW	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	79 – 94
Entwicklungsleiter SW	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	101 – 125
Leiter Geschäftsbereich Entwicklung SW		137 – 168
Leiter Geschäftsbereich Fertigung		120 – 143
Leiter Qualitätssicherung		112 – 124
Produkt Marketing Manager		93 – 113
KI-Informatiker/Robotiker (Künstliche Intelligenz)	Absolvent	51 – 60
KI-Informatiker/Robotiker (Künstliche Intelligenz)	bis 3 Jahre Erfahrung	58 – 71

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	50 – 72
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	71 – 97
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstenerfahrung	75 – 95
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstenerfahrung	92 – 107
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	108 – 132
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	128 – 159
Geschäftsführer		161 – 205

**Anmerkung:**  
Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus: Vertrieb: 65% fix, 35% Bonus; FAE: 70% fix, 30% Bonus.

ten werden«, so von Reischach. »Ein Doktor der Ingenieurwissenschaft, der im Forschungslabor gearbeitet hat, kann einem Unternehmen durchaus seine 60.000 Euro im Jahr wert sein.« Denjenigen, die in diesem Jahr frisch aus

der Hochschule kommen, rät der Berater vor allem zum schnellen Einstieg in die Unternehmenswelt. »Mehr als alles andere zählt die Berufserfahrung. Wer sechs oder neun Monate lang gearbeitet hat, kann ganz anders auftreten

als einer, der außer dem Audi-max, dem Labor und dem Seminarräum nichts gesehen hat.«

Im Umkehrschluss bedeutet das allerdings nicht, dass einer,

der im Laufe einer langjährigen Berufstätigkeit vieles gesehen hat, nun seine Erfahrung in bare Münze verwandeln kann. »Mit der Generation 50plus gehen die Firmen ▶

Stellenanzeige

## Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2009

## Computer-Hardware

(Server, Mainframe, OEM-Peripherie)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Systemanalytiker	bis 3 Jahre Erfahrung	40 – 59
Systemanalytiker	mehr als 3 Jahre Erfahrung	50 – 67
Leiter Systemanalyse		76 – 103
Projektplaner	bis 3 Jahre Erfahrung	51 – 65
Projektplaner	mehr als 3 Jahre Erfahrung	69 – 97
Projektleiter		89 – 121
HW Entwickler	Absolvent	48 – 53
HW Entwickler	mehr als 3 Jahre Erfahrung	55 – 67
HW Entwicklung Gruppenleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	67 – 82
Außendienstpositionen		T€ p.a.
Service Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	41 – 61
Service Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	56 – 78
Gebietsleiter Service	mehr als 5 Jahre Erfahrung	71 – 86
Gesamtleiter Service	mehr als 5 Jahre Erfahrung	90 – 105
Vertriebsbeauftragter	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	56 – 67
Vertriebsbeauftragter	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	72 – 99
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	93 – 107
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	100 – 144
Geschäftsführer		125 – 168

## Anmerkung:

Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus: Vertrieb: 60% fix, 40% Bonus; Service: 75% fix, 25% Bonus.

sehr unterschiedlich um«, weiß der Interconsult-Chef. »In den letzten zwei Jahren fand ein Umdenken statt. Der Jugendwahn neigt sich dem Ende zu, und die Unternehmen schätzen die Erfahrung der älteren Leute wieder stärker.« Zum einen notgedrungen, weil der Nachwuchs knapp ist, zum anderen aus eigener Erkenntnis. Wer aber seit 30 Jahren in der drahtgebundenen Nachrichtentechnik tätig sei, habe ein schlechtes Blatt auf der Hand. »Ob Entwicklungs-, Applikations- oder Vertriebsingenieur: Ständige technische Weiterbildung hat immer noch einen großen Wert.«

Nun, Wert ist das eine, Geld das andere. Aufbohren könnte man ja in einer solchen Situation die so genannten Fringe Benefits, die Gehaltsnebenleistungen. Vor ein, zwei Jahren, als ganz Deutschland dicke Krokodilstränen über den Ingenieurmangel vergoss, wurde manchem Berufseinsteiger ein Firmenwagen der Golf-Klasse zu Füßen gelegt. Um »im Prinzip« wechselwillige Spe-

zialisten unter Vertrag nehmen zu können, winkten die Firmen mit unzähligen Sondermodellen und Extras, über die – »Sie bewegen sich damit außerhalb unseres Gehaltsgefüges« – absolutes Stillschweigen zu bewahren war. Jetzt, könnte man denken, ist die Zeit für eine Aufholjagd gekommen.

Leider Fehlanzeige. »All das, was vorher geboten wurde, wird heute von vielen Unternehmen genau unter die Lupe genommen«, macht von Reischach vorzeitige Hoffnungen zunichte. Bestehende Pensionspläne werden aus Sorge vor zukünftigen Belastungen eingefroren, neu eingestellte Mitarbeiter dürfen gerne »riestern«, müssen aber ansonsten mit der gesetzlichen Arbeitnehmersparzulage haushalten.

Rasant verabschiedet sich auch die PS-starke Oberklasse aus den Büchern, aus S- wird E-Klasse. Nicht nur aus finanziellen Gründen. Wenn Kurzarbeit angesagt ist und sich der Chef trotzdem einen Achtzylinder be-

## Gehaltsvergleich Hi-Tech-Industrie 2009

## Netzwerk-technologie

(Datennetze, LAN / WAN, WLAN, Breitbandnetze, Kabelnetze)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	43 – 54
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	56 – 75
Entwicklungsleiter	mehr als 3 Jahre Erfahrung	80 – 107
Netzplaner Spezialist	mehr als 3 Jahre Erfahrung	59 – 65
Netzwerk Administrator	mehr als 3 Jahre Erfahrung	52 – 63
Leiter Netzwerktechnik	mehr als 5 Jahre Erfahrung	77 – 87
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	60 – 81
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	77 – 104
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	93 – 121
Außendienstpositionen		T€ p.a.
Netzwerk Techniker		43 – 54
Leiter Netzwerkmanagement	bis 3 Jahre Erfahrung	60 – 79
System Ingenieur/Consultant	bis 3 Jahre Erfahrung	56 – 76
System Ingenieur/Consultant	mehr als 3 Jahre Erfahrung	66 – 83
Vertriebsbeauftragter	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	62 – 76
Vertriebsbeauftragter	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	77 – 97
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	99 – 105
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	115 – 159
Geschäftsführer		156 – 189

## Anmerkung:

Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus: Vertrieb: 60% fix, 40% Bonus; System Ingenieur/Consultant 70% fix, 30% Bonus; PM: 70% fix, 30% Bonus.

stellt, ist das schlecht für die Motivation.

Überhaupt: »Bei den Firmenwagen gehen immer mehr Unternehmen auf Abwehr. Das treibt nämlich die Verwaltungskosten nach oben«, erklärt der Berater. Lieber zahlten die Firmen ihren Mitarbeitern Leasing-Festpreispauschalen von monatlich einigen hundert Euro (Fachausdruck: Car Allowance), als die Hubraum-Hackordnung festlegen, Ab-, Um- oder Nachbestellungen vornehmen und Sonderwünsche bearbeiten zu müssen.

Im Vergleich zu den frühen 2000er-Jahren ist die Zahl derer, die ein vertraglich fixiertes Autogeld beziehen, um etwa ein Drittel gestiegen. Zwar müssen die Arbeitnehmer diese Zusatzleistungen des Arbeitgebers versteuern (»geldwerter Vorteil«). Doch das Gute im Schlechten: Fast überall gehen die Leasingpauschalen leicht nach oben.

Angesichts all der Unsicherheiten auf den kommunizierenden

Weltmärkten hört sich das Fazit des Interconsult-Chefs am Ende doch nicht so an, dass man am liebsten das Licht ausmachen, den Raum verlassen, die Tür abschließen und den Schlüssel wegwerfen mag: »Wir Deutsche neigen dazu, vieles zu dramatisieren, aber wir jammern auf hohem Niveau«, ruft Dietrich Graf von Reischach in Erinnerung. Seine amerikanischen Gesprächspartner jedenfalls seien fest davon überzeugt, dass es im dritten Quartal bergauf und zum Jahresende wieder ganz gut gehen werde. »Dieses Jahr sollten wir innerlich abhaken und uns auf unsere Stärken konzentrieren. Schließlich geht es in der Halbleitertechnik alle vier, fünf Jahre auf und ab.« Darum sein Appell: »In anderen Ländern geht's viel schlimmer zu. Leute: Macht Euch nicht verrückt.«

Sicher können wir das. Alle im Chor: Yes, we can. Aber nächstes Jahr wollen wir dafür etwas sehen. Am liebsten in gültiger europäischer Währung. (dc) ■