

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 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	
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	
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	
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

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

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

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

Quelle: Interconsult-Gehaltsreport

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. (cw)