

Gehaltsreport 2001

Trend zur erfolgsabhängigen Bezahlung

Die Gehälter in der Elektronikindustrie sind im Jahr 2000 um durchschnittlich 4,8 Prozent geklettert, aber auch Spitzen-Anstiege um bis zu 20 Prozent waren keine Seltenheit. Aktienoptionsprogramme werden immer beliebter, trotz Flaute an der Börse.

Der Arbeitsmarkt in der Elektronikindustrie bleibt angespannt, eine Trendwende ist nicht in Sicht. »Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern. Das Gehalt muss stimmen, sonst erliegt Ihr Mitarbeiter mit zwei



D.A. Graf von Reischach, President und CEO von Interconsult: »Der Trend geht immer mehr in Richtung erfolgsabhängige Bezahlung.«

bis drei Jahren Berufserfahrung einem der zehn Angebote, die er pro Finger erhält«, illustriert Graf von Reischach, geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung Interconsult. Besonders krass ist der Mangel an Applikationsingenieuren im Bereich Mixed-Signal- und Analog-Design.

Aktienoptionsprogramme sind für Graf von Reischach ein probates Mittel, um den knappen und begehrten Nachwuchs an die Firma zu binden. »Auch psychologisch, denn dadurch werden sie Mitinhaber der Firma und haben am Erfolg teil.« Die Programme laufen im Schnitt fünf Jahre, wer früher den Verlockungen des Marktes erliegt, lässt die restlichen Optionen verfallen, nämlich ein Fünftel pro Jahr. Die Optionen sind ein Zuckerl, um die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg zu be-

teiligen, dass das Fixgehalt nebst erfolgsabhängigem Bonus aber auch stimmen muss, versteht sich von selbst. »Die Garantie eines ordentlichen Gehaltes muss sein!«

Dabei geht der Trend immer mehr zur erfolgsabhängigen Bezahlung. Der Angestellte soll nachvollziehen können, dass gute Arbeit sich in barer Münze auszahlt. Bei Geschäftsführern variiert der erfolgsabhängige Gehaltsbestandteil je nach Produkt und Markt zwischen knapp 27 Prozent und gut 34 Prozent – Tendenz weiter steigend. Eine Absage erteilt Graf von Reischach dagegen Programmen, die Boni abhängig vom Erfolg des gesamten Unternehmens auszahlen. »Was kann ich dafür, wenn in Amerika schlecht gearbeitet wurde und deswegen der Gewinn der gesamten Firma runtergeht?«, erklärt er.

Unterschiede in der Gehaltsstruktur gibt es auch in regionaler Hinsicht. Nachwievor ist eine Messung in den neuen Bundesländern nicht möglich, weil,

so die Auskunft von Interconsult, »keine gesicherten Vergleichsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.« Die Bandbreiten der gezahlten Einkommen schwanken unverändert stark. Während erfolgreiche Firmen teilweise Löhne auf West-Niveau zahlen, liegen die Gehälter beispielsweise in Frankfurt a. d. Oder bis zu 30 Prozent darunter.

Aber auch in den alten Bundesländern wird unterschiedlich verdient. Zu den Top-Städten bezüglich des Einkommens gehört zum Beispiel München. Die Gründe dafür liegen zum einen an der Konkurrenzsituation, dem Kampf der vielen hier angesiedelten Unternehmen um die knappen Arbeitskräfte, zum anderen muss aber auch den hohen Mietpreisen und Lebens-

haltungskosten Genüge getan werden.

Freiwillige Sozialleistungen liegen derzeit in der High-Tech-Industrie auf dem Prüfstand. Oft sei nämlich der Verwaltungsaufwand für manche Zahlungen unverhältnismäßig hoch und stehe damit nicht im Verhältnis zum Nutzen. Graf von Reischach ist darüber nicht erzürnt: »Es ist nicht wirklich erheblich, ob ein Arbeitnehmer nun 52 Mark vermögenswirksame Leistungen erhält oder nicht, deswegen wird er weder zufriedener noch unzufriedener.« Wesentlich wichtiger sei dagegen, dass der Mitarbeiter nachvollziehen könne, inwieweit sich sein Einsatz sowohl für ihn persönlich als auch für das Unternehmen auszahle. (cw) □

Gehaltsvergleich in der High-Tech-Industrie

Die Firma Interconsult erstellt jährlich einen Gehaltsreport für die Elektronik-Industrie. Die Teilnehmer an diesem Vergleich sind 138 nationale und internationale Hersteller, unter anderem aus den Bereichen aktive, passive und elektromechanische Bauelemente, ASICs, Mikroprozessor-Syste-

me, IT, Computerperipherie, EDA oder Automatisierungstechnik. Der neueste Bericht wurde im Frühjahr dieses Jahres erstellt. Er kann unter der Fax-Nummer (07042) 7060 oder per E-Mail [interconsult.zentrale@interconsult.de](mailto:zentrale@interconsult.de) bestellt werden und kostet 46,95 Mark. (cw)

Initiative »Arbeitsmarkt Internet«

Jobvermittlung übers Internet ist trendy

»In fünf Jahren werden rund die Hälfte aller qualifizierten Stellen in der deutschen Wirtschaft über das Internet besetzt werden«, schätzt Harald A. Summa, Geschäftsführer des Verbandes der deutschen Internet-Wirtschaft, eco Electronic Commerce Forum e.V. in Köln. Heute liegt die Online-Quote nach Verbandsrecherchen bei 5 Prozent.

Nicht alle Berufsgruppen sind übers Internet gleich gut vermittelbar: Computerspezialisten,

Vertriebs- und Marketingprofis haben sehr große Chancen und kalkulieren sie auch dementsprechend hoch ein. So glauben 60 Prozent aller IT-Experten an eine erfolgreiche Online-Bewerbung.

Schlechte Chancen für ihre Online-Stellensuche sehen derzeit noch Verwaltungsfachleute (5 Prozent) und Personalarbeiter (3 Prozent). Mit ein Grund hierfür ist auch die mangelnde Sicherheit im Netz. »Viele Stel-

lensuchende trauen sich noch nicht, ihren Lebenslauf ins Internet zu stellen, weil sie Angst haben, dass die Anonymität verloren geht«, erklärt Summa. Im Rahmen der Initiative »Arbeitsmarkt Internet« sollen verbindliche Regelungen für den Datenschutz und die Wahrung der Privatsphäre für Bewerber erarbeitet werden und Richtlinien für die Arbeitgeber, die online auf die Suche nach qualifizierten Bewerbern gehen. (bb) □