



Gehaltsanalyse

Ergebnisbericht

1. Vorwort

Vorab möchten wir Sie darauf hinweisen, dass die angegebenen Werte lediglich als Orientierungshilfe dienen sollen und Abweichungen aufgrund der im Anhang genannten gehaltsrelevanten Faktoren möglich sind.

Einige Unternehmen zahlen während der Probezeit ein geringeres Gehalt und führen i.d.R. anschließend eine Gehaltsverhandlung. Unten genannte Gehaltsangaben beziehen sich auf das Gehalt nach der Probezeit.

Bitte beachten Sie, dass unsere Frage nach Ihrem Wunschgehalt für uns nur einen statistischen Wert hat.

Die Gehaltsangaben betreffen das Jahresgesamteinkommen* und beinhalten alle Bestandteile des Einkommens.

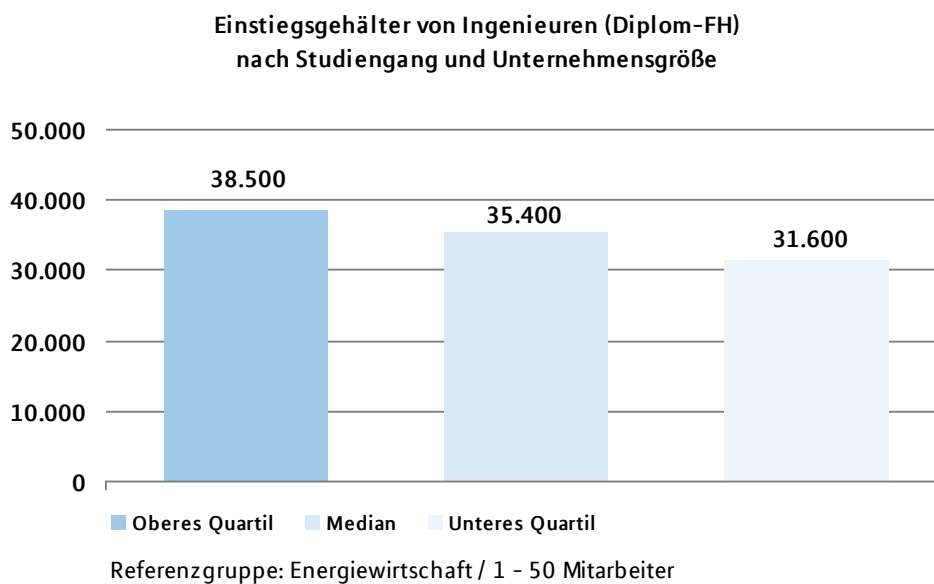
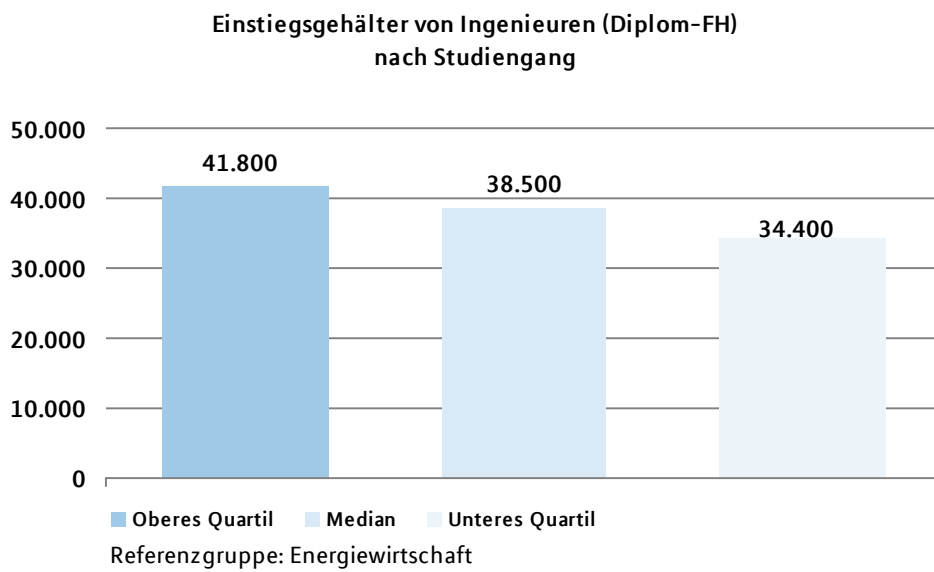
Da das Einstiegsgehalt u. a. davon abhängt, wie genau das Profil der/des Bewerberin/Bewerbers auf die Stelle passt, welche Qualifikationen die Stelle voraussetzt, in welchem Tätigkeitsbereich man arbeiten wird (im Vertrieb verdient man z. B. mehr als im Controlling) und davon wie gut der persönliche Auftritt und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der/des Bewerberin/Bewerbers ist, können wir über die Einstiegsgehälter bei den gewünschten Unternehmen keine absoluten Gehaltsangaben angeben, sondern Ihnen nur eine Gehaltsspanne empfehlen. Sie sollten sich dann anhand unserer Empfehlungen für eine Gehaltsspanne entscheiden, die nicht größer als 3.000€ sein sollte.

Da Sie keine Wunschunternehmen genannt haben, können wir keine konkreten Angaben über die Einstiegsgehälter bei bestimmten Unternehmen liefern.

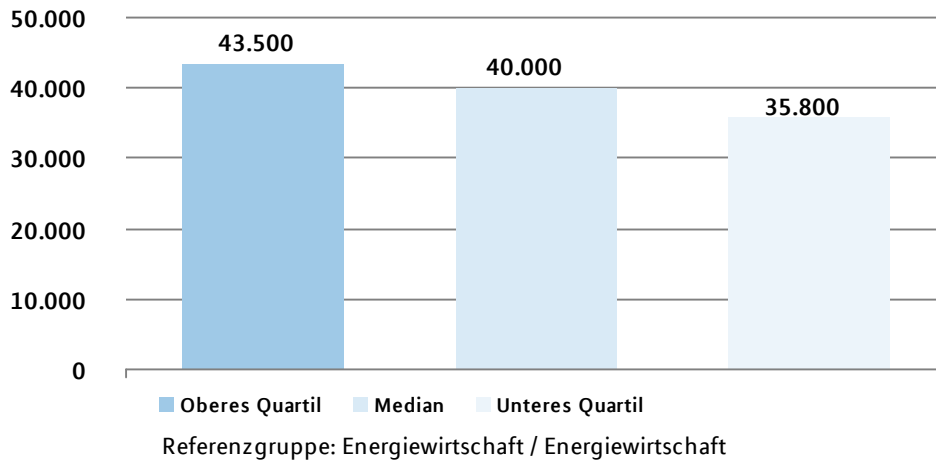
Die fachspezifischen Begriffe werden im Anhang erläutert.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Stellensuche, Ihrer Gehaltsverhandlung und auf Ihrem Karriereweg!

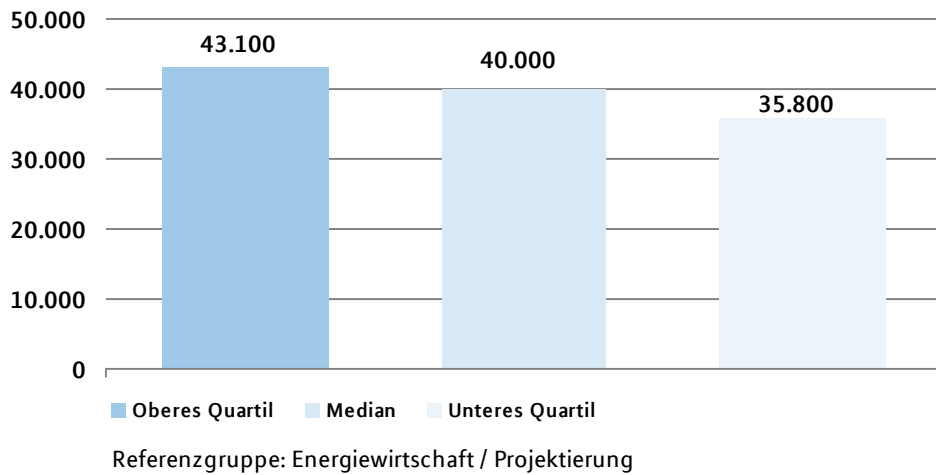
2. Die Gehaltsanalyse



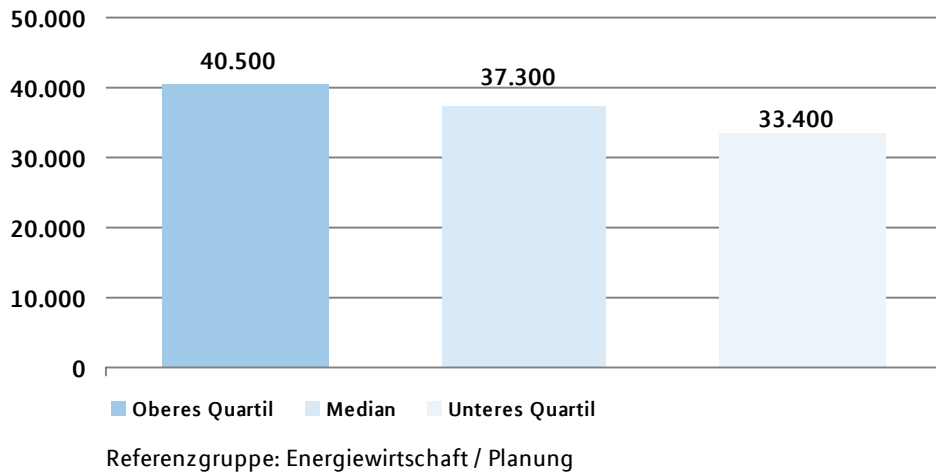
**Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH)
nach Studiengang und Branche**



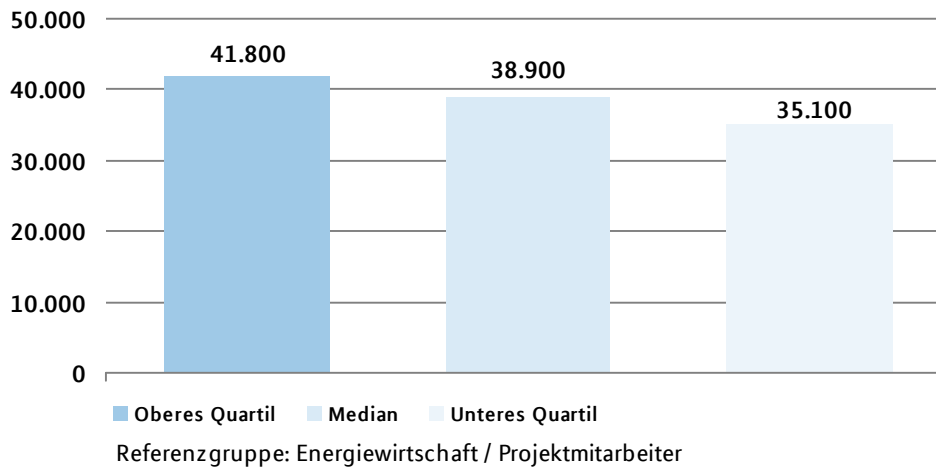
**Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH)
nach Studiengang und Tätigkeitsbereich**



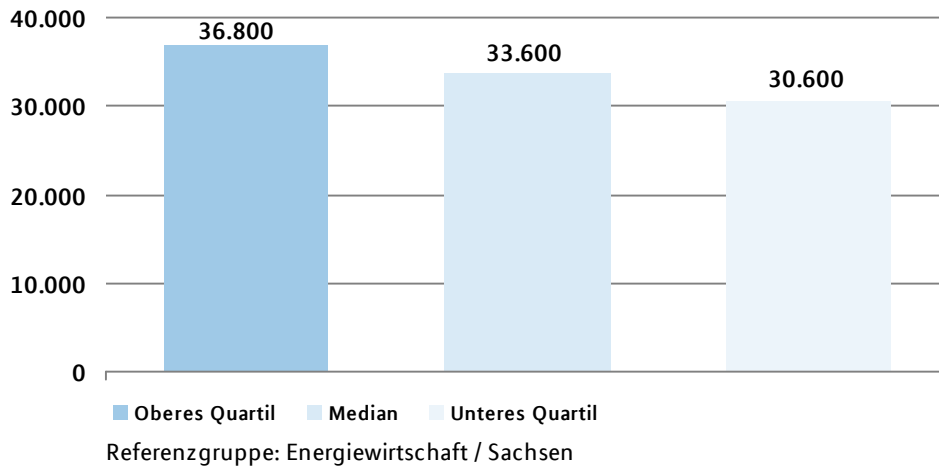
Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH) nach Studiengang und Tätigkeitsbereich



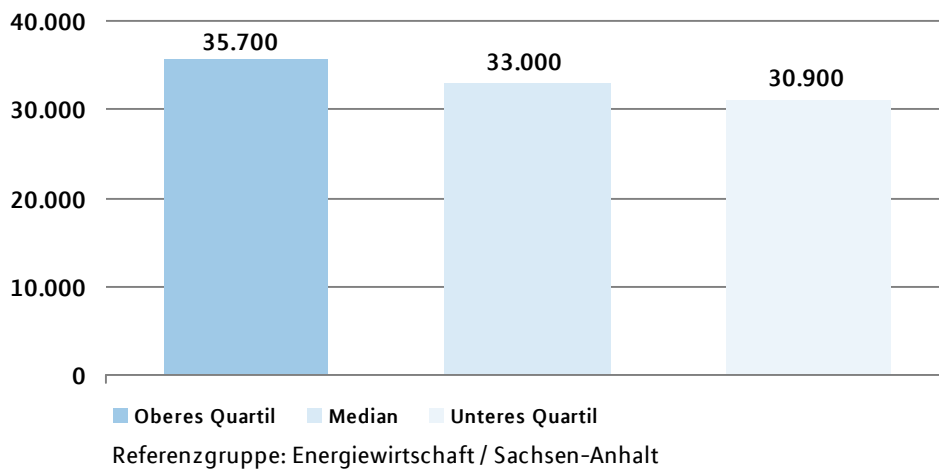
Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH) nach Studiengang und Position



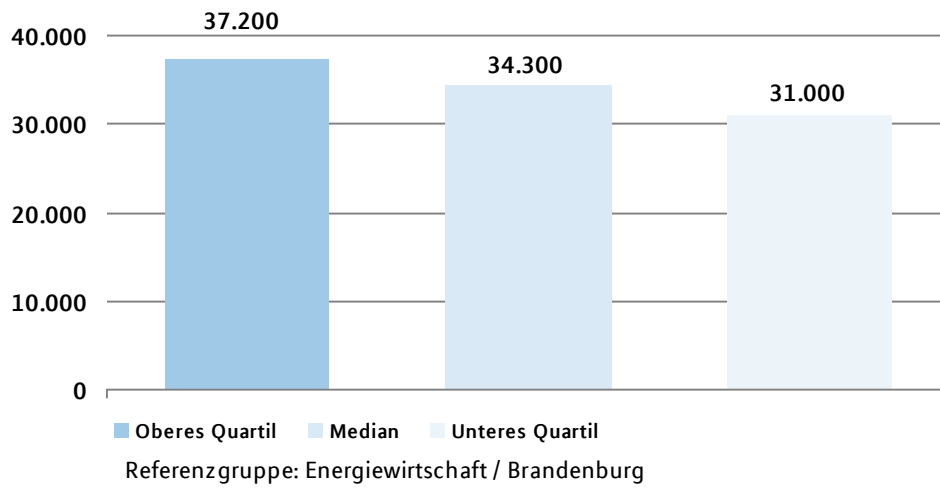
**Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH)
nach Studiengang und Standort**



**Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH)
nach Studiengang und Standort**



Einstiegsgehälter von Ingenieuren (Diplom-FH) nach Studiengang und Standort



Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie auf unsere Bitte (siehe Rückantwort und Empfehlung unten) eingehen.

3. Die Qualifikationsanalyse

Die Fachverantwortlichen in Produktion und Entwicklung wie auch die Geschäftsführung setzen bei der Gewichtung verschiedener Kompetenzen im Beruf eindeutig das **Fachwissen an die erste Stelle**, so das Ergebnis einer Untersuchung des TÜV Rheinland. Daneben sind auch die nichttechnischen Kompetenzen für das Berufsleben wichtig und können gerade bei der Karriereplanung zur Differenzierung dienen.

Was die Gewichtung anbelangt, sind die **methodischen und sprachlichen Kompetenzen** vor den sozialen Fähigkeiten einzuordnen. Sprachliche und methodische Kenntnisse stellen dem Akademiker wichtige Werkzeuge und Techniken zur Verfügung. Beide helfen im beruflichen Alltag, die anstehenden Aufgaben effizienter zu lösen. Diese Kompetenzen verlieren im ganzen Berufsleben nie an Bedeutung.

Die Sprachkenntnisse sollten aber nicht nur theoretisch erworben werden, sondern auch praktisch im Ausland.

Zusätzlich sollten sich Akademiker sowohl die Grundlagen der **Betriebswirtschaft** als auch des **juristischen Denkens** aneignen. Denn in der Praxis werden Akademiker in zunehmendem Maße mit Wirtschaftlichkeitsanforderungen, Vertragsangelegenheiten und Aspekten der Produkthaftung konfrontiert.

Soziale Kompetenzen sind aufgrund der sich ändernden Arbeitsorganisation zunehmend hilfreich: Die Arbeit in wechselnden Projektteams erfordert ein hohes Maß an **Teamfähigkeit**. Die im Berufsalltag benötigten fachlichen und nichttechnischen Kompetenzen sind nicht für alle Akademiker gleich, sondern unterscheiden sich mitunter stark durch das jeweilige Tätigkeitsfeld, den Erfahrungsgrad, durch die jeweilige Branche und den Unternehmenstyp.

Das Aufgabenspektrum der Akademiker verändert sich. Gleichzeitig wandeln sich Arbeits- und Organisationsmuster in Unternehmen. Statt in funktional abgegrenzten Betriebseinheiten arbeiten Akademiker immer öfter in **interdisziplinären Teams** abteilungs- und fachübergreifend an einem Projekt zusammen. Als Folge wird die berufliche Entwicklung zunehmend durch eine Vergrößerung des Verantwortungsbereichs in Projekten bei gleichzeitig höherer Entscheidungskompetenz bestimmt.

Teamkompetenzen wie Fähigkeiten bzgl. der **Präsentation, Motivation und Mediation** gewinnen an Bedeutung. Auch kaufmännische Fragestellungen sowie ein ausgeprägtes Bewusstsein für Termine, Kosten und Qualität spielen in der beruflichen Praxis der Akademiker eine immer größere Rolle.

Die verstärkte Kundenorientierung erfordert nicht nur die Entwicklung individuell angepasster Hightech-Produkte, sondern verlangt auch deren hohe Verfügbarkeit und Qualität sowie – falls erforderlich – Low-Cost-Angebote.

Unternehmen legen immer mehr Wert auf die „öffentliche Meinung“, die damit quasi die Bedeutung eines „Kunden“ bekommt. Deshalb sind Akademiker gefragt, welche in der Lage sind, die öffentliche Diskussion mitzugestalten.

Die beruflichen Einsatzbereiche und die damit verbundenen Anforderungen an Akademiker haben sich erheblich vergrößert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder alles können muss, sondern jeder die Chance nutzen kann, die ihm seine persönlichen Stärken im Beruf eröffnen.

Auch **Führungsaufgaben** werden von Akademikern wahrgenommen, beispielsweise als Manager im Unternehmen oder in herausragenden Positionen in der Wirtschaft. Zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen müssen Akademiker hierfür über ein hohes Maß an Überzeugungskraft, Führungsqualifikationen und ein breites Wissen bezüglich der Technik verfügen sowie Verantwortung für den Technik- und Personaleinsatz übernehmen.

Nichtfachliche Kompetenzen im Überblick	
Methodenkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Lernen • Analysieren • Gestalten • Planen • Entscheiden • Verändern • Organisieren 	Sprachkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Englisch fließend in Wort und Schrift • Weitere Sprachen fließend oder weiterentwickelte Kenntnisse
Unternehmerische Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Motivieren • Durchsetzen • Strategisches Denken • Orientierung am Kunden • Orientierung am Ergebnis • Coaching • Mentoring 	Sozialkompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Im Team zusammenarbeiten • Sich anpassen • Kommunizieren • Initiative ergreifen • Im Netzwerk arbeiten • Verständnis zeigen • Interkulturelle Kompetenz

4. Tipps zur Gehaltsverhandlung

Die Höhe des Gehaltes ist seitens der Unternehmen Ausdruck der Wert-Schätzung eines Bewerbers.

Grundregel: Niemals unvorbereitet in die Gehaltsverhandlung gehen!

Folgende Punkte sollten Sie bei Ihren Gehaltsverhandlungen berücksichtigen:

- Sich gründlich über den potenziellen Arbeitgeber, wie z.B. Umsatz der letzten Jahre, Anzahl der Mitarbeiter, Geschäftsfelder, Wettbewerber usw. informieren
 - Konkrete Gehaltsforderungen stellen und die Gehaltsvorstellungen anhand der eigenen Vorzüge aus Sicht des Unternehmens und des Gegenübers begründen.
 - Verhandeln sollte man grundsätzlich nicht über ein Monatsgehalt, sondern über ein Jahresgehalt.
 - Die Spanne zwischen dem Minimal- und Maximalziel sollte beim Berufseinsteiger nicht größer als 3.000 EUR sein.
 - Laut und deutlich die Gehaltsvorstellung nennen und dabei direkten Blickkontakt halten.
 - Auf keinen Fall persönliche Umstände (Wohnungswechsel, familiäre Situation, Lebensstil usw.) bei der Gehaltsforderung ins Spiel bringen.
 - Konsequenter über das Gehalt zu verhandeln, heißt nicht beim potenziellen Arbeitgeber den Eindruck entstehen zu lassen, der Bewerber interessiert sich ausschließlich für Geld.
 - Vergleich mit Gehaltsgefügen in anderen Unternehmen ist nicht angebracht.
 - Niemals den Eindruck von "Parallelverhandlungen" mit anderen Arbeitgebern erwecken.
 - Will der zukünftige Arbeitgeber spontan nur auf das Mindestgehalt eingehen, ist es durchaus legitim, nachzufragen, warum es nicht mehr sein kann.
 - Eine Gehaltsverhandlung kann zu einem Stressinterview geraten. Ruhig und klar bleiben und damit zur einer positiven Gesprächsatmosphäre beitragen.
 - Die weichen Gehaltskomponenten und zukünftige Anpassungen auch mit einbeziehen.
 - Flexibilität ist ein weiterer Bonus, der einen an das Ziel "Wunschgehalt" bringen kann. Ein Teil des Gehaltes könnte zum Beispiel durch einen Firmenwagen ersetzt werden.
-

Anhang

Begriffserklärungen:

- Median: 50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als der angegebene Medianwert. Die Angabe liegt also genau in der Mitte aller Angaben und darf mit „Durchschnitt“ nicht verwechselt werden.
 - Oberes Quartil: 25 % verdienen mehr und 75 % verdienen weniger.
 - Unteres Quartil: 75 % verdienen mehr und 25 % verdienen weniger.
 - Oberes Dezil: 10% verdienen mehr und 90% verdienen weniger.
 - Unteres Dezil: 90% verdienen mehr und 10% verdienen weniger.
 - Durchschnitt: der arithmetische Mittelwert.
 - Grundgehalt: enthält alle Monatsgehälter inkl. Eventuell gezahlter Weihnachts- und Urlaubsgehälter
 - Gesamteinkommen: umfassen sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers sowie den geldwerten Vorteil von Nebenleistungen wie Firmenwagen, Rabatten und auch Altersvorsorgezahlungen)
-

Gehaltsrelevante Faktoren:

- Persönliche Faktoren (z. B. Alter, Geschlecht)
 - Ausbildung
 - Berufserfahrung
 - Studiengang/Abschluss
 - Branche
 - Tätigkeitsbereich/Aufgabengebiet
 - Region/Standort
 - Tarif
 - Größe des Unternehmens
 - Auftrags- und Wirtschaftslage
 - Bedeutung der angestrebten Position im Unternehmen
 - Arbeitsmarktsituation
 - Personal-, Budget-, Fach- und Umsatzverantwortung
 - Verhandlungsgeschick
-

Rückantwort

Einstiegsgehalt

MLP Finanzdienstleistungen AG
Hochschulmanagement
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
karriere-check@mlp.de
Fax +49 (0) 6222 • 308 • 1221

Sehr geehrte Kundin/Interessentin, sehr geehrter Kunde/Interessent,

um die Aktualität unserer Gehaltsdatenbank zu gewährleisten, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns daher das Ergebnis Ihrer Gehaltsverhandlung mitteilen würden.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team vom MLP-Hochschulmanagement

Alter/Geschlecht	25	w <input type="checkbox"/>	m <input checked="" type="checkbox"/>
Hochschulart	FH		
Hochschulname	HTWK		
Hochschulort	Leipzig		
Studiengang	Energietechnik		
Akademischer Abschluss	Diplom		
Doppelstudium	ja <input type="checkbox"/>	nein <input checked="" type="checkbox"/>	
Name des Unternehmens			
Gesellschaftsform			
Branche			
Anzahl der Beschäftigten	in Deutschland	am Standort	
Beschäftigungsort	Stadt	PLZ	
Position			
Tätigkeitsbereich			
Jahresgesamtvergütung (inklusive alle Bestandteile des Einkommens wie z. B. UG., WG., Prämie, Firmenwagen Zusatzleistungen etc.)	vor der Probezeit		nach der Probezeit
Einstellungsdatum			

Weiterempfehlung

Gehaltsanalyse

MLP Finanzdienstleistungen AG
Hochschulmanagement
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
karriere-check@mlp.de
Fax +49 (0) 6222 • 308 • 1221

Sehr geehrte Kundin/Interessentin, sehr geehrter Kunde/Interessent,

wenn Sie mit der Qualität unserer Gehaltsanalyse zufrieden sind, würden wir uns über eine Weiterempfehlung sehr freuen. Dazu möchten wir Sie bitten, folgende Angaben zu machen.

Bitte beachten Sie, dass wir Gehaltsanalysen auch für berufserfahrene Akademiker durchführen.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team vom MLP-Hochschulmanagement

MLP-Beraterin/Berater	Vorname: Yvette	Name: Happke
Geschäftstellennr.	323	

Ich empfehle folgende Person weiter:		
Anrede	Frau: <input type="checkbox"/>	Herr: <input type="checkbox"/>
Name, Vorname		
Strasse, PLZ, Ort		
Gehaltsanalyse für Berufseinsteiger	<input type="checkbox"/>	
Gehaltsanalyse für Berufserfahrene	<input type="checkbox"/>	
Empfohlen von:		
Anrede	Frau: <input type="checkbox"/>	Herr: <input type="checkbox"/>
Name, Vorname		