

# Entgeltsysteme und Incentives im Handwerk

Eine empirische Analyse zu deren Verbreitung und  
Wirkung im Kontext der Fachkräftesicherung

## Ergebnispräsentation

Autoren:  
Dr. Andrea Greilinger & Stefan Linnenbank

München, den 11.09.2024

Eine Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts  
im Auftrag der Handwerkskammer  
Niederbayern-Oberpfalz

# Vorbemerkungen

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Ludwig-Fröhler-Institut (2024)**



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



sowie die  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer

# Inhaltsverzeichnis

- 1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung**
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung und Kernbotschaften

## Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

Das Handwerk in Deutschland steht vor **enormen Herausforderungen**. Neben politisch gewollten Veränderungen wie der Energiewende, schneller werdendem technologischen Fortschritt und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz bereitet das Ausscheiden der sogenannten “Babyboomer-Generation” aus dem Arbeitsmarkt insbesondere dem Handwerk ein massives Problem: Den **Fach- und Arbeitskräftemangel** (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2022).

Dabei haben Handwerksbetriebe große Schwierigkeiten, Auszubildende, Gesellen oder Meister für ihre Unternehmen zu gewinnen oder zu halten. Ein Grund für das negative Image des Handwerks in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ist die allgemeine Wahrnehmung als „anstrengend[e], eintönig[e] und schlecht bezahlt[e][...]“ Tätigkeit (Wobser, 2023). Vor allem mit Blick auf die **Entlohnung hat sich gegenüber dem Handwerk ein „negatives Image“** verfestigt (vgl. z. B. Greilinger, 2023; Mischler & Ulrich 2018; Haverkamp & Frederiksen, 2018). Gleichzeitig gewinnt eine hohe Vergütung als Attraktivitäts- und Differenzierungsmerkmal von Arbeitgebern für Mitarbeitende oder Jobsuchende an Bedeutung (vgl. z. B. Barthel, 2018; Greilinger, 2023; Greilinger & Zwick, 2022; Owen et al., 2020).

Vor diesem Hintergrund ist umso kritischer, dass es bis dato **keine umfassenden Daten zum Entlohnungsniveau im Handwerk** gibt. Ist das gesellschaftliche Bild zu den Beschäftigungsbedingungen im Handwerk gerechtfertigt oder die tatsächliche Vergütungssituation besser als angenommen? Diese Frage kann nur durch eine **Analyse der aktuellen Vergütungssituation** beantwortet werden. Das Ziel der vorliegenden Studie ist, diese Forschungslücke für das **ostbayerische Handwerk** (Handwerksbetriebe aus dem Kammerbezirk der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz) zu schließen.

## Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

Die vorliegende Studie deckt folgende **Forschungsfragen** ab:

- (1) Wie ist der „State of the Art“ der **Vergütungsmodelle** im ostbayerischen Handwerk?
- (2) Wie ist der „State of the Art“ der **Vergütungshöhe** im ostbayerischen Handwerk?
- (3) Welche **zusätzlichen Entgeltbestandteile** gibt es im ostbayerischen Handwerk und welche Rolle spielen **nicht-monetäre Incentives** für die Mitarbeitergewinnung und -bindung?

Folgende **Vergütungsmodelle** wurden in die Datenerhebung einbezogen:

- (1) **fixes** Vergütungsmodell (z. B. festes Monatsgehalt)
- (2) **variables** Vergütungsmodell basierend auf erbrachten Arbeitsstunden (z. B. Lohn nach variablen Stunden je Monat)
- (3) **kombiniertes** Vergütungsmodell mit Grundentgelt und individueller oder gruppenbasierter Leistungszulage (z. B. Prämien, Boni, Provisionen)

In der Studie wurden Daten für folgende **Mitarbeitergruppen** erhoben:

- (1) **handwerkliche Auszubildende**
- (2) **Gesellen**
- (3) **Meister**
- (4) **kaufmännische Angestellte** (ohne Leitungsposition oder Führungsverantwortung)

Für die Analysen wird nach **Gewerbezweigen und -gruppen** unterschieden.



## Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

### Begriffsklärung:

#### **Betriebliche Anreizsysteme und Motivationskonzepte sind eng verbunden**

Nach Schierenbeck & Wöhe (2016) sind **monetäre** und **nicht-monetäre Anreize** Elemente eines Anreizsystems (Beispiele: Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung, allgemeine Arbeitsbedingungen, Mitsprache- und Mitgestaltungsrechte, Betriebsklima, usw.).

#### **Inhaltlicher Schwerpunkt dieser Studie: monetäre Anreize**

... monetäre Anreize in Form von **Entgeltsystemen** und **Vergütungshöhen**

... monetäre Anreize in Form von **Incentives** – nach **Definition dieser Studie** also in **Geldwert quantifizierbare zusätzliche Entgeltbestandteile**



# Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. **Methodik und deskriptive Statistik**
3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung und Kernbotschaften

## Methodik und deskriptive Statistik

### Rahmenbedingungen und Vorgehensweise:

---

**Format der Befragung:** Online Befragung  
(Kontaktierung per E-Mail, Umfragetool: Qualtrics)

**Region der Befragung:** Ostbayern (Regierungsbezirke Niederbayern und Oberpfalz)

**Adressaten der Befragung:** Handwerksbetriebsinhaber bzw. Geschäftsführer

**Zeitraum der Befragung:** 03.01.2024 – 28.01.2024

**Zahl der kontaktierten Betriebe:** 19.625

**Verwertbare Teilnahmen an der Umfrage:** 1.060 Betriebe, die zusammen über 2.100 Vergütungsdaten einspeisten

**Rücklaufquote (der verwertbaren Teilnahmen):** 5,4 %

**Median der Bearbeitungsdauer:** ca. 13 Minuten

---

Fußnoten:

<sup>1</sup>: Es konnten maximal zwei Gewerbegruppen (Nennung der umsatzstärksten Gewerbegruppen) angegeben werden.

<sup>2</sup>: Die an der Umfrage beteiligten Unternehmen beschäftigen durchschnittlich mehr Mitarbeitende als im ostbayerischen Handwerk sowie auf Bundesebene üblich. Dies ist darauf zurückzuführen, dass nur Unternehmen mit angestellten Mitarbeitenden an der Umfrage teilnehmen durften und somit Soloselbständige nicht Teil des Samples sind.

### Deskriptive Statistik zu den teilgenommenen Betrieben:

---

#### Verteilung der Betriebe auf die Gewerbegruppen<sup>1</sup>:

- Ausbaugewerbe: 40 %
- Bauhauptgewerbe: 21 %
- Gesundheitsgewerbe: 3 %
- Handwerke für den gewerblichen Bedarf: 16 %
- Handwerke für den privaten Bedarf: 12 %
- Kraftfahrzeuggewerbe: 12 %
- Lebensmittelgewerbe: 5 %

#### Verteilung der Betriebe auf die Umsatzklassen für das Geschäftsjahr 2023:

- weniger als 125.000 Euro: 9 %
- 125.000 - <250.000 Euro: 13 %
- 250.000 - <500.000 Euro: 20 %
- 500.000 - <2,5 Mio. Euro: 45 %
- 2,5 Mio - <5 Mio. Euro: 8 %
- 5 Mio. Euro und mehr: 5 %

**Durchschnittliche Mitarbeiterzahl je Betrieb:** 13,5<sup>2</sup> Beschäftigte

**Durchschnittsalter der Betriebe:** 36 Jahre

#### Die drei häufigsten Geschäftsmodellstrategien der Betriebe:

Hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Kundenbindung

#### Durchschnittliche Vakanzzeiten der Betriebe bei der Mitarbeitersuche:

- bei Gesellen: 7,7 Monate
- bei Meistern: 8,2 Monate

# Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
- 3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk**
4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung und Kernbotschaften

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vorbemerkungen und Hinweise

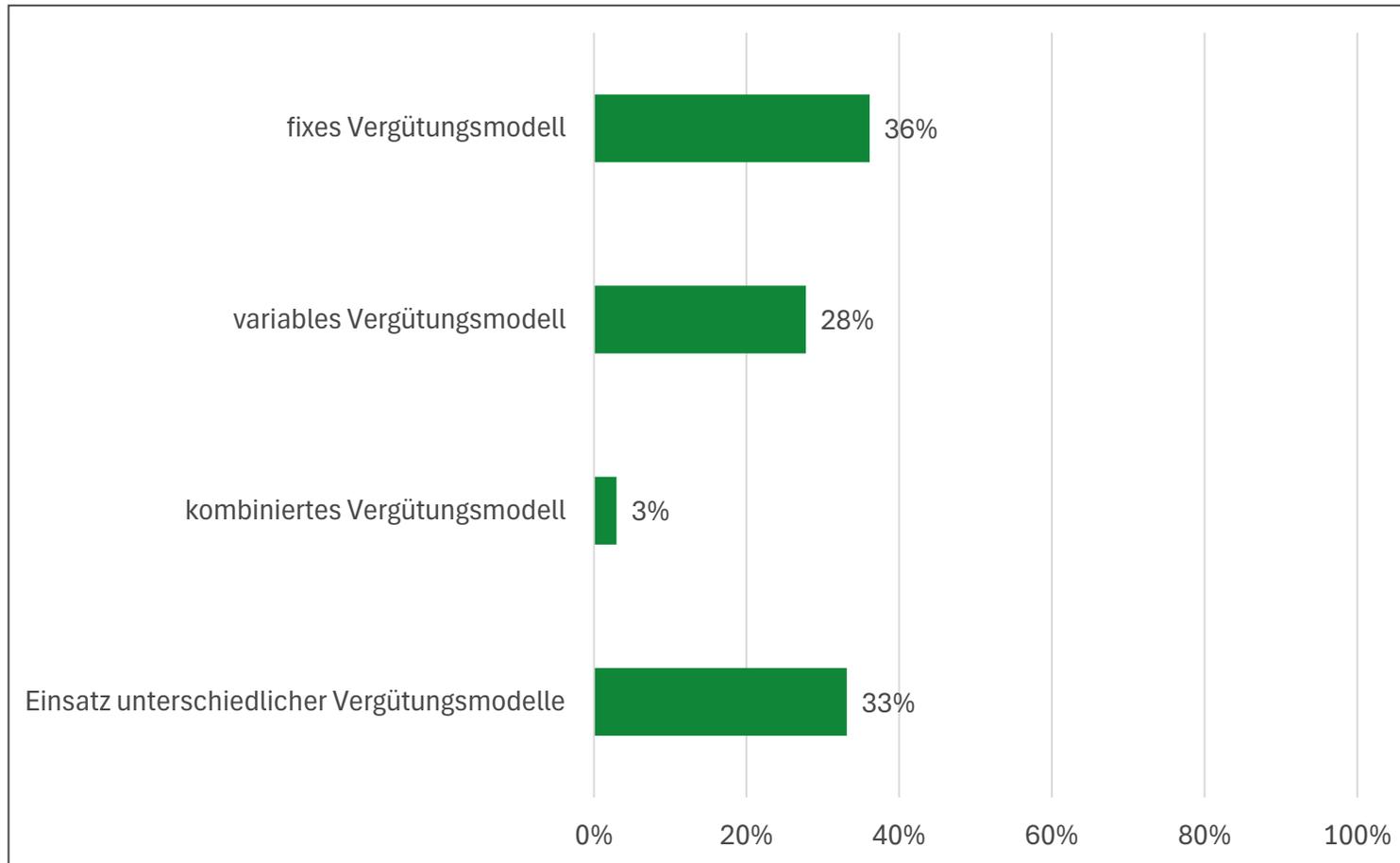
---

- Als **fixe Vergütung** wird im Rahmen dieser Umfrage ein festes Monatsgehalt verstanden.
- Als **variable Vergütung** wird eine Entlohnung auf Basis erbrachter Arbeitsstunden verstanden (z. B. Lohn nach variablen Stunden je Monat).
- Als **kombinierte Vergütung** wird ein Grundentgelt plus Leistungszulage verstanden.
- Wenn in einem Betrieb kein einheitliches Vergütungsmodell (z. B. alle Mitarbeitenden werden einheitlich fix vergütet) vorherrscht, sondern individuelle Modelle vereinbart sind, erfolgt eine Zuordnung dieses Betriebs in die Kategorie „Einsatz **unterschiedlicher Vergütungsmodelle**“.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle in der Praxis

N = 972, Angaben in %



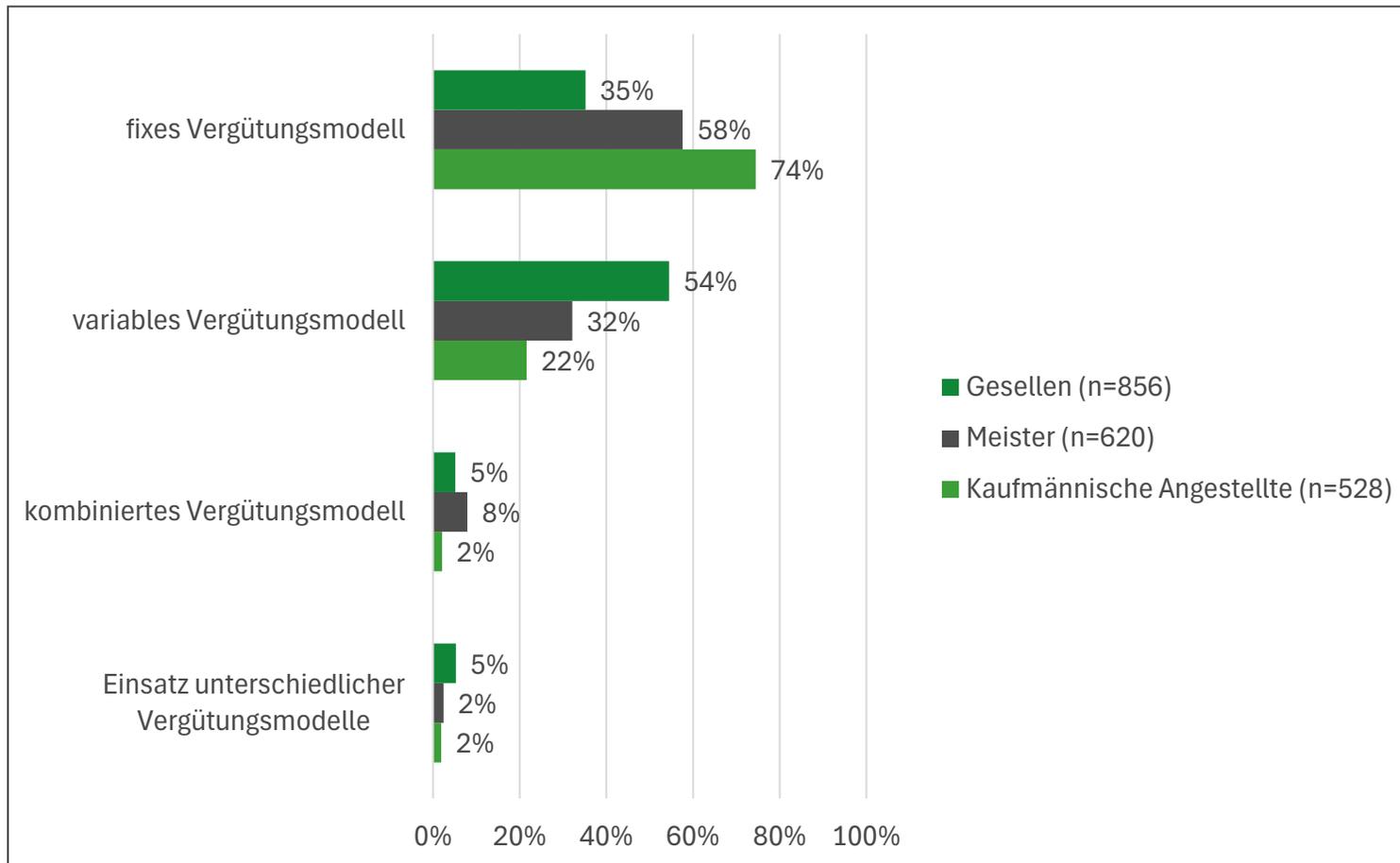
### Zentrale Erkenntnisse

- Das **dominierende Vergütungsmodell** im ostbayerischen Handwerk ist mit 36 % das fixe Vergütungsmodell, bei dem die Mitarbeitenden ein festes Monatsgehalt erhalten.
- Ein Drittel der Befragten setzen in ihren Betrieben **unterschiedliche Vergütungsmodelle** für ihre Beschäftigten ein.
- **Kombinierte Vergütungsmodelle**, die sich aus fixen und leistungsabhängigen Anteilen zusammensetzen, sind nur in 3 % der befragten Betriebe vorzufinden.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle nach Qualifikation der Mitarbeitenden

N = 972, Angaben in %



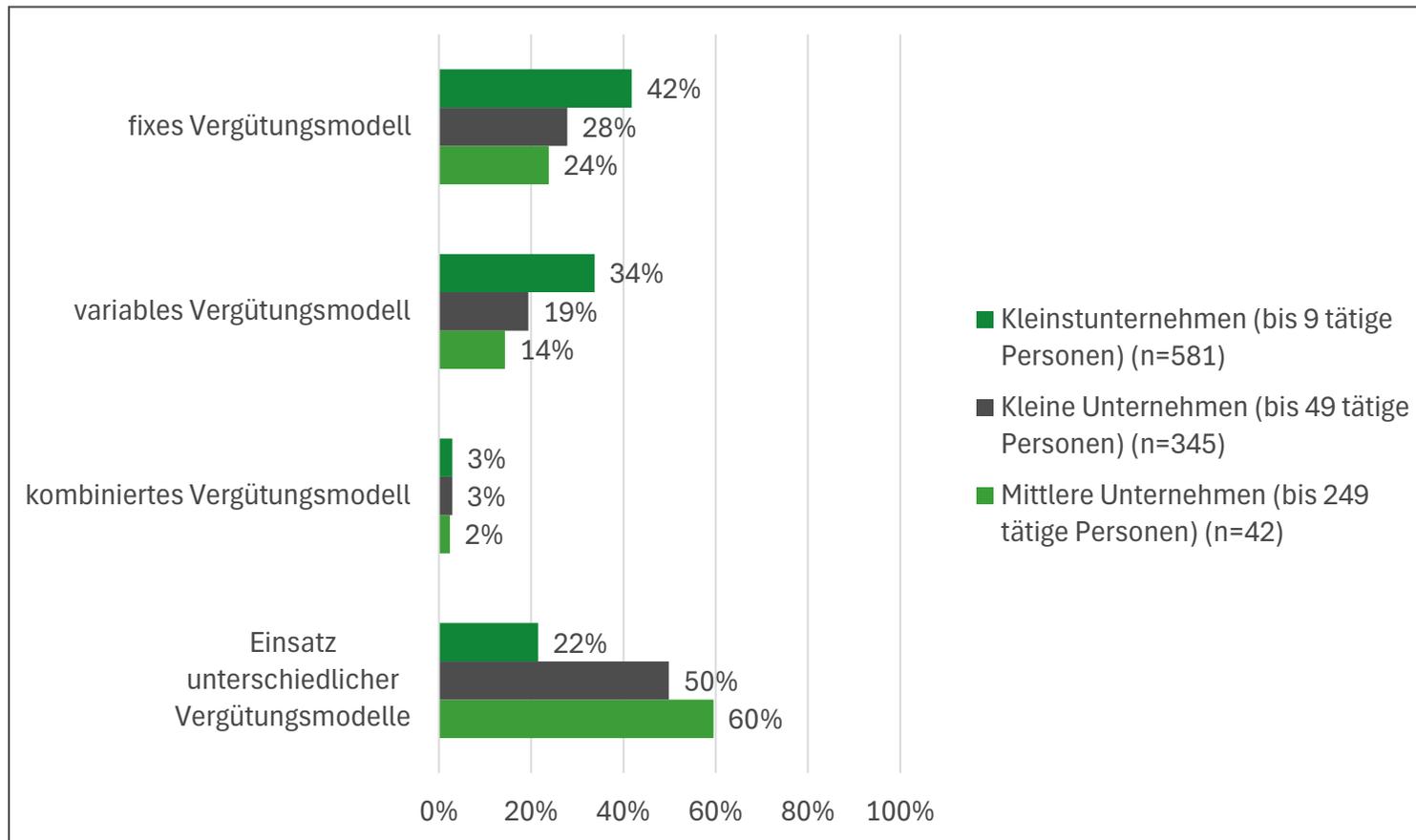
### Zentrale Erkenntnisse

- **Gesellen** werden am häufigsten (54 %) **variabel** vergütet, d. h. auf Basis ihrer erbrachten Stunden.
- **Meister** werden am häufigsten (58 %) **fix** entlohnt.
- Bei **kaufmännischen** Beschäftigten dominiert mit 74 % das **fixe** Entlohnungsmodell.
- Nur sehr wenige Betriebe wenden **für Mitarbeitende derselben Qualifikationsstufe unterschiedliche Vergütungsmodelle** an. Bei den Gesellen haben beispielsweise nur 5 % der Betriebe angegeben, verschiedene Vergütungspraktiken einzusetzen. Das deutet auf ein konsistentes und gerechtes Vorgehen hin.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle nach der Betriebsgröße<sup>1</sup>

N = 968, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

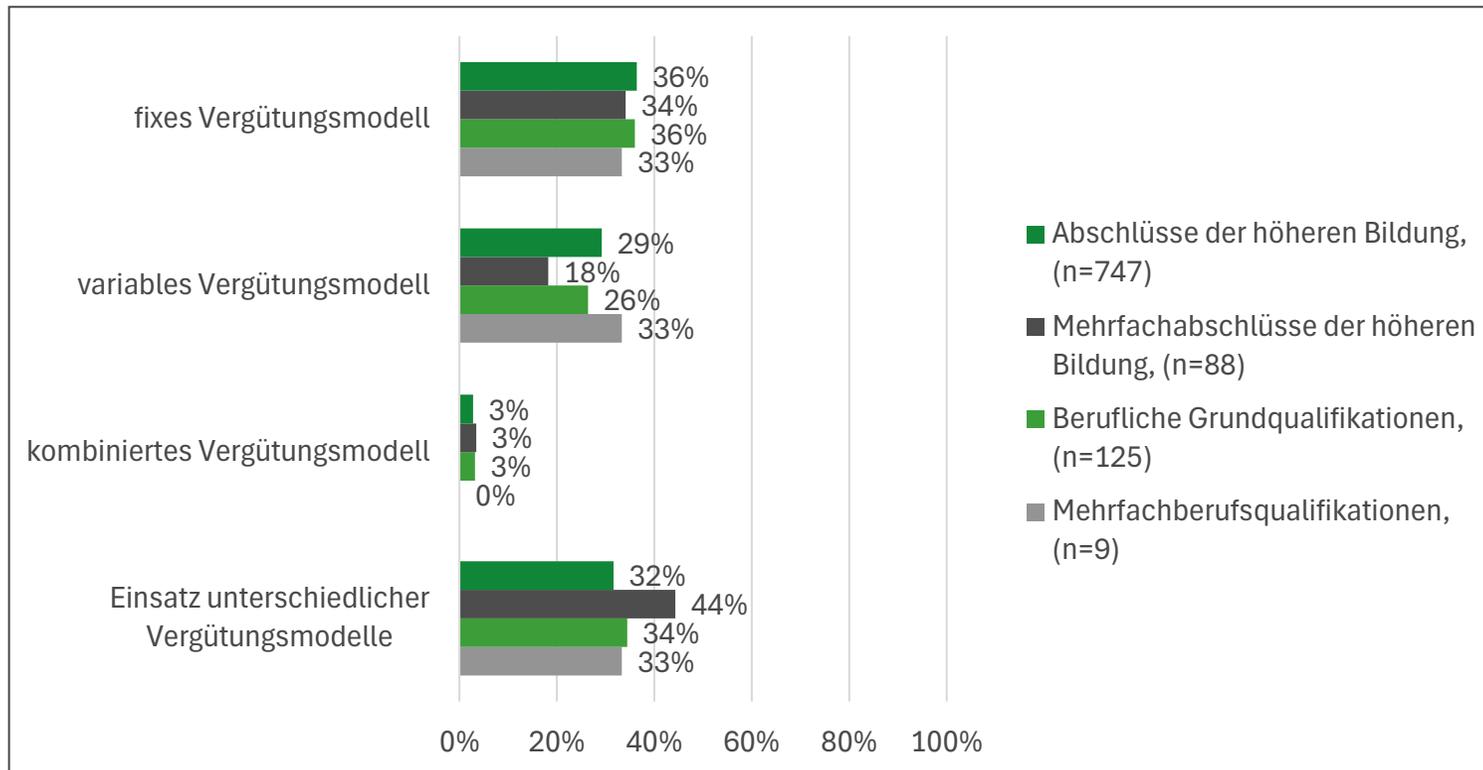
- Mit **steigender Betriebsgröße** nimmt die **Vielfalt** der angewendeten Vergütungsmodelle zu: Kleine (50 %) und mittlere (60 %) Handwerksbetriebe verwenden am häufigsten unterschiedliche Vergütungsmodelle.
- Bei **Kleinstunternehmen** dominiert hingegen das **fixe** Vergütungsmodell.
- **Kombinierte** Vergütungsmodelle finden in allen Unternehmensgrößen nur geringen Einsatz. Allerdings sind sie mit jeweils ca. 3 % genauso häufig in Kleinstunternehmen vorzufinden wie in Betrieben mit bis zu 249 Mitarbeitenden. Das deutet auf einen **unternehmensgrößenunabhängigen Einsatz dieses Vergütungsmodells** hin.

<sup>1</sup>: Bildung von Größenklassen entsprechend der Mitarbeiterzahl in Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamtes.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle nach Qualifikation des Betriebsinhabers<sup>1</sup>

N = 969, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

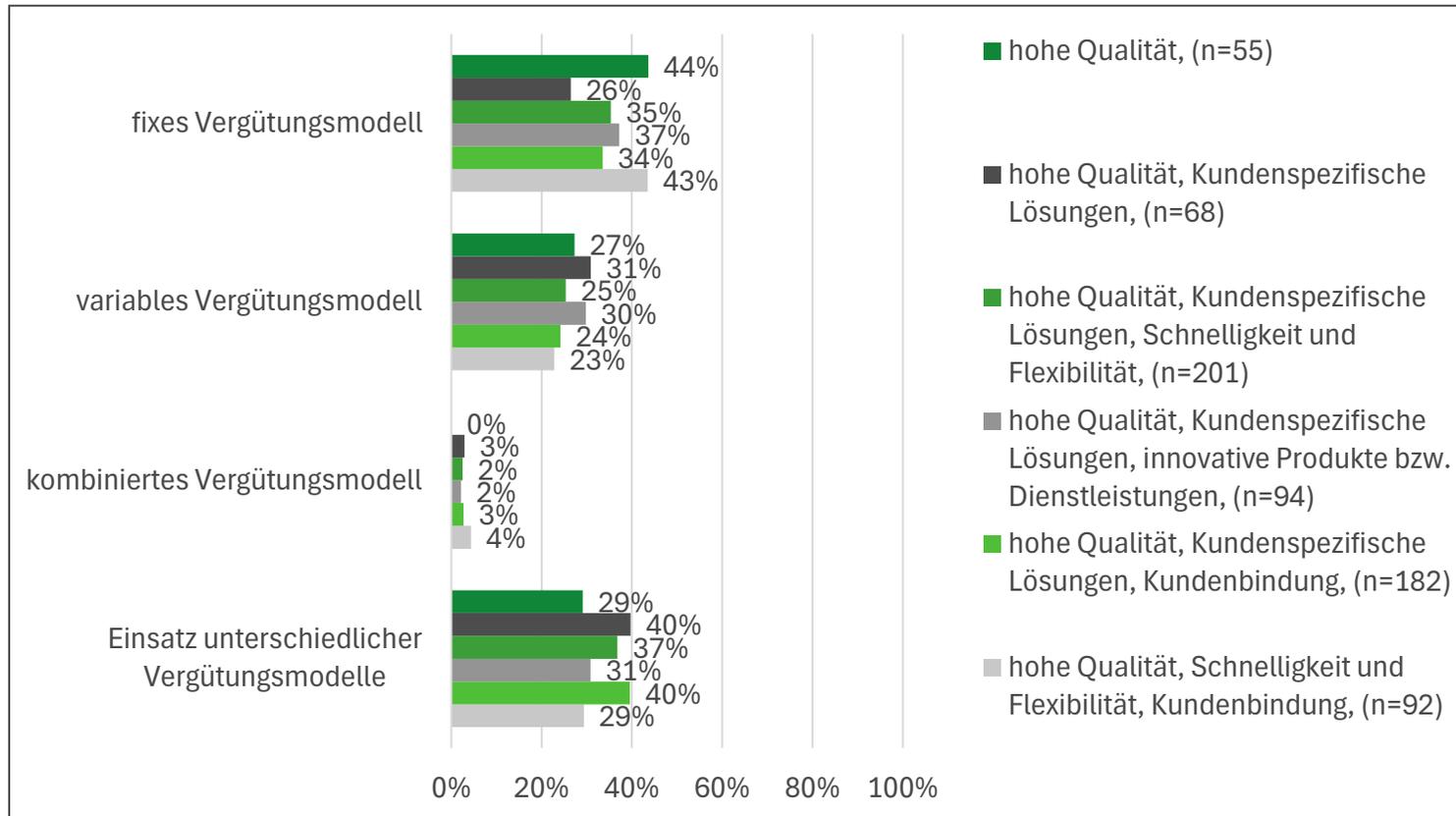
- **Qualifikationsunterschiede** des Inhabers führen im Allgemeinen **nicht zu signifikanten Veränderungen** in der angewandten Vergütungspolitik.
- Bei Inhabern mit **Mehrfachabschlüssen der höheren Bildung** ist jedoch erkennbar, dass diese signifikant häufiger **unterschiedliche Vergütungsmodelle** in ihren Betrieben anbieten und somit eine vielfältige und möglicherweise individuellere Vergütungspolitik verfolgen.

<sup>1</sup>: **Abschlüsse der höheren Bildung** = Inhaber, die über eine berufliche Grundqualifikation (Ausbildung) sowie einen höheren Abschluss (z. B. Techniker, Meister oder akademische Abschlüsse) verfügen / **Mehrfachabschlüsse der höheren Bildung** = Inhaber, die über eine berufliche Grundqualifikation sowie zwei oder mehr höhere Abschlüsse verfügen / **Berufliche Grundqualifikation** = Inhaber mit einer handwerklichen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildung / **Mehrfachberufsqualifikationen** = Inhaber mit mehreren beruflichen Grundqualifikationen

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle nach verfolgtem Geschäftsmodell<sup>1</sup>

N = 692, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

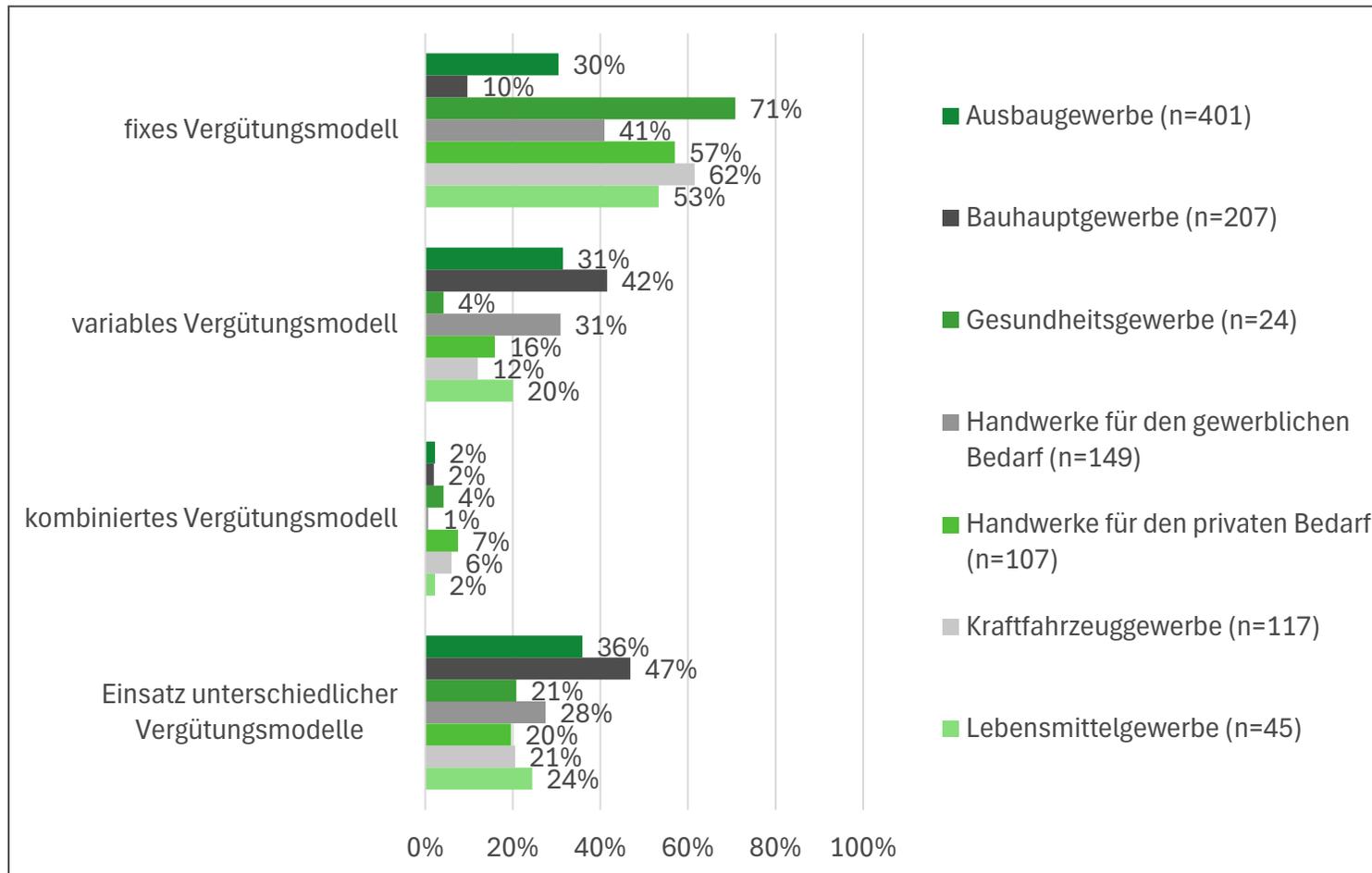
- Insgesamt stehen Handwerksbetriebe mit Blick auf ihre Geschäftsmodelle für **hohe Qualität** sowie **kundenspezifische Lösungen**.
- Das **fixe Vergütungsmodell** wird stark von Betrieben eingesetzt, deren Geschäftsmodell auf hoher Qualität (44 %) sowie zusätzlich auf Schnelligkeit und Flexibilität sowie Kundenbindung (43 %) fußt.
- Das **variable Vergütungsmodell** kommt häufiger bei Betrieben zum Einsatz, die neben hoher Qualität auch für kundenspezifische und innovative Produkte stehen.
- Der Einsatz **unterschiedlicher Vergütungsmodelle** ist häufiger bei Betrieben vorzufinden, die hohe Qualität und kundenspezifische Lösungen (40 %) sowie zusätzlich Kundenbindung (40 %) anstreben.

<sup>1</sup>: In der Befragung konnten Betriebsinhaber zwischen einer und maximal drei Strategien auswählen, welche sie mit Blick auf ihr Geschäftsmodell am meisten charakterisieren. Die Grafik zeigt die Kombinationen der angegebenen Strategien.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle nach Gewerbegruppen

N = 1.143, Angaben in %



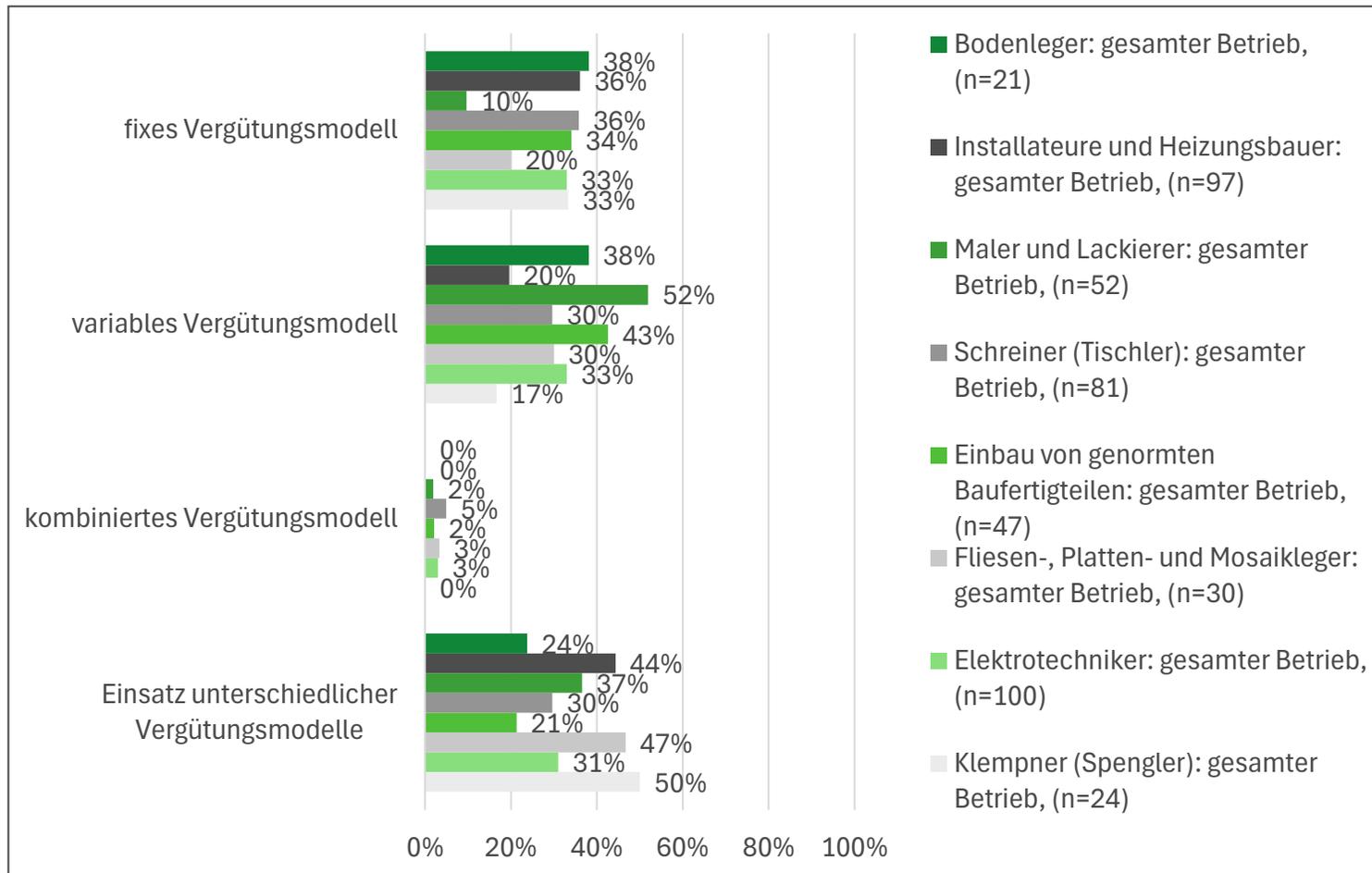
### Zentrale Erkenntnisse

- Der Einsatz von Vergütungsmodellen hängt stark von der Gewerbegruppe ab.
- Während das **Ausbaugewerbe** in etwa gleich verteilt das fixe bzw. variable Vergütungsmodell bzw. Kombinationen davon einsetzt, gibt es bei anderen Gewerbegruppen präferierte Modelle.
- Das **Bauhauptgewerbe** nutzt fast ausschließlich das variable Vergütungsmodell bzw. kombiniert verschiedene Modelle. Unternehmen mit rein fixen Vergütungsmodellen sind nur zu 10 % in der Stichprobe enthalten.
- Das **Gesundheitsgewerbe**, die **Handwerke für den privaten Bedarf**, das **Kfz-** sowie das **Lebensmittelgewerbe** setzen zum überwiegenden Teil fixe Vergütung ein.
- Die **Handwerke für den gewerblichen Bedarf** setzen fixe, variable und kombinierte Vergütung ein.

## Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungsmodelle am Beispiel des Ausbaugewerbes<sup>1</sup>

N = 452, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

- Bei **Installateuren und Heizungsbauern, Klempnern** sowie **Fliesen-, Platten- und Mosaiklegern** gibt es **am häufigsten kein einheitliches Vergütungsmodell** in den Betrieben sondern ein differenziertes Vorgehen für die Mitarbeitenden.
- Maler und Lackierer** sowie Betriebe des **Einbaus genormter Baufertigteile** zählen zu jenen Betrieben, die ihre Mitarbeitenden am häufigsten einheitlich **variabel** vergüten.
- Innerhalb des Ausbaugewerbes wählen **Maler und Lackierer** sowie **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger** am seltensten **fixe, Installateure und Heizungsbauer** sowie **Klempner** am seltensten **variable** Vergütungssysteme.

<sup>1</sup>: In diese Grafik konnten nur Gewerbebezüge aufgenommen werden, für die eine hinreichend große Datenmenge aus der Umfrage vorlag.

## Executive Summary: Vergütungsmodelle im ostbayerischen Handwerk

**Einsatz von Vergütungsmodellen:** Es zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der Handwerksbetriebe auf fixe und variable Vergütungspraktiken setzt, während kombinierte Vergütungsmodelle nur selten zur Anwendung kommen. Dabei werden Meister und kaufmännische Angestellte am häufigsten auf fixer und Gesellen am häufigsten auf variabler Basis entlohnt.

### Zusammenhänge zwischen Vergütungsmodellen und Unternehmens- bzw. Inhabercharakteristika:

- Je nach **Gewerbegruppe** dominieren andere Vergütungsmodelle.
- Innerhalb der einzelnen **Gewerbebezweige (= Berufsebene)** werden **oftmals dieselben dominierenden Vergütungssysteme** eingesetzt. Lediglich im Ausbaugewerbe zeigen sich unterschiedliche Vorgehensweisen. Installateure und Heizungsbauer sowie Fliesen-, Platten- und Mosaikleger verwenden in ihren Betrieben beispielsweise am häufigsten unterschiedliche Vergütungsmodelle – individuell auf die Mitarbeitenden angepasst – und nur selten eine einheitlich variable Vergütungsstrategie für die Beschäftigten.
- **Größere** Handwerksbetriebe tendieren zu komplexeren Vergütungssystemen, die individuell auf verschiedene Beschäftigtengruppen zugeschnitten sind, während **kleinere** Unternehmen einfache Systeme bevorzugen, die einheitlich für alle Mitarbeitergruppen gelten.
- Mit Blick auf die **Qualifikation** der Betriebsinhaber zeigt sich, dass jene mit Mehrfachabschlüssen der höheren Bildung eher zu diversifizierteren Vergütungsmodellen tendieren als ihre Kollegen mit anderen Bildungsabschlüssen.

### Diskussion der Ergebnisse:

Im Handwerk werden **verschiedene Vergütungsmodelle** eingesetzt, um die Entlohnung der Mitarbeitenden zu gestalten. Am häufigsten wird der sog. Zeitlohn verwendet, eine Vergütungsart, bei dem Mitarbeitende **nach geleisteter Arbeitszeit** und unab-

## Executive Summary: Vergütungsmodelle im ostbayerischen Handwerk

hängig von der erbrachten Leistung entlohnt werden. Im fixen Vergütungsmodell erhalten sie eine feste Vergütungshöhe, im variablen eine auf erbrachten Arbeitsstunden vollzogene Entlohnung. Dies **passt zum Unternehmenskonzept** der befragten Betriebe: Sie setzen fast ausnahmslos auf **hohe Qualität** als Geschäftsmodell und wählen deshalb eine Vergütungsstrategie, bei der nicht die Schnelligkeit o. ä. der Arbeitsleistung im Vordergrund steht, sondern die qualitativ hochwertige Auslieferung an den Kunden. Dabei haben **66 % der befragten Unternehmen ein für den gesamten Betrieb einheitliches Vergütungsmodell** festgelegt, das für alle beschäftigten Gesellen, Meister und kaufmännischen Angestellten gilt. In Betrieben mit unterschiedlichen Vergütungsmodellen kann festgestellt werden, dass zumindest innerhalb der Mitarbeitergruppe, also z. B. für alle Gesellen, für alle Meister usw., dasselbe Vergütungsmodell gewählt und somit ein **konsistentes Vorgehen praktiziert** wird.

**Kombinierte Vergütungssysteme**, die neben dem Grundentgelt eine **von der Leistung und dem Erreichen bestimmter individueller oder gruppenbasierter Ziele abhängige Vergütung** umsetzen, gibt es im Handwerk selten. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, wenn man den Vergleich mit anderen mittelständischen Unternehmen heranzieht. So ist bei kleinen Betrieben auch außerhalb des Handwerks das Festgehalt die am häufigsten verwendete Vergütungsform (Arnhold et al., 2018, S. 11) und v. a. aufgrund seiner Einfachheit und der geringen administrativen Aufwände beliebt. Im Handwerk sind **leicht messbare Ergebnisse**, wie beispielsweise im Vertrieb und Verkauf, nur **selten gegeben**, sodass die mitarbeiterindividuelle Festlegung, Messung und Überwachung von Zielvereinbarungen die Betriebe zeitlich überbelasten würde. Zudem kann es das **Betriebsklima** beeinflussen, wenn Mitarbeitende in ihrer Leistungserbringung voneinander differenziert werden. Und genau der **Teamgedanke und familiäre Zusammenhalt** charakterisieren eine Beschäftigung im Handwerk und wollen womöglich von vielen Inhabern nicht gefährdet werden.

# Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
- 4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk**
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung und Kernbotschaften

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vorbemerkungen und Hinweise zu den nachfolgend präsentierten Tabellen:

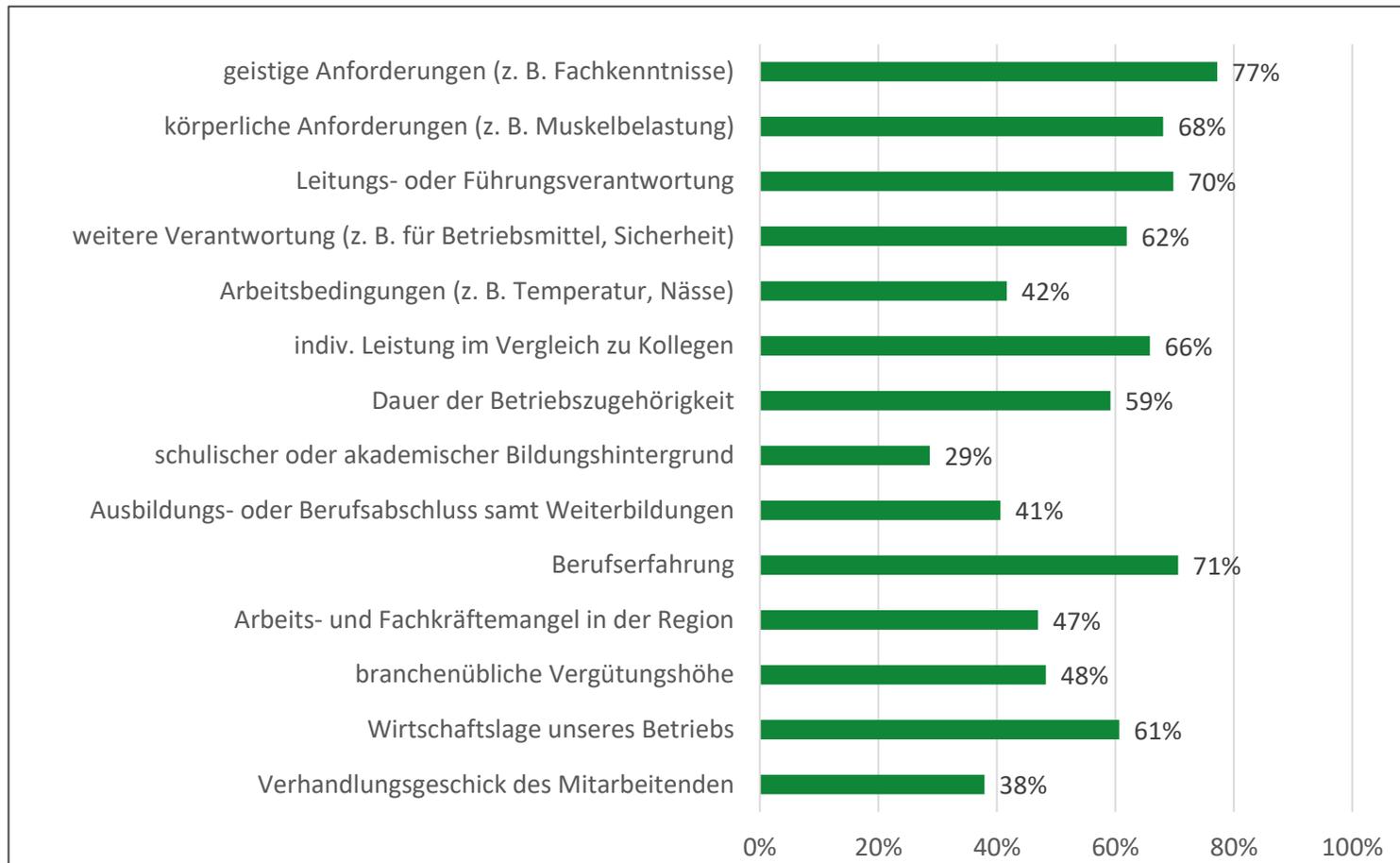
- **Tabellarische Übersichten** zur Vergütungshöhe werden nachfolgend nur für jene Gewerbebezüge präsentiert, zu denen uns nach Abschluss der Umfrage **mindestens 10 Vergütungsdaten** vorlagen. Darunter ist die Datenbasis zu klein für annähernd aussagekräftige Analysen.
- **Wichtig für die Interpretation der nachfolgenden Auswertungen:**

Um die Belastung der Betriebe durch die Umfrage so gering wie möglich zu halten, wurden nicht die Vergütungsdaten aller beschäftigten Mitarbeitenden in den Betrieben abgefragt. Betriebe sollten lediglich für die Mitarbeitergruppe der Auszubildenden, der Gesellen, der Meister sowie der kaufmännischen Angestellten die Vergütungshöhe jeweils für den zuletzt eingestellten Mitarbeitenden nennen. Somit sei der ausdrückliche Hinweis gegeben, dass die nachfolgenden Tabellen keine Aussage über die Vergütungshöhe aller Mitarbeitenden im Handwerk zulassen. Sie ermöglichen lediglich einen aktuellen Einblick in die Vergütung bei Neueinstellungen sowie kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsdauern.

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Bestimmungsfaktoren der Vergütungshöhe

N = 1.001, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

- Die **Top-3 Bestimmungsfaktoren** bei der Festlegung der Vergütungshöhe im Handwerk sind:
  - welche **geistigen Anforderungen** (77 %) für das Ausfüllen einer Position notwendig sind
  - ob **Leitungs- und Führungsverantwortung** übernommen wird (70 %)
  - wie groß die **Berufserfahrung** (71 %) des Kandidaten / Mitarbeitenden ist.
- Welcher **Bildungshintergrund** (29 %) oder welche **formalen Abschlüsse** (41 %) vorliegen, spielt für die Festlegung der Vergütungshöhe eine vergleichsweise **geringe Rolle**.

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen im Rahmen der **Ausbildung**

Gewerbegruppe	Gewerbezweig	N	Ausbildungszeit pro Woche		Gehalt 1. Lehrjahr			Gehalt 2. Lehrjahr			Gehalt 3. Lehrjahr		
			Min	Max	Min	Max	Max-Min	Min	Max	Max-Min	Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	51	36,0	40,0	720 €	1.100 €	380 €	790 €	1.200 €	410 €	875 €	1.500 €	625 €
	Maler und Lackierer	18	39,0	40,0	680 €	950 €	270 €	750 €	1.230 €	480 €	875 €	1.495 €	620 €
	Schreiner (Tischler)	50	35,0	40,0	BGJ	BGJ	BGJ	750 €	1.200 €	450 €	900 €	1.300 €	400 €
	Fliesen-, Platten-, Mosaikleger	10	40,0	40,0	650 €	1.200 €	550 €	850 €	1.400 €	550 €	1.200 €	1.600 €	400 €
	Elektrotechniker	51	35,0	40,0	650 €	1.250 €	600 €	744 €	1.325 €	581 €	789 €	1.500 €	711 €
	Klempner (Spengler)	15	37,5	40,0	750 €	950 €	200 €	800 €	1.200 €	400 €	900 €	1.350 €	450 €
Bauhauptgewerbe	Dachdecker	11	36,0	40,0	770 €	935 €	165 €	870 €	1.230 €	360 €	970 €	1.495 €	525 €
	Maurer und Betonbauer	34	35,0	40,0	720 €	1.000 €	280 €	790 €	1.300 €	510 €	875 €	1.600 €	725 €
	Zimmerer	27	36,0	40,0	BGJ	BGJ	BGJ	1.000 €	1.500 €	500 €	1.100 €	1.600 €	500 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	35	37,5	40,0	650 €	1.000 €	350 €	750 €	1.230 €	480 €	800 €	1.495 €	695 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	16	35,0	40,0	500 €	649 €	149 €	600 €	800 €	200 €	700 €	1.000 €	300 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	20	36,0	40,0	710 €	1.039 €	329 €	740 €	1.093 €	353 €	944 €	1.304 €	360 €
	Kraftfahrzeugtechniker	64	35,0	40,0	675 €	1.050 €	375 €	750 €	1.100 €	350 €	859 €	1.304 €	445 €
Lebensmittelgewerbe	Bäcker	10	40,0	40,0	680 €	1.400 €	720 €	755 €	1.600 €	845 €	885 €	1.800 €	915 €
	Konditor	11	35,0	40,0	600 €	1.400 €	800 €	735 €	1.600 €	865 €	800 €	1.800 €	1.000 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungshöhen anderer Branchen in der Ausbildung zum Vergleich

Ausbildungsberuf	Gehalt 1. Lehrjahr	Gehalt 2. Lehrjahr	Gehalt 3. Lehrjahr
Fachfrau/-mann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	800 € - 1.100 €	900 € - 1.200 €	1.000 € - 1.300 €
Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung	800 € - 1.192 €	850 € - 1.226 €	900 € - 1.261 €
Hotelkauffrau/-mann	800 € - 1.100 €	900 € - 1.200 €	1.000 € - 1.300 €
Industriemechaniker:in	649 € - 1.190 €	750 € - 1.225 €	875 € - 1.260 €
Industriekaufrau/-mann	800 € - 1.190 €	850 € - 1.225 €	900 € - 1.260 €
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	815 € - 1.010 €	865 € - 1.065 €	995 € - 1.210 €
Landwirt:in	649 € - 840 €	766 € - 925 €	876 € - 1.000 €
Notarfachangestellte:r	649 € - 1.036 €	766 € - 1.090 €	876 € - 1.140 €
Pflegefachfrau/-mann	1.230 € - 1.340 €	1.296 € - 1.402 €	1.403 € - 1.503 €
Physiklaborant:in	1.050 € - 1.110 €	1.105 € - 1.190 €	1.155 € - 1.260 €
Verwaltungsfachangestellte:r	1.085 € - 1.220 €	1.140 € - 1.270 €	1.190 € - 1.315 €
Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r	750 € - 1.000 €	800 € - 1.050 €	900 € - 1.100 €

(Quelle der Vergütungshöhen: [www.ausbildung.de](http://www.ausbildung.de))

### Zentrale Erkenntnisse

- **Außerhalb des Handwerks** können im **ersten Ausbildungsjahr** Vergütungshöhen **zwischen ca. 650 und 1.300 Euro erzielt** werden.
- Die Vergütungshöhen aus der vorliegenden Datenerhebung für das **Handwerk** zeigen, dass im **ersten Ausbildungsjahr** auch hier zwischen 650 Euro und sogar bis zu 1.400 Euro verdient werden können (vgl. S. 23).
- Die **Vergütungsspannen des Handwerks im dritten Lehrjahr** (vgl. S. 23) sind sehr breit und liegen zwischen **700 und 1.800 Euro**. Im Zimmererhandwerk liegt die Range der Vergütungshöhen beispielsweise bei 1.100 – 1.600 Euro im 3. Lehrjahr.
- Pauschalaussagen, im Handwerk wäre der Verdienst während der Ausbildung ungenügend, kann im Vergleich mit anderen Wirtschaftsbereichen nicht zugestimmt werden. Vielmehr kommt es – wie in allen Wirtschaftsbereichen – auf den **individuellen Arbeitgeber und dessen Zahlungsbereitschaft** an. Viele Handwerksbetriebe bieten, u. a. aufgrund des Fachkräftengruppen, **aktuell ein attraktives Vergütungsniveau**.

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **Gesellen** im **fixen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbezug	N	Arbeitszeit pro Woche			Monatliches Bruttogehalt, bei fixer Vergütung		
			Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	28	38,0	41,0	39,5	2.784 €	4.500 €	1.716 €
	Schreiner (Tischler)	29	38,0	40,0	39,6	2.500 €	3.500 €	1.000 €
	Einbau genormter Baufertigteile	13	38,0	40,0	39,5	2.500 €	3.600 €	1.100 €
	Elektrotechniker	30	37,0	40,0	39,4	2.200 €	4.160 €	1.960 €
Bauhauptgewerbe	Maurer und Betonbauer	10	38,5	40,0	39,6	2.900 €	4.100 €	1.200 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	27	36,0	40,0	39,4	2.429 €	4.000 €	1.571 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	10	36,0	40,0	37,9	1.950 €	3.200 €	1.250 €
	Schornsteinfeger	14	37,5	38,5	38,4	2.750 €	5.000 €	2.250 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	19	36,0	41,0	39,4	2.500 €	3.711 €	1.211 €
	Kraftfahrzeugtechniker	65	36,0	42,0	39,4	1.920 €	4.600 €	2.680 €
Lebensmittelgewerbe	Bäcker	11	38,0	40,0	39,6	2.500 €	4.000 €	1.500 €
	Metzger	12	38,0	40,0	39,8	2.100 €	3.600 €	1.500 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

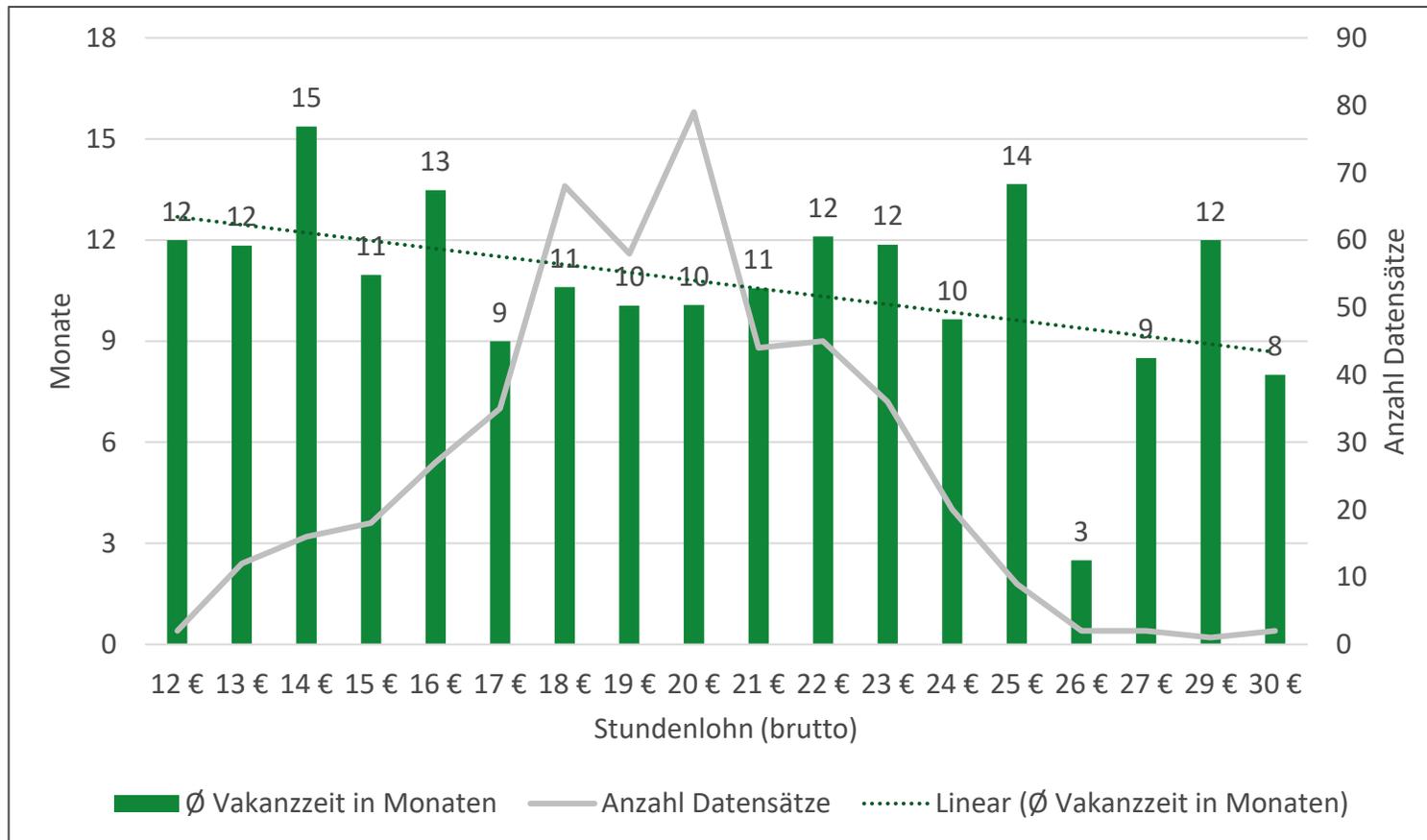
### Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **Gesellen** im **variablen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbebezug	N	Variable Vergütung, Stundenlohn Brutto		
			Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Bodenleger	10	16,00 €	24,00 €	8,00 €
	Installateure und Heizungsbauer	52	18,00 €	35,00 €	17,00 €
	Maler und Lackierer	42	14,70 €	21,00 €	6,30 €
	Schreiner (Tischler)	42	13,50 €	24,50 €	11,00 €
	Einbau genormter Baufertigteile	29	12,85 €	24,00 €	11,15 €
	Fliesen-, Platten-, Mosaikleger	22	17,00 €	25,00 €	8,00 €
	Elektrotechniker	51	15,00 €	28,00 €	13,00 €
	Klempner (Spengler)	16	18,00 €	26,00 €	8,00 €
Bauhauptgewerbe	Dachdecker	27	14,00 €	27,00 €	13,00 €
	Maurer und Betonbauer	71	18,00 €	25,00 €	7,00 €
	Zimmerer	59	14,00 €	28,00 €	14,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	38	14,00 €	25,00 €	11,00 €
	Feinwerkmechaniker	15	14,00 €	25,00 €	11,00 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	10	15,00 €	24,16 €	9,16 €
	Kraftfahrzeugtechniker	20	15,00 €	25,00 €	10,00 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

Zusammenhang zwischen Vergütungshöhen (Stundenlohn brutto) und Vakanzzeiten am Beispiel von Gesellen

N = 476, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

- Die Grafik zeigt die **durchschnittliche Vakanzzeit** von Betrieben für **Gesellen** in **Abhängigkeit vom angebotenen Stundenlohn**.
- Die durchschnittliche Vakanzzeit bei Gesellen **verringert sich mit steigendem Stundenlohn**.
- Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine **attraktive Vergütung ein effektives Mittel zur Gewinnung** von Fachkräften ist.

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **Meistern** im **fixen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbebranch	N	Arbeitszeit pro Woche			Monatliches Bruttogehalt, bei fixer Vergütung		
			Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	47	35,0	45,0	39,7	3.400 €	7.500 €	4.100 €
	Schreiner (Tischler)	32	35,0	40,0	39,5	3.000 €	4.950 €	1.950 €
	Einbau genormter Baufertigteile	13	38,5	40,0	39,8	3.300 €	4.500 €	1.200 €
	Elektrotechniker	38	35,0	45,0	39,3	3.000 €	6.400 €	3.400 €
	Klempner (Spengler)	14	38,5	40,0	39,6	3.800 €	7.500 €	3.700 €
Bauhauptgewerbe	Maurer und Betonbauer	19	39,0	45,0	40,6	2.650 €	8.500 €	5.850 €
	Zimmerer	15	40,0	45,0	40,7	3.500 €	7.500 €	4.000 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	22	36,0	42,0	39,7	2.800 €	7.000 €	4.200 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	10	37,0	40,0	35,9	2.305 €	4.000 €	1.695 €
	Schornsteinfeger	16	35,0	38,5	38,3	3.326 €	4.100 €	774 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	18	36,0	43,0	39,4	3.100 €	5.177 €	2.077 €
	Kraftfahrzeugtechniker	47	35,0	43,0	39,3	2.500 €	6.000 €	3.500 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **Meistern** im **variablen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbezweig	N	Variable Vergütung, Stundenlohn Brutto		
			Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	21	20,40 €	58,60 €	38,20 €
	Maler und Lackierer	16	16,80 €	49,00 €	32,20 €
	Schreiner (Tischler)	15	18,00 €	26,00 €	8,00 €
	Einbau genormter Baufertigteile	10	18,50 €	30,00 €	11,50 €
	Elektrotechniker	31	18,00 €	55,00 €	37,00 €
Bauhauptgewerbe	Dachdecker	12	23,00 €	33,00 €	10,00 €
	Maurer und Betonbauer	22	21,40 €	63,00 €	41,60 €
	Zimmerer	21	22,50 €	40,00 €	17,50 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	23	16,00 €	65,00 €	49,00 €
	Feinwerkmechaniker	10	18,00 €	59,00 €	41,00 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	12	19,00 €	33,90 €	14,90 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Vergütungshöhen<sup>1</sup> für **technische** Mitarbeitende **auf Bachelorniveau**<sup>2</sup> zum Vergleich mit Meistern

Berufsbezeichnung	Geschätzter Bruttomonatsverdienst Frauen	Geschätzter Bruttomonatsverdienst Männer
Anlagenelektroniker:in	4.089 €	4.471 €
Elektrotechniker:in	4.507 €	4.928 €
Energietechniker:in	3.871 €	4.232 €
Entwicklungsingenieur:in Fahrzeugtechnik	5.070 €	5.543 €
Holzingenieur:in	4.226 €	4.620 €
Maschinenbauingenieur:in	5.057 €	5.529 €
Servicetechniker:in	3.805 €	4.160 €
Verfahrenstechniker:in	4.056 €	4.435 €
Wirtschaftsingenieur:in	4.363 €	4.770 €

### Zentrale Erkenntnisse

- **Außerhalb des Handwerks** können Personen mit **Techniker- bzw. Bachelorabschluss** zwischen 3.800 und 5.000 Euro brutto verdienen.
- Im Handwerk liegen die Vergütungsspannen bei Meistern zwischen 2.305 Euro brutto (im Friseurhandwerk) und 8.500 Euro brutto (im Maurer- und Betonbauerhandwerk) (vgl. S. 28).
- Die durchschnittlichen Vergütungshöhen aus der vorliegenden Datenerhebung für **Meister des Handwerks** liegen fast ausnahmslos **bei rund 4.000 Euro brutto**. Wenn man die **Maximalvergütungen** im Handwerk betrachtet, liegen diese mit **6.000 bis zu 8.500 € auf einem sehr hohen Niveau**.
- Auch die Gegenüberstellung von Vergütungshöhen technischer Angestellter auf Bachelor- bzw. Technikerniveau mit dem Meister lässt das Handwerk als gut entlohnenden Wirtschaftsbereich charakterisieren, der – betrachtet man die Maximalvergütungen – das Qualifikationsniveau, die Führungsverantwortung, die Betriebszugehörigkeit usw. sehr guter Mitarbeitender auch honoriert.

<sup>1</sup>: Die Vergütungshöhen basieren auf Berechnungen des Portals <https://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich/>. Hier variieren die Vergütungshöhen stark nach hinterlegten Wirtschaftszweigen. Die in der Tabelle eingetragenen Werte basieren auf Wirtschaftszweigen (z. B. Maschinenbauindustrie), die als sehr gut vergütend bekannt sind. Weiterhin wurden für die Berechnungen als höchster Abschluss der Bachelor, als Bundesland Bayern, als Alter des Mitarbeitenden 25 Jahre und als Betriebszugehörigkeit 1 Jahr hinterlegt, um eine hohe Vergleichbarkeit mit dem Meister und den im Rahmen dieser Studie in Ostbayern gesammelten Daten zu gewährleisten.

<sup>2</sup>: Der akademisch erworbene Bachelor und der Techniker werden dem Meister gegenübergestellt, da sich alle Abschlüsse auf Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens befinden und somit gleichwertig sind.

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **kaufmännischen Vollzeitangestellten** ( $\geq 35$  Wochenarbeitsstunden) im **fixen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbebezug	N	Arbeitszeit pro Woche			Monatliches Bruttogehalt, bei fixer Vergütung		
			Min	Max	$\emptyset$	Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	38	35,0	42,0	39,4	2.436 €	4.400 €	1.964 €
	Schreiner (Tischler)	12	36,0	40,0	39,2	2.200 €	4.200 €	2.000 €
	Einbau genormter Baufertigteile	12	36,0	42,0	39,2	2.200 €	3.435 €	1.235 €
	Fliesen-, Platten-, Mosaikleger	10	35,0	40,0	39,4	1.500 €	4.647 €	3.147 €
	Elektrotechniker	24	37,0	40,0	39,3	2.400 €	4.800 €	2.400 €
Bauhauptgewerbe	Maurer und Betonbauer	24	36,0	40,0	39,6	2.100 €	4.647 €	2.547 €
	Zimmerer	10	36,0	40,0	39,2	2.100 €	3.750 €	1.650 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	21	36,0	40,0	39,5	2.000 €	4.300 €	2.300 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	19	36,0	41,3	39,7	2.300 €	3.936 €	1.636 €
	Kraftfahrzeugtechniker	41	35,0	41,3	39,5	1.900 €	3.936 €	2.036 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **kaufmännischen Teilzeitangestellten**  
(**< 35 Wochenarbeitsstunden**) im **fixen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbezug	N	Arbeitszeit pro Woche			Monatliches Bruttogehalt, bei fixer Vergütung		
			Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Schreiner (Tischler)	17	7,0	30,0	16,4	400 €	2.470 €	2.070 €
	Elektrotechniker	16	9,0	32,0	20,0	520 €	3.400 €	2.880 €
Bauhauptgewerbe	Zimmerer	14	8,0	30,0	22,1	450 €	2.700 €	2.250 €
Kraftfahrzeuggewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	13	10,0	30,0	18,5	538 €	2.850 €	2.312 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Vergütungshöhen von **kaufmännischen Angestellten** im **variablen Vergütungsmodell**

Gewerbegruppe	Gewerbezug	N	Variable Vergütung, Stundenlohn Brutto		
			Min	Max	Max-Min
Ausbaugewerbe	Installateure und Heizungsbauer	14	14,00 €	20,50 €	6,50 €
	Elektrotechniker	20	14,00 €	22,00 €	8,00 €
Bauhauptgewerbe	Maurer und Betonbauer	15	15,00 €	23,39 €	8,39 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	12	14,00 €	25,00 €	11,00 €

## Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk

### Plausibilität der mit der Umfrage erhobenen Vergütungsdaten

---

- **Anlagenmechaniker:in**
  - Lohnspiegel.de (2024): 3.420 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern bei 10 Jahren Berufserfahrung
  - ⇒ **In dieser Studie für ostbayerische Gesellen:** 3.536 Euro mtl.
- **Elektroniker:in**
  - Kununu-Gehaltscheck (2024, S. 39): 3.314 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern
  - PowerUs Elektroniker Gehalt (2024): 3.347 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern
  - ⇒ **In dieser Studie für ostbayerische Gesellen:** 3.423 Euro mtl.
- **Kaufmännische:r Angestellte:r**
  - Kununu-Gehaltscheck (S. 31): 3.332 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern
  - ⇒ **In dieser Studie für ostbayerische Gesellen:** 2.755 – 3.351 Euro mtl., je nach Gewerbebezug
- **Kfz-Mechatroniker:in**
  - Kununu-Gehaltscheck (2024, S. 40): 2.812 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern
  - Herrberg und Lübker (2024): 2.420 Euro mtl. im Durchschnitt bei einem Jahr Berufserfahrung (Gesamtdeutschland) und 2.860 Euro mtl. im Durchschnitt bei 10 Jahren Berufserfahrung in Bayern
  - ⇒ **In dieser Studie für ostbayerische Gesellen:** 2.952 Euro mtl.
- **Metallbauer:in**
  - Lohnspiegel.de (2024): 3.200 Euro mtl. im Durchschnitt in Bayern bei 10 Jahren Berufserfahrung
  - ⇒ **In dieser Studie für ostbayerische Gesellen:** 3.126 Euro mtl.

## Executive Summary: Vergütungshöhe im ostbayerischen Handwerk

### Zentrale Erkenntnisse zu den Vergütungshöhen

---

- Die **Vergütungshöhen** im Handwerk liegen sowohl in der **Ausbildung** als auch bei **Meistern** (Vergleich mit Abschlüssen auf Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens) **auf dem Niveau anderer Wirtschaftsbereiche**.
- Eine **besonders attraktive Entlohnung** kann im **dritten Ausbildungsjahr** z. B. bei den Installateuren und Heizungsbauern, Malern und Lackierern, Fliesenlegern, Elektrotechnikern, Maurern und Betonbauern, Zimmerern, Metallbauern oder im Bäcker- und Konditorenhandwerk mit **Maximalvergütungen von 1.500 bis 1.800 Euro brutto** erzielt werden.
- **Gesellen** im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik-, Elektrotechnik-, Schornsteinfeger- und Kfz-Handwerk **verdienen** – anhand der Maximalvergütungen analysiert – im fixen Vergütungsmodell **am besten**. Bei Schreineren, Maurern- und Betonbauern sowie Unternehmen des Einbaus genormter Baufertigteile ist die **Vergütungsspanne im fixen Vergütungsmodell** zwischen Maximum und Minimum am engsten, so dass die Gesellen trotz ihrer Anstellung bei unterschiedlichen Betrieben **relativ homogen vergütet** werden. Bei Gesellen mit **Vergütungen auf Basis geleisteter Stunden** werden vor allem Maler und Lackierer mit einem Stundenlohn von 14,70 bis 21,00 Euro brutto sowie Maurer und Betonbauer mit 18,00 bis 25,00 Euro brutto **sehr homogen vergütet**.
- **Meister** verdienen im Vergleich zu Gesellen mit durchschnittlichen Vergütungen im Bereich von 4.000 bis 5.000 Euro deutlich mehr als Gesellen. Die **höchsten Vergütungsniveaus** sind in den **Gewerbegruppen des Bauhaupt- sowie des Ausbaugewerbes und der Handwerke für den gewerblichen Bedarf** vorzufinden.
- **Kaufmännische Vollzeitangestellte** verdienen im Ausbau- und Bauhauptgewerbe mit Maximalvergütungen von bis zu 4.800 Euro brutto am meisten. Über alle analysierten Gewerbegruppen hinweg liegen die Durchschnittsgehälter dieser Mitarbeitergruppe zwischen 2.700 und 3.350 Euro brutto. Bei variablen Entlohnungen auf Stundenbasis werden sie zwischen 14 und 25,00 Euro pro Stunde vergütet.

## Executive Summary: Vergütungshöhe im ostbayerischen Handwerk

### Diskussion der Ergebnisse

---

- Eine sehr gute Vergütung wird von Arbeitnehmern immer häufiger als das wichtigste Attraktivitätsmerkmal eines Arbeitgebers eingestuft (vgl. z. B. Barthel, 2018; Greilinger, 2023; Greilinger & Zwick, 2022; Owen et al., 2020).
- Im Rahmen dieser Untersuchung wurde das **Gehalt des zuletzt eingestellten Mitarbeitenden** bei verschiedenen Mitarbeitergruppen erhoben. Es ist also davon auszugehen, dass die **ermittelten Vergütungshöhen eher jenen von Neueinstellungen** entsprechen, als dass sie langjährige Beschäftigungsverhältnisse abbilden. Dass Vergütungshöhen mit der Betriebszugehörigkeit und stärkeren Verantwortungsübernahme **steigen, bilden die Daten nicht ab**. Somit können die Daten dieser Erhebung **als Untergrenze der im Handwerk erzielbaren Vergütungshöhe** verstanden werden.
- Da bei der Mitarbeitergruppe der Auszubildenden und der Meister plausible Vergleiche zwischen der Vergütung in- und außerhalb des Handwerks gezogen werden können, stand neben der Darstellung der Vergütungshöhen auch die Gegenüberstellung der Verdienstmöglichkeiten bei diesen Arbeitnehmenden im Fokus.
- Im Rahmen der **Ausbildung** konnte gezeigt werden, dass das Handwerk den Vergütungshöhen in anderen Wirtschaftsbereichen in nichts nachsteht. Vor allem in stark vom Fachkräftemangel betroffenen Gewerbegruppen (z. B. Lebensmittelhandwerk) sind Maximalvergütungen von 1.400 Euro bereits im ersten Lehrjahr möglich.
- Auch bei der **Erhebung der Ausbildungsvergütung** wurden die Betriebe angewiesen, **Angaben zum zuletzt eingestellten Azubi** zu machen. Somit sind auch hier die Daten systematisch nach unten verzerrt – wenn Betriebe nicht jedes Jahr einen neuen Azubi einstellen, basieren die angegebenen Vergütungshöhen auf Ausbildungsverträgen, die womöglich bereits in den Jahren 2021 oder 2022 abgeschlossen wurden. Die Gegenüberstellung dieser Daten mit aktuellen Verdienstmöglichkeiten außerhalb des Handwerks schafft somit ein Bild, dass **zum Vorteil anderer Wirtschaftsbereiche verzerrt** ist. Vergütungsunterschiede zwischen dem Handwerk und anderen Wirtschaftsbereichen liegen demnach – falls nach Eliminierung des Bias überhaupt noch vorhanden – mit großer Wahrscheinlichkeit nur noch im marginalen Bereich.

## Executive Summary: Vergütungshöhe im ostbayerischen Handwerk

### Diskussion der Ergebnisse

---

- Da sich die Vergütungserhebung auch bei **Meistern** auf die zuletzt eingestellten Mitarbeitenden bezieht, enthalten die gesammelten Daten **noch keine Gehaltssprünge** wie bei längerfristig Beschäftigten. Somit sind Vergütungsabstände zu Beschäftigten derselben Qualifikationsstufe ebenfalls geringer als im Rahmen dieser Untersuchung dargestellt.
- Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften haben, kann **zur Reduzierung langer Vakanzzeiten** empfohlen werden, **Arbeitsverträge mit übertariflicher Entlohnung** anzubieten. Diese Studie bestätigt somit einmal mehr, dass Arbeitnehmer ihre Entscheidungen für Arbeitgeber u. a. von der Vergütung abhängig machen.

# Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
5. **Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk**
6. Schlussbetrachtung und Kernbotschaften

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

### Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile im ostbayerischen Handwerk

N = 995, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	74%
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	72%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	70%
vermögenswirksame Leistungen	68%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	63%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	61%
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	59%
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	53%
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	47%
Urlaubsgeld	47%
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	45%
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	43%
Ausbezahlen von Überstunden	40%
Jubiläumszuwendungen	30%
Firmenwagen zur privaten Nutzung	28%
Zuschläge (z. B. bei Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.)	26%

Fahrradleasing (Jobrad)	24%
mobile Endgeräte (wie Handy, PC, Tablet) zur privaten Nutzung	24%
Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungsteilnahmen (z. B. Meisterausbildung, Betriebswirt des Handwerks)	22%
Fahrkostenzuschuss (über den Tankgutschein hinaus)	12%
Arbeitgeberdarlehen	11%
13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	10%
Erfolgsbeteiligung (basierend auf Gewinn- oder Erfolgskennzahlen)	8%
Beitrag zu / Übernahme von Versicherungen	7%
Beitrag zu / Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	5%
Bereitstellung von Betriebswohnungen / Mietzuschüssen	5%
Beitrag zu / Übernahme von Kinderbetreuungskosten	4%
Kapitalbeteiligung (z. B. Mitarbeitende werden stille Teilhaber)	0%

### Zentrale Erkenntnisse

- Handwerksbetriebe setzen am häufigsten zusätzliche monetäre Anreize in Form von **kostenloser Arbeitskleidung (74 %)**, **Betriebsveranstaltungen** und **kostenlosen Parkplätzen** ein.
- Sehr häufig kommen zudem **vermögenswirksame Leistungen** und das **Weihnachtsgeld** zum Einsatz.
- Verschiedene Studien von StepStone (2019), Randstad (2019) oder Ernst and Young (2020) zeigen, dass ca. 25 % der deutschen Unternehmen **kostenlose Getränke und Snacks** anbieten. Diese Quote ist inzwischen sicher angestiegen; dennoch kann die **Quote des Handwerks mit 61 %** mithalten.
- Sehr selten kommen im Handwerk **Betriebswohnungen** oder **Mietzuschüsse (5 %)** sowie **Beiträge zur Kinderbetreuung (4 %)** als Benefits vor.

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe am Beispiel von **Gesellen**<sup>1, 2</sup> N = 774, Angaben in %

Zusätzlicher Entgeltbestandteil	1. Quartil der Vergütungshöhen	2. Quartil der Vergütungshöhen	3. Quartil der Vergütungshöhen	4. Quartil der Vergütungshöhen
kostenlose Arbeitskleidung	66%	82%	80%	79%
Betriebsveranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier)	69%	81%	75%	77%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	70%	76%	75%	74%
vermögenswirksame Leistungen	70%	69%	73%	79%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	56%	66%	67%	70%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	66%	60%	60%	57%
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	56%	63%	66%	68%
Mitarbeiter rabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	58%	56%	53%	55%
steuerfreie Sachzuwendungen (z.B. Tankgutschein)	49%	59%	49%	43%
Urlaubsgeld	31%	49%	53%	65%
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	41%	51%	49%	55%
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z.B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	39%	48%	45%	45%
Ausbezahlen von Überstunden	28%	48%	48%	40%
Jubiläumszuwendungen	31%	31%	33%	34%
Firmenwagen zur privaten Nutzung	17%	31%	23%	39%
Zuschläge (z.B. bei Spätarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.)	17%	27%	29%	28%

### Zentrale Erkenntnisse

- Betriebe mit den **höchsten Vergütungshöhen (4. Quartil)** haben **häufiger weitere Entgeltbestandteile im Einsatz**, als Betriebe der anderen Quartile.
- Auffällig ist allerdings, dass Betriebe aus dem **unteren Vergütungsquartil** versuchen, bei den zusätzlichen Entgeltbestandteilen **in etwa das Niveau besser entlohnender Betriebe zu halten**.
- **Betriebe des unteren Vergütungsquartils** setzen **stärker** als die besser bezahlende Konkurrenz auf die Benefits, dass Mitarbeitende kostenlose Verpflegung (Getränke, Snacks etc.) oder Mitarbeiter rabatte erhalten.

<sup>1</sup> Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite.

<sup>2</sup> Die in der Umfrage gesammelten Vergütungshöhen wurden in vier Quartile eingeteilt. Das 1. Quartil umfasst alle Vergütungswerte, die zu den niedrigsten 25 % gehören (= unterer Rand der Vergütungshöhen), das 4. Quartil dann die 25 % der höchsten Vergütungen der Stichprobe (oberer Rand der Vergütungshöhen).

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe am Beispiel von **Gesellen** (Fortsetzung der Tabelle)<sup>1</sup> N = 774, Angaben in %

Zusätzlicher Entgeltbestandteil	1. Quartil der Vergütungshöhen	2. Quartil der Vergütungshöhen	3. Quartil der Vergütungshöhen	4. Quartil der Vergütungshöhen
Fahrradleasing (Jobrad)	21%	29%	25%	32%
mobile Endgeräte wie Handy, PC, Tablet zur privaten Nutzung	13%	25%	25%	33%
Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungssteilnahmen (z.B. Meisterausbildung, Betriebswirt des Handwerks)	15%	25%	25%	22%
Fahrkostenzuschuss (über den Tankgutschein hinaus)	13%	13%	10%	12%
Arbeitgeberdarlehen	6%	14%	17%	13%
13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	7%	5%	11%	17%
Erfolgsbeteiligung (basierend auf Gewinn- oder Erfolgskennzahlen)	5%	9%	8%	7%
Beitrag zu / Übernahme von Versicherungen	6%	6%	9%	9%
Beitrag zu / Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	3%	6%	6%	5%
Bereitstellung von Betriebswohnungen / Mietzuschüssen	5%	4%	4%	5%
Beitrag zu / Übernahme von Kinderbetreuungskosten	2%	6%	8%	3%
Kapitalbeteiligung (z.B. Mitarbeitende werden stille Teilhaber)	0%	0%	1%	1%

<sup>1</sup>: Die in der Umfrage gesammelten Vergütungshöhen wurden in vier Quartile eingeteilt. Das 1. Quartil umfasst alle Vergütungswerte, die zu den niedrigsten 25 % gehören (= unterer Rand der Vergütungshöhen), das 4. Quartil dann die 25 % der höchsten Vergütungen der Stichprobe (oberer Rand der Vergütungshöhen).

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe am Beispiel von **Meistern**<sup>1, 2</sup> N = 519, Angaben in %

Zusätzlicher Entgeltbestandteil	1. Quartil der Vergütungshöhen	2. Quartil der Vergütungshöhen	3. Quartil der Vergütungshöhen	4. Quartil der Vergütungshöhen
kostenlose Arbeitskleidung	66%	79%	87%	84%
Betriebsveranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier)	72%	78%	76%	78%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	71%	73%	78%	78%
vermögenswirksame Leistungen	73%	74%	75%	73%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	60%	64%	65%	75%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	56%	58%	60%	67%
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	56%	56%	62%	64%
Mitarbeiter rabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	60%	45%	52%	56%
steuerfreie Sachzuwendungen (z.B. Tankgutschein)	50%	48%	51%	51%
Urlaubsgeld	33%	45%	55%	57%
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	44%	51%	52%	52%
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z.B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	47%	44%	35%	49%
Ausbezahlen von Überstunden	31%	37%	54%	51%
Jubiläumszuwendungen	25%	33%	38%	47%
Firmenwagen zur privaten Nutzung	21%	27%	36%	37%
Zuschläge (z.B. bei Spätarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.)	20%	24%	29%	38%

### Zentrale Erkenntnisse

- Wie bereits bei Gesellen festgestellt, profitieren **Meister** in Betrieben, die zu den **oberen Vergütungsquartilen** gehören, ebenfalls **häufiger** von **weiteren Entgeltbestandteilen**.
- Betriebe aus dem untersten Quartil versuchen, ihren Meistern in etwa das Niveau der zusätzlichen Entgeltbestandteile wie die Konkurrenz bieten zu können.
- Vermögenswirksame Leistungen** und **steuerfreie Sachzuwendungen** werden bei Meistern ähnlich häufig eingesetzt – **unabhängig von der Vergütungshöhe** in den Betrieben.

<sup>1</sup> Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite.

<sup>2</sup> Die in der Umfrage gesammelten Vergütungshöhen wurden in vier Quartile eingeteilt. Das 1. Quartil umfasst alle Vergütungswerte, die zu den niedrigsten 25 % gehören (= unterer Rand der Vergütungshöhen), das 4. Quartil dann die 25 % der höchsten Vergütungen der Stichprobe (oberer Rand der Vergütungshöhen).

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe am Beispiel von **Meistern** (Fortsetzung der Tabelle)<sup>1</sup>

N = 519, Angaben in %

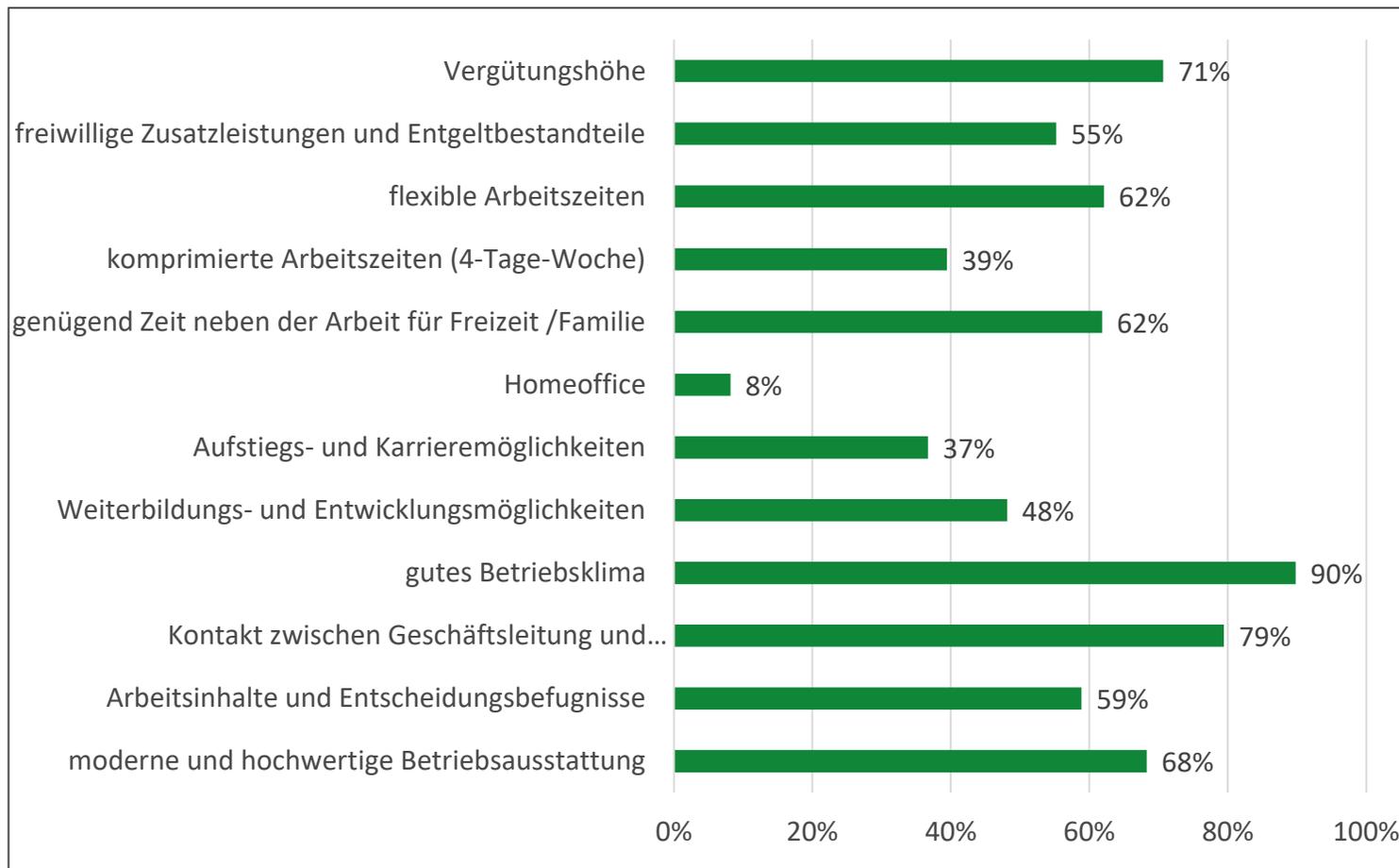
Zusätzlicher Entgeltbestandteil	1. Quartil der Vergütungshöhen	2. Quartil der Vergütungshöhen	3. Quartil der Vergütungshöhen	4. Quartil der Vergütungshöhen
Fahrradleasing (Jobrad)	27%	27%	28%	33%
mobile Endgeräte wie Handy, PC, Tablet zur privaten Nutzung	19%	27%	32%	37%
Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Meisterausbildung, Betriebswirt des Handwerks)	20%	24%	23%	28%
Fahrkostenzuschuss (über den Tankgutschein hinaus)	11%	16%	12%	15%
Arbeitgeberdarlehen	11%	11%	18%	15%
13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	8%	11%	12%	18%
Erfolgsbeteiligung (basierend auf Gewinn- oder Erfolgskennzahlen)	8%	8%	11%	9%
Beitrag zu / Übernahme von Versicherungen	5%	5%	5%	11%
Beitrag zu / Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	3%	4%	4%	9%
Bereitstellung von Betriebswohnungen / Mietzuschüssen	3%	5%	5%	6%
Beitrag zu / Übernahme von Kinderbetreuungskosten	6%	4%	8%	6%
Kapitalbeteiligung (z.B. Mitarbeitende werden stille Teilhaber)	0%	0%	1%	0%

<sup>1</sup>: Die in der Umfrage gesammelten Vergütungshöhen wurden in vier Quartile eingeteilt. Das 1. Quartil umfasst alle Vergütungswerte, die zu den niedrigsten 25 % gehören (= unterer Rand der Vergütungshöhen), das 4. Quartil dann die 25 % der höchsten Vergütungen der Stichprobe (oberer Rand der Vergütungshöhen).

## Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

### Wichtigkeit folgender Aspekte zur Mitarbeitergewinnung und -bindung

N = 993, Angaben in %



### Zentrale Erkenntnisse

- Aus Sicht der befragten Betriebsinhaber spielen neben der Vergütungshöhe vor allem das **Betriebsklima** (90 %) sowie ein **guter Kontakt zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft** (79 %) eine entscheidende Rolle für die Fachkräftesicherung.
- Nur ca. 40 % bewerten **eine komprimierte Arbeitswoche** oder **Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten** als wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung. Dies deckt sich nicht mit Studien, die die Sicht der Mitarbeitenden analysieren.
- Die Möglichkeit von **Homeoffice** als Incentive ist aus Sicht der Betriebsinhaber **vernachlässigbar** bzw. – je nach Tätigkeitsbereich im Handwerk – oftmals auch gar nicht umsetzbar.

## Executive Summary: Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives

### Zentrale Erkenntnisse zur Fachkräftesicherung über die Entlohnung hinaus

---

- Die befragten Betriebe setzen eine Vielzahl zusätzlicher, **monetärer Anreize** zur Fachkräftesicherung und Motivation ihrer Mitarbeitenden ein. Dabei kommen die **kostenlose Arbeitskleidung** sowie **Betriebsveranstaltungen** und das **Angebot kostenloser Parkplätze** mit jeweils über 70 % besonders häufig zum Einsatz.
- Auch viele **moderne** und v. a. in Großunternehmen angepriesene Benefits, wie **kostenlose Getränke, Snacks** oder ein **Obstkorb**, nutzen mit 61 % bereits **sehr viele Betriebe** im **Handwerk**, um ihre Mitarbeitenden zu umsorgen.
- **Sehr gut entlohnende Betriebe** (4. Quartil) achten häufiger darauf, **viele Benefits** anzubieten.
- Allerdings versuchen **Betriebe mit geringeren Vergütungshöhen** (z. B. 1. Quartil), bei den Benefits annähernd **auf Augenhöhe** mit der besser entlohnenden Konkurrenz zu bleiben.
- Das **stärkste nicht-monetäre Incentive** ist aus Sicht der befragten Betriebsinhaber ein gutes **Betriebsklima**.
- Die Möglichkeit, auch teilweise im **Homeoffice** zu arbeiten, hat nach Einschätzung der Betriebsinhaber **keinen Einfluss** auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung. Der jeweilige Tätigkeitsbereich erfordert bei vielen handwerklichen Arbeitsplätzen schlichtweg, dass die Mitarbeitenden zur Fertigung auf das Betriebsgelände kommen bzw. zum Kunden fahren. Somit ist Homeoffice – zumindest für handwerklich tätige Mitarbeitende – oftmals also kein echtes Unterscheidungsmerkmal beim Vergleich von Arbeitgebern.

# Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungsmodelle bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
4. Vergütungshöhe bei Neueinstellungen im ostbayerischen Handwerk
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile und nicht-monetäre Incentives im ostbayerischen Handwerk
6. **Schlussbetrachtung und Kernbotschaften**

## Schlussbetrachtung (I)

Bei dieser Studie und seiner vorgelagerten Umfrage handelt es sich um eine **systematische Sammlung** von Informationen zu den aktuellen Vergütungspraktiken – insbesondere den **Vergütungsmodellen und -höhen** – im **ostbayerischen Handwerk**. Wenn auch nur für eine bestimmte Region erhoben, so stellt sie dennoch **eine der wenigen Studien überhaupt** zu diesem Themenbereich dar. Da die an der Umfrage beteiligten Unternehmen keine Vergütungsdaten für alle beschäftigten Mitarbeitenden ausfüllen mussten, sondern nur jeweils für die **zuletzt eingestellten Beschäftigten**, geben die gesammelten Daten einen Einblick in die **aktuelle Vergütungsstrategie** von ostbayerischen Handwerksbetrieben.

Mit Blick auf das **Vergütungsmodell** ergab sich als zentrale Erkenntnis, dass **Gesellen** am häufigsten auf Basis ihrer **erbrachten Stunden (= variabel)** vergütet werden, Meister hingegen überwiegend ein **fixes Gehalt** erhalten. Grundsätzlich zeigen die Analysen, dass der **Einsatz von Vergütungsmodellen** dann **vielfältiger** in den Betrieben wird, je höher der **Bildungsabschluss** (Mehrfachabschlüsse der höheren Bildung) des Inhabers, je größer das **Unternehmen** und je nach Gewerbegruppe. Im Ausbaugewerbe beispielsweise verwenden **Installateure und Heizungsbauer, Klempner** sowie **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger am häufigsten kein einheitliches Vergütungsmodell** in den Betrieben sondern ein differenziertes Vorgehen für die Mitarbeitenden.

Die Plausibilitätsprüfung der **Vergütungshöhen** ergab, dass die in der Umfrage gewonnenen Durchschnittsvergütungen für die einzelnen Gewerbebezüge in etwa auf dem Niveau liegen, wie die wenigen publizierten Gehälter zum Handwerk, beispielsweise auf [www.kununu.de](http://www.kununu.de). Die **Verdiensthöhen** von Azubis, Gesellen, Meistern und kaufmännischen Angestellten **unterscheiden sich teilweise sehr stark** – vor allem über die **Gewerbegruppen** hinweg. **Gesellen** verdienen beispielsweise im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik- sowie im Maurer- und Betonbauerhandwerk durchschnittlich betrachtet am besten. Bei **Meistern**

## Schlussbetrachtung (II)

erkennt man den **Vergütungsaufschlag**, den sie durch die Weiterqualifizierung und Ausübung einer anspruchsvolleren Tätigkeit realisieren. So liegt ihr Vergütungsniveau im Durchschnitt zwischen 4.000 bis 5.000 Euro brutto. Der **Vergleich der Vergütungen von Auszubildenden** in und außerhalb des Handwerks sowie der **Vergütungen von Bachelorabsolventen und Technikern** mit der **Vergütung von Meistern** zeigt, dass das Handwerk bei den **erhobenen Maximalvergütungen stark über den Vergleichsdaten liegt** und ansonsten auch **mit den Vergütungen in anderen Wirtschaftsbereichen schritthalten** kann.

Auch diese Studie weist **Limitationen** auf. Zunächst ist sie mit der Datenerhebung im ostbayerischen Raum **regional stark begrenzt**. Weiterhin können die von den Betrieben eingetragenen **Vergütungshöhen nicht überprüft** werden. Prinzipiell ist hier vorstellbar, dass viele Betriebe nicht genau den entsprechenden Stundenlohn etc. vermerkt, sondern **geschätzt** bzw. aufgrund von sozialer Erwünschtheit (stark) **aufgerundet** haben. Andererseits liegen die Durchschnittsvergütungen bei der Plausibilitätsprüfung im Rahmen bereits veröffentlichter Daten, wonach – wenn überhaupt – nicht von einer starken Verzerrung der Vergütungshöhen nach oben ausgegangen wird. Andererseits beinhalten die ausgewerteten Daten lediglich Vergütungsinformationen für die zuletzt eingestellten Mitarbeitenden. Dadurch sind **v. a. jene Beschäftigten nicht berücksichtigt**, die eine lange Betriebszugehörigkeit aufweisen, Spezialwissen in den Unternehmen halten und durch **kontinuierliche Lohnerhöhungen vielleicht ein höheres Lohnniveau** aufweisen, als neu angestellte Mitarbeitende dies tun.

Da die **Fachkräfteversorgung** nicht nur im Handwerk immer schwieriger wird, müssen künftig **alle „Hebel“** – seien sie monetär oder nicht-monetär – in Bewegung gesetzt werden, damit **Handwerksbetriebe als attraktive Arbeitgeber gelten**. Eine **hohe Vergütung** spielt für viele Arbeitskräfte heute die entscheidende Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Handwerksbetriebe müssen dies berücksichtigen und können damit einerseits Vakanzzeiten verkürzen und andererseits Mitarbeitende effektiver binden.

## Kernbotschaften

- **Handwerk – Klarheit & Verlässlichkeit bei der Vergütung.**  
Fast in allen Gewerbegruppen nutzen mehr als 75 % der befragten Betriebe ein einheitliches Vergütungsmodell (entweder fix oder variabel auf Basis erbrachter Arbeitsstunden) für all ihre Mitarbeitergruppen.
- **Eine Mitarbeitergruppe – ein Vergütungsmodell.**  
Mehr als 95 % der befragten Betriebe setzen für Mitarbeiter einer Beschäftigtengruppe (z. B. Gesellen oder Meister) auch dasselbe Vergütungsmodell ein.
- **Vom Azubilohn bis zum Meistergehalt – Weiterqualifikation im Handwerk wird honoriert.**  
Bis zu 1.800 Euro (brutto) als Bäckerazubi im 3. Lehrjahr möglich – bis zu 4.600 Euro (brutto) als Kraftfahrzeugtechnikergeselle möglich – bis zu 8.500 Euro (brutto) als Maurer und Betonbaumeister möglich → Ein- und Aufstieg im Handwerk bringt gutes Geld – auch im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen!
- **Handwerk – hier kannst und musst du dich beweisen.**  
Wer im Handwerk mit Fachkenntnissen + Führungsverantwortung + Berufserfahrung aufschlägt, hat die richtigen „Werkzeuge“ für die Verhandlung attraktiver Löhne dabei.
- **Handwerk – da steckt viel Herz drin.**  
Neben dem reinen Entgelt bieten Handwerksbetriebe auf freiwilliger Basis viele monetäre Zusatzleistungen – mit Arbeitskleidung, Betriebsveranstaltungen, vermögenswirksamen Leistungen, Weihnachtsgeld, Mitarbeiterrabatten, Tankgutscheinen, einem Jobrad und vielem mehr steigern sie die Mitarbeiterzufriedenheit.

## Literaturverzeichnis

- Arnhold, K. / Butschek, S. / Grunau, P. / Kampkötter, P. / Petters, L. / Sliwka, D. (2018): Bericht zum Forschungsmonitor „Variable Vergütungssysteme“. Online verfügbar unter [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/58072/ssoar-2018-arnhold\\_et\\_al-Bericht\\_zum\\_Forschungsmonitor\\_Variable\\_Vergutungssysteme.pdf;jsessionid=5A6A4B26B973C8FCD9A6F28D793CCFD4?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/58072/ssoar-2018-arnhold_et_al-Bericht_zum_Forschungsmonitor_Variable_Vergutungssysteme.pdf;jsessionid=5A6A4B26B973C8FCD9A6F28D793CCFD4?sequence=1), 14.08.2024; 09:15 Uhr.
- Barthel, A. (2018): Fachkräfte (gewinnen & halten): Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im dritten Quartal 2018. Online verfügbar unter [https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Wirtschaft\\_Energie\\_Umwelt/ALT/sonderumfragen/II-2018-Fachkraefte/190117\\_Bericht\\_Sonderumfrage\\_Fachkraefte.pdf](https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Wirtschaft_Energie_Umwelt/ALT/sonderumfragen/II-2018-Fachkraefte/190117_Bericht_Sonderumfrage_Fachkraefte.pdf), 02.06.2024, 9:14 Uhr.
- Ernst & Young (2020): EY Jobstudie 2020: So sieht Deutschland seine Arbeit.
- Greilinger, A. (2023): Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk: Empirische Analyse zu Erwartungen von Schulabsolventen an einen Arbeitgeber und an Berufsorientierungsmaßnahmen, München, 2023.
- Greilinger, A. / Zwick, T. (2022): „Ghosting“ im Handwerk – Warum Lehrlinge nicht zum Ausbildungsbeginn erscheinen. ZfKE–Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, 70(3-4), S. 123–149.
- Haverkamp, K. / Fredriksen, K. (2018): Lohnstrukturen im Handwerk. Studie Nr. 380 der Hans Böckler Stiftung. Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_380.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_380.pdf), 02.06.2024, 10:30 Uhr.
- Herrberg, H. / Lübker, M. (2024): Was verdienen Kfz-Mechatroniker/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 45 der Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008823/ap\\_lohnspiegel\\_kfz\\_mechatroniker.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008823/ap_lohnspiegel_kfz_mechatroniker.pdf), 24.06.2024, 15:00 Uhr.
- Kununu (2024): Kununu Gehaltscheck 2024. Online verfügbar unter <https://news.kununu.com/kununu-gehaltscheck/>, 24.06.2024, 14:29 Uhr.

## Literaturverzeichnis

- Lohnspiegel.de (2024): Lohn- und Gehaltscheck. Online verfügbar unter <https://www.lohnspiegel.de/lohn-und-gehaltscheck-13814.htm>, 26.06.2024, 16:22 Uhr.
- Malin, L. / Hickmann, H. (2022): Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. In: KOFA KOMPAKT 5/2022. Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/lydia-malin-helen-hickmann-fachkraeftemangel-und-ausbildung-im-handwerk.html>, 29.07.2024, 9:53 Uhr.
- Mischler, T. / Ulrich, J. G. (2018): Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen. In: BIBB Report 5/2015.
- Owen, A. / Plöger, W. / Hiltner, G. / Reith, A. (2020): Digitalisierungsbarometer für das Bau- und Ausbauhandwerk. Online verfügbar unter <https://digibarometer-handwerk.de/>, 04.06.2024, 16:03 Uhr.
- PowerUs (2024): Elektriker Gehalt. Online verfügbar unter <https://powerus.de/elektriker-gehalt-%C3%BCbersicht>, 24.06.2024, 14:44 Uhr.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2022): Klimawende beim Heizen mit Wärmepumpen. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kanzler-viessmann-2070096>, 24.06.2024, 10:09 Uhr.
- Randstad (2019): Randstad Employer Brand Research 2019.
- Schierenbeck, H. / Wöhe C. B. (2016): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. De Gruyter Oldenbourg.
- StepStone (2019): Arbeitsplatzstudie 2019: So arbeitet Deutschland.
- Wobser, T. (2023): Handwerk hat goldenen Boden. In: Wochenblatt für Landwirtschaft & Landleben, S. 1.