

Trotz guter Konjunktur keine signifikanten Gehaltssteigerungen

Nur Spezialisten kassieren überdurchschnittlich

Sonderzahlungen und Boni sind in der Elektronikindustrie weiter auf dem Vormarsch. Aber nicht als Sahnehäubchen obendrauf, sondern als leistungs- und erfolgsabhängiger Zuschuss zum Grundgehalt. Denn viele Arbeitgeber trauen dem Aufschwung noch nicht so recht. Spendabel sind sie nur bei gesuchten Spezialisten.

Die eine Hälfte des Gehaltes als Sitzprämie, die andere als Belohnung für gute Arbeit: So könnte die Einkommensstruktur von Ingenieuren und technischen Fachkräften in gar nicht ferner Zukunft aussehen. Was bis vor ein paar Jahren nur Spitzenmanager und Verkäufer zu Höchstleistungen anspornen sollte, durchdringt zunehmend ganze Organisationen. Schon wird manchem Berufseinsteiger neben dem Fixum eine kleine, aber appetitlich glänzende Euro-Mohrrübe vor die Nase gehalten. »Bringst Du mehr, dann bekommst Du mehr«, lautet die klare Botschaft an die Mitarbeiter. Und weil gerade bei Ingenieuren der Wettbewerbsgeist besonders ausgeprägt ist, kommt die leistungsorientierte Bezahlung bei den jungen Professionals für ASICs, Bauelemente und Automa-

tisierungstechnik mehrheitlich gut an.

Weniger erfreut hingegen reagieren ältere und erfahrene Ingenieure, wenn sie hören, dass ein Teil ihres Einkommens direkt an ihren persönlichen Output gekoppelt werden soll. »Das zeugt aber nicht von fehlender Leistungsmotivation«, wehrt Dietrich Graf von Reischach etwaige Fehlinterpretationen ab, »hier zeigt sich nur ein starkes Sicherheitsbedürfnis.« Vor dem Hintergrund anhaltender Jobverlagerungsdebatten und nach Jahren stagnierender Einkommen sei das zwar verständlich, so der Chef der Interconsult Unternehmensberatung, kehre den Trend zu flexiblen Vergütungen allerdings nicht um und erschwere vielen zudem den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. »Die Bewerber sehen sich die Un-

ternehmen heute sehr kritisch an. Man hat schließlich hautnah miterlebt, dass selbst große Konzerne in gefährliche Fahrwasser geraten können.«

Nur zu gut haftet die gerade zurückliegende Krise den Verantwortlichen für Compensation & Benefits im Gedächtnis. Die Mehrzahl der Arbeitgeber scheut deshalb das Risiko, den einsetzenden Aufschwung durch überzogene Einkommenssteigerungen abgebremst zu sehen. Deutlich macht das der Gehaltsreport 2007 der Interconsult GmbH, den wir hier auszugsweise abdrucken (Bezug unter Tel. 07042 / 7065 oder www.interconsult.de). Die bemerkenswerteste Veränderung im Vergleich zur letztjährigen Studie ist die erkennbare Scheu der Arbeit-

geber, bei wieder anziehender Konjunktur eine nach oben offene Einkommensspirale zuzulassen.

Deshalb dürften trotz der guten Stimmung in der Wirtschaft und der von vielen Unternehmen erklärten Investitionsbereitschaft die Vergütungen in der Elektronikindustrie mit durchschnittlich plus 2,8 Prozent im laufenden Jahr allenfalls moderat steigen. Mehr, nämlich im Schnitt plus 3,5 Prozent erwarten können Ingenieure der ASIC-, Analog-, Digital-, Mixed Signals- und Automatisierungstechnik. Mit geringeren Einkommenszuwächsen rechnen müssen Netzwerker (plus 1 Prozent), Hardware-Ingenieure (plus 1,5 Prozent) sowie Fachkräfte in der Distribution (plus 2,5 Pro-



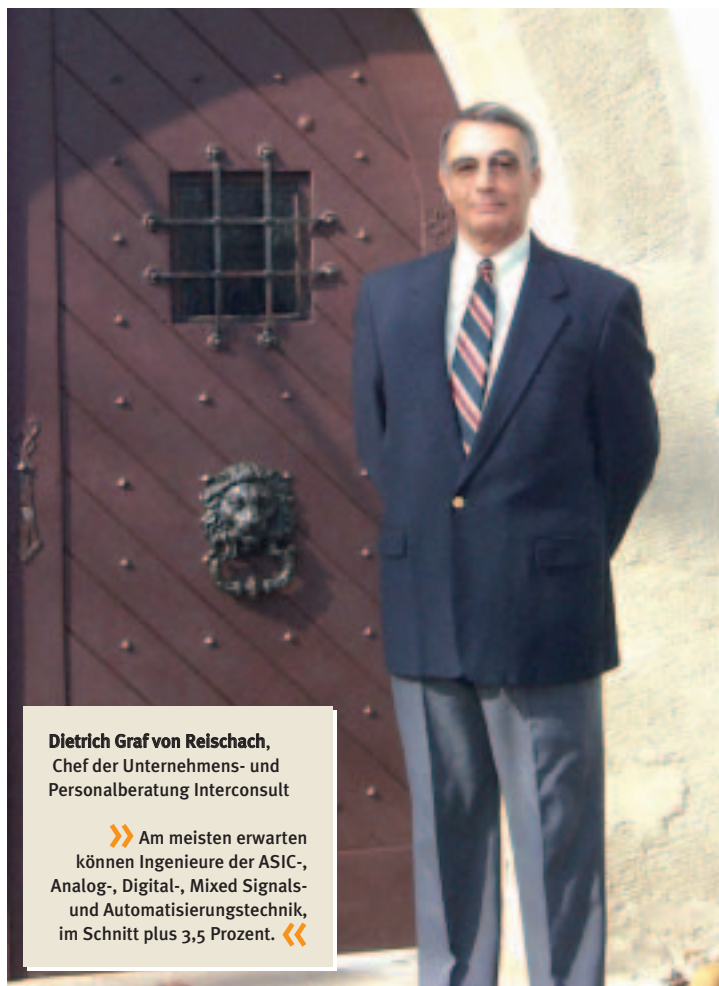
Personalberater **Christian Pape** warnt vor überzogenem Gehaltspoker

» Zeitarbeit, Contracting und die Verlagerung von Aufgaben an externe Dienstleister boomen. «



Renate Schuh-Eder, Geschäftsführerin der gleichnamigen Personalberatung

» Die Bereitschaft, für 'Stars' mehr Geld auszugeben, ist gering! «



Dietrich Graf von Reischach, Chef der Unternehmens- und Personalberatung Interconsult

» Am meisten erwarten können Ingenieure der ASIC-, Analog-, Digital-, Mixed Signals- und Automatisierungstechnik, im Schnitt plus 3,5 Prozent. «

zent). »Die Einkommensentwicklung folgt ganz klar der Absatzentwicklung«, begründet Graf Reichschach. »Je mehr Produkte zu guten Preisen verkauft werden, desto höher liegen die gezahlten Gehälter.« Für Beschäftigte in Service und Support sind das keine guten Nachrichten. Denn deren Leistung lässt sich schwerlich in eine direkte Beziehung zum Verkaufserfolg setzen. Schlimmer noch: Wenn der Vertrieb gut verkauft, mithin gut daran verdient hat, der Kunde aber die Produkte reklamiert oder gar retourniert, fällt es oft auf ihre Köpfe zurück. Gehaltserhöhung? Pustekuchen.

»Nach der Krise ist vor der Krise«, fürchten nicht wenige Entscheider. Anders als früher sparen die Unternehmen deshalb mit Vorschusslorbeeren an ihre Mitarbeiter. Erst soll der Umsatz in der Kasse sein, soll der Cashflow abgesichert und die Rendite auf die Zielgerade eingeschwenkt sein – erst dann dürften die Budgets für

Personalkosten aufgestockt und die Mitarbeiter mit einem Nachschlag entlohnt werden. Dies gilt vor allem für große, bekannte und weltweit tätige Unternehmen.

Kein Personaleinkauf um jeden Preis

Obwohl landauf, landab über Engpässe bei qualifizierten und praxiserfahrenen Ingenieuren und Technikern geklagt wird, rechnen sich die Konzerne gute Chancen aus, ihren künftigen Personalbedarf decken zu können. Für exorbitant teure Personaleinkäufe wird deshalb nur selten eine zwingende Notwendigkeit gesehen. »Die Bereitschaft ist sehr gering, für 'Stars' mehr Geld als für andere zu zahlen«, weiß Personalberaterin Renate Schuh-Eder aus Baldham bei München, »die Großen sind vorsichtig geworden.« Sie nutzen die aktuelle Krisenverschärfung, um Gehaltsausreißer einzufan-

ASICs

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

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Design Ingenieur	Absolvent FH/TH bzw. TU, Produktkenntnisse aus Studium und/oder im 1. Berufsjahr	40 – 46
Design Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	48 – 66
Design Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	72 – 88
Gruppenleiter Design Center	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	85 – 101
Manager Design Center	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	105 – 134
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	57 – 83
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	84 – 115
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	108 – 140
Projekt Manager		78 – 111

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	46 – 51
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	56 – 84
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	81 – 108
Application Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	107 – 140
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	66 – 95
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	98 – 123
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	101 – 139
Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	135 – 170
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	232 – 324
Geschäftsführer		180 – 253
Managing Director Europa		285 – 389

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: 70% fix, 30% Bonus; PM: 80% fix, 20% Bonus.

Aktive Bauelemente

(diskrete Halbleiter, analoge ICs, lineare ICs, Standard Logic, EPLD, MOS, CMOS, Mixed-Signal ICs, Video ICs, Leistungshalbleiter, SMD-Halbleiter, Mikrocontroller, HF, IGBT-Module, Opto-Halbleiterbauelemente)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	39 – 43
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	41 – 64
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	62 – 81
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	67 – 93
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	88 – 118
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	44 – 69
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	72 – 95
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	98 – 123

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	41 – 48
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	48 – 72
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	69 – 96
Application Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	90 – 118
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	52 – 84
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	79 – 107
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	94 – 119
Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	124 – 163
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	146 – 174
Geschäftsführer		178 – 230
Managing Director Europa		186 – 258

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: 77% fix, 23% Bonus; PM: 76% fix, 25% Bonus.

EDA

(Electronic Design Automation, high-level Design Tools für Schaltungen + Systeme, Software Verification)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	53 – 83
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	86 – 116
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	105 – 143
Softwareentwickler	bis 3 Jahre Erfahrung	49 – 67
Softwareentwickler	mehr als 3 Jahre Erfahrung	75 – 93

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	43 – 49
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	58 – 82
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	79 – 108
Application Manager	mehr als 5 Jahre Produkterfahrung sowie Personalverantwortung für mind. 3 Ingenieure	108 – 141
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienst Erfahrung	74 – 89
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienst Erfahrung	95 – 140
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	118 – 146
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	144 – 191
Gesamtverkaufsleiter Europa	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure	162 – 209
Geschäftsführer		170 – 234
Managing Director Europa		201 – 279

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: 70% fix, 30% Bonus; PM: 75% fix, 25% Bonus.

Automatisierungstechnik

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

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur HW	Absolvent	39 – 44
Entwicklungsingenieur HW	bis 3 Jahre Erfahrung	43 – 62
Entwicklungsingenieur HW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	62 – 71
Entwicklungsingenieur SW	Absolvent	41 – 45
Entwicklungsingenieur SW	bis 3 Jahre Erfahrung	45 – 65
Entwicklungsingenieur SW	mehr als 3 Jahre Erfahrung	65 – 75
Entwicklungsgruppenleiter SW	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	72 – 89
Entwicklungsleiter SW	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	95 – 116
Leiter Geschäftsbereich Entwicklung SW		126 – 160
Leiter Geschäftsbereich Fertigung		109 – 135
Leiter Qualitätssicherung		104 – 116
Produkt Marketing Manager		86 – 105
KI-Informatiker/ Robotiker (Künstliche Intelligenz)	Absolvent	49 – 56
KI-Informatiker/ Robotiker (Künstliche Intelligenz)	bis 3 Jahre Erfahrung	55 – 64
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	47 – 68
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	68 – 89
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	71 – 87
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	86 – 99
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	101 – 123
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	120 – 148
Geschäftsführer		151 – 191

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; F&E: 75% fix, 25% Bonus.

Distribution für elektronische Bauelemente

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	46 – 60
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	69 – 85
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	88 – 104
Telefonverkauf/Inside Sales		45 – 58

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	52 – 65
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	63 – 84
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	55 – 65
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	73 – 88
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	86 – 115
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	118 – 140
Geschäftsführer		141 – 173

Anmerkung:
Basis: Berechneter Querschnitt des tatsächlich bezahlten Jahreseinkommens in T€ entsprechend den bei den Firmen gezahlten, gemittelten Durchschnittswerten inklusive Bonus: Vertrieb: 50% fix, 50% Bonus; PM: 70% fix, 30% Bonus; F&E: 70% fix, 30% Bonus; Telefonverkauf / Inside Sales: 60% fix, 40% Bonus.

gen und um ihre zum Teil stark zerklüfteten Vergütungsstrukturen einzuebnen. Vorreiter dabei sind amerikanische Unternehmen, denen gravierende Einkommensunterschiede, jedenfalls unterhalb der Vorstandsebene, traditionell ein Dorn im Auge sind.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen jedoch, deren Geschäftserfolg oft eine eindeutige Funktion von Mitarbeiterqualifikation und -motivation ist, könnte sich das Fehlen von gut ausgebildeten Nachwuchskräften und erfahrenen Ingenieuren als harter Rückschlag auf dem Wachstumspfad erweisen. »So viel ist klar: Qualifizierte Kräfte werden rar«, sorgt sich Personalberater von Reischach für seine Kunden aus der Elektronikindustrie, »und erfahrene Ingenieure wechseln nur gegen Aufpreis.« Geboten werden müssen mehr Geld, attraktivere Jobinhalte, Nebenleistungen und Perspektiven – und selbst dann machen viele anfangs wechselwillige

Kandidaten doch noch einen Rückzieher. Oder schlagen nur dann ein, wenn der Montag und der Freitag zu Home Office-Tagen erklärt und der Umzug mit der Familie entfallen kann. Die Vorgesetzten lassen sich nur ungern darauf ein, beeinträchtigt es doch trotz E-Mail und Mobiltelefon die Kommunikation mit Kunden und Kollegen. Anders jedoch ist so mancher Experte einfach nicht zu haben. »Um die Mobilität der deutschen Arbeitnehmer«, sagt der Graf unumwunden, »ist es dürftig bestellt.«

Offenbar konnte selbst die zurückliegende Rezession den deutschen Hang zur Scholle nicht brechen. »Ingenieure unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht von anderen Berufsgruppen«, tröstet Christian Pape, Chef der Pape Consulting Group AG in München. »Aber wir müssen heute schon mit Engelszungen reden, um jemanden zum Wechsel zu überreden.«

Funknachrichtentechnik

(Antennentechnik, Funksysteme, Bündelfunk, Wireless, Radar, Satellitentechnik, GPS, Telematik, Verkehrsleittechnik, Bluetooth, GSM, UMTS)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Service/Hotline		31 – 40
Service Manager		51 – 71
Entwicklungsingenieur	Absolvent	37 – 41
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	47 – 58
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	62 – 74
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	77 – 88
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	90 – 108
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	49 – 67
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	74 – 91
Produkt Marketing Manager		83 – 97

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Service Techniker		37 – 53
Service Ingenieur		50 – 68
Kundendienstleiter		69 – 82
Vertriebsbeauftragter	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	43 – 70
Vertriebsbeauftragter	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	63 – 83
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	78 – 88
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	93 – 108
Geschäftsführer		115 – 146

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; PM: 70% fix, 30% Bonus; Service: 80% fix, 20% Bonus.

Die flankierenden, nicht selten zweistelligen Gehaltszuwächse fallen in der Durchschnittsbetrachtung des Interconsult-Gehaltsreports freilich nicht auf. Noch werden sie ausgeglichen durch Nullwachstum oder mageren Ein-Prozent-Zulagen in solchen Fachbereichen, wo das Arbeitsangebot die Nachfrage übersteigt. Auch die gibt es. Rund 30000 Ingenieure sind derzeit arbeitslos gemeldet. Dennoch könnten 22000 Ingenieurarbeitsplätze in Deutschland nicht besetzt werden, klagt VDI-Präsident Eike Lehmann. Kurzfristig sei der Mangel nur durch eine stärkere Integration von Frauen und älteren Arbeitslosen zu beheben. Auffallend deutlich wird das am Beispiel der schon länger händierend gesuchten Analog-Ingenieure. Dietrich Graf von Reischach: »Alle Firmen wollen nur oder besonders gern junge Mitarbeiter haben. Weil es die aber bei den Analog-Ingenieuren eben kaum noch gibt,

ist hier jegliche Altersbeschränkung aufgehoben.« Fast überflüssig zu erwähnen: Die Einkommen von Analog-Ingenieuren lassen nahezu alle Durchschnittswerte verblassen.

Werden sich alle anderen Elektronik-Ingenieure bald auch über einen kräftigen Guss aus der Gießkanne freuen dürfen? Darauf hoffen nicht wenige. Immerhin gehörten die Gehaltssteigerungen in Deutschland im letzten Jahr mit rund drei Prozent zu den niedrigsten der Welt. Das hat die britische Beratungsgruppe ECA mit einer 45 Länder umfassenden Studie herausgefunden. Trotz der wirtschaftlichen Erholung werde sich das auch 2007 nur geringfügig ändern, sagen die Briten voraus, im Durchschnitt über alle Wirtschaftszweige hinweg knapp 3,1 Prozent mehr, das war's. Wenn gleich dem Interconsult-Gehaltsreport aktuellere und spezifische Daten aus der Elektronik-Branche zu Grunde liegen, wird dessen An-

nahme von durchschnittlich 2,8 Prozent mehr Einkommen damit durchaus bestätigt.

Kaum weniger enttäuschend kommt die Prognose zur Gesamtvergütung 2007 von Mercer HR Consulting daher. Auch danach dürften Arbeitnehmer im laufenden Jahr keine signifikanten Gehaltssteigerungen erwarten, werden jedoch von umfassenderen Weiterbildungsangeboten profitieren. Die Studie zeigt außerdem einen Trend zu einer stärkeren Umgewichtung von monetären und nicht-monetären Vergütungsbestandteilen. Während lediglich 16 Prozent der von Mercer befragten Unternehmen angaben, 2007 stärker die Grundgehälter steigern zu wollen, planen 58 Prozent stattdessen mehr Trainingsmaßnahmen. Ein Drittel der Firmen will darüber hinaus stärker in jährliche Bonuszahlungen investieren, fast die Hälfte in nicht-monetäre Vergütungskomponenten. »Auf diese Weise haben Unternehmen die

Möglichkeit, ihre Fixkosten auf einem stabilen Niveau zu halten und darüber hinaus besonders gute Leistungen auch besonders zu honorieren«, sagt Bernd Thomaszik, Leiter der Human Capital-Beratung bei Mercer HR Consulting.

Gut, wenn man die strategische Zielrichtung der Unternehmen kennt. Denn wer sich als ausgewiesener Elektronik-Experte angesichts der sich abzeichnenden Personallücke auf der sicheren Seite wähnt und beim Gehalt allzu hochpokert, könnte damit unwillentlich einen anderen Trend fördern. »Die Firmen sehen sich nach Alternativen um«, sagt Personalberater Pape, »Zeitarbeit, Contracting und die Verlagerung von Aufgaben an externe Dienstleister boomt.« Hierdurch könnte das Outsourcing nach Osteuropa und Fernost neuen Auftrieb gewinnen. Im weltweiten Vergleich mit plus 12,2 Prozent am stärksten zugelegt haben 2006 die Einkommen in Indien. (dc) ■

Mikroprozessorsysteme

(Compact PCI-Systeme, VME- und Multibus-Boards, Boardlevel-Produkte, Embedded HW+SW)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	45 – 50
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	52 – 67
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	63 – 84
Entwicklungsgruppenleiter	mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker	78 – 93
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	93 – 123
Produkt Marketing Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	50 – 77
Produkt Marketing Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	77 – 97
Produkt Marketing Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	99 – 121

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	Absolvent	45 – 49
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Produkterfahrung	51 – 75
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	72 – 97
Produkt Manager	mehr als 3 Jahre Produkterfahrung	68 – 96
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	61 – 82
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	87 – 115
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	107 – 127
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	121 – 157
Geschäftsführer		159 – 202
Managing Director Europa		179 – 256

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; PM: 75% fix, 25% Bonus; FAE: 80% fix, 20% Bonus.

Passive Bauelemente

(Kondensatoren, Quarze, Induktive, Resistive, Spulen, LCDs, Sensorbauelemente, Widerstände, passive SMD-Bauelemente, Plasma Displays, Batterien)

Innendienstpositionen		T€ p.a.
Entwicklungsingenieur	Absolvent	39 – 42
Entwicklungsingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	44 – 55
Entwicklungsingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	54 – 77
Entwicklungsleiter	mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure	71 – 88
Produkt Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	45 – 63
Produkt Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	63 – 78
Produkt Manager	mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung	81 – 95

Außendienstpositionen		T€ p.a.
Field Application Ingenieur	bis 3 Jahre Erfahrung	45 – 63
Field Application Ingenieur	mehr als 3 Jahre Erfahrung	70 – 88
Vertriebsingenieur	bis 3 Jahre Außendienstserfahrung	54 – 74
Vertriebsingenieur	mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung	67 – 88
Gebietsverkaufsleiter	mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur	84 – 104
Gesamtverkaufsleiter	mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure	110 – 129
Geschäftsführer		136 – 176
Managing Director Europa		174 – 201

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.