

„Handwerker können finanziell mithalten“

Wie zahlt das Handwerk, wie wirkt sich das aus? Andrea Greilinger hat Betriebe befragt **INTERVIEW: BARBARA OBERST**

Frau Greilinger, lange hieß es, den Menschen sei Geld weniger wichtig als das Betriebsklima. Bestätigt das Ihre Befragung?

Durch den Arbeitnehmermarkt, der seit Jahren herrscht, sind die Ansprüche gewachsen. Zwar zeigen Studien nach wie vor, dass den Menschen am wichtigsten ist, sich mit ihren Kollegen und ihrem Chef gut zu verstehen. Aber inzwischen wird dieser Punkt immer wieder durch die Bezahlung ausgestochen.

Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen der Beliebtheit von Berufen, Fachkräftemangel und der Höhe der Vergütung?

Es fällt zumindest auf, dass Friseur und die Kfz-Branche am unteren Ende der Vergütungshöhen rangieren, also zwei nach wie vor sehr beliebte Ausbildungsberufe. In anderen, stärker vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen wie dem Lebensmittelhandwerk haben wir dagegen Maximalvergütungen von bis zu 1.400 Euro im ersten Lehrjahr gefunden. Dort ist angekommen, dass der Beruf auch über die Entlohnung attraktiver wird.

Sie geben in Ihrer Auswertung neben der durchschnittlichen Vergütung auch das Minimum und das Maximum an. Warum?

Die Botschaft soll sein, was möglich ist im Handwerk und die Spannen sind breit, sowohl innerhalb eines Gewerks als auch zwischen den Gewerken. Wir haben verglichen, wie der jeweils zuletzt eingestellte Azubi, Geselle, Meister oder die kaufmännische Kraft bezahlt wurde. Was wir bisher nicht herauslesen können ist allerdings, wie sich die Gehälter langjähriger Mitarbeiter entwickeln.

Aber sie haben den Unterschied zwischen Gesellen und Meistern erhoben. Wie wirkt sich der aus?

Hier sieht man ganz klar den Vergütungsaufschlag für Meister. Sie verdienen im Schnitt zwischen 4.000 und 5.000 Euro, wobei auch hier die Unterschiede nach Branchen sehr groß sind. Unsere Befragung



Man kann das Thema Entlohnung nicht mehr wegdrücken.“

Andrea Greilinger
Stellvertrende Geschäftsführerin
Ludwig-Fröhler-Institut
Foto: LFI

beweist, dass Handwerker auf dem beruflichen Bildungsweg finanziell mithalten können mit einem Bachelor, vor allem bei entsprechender Berufserfahrung oder wenn sie Führungsaufgaben übernehmen.

Und womit locken Handwerkschefs übers Gehalt hinaus?

74 Prozent stellen ihren Mitarbeitern die Berufskleidung, sie nennen aber auch Betriebsveranstaltungen, vermögenswirksame Leistungen, eine Inflationsausgleichprämie oder Weihnachtsgeld.

Gibt es nur Unterschiede bei der Vergütungshöhe auch bei der Vergütungsart?

Ja, sowohl nach Qualifikation als auch nach Gewerkegruppen. Meister und kaufmännische Kräfte beziehen überwiegend ein Festgehalt, während Gesellen häufiger variabel bezahlt werden nach geleisteten Arbeitsstunden.

Die Daten Ihrer Befragung stammen aus Ostbayern. Ist das auf andere Regionen übertragbar?

Das wissen wir aktuell noch nicht, aber wir machen diese Umfrage als nächstes in allen baden-württembergischen Handwerkskammern und in Mittelfranken. Auch andere Regionen haben ihr Interesse bereits angemeldet. Unser Ziel ist es, eine Vergütungslandkarte für das Handwerk zu erstellen.

Über Geld spricht man

Im Handwerk ist die durchschnittliche Bezahlung besser als ihr Ruf, zeigt eine Studie. Doch die Spanne zwischen Minimum und Maximum ist groß, mit entsprechenden Folgen **VON BARBARA OBERST**

Das Handwerk leidet seit Jahren unter Fachkräftemangel. Gleichzeitig hat es den Ruf, schlecht zu bezahlen. Ob das wahr ist, und welche Rolle die Vergütung beim Fachkräftemangel spielt, hat eine Befragung des Ludwig-Fröhler-Instituts (LFI) für Handwerkswissenschaften ermittelt. „Seit zwei, drei Jahren kann man das Thema Entlohnung nicht mehr wegdrücken“, stellt Andrea Greilinger fest. Die stellvertretende Geschäftsführerin am LFI hat in den vergangenen Monaten fast 20.000 Betriebe in Ostbayern angeschrieben, um zu erfahren, welche Vergütungsmodelle sie anwenden, wie viel sie bezahlen und welche Anreize sie zudem bieten, um Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Freiwilliger Tariflohn

Der Schreiner und Holzbauingenieur Thomas Hierbeck ist einer von gut 1.000 Unternehmern, die Greilinger geantwortet haben. 24 Mitarbeiter hat der Obermeister der Schreinerinnung Deggendorf. Sie erhalten bei ihm Tariflohn, außerdem zusätzliche Leistungen, beispielsweise für Fahrzeiten. „Alles darüber hinaus ist verhandelbar“, zeigt sich der 50-Jährige aus Schöllnach offen für Mehr – bei entsprechenden Leistungen.

Mit dieser Bezahlung steht Hierbeck innerhalb der Schreinerbranche gut da, weiß er nun dank Greilingers Auswertungen. Dennoch ist er unzufrieden. Als erster Vorsitzender der AGU Arbeitsgemeinschaft für Unternehmensführung versucht er über Gewerkegrenzen hinweg das Handwerk voranzubringen: „Es ist erschreckend, dass bei manchen Schreinerkollegen noch nicht einmal die tarifliche Lehrlingsvergütung gezahlt wird“, sagt er. Im Schnitt 810 Euro Azubivergütung im ersten Lehrjahr gaben die Befragten an, im dritten Lehrjahr durchschnittlich etwa 1.000 Euro. Das liegt jeweils hundert Euro unter Tarif. Damit sei die Abwanderung aus dem Betrieb und vielleicht auch aus der Branche vorprogrammiert, befürchtet Hierbeck. Schreiner seien am Arbeitsmarkt heiß umworben, weil universell einsetzbar. Theoretisch habe zwar der seit April gül-



Thomas Hierbeck bezahlt freiwillig übertariflich, um seine guten Fachkräfte zu binden.

Foto: Susanne Schmolka

tige Tarifvertrag das Gehaltsniveau im Schreinerhandwerk auf ein angemessenes Niveau gehoben. „Die Frage ist nur: Wer hält sich daran?“, überlegt Hierbeck.

Greilingers Befragungen bestätigten eine gewaltige Lohndifferenz über alle Qualifikationsstufen hinweg. Manche Schreiner gesellen erhalten laut der Studie 3.500 Euro brutto, andere ganze 1.000 Euro weniger. Bei Meistern liegen fast 2.000 Euro zwischen dem Minimalverdienst von 3.000 und dem Maximalverdienst von 4.950 Euro.

Noch extremer ist die Spanne im Kfz-Handwerk. Schlechter verdienende Gesellen in der Kraftfahrzeugtechnik lagen bei 1.920 Euro brutto, die Bestverdiener bei 4.600 Euro. Die Spanne in den Meistern lag zwischen 2.500 Euro und 6.000 Euro.

Im Durchschnitt, so eine wichtige Botschaft der Studie, stehen die Vergütungen im Handwerk anderen Wirtschaftszweigen nicht nach. „Pauschalaussagen, der Verdienst im Handwerk wäre ungenügend, kann ich nicht zustimmen. Es kommt auf den individuellen Arbeitgeber und dessen Zahlungsbereitschaft an“, verweist Andrea Greilinger auf die

starken Spreizungen in den Löhnen. Wegen des Fachkräftemangels böten viele Handwerksbetriebe ein sehr attraktives Vergütungsniveau, gerade für Azubis und frisch Ausgelernte. Das wirke sich nachweislich auf die Personalsuche aus. „Mit steigendem Stundenlohn verringert sich die durchschnittliche Vakanzzeit“, bestätigt Greilinger nach Auswertung der Antworten.

Jobwechsel meist wegen Geld

Zwar zeigt eine frisch von der Managementberatung McKinsey veröffentlichte Studie, dass infolge der Wirtschaftsfalute die Arbeitsplatzsicherheit aktuell wieder schwerer wiegt als das Gehalt; nur noch 18 Prozent der Beschäftigten erwägen für das kommende Jahr einen Jobwechsel, halb so viele wie noch 2023. Aber: Die Vergütung bleibt mit 42 Prozent weiter der Hauptgrund, den Arbeitgeber zu verlassen.

Auch deswegen zahlt Hierbeck freiwillig übertariflich. Er warnt seine Kollegen, sich bei der Fachkräftesuche nur auf den Reiz des Materials und der schönen Arbeit zu verlassen. Zwar erfreue sich sein Gewerk seit Jahren großer Beliebtheit, die Ausbil-

dungszahlen bei den Schreibern in Ostbayern seien erfreulich stabil. „Aber auch das Geld und die Arbeitsbedingungen müssen passen“, ist der Obermeister überzeugt. „Die Leute entscheiden sich bewusst für einen Betrieb. Sie schauen, ob er interessante Aufträge hat, wie das Betriebsklima ist, welchen Führungsstil der Chef hat, ob zum Beispiel eigenes Werkzeug und Firmenkleidung zur Verfügung gestellt werden und letztendlich, was bezahlt wird“, zählt Hierbeck Faktoren der Arbeitgeberattraktivität auf.

Schon im Berufsgrundschuljahr stattet der Familienunternehmer deswegen seine angehenden Azubis mit Firmenshirt und Meterstab aus, sodass sie sich ihm zugehörig fühlen, noch ehe sie überhaupt im Betrieb anfangen.

„Natürlich arbeiten wir Handwerksunternehmer alle, um Geld zu verdienen und damit die Firma prosperiert“, verweist er auf die betriebswirtschaftliche Rentabilität. „Aber die Mitarbeiter müssen mitgenommen werden.“

Weitere Informationen und Grafiken unter www.dhz.net/verguetung



www.dhz.net/jubilaeum

Feiern Sie mit uns

75 Jahre

Deutsche Handwerks Zeitung!



Wir verlosen unter allen Teilnehmern drei Städtereisen in Europa!

Jetzt teilnehmen

