

EDA bietet Absolventen am meisten

# Gehaltssteigerung von 2 Prozent in Aussicht

2002 war kein gutes Jahr für die Elektronikindustrie. Neben nur geringen Gehaltssteigerungen gab es zum Teil erhebliche Einbußen für erfolgsabhängig bezahlte Kräfte, die ihre Boni zwischen 15 und 50 Prozent nicht oder nur teilweise erreichten.

Zum 25-jährigen Firmenjubiläum erscheint der Gehaltsvergleich der Unternehmensberatung Interconsult, der jährlich die Einkommensstruktur in der Elektronikindustrie unter die Lupe nimmt. Rückläufige Umsätze und Kostendruck in fast allen Branchen der Elektronikindustrie – das war kein gutes Umfeld für Gehaltssteigerungen. Dementsprechend mager fielen diese auch aus. Vor al-

lem erfolgsabhängig bezahlte Mitarbeiter hatten im vergangenen Jahr nichts zu lachen: Sie mussten zum Teil erhebliche Einkommensminderungen in Kauf nehmen. Der Trend zur erfolgsabhängigen Bezahlung bleibt nach wie vor bestehen und hat im vergangenen Jahr sogar zugenommen. Auch Geschäftsführer werden immer häufiger nach dem Ergebnis bezahlt, eine Ten-

denz, die laut Interconsult weiter zunehmen soll. Der erfolgsabhängige Gehaltsanteil der Manager variiert je nach Produkt und Markt zwischen 30,1 und 38,6 Prozent.

Aktienoptionen haben ihre Attraktivität verloren und werden von Bewerbern nicht mehr als Einkommensbestandteil gewertet. Die freiwilligen Sozialleistungen wurden im letzten Jahr vielfach dem Wettbewerb angepasst und »marktgerecht« gekürzt. Die meisten Firmen zahlen 12 Monatsgehälter (42,6 Prozent). 37,3 legen eines drauf, 8,6 Prozent überweisen sogar 13,3 Monatsge-

hälter. Nur 11,5 Prozent der Unternehmen erfreuen die Belegschaft mit 13,5 und mehr. Der Gehaltsvergleich basiert auf Daten, die Interconsult im Januar und Februar dieses Jahres für 2002 gesammelt hat. Der gezeigte Einkommensrahmen ist die Summe aus Gehalt und Provision bei 100 Prozent Planerfüllung und beinhaltet Bestandteile wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Für 2003 erwartet Interconsult vorsichtige Gehaltssteigerungen um 2 Prozent. Der komplette Gehaltsvergleich kann für 24 Euro bei Interconsult angefordert werden: Tel. (07042) 7065. (cw) ■

**i**

## Gehaltsspiegel

### Aktive Bauelemente

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	34 – 38 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	36 – 55 T

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (Absolvent)	35 – 39 T
Bis drei Jahre Produkterfahrung:	38 – 62 T

### ASICs

#### Innendienst:

Design Ingenieur (Absolvent)	35 – 40 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	38 – 61 T

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (bis 3 Jahre)	39 – 68 T
-------------------------------------------	-----------

### Passive Bauelemente

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	33 – 38 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	35 – 47 T

#### Außendienst:

Vertriebsingenieur (bis 3 Jahre Erfahrung)	47 – 58 T
--------------------------------------------	-----------

### Elektromechanische Bauelemente

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	33 – 37 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	37 – 46 T

#### Außendienst:

Vertriebsingenieur (bis 3 Jahre Erfahrung)	46 – 55 T
--------------------------------------------	-----------

### Automatisierungstechnik

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	32 – 38 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	39 – 55 T

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (bis 3 Jahre)	41 – 57 T
-------------------------------------------	-----------

### Computerperipherie

#### Innendienst:

Produktmarketing Ingenieur (bis 3 Jahre)	42 – 60 T
------------------------------------------	-----------

#### Außendienst:

Vertrieb (bis drei Jahre Erfahrung)	40 – 51 T
-------------------------------------	-----------

### Mikroprozessor-Systeme

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	35 – 40 T
Bis drei Jahre Erfahrung:	37 – 60 T

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (Absolvent)	35 – 40 T
Bis drei Jahre Produkterfahrung:	41 – 62 T

### Distribution

#### Innendienst:

Produktmarketing (bis 3 Jahre Erfahrung)	39 – 54 T
Über drei Jahre	60 – 74 T

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (bis 3 Jahre)	43 – 55 T
Mehr als drei Jahre Produkterfahrung:	52 – 75 T

### Netzwerke

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (bis 3 Jahre)	40 – 57 T
-------------------------------------	-----------

#### Außendienst:

Netzwerktechniker:	39 – 53 T
System Ingenieur/Consultant (bis 3 Jahre)	48 – 63 T

### EDA

#### Innendienst:

Produkt Marketing Ingenieur (bis 3 Jahre)	41 – 69 T
-------------------------------------------	-----------

#### Außendienst:

Field Application Ingenieur (Absolvent)	37 – 41 T
Bis drei Jahre Produkterfahrung:	45 – 70 T

### Messtechnik

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	36 – 40 T
Bis drei Jahre Erfahrung	43 – 52 T

#### Außendienst:

Vertriebsingenieur (bis 3 Jahre)	51 – 64 T
----------------------------------	-----------

### Funknachrichtentechnik

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	35 – 39 T
Bis drei Jahre Erfahrung	45 – 66 T

#### Außendienst:

Vertriebsbeauftragter (bis 3 Jahre)	40 – 68 T
-------------------------------------	-----------

### Halbleiter-Equipment

#### Innendienst:

Entwicklungsingenieur (Absolvent)	38 – 40 T
Bis drei Jahre Erfahrung	52 – 57 T

#### Außendienst:

Vertriebsingenieur (bis 3 Jahre)	60 – 74 T
----------------------------------	-----------

## High-Tech am innovativsten

### Kosten sind die größte Hürde

Personalarbeit per Internet steckt noch in den Kinderschuhen, obwohl die Technologie fortschreitet. Der Grund: Kein Geld. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Cap Gemini Ernst & Young und dem Fachbereich Medienwirtschaft der Fachhochschule Wiesbaden, an der sich 83 große deutsche Unternehmen beteiligten.

Von der Einführung einer Portallösung versprechen sich 68 Prozent der Unternehmen Kosteneinsparungen. Personalisierte Informationssysteme folgen mit 53 Prozent an zweiter Stelle auf der Wunschliste, gefolgt von einem Wissensmanagement-System mit 43 Prozent. Doch scheuen viele die Kosten. Dabei wissen die Firmen die Vorteile einer solchen Lösung durchaus zu schätzen: 45 Prozent erwarten eine steigende Produktivität ihrer Mitarbeiter. Immerhin noch ein Viertel verspricht sich einen einheitlicheren Wissensstand. Allerdings zweifeln viele Verantwortliche (46 Prozent) an der Akzeptanz der Mitarbeiter. 37 Prozent der Firmenvertreter glauben, mehr als die Hälfte ihrer Angestellten sei an der Arbeit mit dem Intranet zwar interessiert, aber nicht ausreichend qualifiziert. (cw) ■