

Im Schnitt 3 Prozent Gehaltssteigerung

## »Immer kreativer, variabler, erfolgsabhängiger«

Im Schnitt sind die Gehälter in der Elektronikindustrie im Jahr 2004 um 3 Prozent gestiegen, 5 Prozent waren es in den Sparten ASICs, Electronic Design Automation und Informations- und Nachrichtentechnik – ein Zeichen, dass Ingenieure in diesem Bereich stärker nachgefragt werden als anderswo. Gehälter werden immer variabler und leistungsbezogener bezahlt.

Die Unternehmens- und Personalberatung Interconsult hat Anfang März – wie jedes Jahr seit 1982 – einen Gehaltsreport\* detailliert für die Elektronikbranche aufgelegt. Zu den Gewinnern gehören u.a. die Informations- und Nachrichtentechnik: Begehrte und daher höher bezahlt sind hier vor

Fahrzeuge zurückrufen, weil es Probleme mit dem elektronischen Bremssystem gab.

Software-Entwickler scheinen nach langer Zeit wieder gefragt, und nicht nur bei den Autobauern. Spiegel-Online spricht von einer »Trendwende«, der Bitkom berichtet, 46 Prozent seiner Mitglieder, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, beabsichtigen, nach jahrelanger Durststrecke wieder neue Jobs zu schaffen. Das wirkt sich aus: Lagen die ausbezahlten Anfangsgehälter für junge Programmierer bis drei Jahre Berufserfahrung 2004 noch zwischen 39.000 und 52.000 Euro, sind es im jüngsten Report von Interconsult schon 42.000 bis 56.000 Euro.

Zu weiteren Spitzenverdienern gehören, wie schon im Vorjahr, Angestellte in den Bereichen EDA und ASIC. Aktienoptionen spielen dabei immer noch keine große Rolle, sie werden in den wenigsten Fällen als Gehaltsbestandteil gewertet.

Allgemein verdienen Ingenieure frisch von der Uni je nach Sparte, Qualifikation und Noten zwischen 35.000 und 45.000 Euro Anfangsgehalt, hat Jobfair 24, ein Veranstalter von virtuellen Absolventenmessen, ermittelt und dazu 800 Unternehmen aus der Mess-, Steuer-, Regelungstechnik und Optik untersucht.

Der fixe Anteil am Gehalt ist weiter gesunken, immer stärker entscheiden variable, leistungsbezogene Anteile über die

Jahresendsumme auf der Lohnsteuerkarte. In der Distributions-Sparte zum Beispiel ist der variable Anteil am höchsten: Bei Firmen, die Produkte ohne kundenspezifische Anpassung vertreiben, verdienen Vertriebsmitarbeitern nur 50 Prozent fix. Produktmanager bekommen 70 Prozent. Distributoren mit stark kundenspezifischen Produkten, wie etwa EBV, bezahlen weniger stark variabel, weil der Vertriebsmitarbeiter viel mehr Zeit pro Kunde aufwenden muss. Hier beträgt der fixe Anteil bis zu 75 Prozent. Solche Ingenieure könnten rein von der Qualifikation her jederzeit zu einem Hersteller wechseln, sagt Graf Reischach. Branchenübergreifend variiert der erfolgsabhängige Gehaltsanteil in der Elektronik zwischen 38 und 47 Prozent – je nach Produkt und Markt. Solche variablen Vergütungssysteme, die den persönlichen Erfolg des Einzelnen honorieren, nehmen zu: Erik Bethkenhagen, Leiter Unternehmenskommunikation bei Kienbaum Consultants International, spricht von einem Trend zu Kennzahlen, um den Wertschöpfungsbeitrag jedes einzelnen Mitarbeiters transparent zu machen: »Gehälter werden immer kreativer, variabler und erfolgsabhängiger bezahlt!« Gleichzeitig gibt es aber immer noch verbreitete Bonus-Programme, bei denen die Mitarbeiter nur am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Sie tragen viel weniger zur persönlichen Motivation bei und werden deshalb von Vergütungsexperten nicht empfohlen.



Besonders motivieren sollen dagegen »Cafeteria-Systeme«, bei denen der einzelne Mitarbeiter sich seine Gehalts- und Bonusbestandteile selbst zusammenstellen kann. Solch ein System hat zum



**D.A. Graf von Reischach,**  
Geschäftsführer von Interconsult

» Die große Nachfrage nach Ingenieuren im Automotive-Sektor treibt die Gehälter hoch. «

allem Ingenieure im Bereich Automobilsoftware und -elektronik, ein wichtiger Innovationsträger im Auto – und fehleranfällig: »Qualitätsprobleme sind häufig, und gute Ingenieure schwer zu bekommen«, kommentiert D.A.Graf von Reischach, Geschäftsführer von Interconsult, »die Nachfrage treibt natürlich die Gehälter hoch!« So musste allein DaimlerChrysler im vergangenen Jahr weltweit 680.000



**Johann Weber**, Vorstandsvorsitzender der Zollner Elektronik AG, nahm den Preis für das beste Entlohnungskonzept von Schirmherrin **Prof. Dr. Gertrud Höhler** entgegen. Ganz rechts Studienleiter **Prof. Dr. Axel G. Schmidt**, links Moderator **Ulrich Wickert**.

Beispiel die Zollner AG im Einsatz. Dabei haben die Beschäftigten die Möglichkeit, aus einem Pool von Leistungen zu wählen. Für Zollners Gehaltssystem nahm der Vorstandsvorsitzende Johann Weber jüngst sogar einen Preis im Unternehmenswettbewerb »Top Job« entgegen. »Beispielhaft« sei das Entlohnungssystem von Zollner, verkündete Prof. Dr. Axel Schmidt vom Institut für Mittelstandsökonomie, der die Bewertung vorgenommen hatte. Das Unternehmen vergütete »besonders einfallreich« und »äußerst variabel«.

Das Grundgehalt, das der Fertigungsdienstleister zahlt, liegt über dem Branchendurchschnitt in der Region. Jeder Mitarbeiter wird nach einem standardisierten System bewertet und kann so nachvollziehen, ob er seine Ziele erreicht hat. »Ein Mitarbeiter-orientiertes System, das längst noch

kein Standard im Mittelstand ist«, lobt Schmidt.

Das variable Gehaltssystem korrespondiert eng mit einem sehr flexiblen Arbeitszeitmodell. Überstunden zum Beispiel zahlt Zollner entweder aus oder aber lässt sie in einem Zeittopf ansparen, der dann individuell ausgeschöpft werden kann: etwa für Hausbau, Bildungsurlaub, Weltreise oder ähnliches. 250 individuelle Überstundenregelungen insgesamt hat Zollner inzwischen gewährt, berichtet Weber, »im Prinzip stellen wir uns da ganz auf die Wünsche des Mitarbeiters ein«. Die Höhe des Bonus-Anteils wird ebenfalls durch ein standardisiertes Verfahren ermittelt – nicht nur beim Vertrieb. Im Vordergrund stünde die Zufriedenheit des Kunden: »Entscheidend ist nicht der kurzfristige Umsatzanstieg, sondern der langfristige

Erfolg«, so Weber. Dazu trügen neben dem Vertrieb auch andere Unternehmensbereiche bei, etwa die Produktion oder der Service. Zollner macht für diese Kennzahlen regelmäßig 360-Grad-Befragungen, auch beim Kunden. Als weitere Faktoren wertet Zollner die Betriebszugehörigkeit, das Engagement und die Netzwerk-Pflege, »all das fließt in die Bewertung mit ein«. Um sich seinen Nachwuchs zu sichern, bildet Zollner selbst aus, die Quote beträgt 8 Prozent. Besonders herausragen-

de Lehrlinge und Mitarbeiter bekommen den Zollner-Award, eine Art »Firmen-Oskar«. Dazu dürfen sie sich etwas aus dem Cafeteria-System aussuchen: Sonderurlaub, Fahrtgeld oder eine spezielle Weiterbildung.

Der Seminarveranstalter Global Competence Forum veranstaltet zum Thema leistungsorientierte Vergütung am 4. und 5. April in Heidelberg und am 19. und 20. September in Bad Honnef je ein Seminar. Nähere Infos unter <http://www.gcforum.de>. (cw) ■

\* Der Gehaltsvergleich von Interconsult basiert auf im Dezember 2004 und Februar 2005 gesammelten Daten. 10.346 Positionen in 108 deutschen Firmen wurden dazu ausgewertet, 99 davon waren Hersteller, 9 Distributoren. Der Report kostet 25 Euro und kann unter [www.interconsult.de](http://www.interconsult.de) bestellt werden. Auf dem Interconsult-Report basieren auch die Daten der hier folgenden Tabellen:

## Aktive Bauelemente

diskrete Halbleiter, lineare ICs, Standard Logic, Optoelektronik, Leistungshalbleiter, SMD-Halbleiter, Mikroprozessoren, Mikrocontroller, HF, IGBTs

| Innendienst                 | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------------|--|
| Entwicklungsingenieur       | Absolvent . . . . . 37 - 41  |
| Entwicklungsingenieur       | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 39 - 58  |
| Entwicklungsingenieur       | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 61 - 76                                   |
| Entwicklungsgruppenleiter   | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker . . . 68 - 86        |
| Entwicklungsleiter          | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure . . . . . 83 - 110         |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 44 - 64  |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 71 - 88                                   |
| Produkt Marketing Manager   | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 96 - 115 |

| Außendienst                        | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|------------------------------------|--|
| Field Application Ingenieur        | Absolvent . . . . . 40 - 44  |
| Field Application Ingenieur        | bis 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 44 - 68   |
| Field Application Ingenieur        | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung . . . 66 - 89  |
| Application Manager                | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 88 - 113                         |
| Vertriebsingenieur                 | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 53 - 78  |
| Vertriebsingenieur                 | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 78 - 100  |
| Gebietsverkaufsleiter              | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 88 - 111   |
| Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 118 - 156 |
| Gesamtverkaufsleiter Europa        | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure . . . . . 140 - 162 |
| Geschäftsführer                    | . . . . . 168 - 222  |
| Managing Director Europa           | . . . . . 179 - 246  |

|                   | Fix | Bonus |
|-------------------|-----|-------|
| Vertrieb          | 65% | 35%   |
| FAE               | 80% | 20%   |
| Product Marketing | 75% | 25%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Passive Bauelemente

Kondensatoren, Quarze, Induktive, Resistive, Sensorbauelemente, passive SMDs, Plasma-Displays, Batterien

| Innendienst           | Jahresgehalt (in 1000 Euro)   |
|-----------------------|---|
| Entwicklungsingenieur | Absolvent . . . . . 38 - 42   |
| Entwicklungsingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 40 - 53                                       |
| Entwicklungsingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 54 - 72                                  |
| Entwicklungsleiter    | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure . . . . . 68 - 84         |
| Produkt Ingenieur     | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 46 - 58                                       |
| Produkt Ingenieur     | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 58 - 73                                  |
| Produkt Ingenieur     | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 78 - 90 |

| Außendienst           | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------|--|
| Vertriebsingenieur    | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 52 - 70  |
| Vertriebsingenieur    | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 64 - 84   |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 79 - 99  |
| Gesamtverkaufsleiter  | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 104 - 121 |
| Geschäftsführer       | . . . . . 128 - 164  |

|          | Fix | Bonus |
|----------|-----|-------|
| Vertrieb | 60% | 40%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Elektromechanische Bauelemente

Relais, Steckverbinder, Gehäusetechnik, SMDs, Kabel, Kabelkonfektionierung, Leiterplatten

| Innendienst                 | Jahresgehalt (in 1000 Euro)   |
|-----------------------------|---|
| Entwicklungsingenieur       | Absolvent . . . . . 37 - 39   |
| Entwicklungsingenieur       | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 41 - 48                                       |
| Entwicklungsingenieur       | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 48 - 64                                  |
| Entwicklungsleiter          | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure . . . . . 67 - 88         |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 49 - 63                                       |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 63 - 78                                  |
| Produkt Marketing Manager   | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 74 - 90 |

| Außendienst           | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------|--|
| Vertriebsingenieur    | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 54 - 62  |
| Vertriebsingenieur    | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 64 - 88   |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 85 - 104   |
| Gesamtverkaufsleiter  | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 107 - 126 |
| Geschäftsführer       | . . . . . 124 - 153  |

|                   | Fix | Bonus |
|-------------------|-----|-------|
| Vertrieb          | 65% | 35%   |
| Product Marketing | 70% | 30%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## ASICs

ASICs, Full-Custom- und Semicustom-ICs, FPGAs, PALs, PLDs

| Innendienst                 | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------------|--|
| Design Ingenieur            | Absolvent FH/TH bzw. TU, Produktkenntnisse aus Studium und/oder im 1. Berufsjahr . . . . . 38 - 43 |
| Design Ingenieur            | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 44 - 62   |
| Design Ingenieur            | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 68 - 82   |
| Gruppenleiter Design Center | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker . . . . . 78 - 93                        |
| Manager Design Center       | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure . . . . . 98 - 124                             |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 53 - 78  |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 78 - 107  |
| Produkt Marketing Manager   | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 100 - 131                    |
| Projekt Manager             | . . . . . 71 - 102   |

| Außendienst                        | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|------------------------------------|--|
| Field Application Ingenieur        | Absolvent . . . . . 44 - 47  |
| Field Application Ingenieur        | bis 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 53 - 80   |
| Field Application Ingenieur        | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 78 - 101   |
| Application Manager                | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 102 - 132                        |
| Vertriebsingenieur                 | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 61 - 90  |
| Vertriebsingenieur                 | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 91 - 116  |
| Gebietsverkaufsleiter              | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 95 - 132     |
| Gesamtverkaufsleiter Zentraleuropa | mehr als 6 Jahre Erfahrung sowie Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 128 - 158 |
| Gesamtverkaufsleiter Europa        | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure . . . . . 219 - 310   |
| Geschäftsführer                    | . . . . . 169 - 241  |
| Managing Director Europa           | . . . . . 275 - 369  |

|                       | Fix | Bonus |
|-----------------------|-----|-------|
| Vertrieb              | 60% | 40%   |
| FAE                   | 75% | 25%   |
| Product Marketing     | 75% | 25%   |
| Manager Design Center | 80% | 20%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Mikroprozessorsysteme

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

| Innendienst                 | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------------|--|
| Entwicklungsingenieur       | Absolvent . . . . . 42 - 48  |
| Entwicklungsingenieur       | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 51 - 63  |
| Entwicklungsingenieur       | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 58 - 80                                   |
| Entwicklungsgruppenleiter   | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker . . . . . 74 - 88    |
| Entwicklungsleiter          | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure . . . . . 87 - 116         |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 46 - 74  |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 72 - 92                                   |
| Produkt Marketing Manager   | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 95 - 113 |

| Außendienst                 | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-----------------------------|--|
| Field Application Ingenieur | Absolvent . . . . . 42 - 46  |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 48 - 72   |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 68 - 90  |
| Produkt Manager             | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 65 - 90  |
| Vertriebsingenieur          | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 56 - 78  |
| Vertriebsingenieur          | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 84 - 109  |
| Gebietsverkaufsleiter       | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 101 - 121  |
| Gesamtverkaufsleiter        | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 114 - 148 |
| Geschäftsführer             | . . . . . 153 - 188  |

|                   | Fix | Bonus |
|-------------------|-----|-------|
| Vertrieb          | 70% | 30%   |
| FAE               | 80% | 20%   |
| Product Marketing | 75% | 25%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Distribution elektronischer Bauelemente

| Innendienst                   | Jahresgehalt (in 1000 Euro)  |
|-------------------------------|--|
| Produkt Marketing Ingenieur   | bis 3 Jahre Erfahrung . . . . . 44 - 58  |
| Produkt Marketing Ingenieur   | mehr als 3 Jahre Erfahrung . . . . . 68 - 82   |
| Produkt Marketing Manager     | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung . . . . . 84 - 98                        |
| Telefonverkauf / Inside Sales | . . . . . 43 - 53  |
| Field Application Ingenieur   | bis 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 50 - 61   |
| Field Application Ingenieur   | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung . . . . . 58 - 81  |
| Vertriebsingenieur            | bis 3 Jahre Außendienst . . . . . 53 - 62  |
| Vertriebsingenieur            | mehr als 3 Jahre Außendienst . . . . . 68 - 86   |
| Gebietsverkaufsleiter         | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur . . . . . 81-109     |
| Gesamtverkaufsleiter          | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure . . . . . 112 - 131 |
| Geschäftsführer               | . . . . . 132 - 161  |

|                               | Fix | Bonus |
|-------------------------------|-----|-------|
| Vertrieb                      | 50% | 50%   |
| FAE                           | 75% | 25%   |
| Product Marketing             | 70% | 30%   |
| Telefonverkauf / Inside Sales | 60% | 40%   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

### Buchbesprechung

## Wie Ingenieure sich jetzt erfolgreich selbstständig machen

Allen Unkenrufen zum Trotz: Die deutsche Wirtschaft ist in puncto Technik und Innovation auch heute noch weltweit führend. Dabei genießt nicht nur das Prädikat »Made in Germany« Ansehen, auch die deutsche Ausbildung, gerade im Ingenieurwesen, ist Spitze; für ihre internationale Anerkennung spricht der hohe Anteil ausländischer Studenten, die sich an deutschen Unis und Fachhochschulen zum Ingenieur ausbilden lassen. Für exzellentes Fachwissen der angehenden Ingenieure ist also gesorgt. Doch Arbeitsplätze in der Industrie sind für sie rar geworden. Da lockt die Möglichkeit, sich als Ingenieur selbstständig zu machen. Doch wie man das angeht, wie man unternehmerisch denkt und arbeitet, das lernt man an der Uni nicht.

Ein spezielles Unternehmenskonzept aus dem Bonner Fachverlag interna zeigt jetzt, wie man sich als Ingenieur selbstständig macht. Hier finden sich Antworten auf Fragen wie: Bin ich Gewerbetreibender oder Freiberufler? Welche Tätigkeitsfelder kommen infrage? Beschränke ich mich auf Beratungsdienstleistungen oder ist die Gründung eines spezialisierten Produktionsbetriebs eine Option? Wie führe ich meine

eigene Firma zu dauerhaftem wirtschaftlichen Erfolg? Der Autor des Unternehmenskonzepts »Selbstständig als Ingenieur«, Bernd Thiel, ist selbst erfolgreicher Ingenieur und vermittelt aus eigener Erfahrung, wie man seine Existenzgründung anpackt.

»Gezielt planen – erfolgreich gründen« lautet das Motto der Reihe, in der diese Anleitung für Unternehmensgründer erscheint, und genau das wird dem Leser ermöglicht. Das Konzept leitet den Ingenieur durch alle Phasen seiner Gründungsplanung mit dem Ziel, sein Vorhaben realistisch und fundiert anzugehen, um so unnötige Kosten, Zeit und Ärger zu sparen. Rund um seine Existenzgründung bekommt er geldwerte, praxisbewährte Tipps zu wichtigen Punkten wie persönliche und fachliche Voraussetzungen, Finanzierung, Tätigkeitsbereiche, tückische Fallen sicher vermeiden, Kalkulation und Gewinnaussichten und vielem mehr – wertvolle Fachinformationen, leicht verständlich aufbereitet. Ein umfangreiches Branchenadressbuch für sofortige Kontakte rundet den Ratgeber ab. (cw)

Bernd Thiel: Selbstständig als Ingenieur, ISBN 3-934662-87-0, 110 Seiten, 24,90 Euro, Verlag interna, Auguststr. 1, 53229 Bonn, www.interna-aktuell.de

## Messgeräte und -systeme

Temperatur, Partikel, Druck, Durchfluss, Mengenmesstechnik

| Innendienst           |  | Jahresgehalt (in 1000 Euro) |
|-----------------------|--|-----------------------------|
| Service               | bis 3 Jahre Erfahrung  | 37 - 45                     |
| Service Manager       | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 52 - 67                     |
| Entwicklungsingenieur | Absolvent  | 39 - 43                     |
| Entwicklungsingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung  | 46 - 56                     |
| Entwicklungsingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 58 - 64                     |
| Entwicklungsleiter    | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure                              | 67 - 91                     |
| Produkt Manager       |  | 59 - 83                     |
| Außendienst           |  |                             |
| Service Techniker     | bis 3 Jahre Erfahrung  | 49 - 59                     |
| Vertriebsingenieur    | bis 3 Jahre Außendienstserfahrung  | 55 - 70                     |
| Vertriebsingenieur    | mehr als 3 Jahre Außendienst   | 75 - 86                     |
| Gebietsverkaufsleiter | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur  | 81 - 96                     |
| Gesamtverkaufsleiter  | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 95 - 120                    |
| Geschäftsführer       |  | 136 - 151                   |
| Vertrieb              | Fix Bonus  |                             |
|                       | 65% 35%  |                             |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Funknachrichtentechnik

Systeme für drahtgebundene Nachrichtentechnik, DFÜ, ISDN, PBX-Telefonnebenstellen, strukturierte Verkabelung, Videokonferenzsysteme

| Innendienst                 |  | Jahresgehalt (in 1000 Euro) |
|-----------------------------|--|-----------------------------|
| Service/Hotline             |  | 32 - 40                     |
| Service Manager             |  | 51 - 72                     |
| Entwicklungsingenieur       | Absolvent  | 38 - 41                     |
| Entwicklungsingenieur       | bis 3 Jahre Erfahrung  | 46 - 58                     |
| Entwicklungsingenieur       | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 62 - 75                     |
| Entwicklungsgruppenleiter   | mit Fachverantwortung für mehr als 2 Ingenieure/Techniker                        | 77 - 88                     |
| Entwicklungsleiter          | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure                              | 90 - 110                    |
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung  | 49 - 68                     |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 74 - 89                     |
| Produkt Marketing Manager   |  | 85 - 97                     |
| Außendienst                 |  |                             |
| Service Techniker           |  | 38 - 52                     |
| Service Ingenieur           |  | 50 - 70                     |
| Kundendienstleiter          |  | 68 - 83                     |
| Vertriebsbeauftragter       | bis 3 Jahre Außendienstserfahrung  | 44 - 70                     |
| Vertriebsbeauftragter       | mehr als 3 Jahre Außendienst   | 65 - 82                     |
| Gebietsverkaufsleiter       | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur  | 80 - 88                     |
| Gesamtverkaufsleiter        | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 92 - 110                    |
| Geschäftsführer             |  | 116 - 146                   |
| Vertrieb                    | Fix Bonus  |                             |
|                             | 60% 40%  |                             |
| Product Marketing           | 70% 30%  |                             |
| Service                     | 80% 20%  |                             |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Electronic Design Automation (EDA)

| Innendienst                 |  | Jahresgehalt (in 1000 Euro) |
|-----------------------------|--|-----------------------------|
| Produkt Marketing Ingenieur | bis 3 Jahre Erfahrung  | 48 - 78                     |
| Produkt Marketing Ingenieur | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 81 - 109                    |
| Produkt Marketing Manager   | mehr als 4 Jahre Produkterfahrung und Personalverantwortung                      | 99 - 134                    |
| Field Application Ingenieur | Absolvent  | 42 - 45                     |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Produkterfahrung   | 56 - 76                     |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung  | 74 - 102                    |
| Application Manager         |  | 104 - 131                   |
| Consulting Ingenieur        |  | 84 - 107                    |
| Consulting Manager          |  | 101 - 129                   |
| Vertriebsingenieur          | bis 3 Jahre Außendienstserfahrung  | 70 - 84                     |
| Vertriebsingenieur          | mehr als 3 Jahre Außendienst   | 91 - 132                    |
| Gebietsverkaufsleiter       | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur  | 111 - 137                   |
| Gesamtverkaufsleiter        | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 134 - 181                   |
| Gesamtverkaufsleiter Europa | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 6 Ingenieure | 152 - 196                   |
| Geschäftsführer             |  | 161 - 219                   |
| Managing Director Europa    |  | 186 - 261                   |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

|                   | Fix | Bonus |
|-------------------|-----|-------|
| Vertrieb          | 60% | 40%   |
| FAE               | 70% | 30%   |
| Product Marketing | 75% | 25%   |
| Consulting        | 60% | 40%   |

## ATE

Automatic Testequipment für ICs, Baugruppentest u.a.

| Innendienst                 |  | Jahresgehalt (in 1000 Euro) |
|-----------------------------|--|-----------------------------|
| Entwicklungsingenieur       | Absolvent  | 38 - 42                     |
| Entwicklungsingenieur       | bis 3 Jahre Erfahrung  | 44 - 52                     |
| Entwicklungsingenieur       | mehr als 3 Jahre Erfahrung   | 56 - 75                     |
| Entwicklungsleiter          | mit Personalverantwortung für mehr als 6 Ingenieure                              | 80 - 104                    |
| Produkt Manager             |  | 68 - 81                     |
| Außendienst                 |  |                             |
| Service Techniker           |  | 52 - 65                     |
| Kundendienstleiter          |  | 67 - 77                     |
| Field Application Ingenieur | bis 3 Jahre Produkterfahrung   | 49 - 70                     |
| Field Application Ingenieur | mehr als 3 Jahre Produkterfahrung  | 68 - 79                     |
| Vertriebsingenieur          | bis 3 Jahre Außendienstserfahrung  | 61 - 75                     |
| Vertriebsingenieur          | mehr als 3 Jahre Außendienstserfahrung   | 81 - 92                     |
| Gebietsverkaufsleiter       | mehr als 4 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 1 Ingenieur  | 89 - 116                    |
| Gesamtverkaufsleiter        | mehr als 6 Jahre Erfahrung und Personalverantwortung für mindestens 3 Ingenieure | 116 - 140                   |
| Geschäftsführer             |  | 142 - 179                   |
| Vertrieb                    | Fix Bonus  |                             |
|                             | 65% 35%  |                             |
| FAE                         | 75% 25%  |                             |

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

## Kienbaum-Gehaltsstudie

### Gehälter in Ungarn und Tschechien sind weiterhin niedrig

Die Lohnkosten in Ungarn und Tschechien bleiben für deutsche Firmen attraktiv, auch wenn sie um rund 6% zum Vorjahr gestiegen sind und die Spannweite groß ist: Die Jahresgesamtbezüge eines Geschäftsführers in einer ungarischen Firma mit deutscher Beteiligung liegen im Schnitt bei 70.000 Euro, in Deutschland sind es 240.000 Euro.

Ein tschechischer Geschäftsführer verdient im Schnitt 33.000 Euro. Ungarische Facharbeiter verdienen 8100 Euro, ein einfacher Arbeiter in Tschechien erhält für seine Arbeit jährlich knapp 6400 Euro. Das durchschnittliche Jahresgehalt einer Führungskraft in einem ungarischen Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten liegt bei knapp

22.000 Euro, in einem Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern schon bei knapp 38.000 Euro. Am besten verdient man in Budapest: durchschnittlich 37.000 Euro Jahresgehalt. In Westungarn bringt die vergleichbare Position lediglich 22.800 Euro ein. Da auch in Tschechien und Ungarn Elektronikingenieure begehrt sind, muss auf die

genannten Durchschnittsgehälter je nach Qualifikation und Standort noch etwas draufgelegt werden. Weitere Angaben über Löhne, Gehälter und Entlohnungsfragen in Ungarn und Tschechien sowie Hintergrundmaterial zur Situation auf beiden Arbeitsmärkten gibt es bei Kienbaum, [www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de). (cw)