

Vergütungserhebung für das baden-württembergische Handwerk

Empirische Erkenntnisse zu vier Mitarbeiter-
gruppen

Ergebnispräsentation

Autoren:
Dr. Andrea Greilinger & Jakob Fahl

München, den 30.06.2025

Eine Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts
im Auftrag der Handwerkskammern
Baden-Württembergs

- | | | |
|--|---|---|
|  Handwerkskammer
Freiburg |  Handwerkskammer
Konstanz |  Handwerkskammer
Region Stuttgart |
|  Handwerkskammer
Heilbronn-Franken |  Handwerkskammer
Reutlingen |  Handwerkskammer
Ulm |
|  Handwerkskammer
Karlsruhe |  Handwerkskammer Mannheim
Rhein-Neckar-Odenwald |  LUDWIG
FRÖHLER
INSTITUT |

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 (2025)



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. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

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 es umso kritischer, dass bis dato **keine umfassenden Daten zum Entlohnungsniveau im Handwerk** vorliegen. Entspricht das gesellschaftliche Bild der Beschäftigungsbedingungen im Handwerk der Realität, oder ist die tatsächliche Vergütungssituation besser als angenommen? Eine Antwort darauf kann nur eine **detaillierte Analyse der aktuellen Vergütungssituation** liefern. Während die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz dieses Thema bereits für das ostbayerische Handwerk untersucht hat (vgl. Greilinger & Linnenbank, 2024), treiben die **baden-württembergischen Handwerkskammern** die Forschung nun mit einer **umfassenden Vergütungserhebung** für ihr gesamtes Bundesland weiter voran. Damit schließen sie diese Forschungslücke **erstmalig für eine große Region** in Deutschland.

Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

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

- (1) Wie ist der „State of the Art“ der **Vergütungshöhe** im baden-württembergischen Handwerk?
- (2) Können **Einflussfaktoren** auf die Vergütungshöhe identifiziert werden (betrieblich, inhaberseitig, mitarbeiterseitig)?
- (3) Welche **zusätzlichen Entgeltbestandteile** gibt es im baden-württembergischen Handwerk und welche Rolle spielen **nicht-monetäre Incentives** für die Mitarbeitergewinnung und -bindung?

Folgende **Vergütungspraktiken** wurden bei der Datenerhebung einbezogen:

- (1) fixes Vergütungsmodell (**festes Monatsgehalt**)
- (2) Vergütungsmodell basierend auf erbrachten Arbeitsstunden (**Stundenlohn**)

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 **Gewerbebezweigen 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 **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. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Methodik und deskriptive Statistik

Rahmenbedingungen und Vorgehensweise:

Region der Befragung:

Kammergebiete der 8 Handwerkskammern aus Baden-Württemberg

Adressaten der Befragung: Handwerksbetriebsinhabende bzw. Geschäftsführende

Zeitraum der Befragung: 20.01.2025 – 09.02.2025

Format der Befragung:

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

Zahl der kontaktierten Betriebe: 62.156 (nur Betriebe mit vorliegender E-Mail-Adresse)

Anzahl der Mailings: 2 (1x zu Beginn am 20.01. und 1x Reminder am 29.01.)

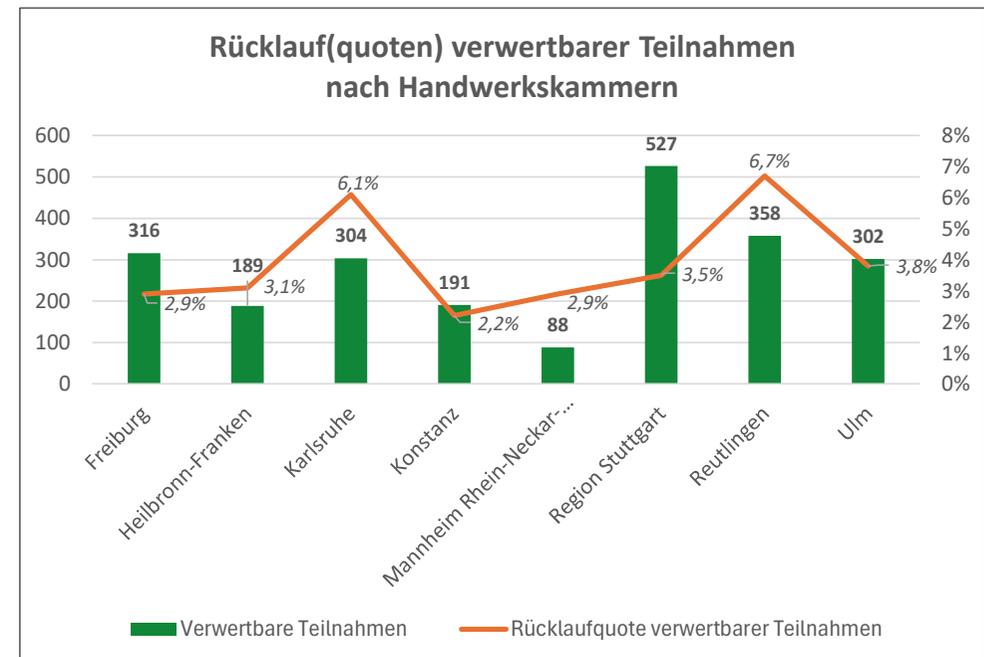
Verwertbare Teilnahmen an der Umfrage:

2.280 Betriebe, die zusammen über **8.280** Vergütungsdaten einspeisten

Rücklaufquote (der verwertbaren Teilnahmen): 3,7 %

Median der Bearbeitungsdauer: 13 Minuten

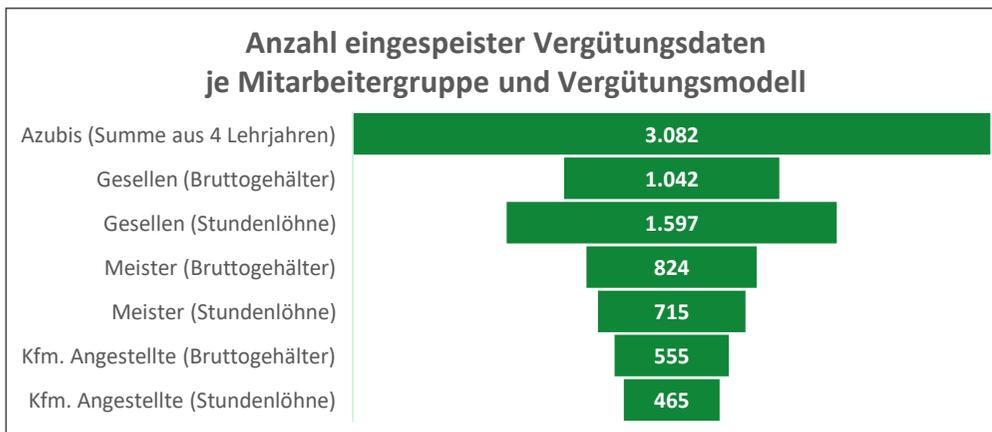
Herkunft der Umfrageteilnehmer (Betriebe):



- Die Rücklaufquote verwertbarer Teilnahmen ohne Unterscheidung nach Handwerkskammern liegt bei **3,7 %**.
- Betriebe aus den Häusern Karlsruhe (verwertbare Rücklaufquote: 6,1 %) und Reutlingen (verwertbare Rücklaufquote: 6,7 %) beteiligten sich besonders rege an der Umfrage.

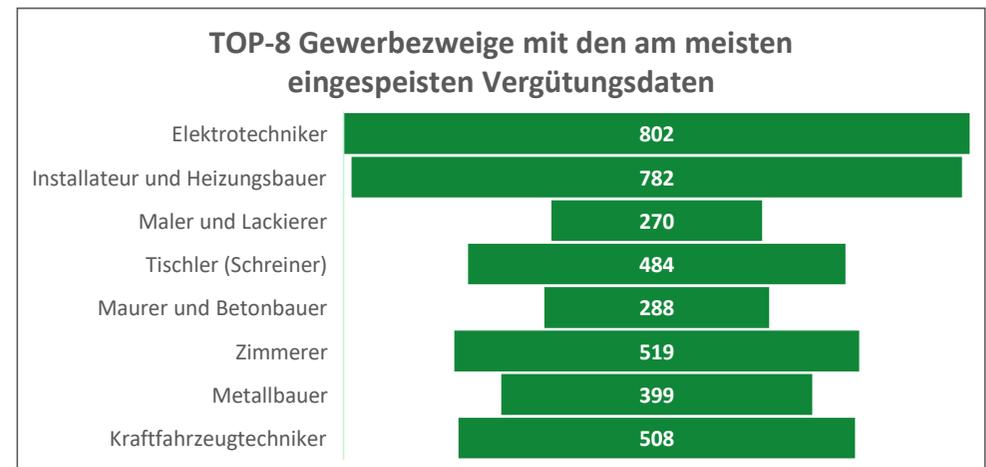
Methodik und deskriptive Statistik

Anzahl gesammelter Vergütungsdaten je Mitarbeitergruppe:



- Es konnten **fast 8.300 Vergütungsdaten für das baden-württembergische Handwerk** gesammelt werden
- Die Datenlage ist bei Azubis und Gesellen besonders umfangreich.
- Jeder Betrieb speiste **im Durchschnitt 3,7 Vergütungsdaten** ein.

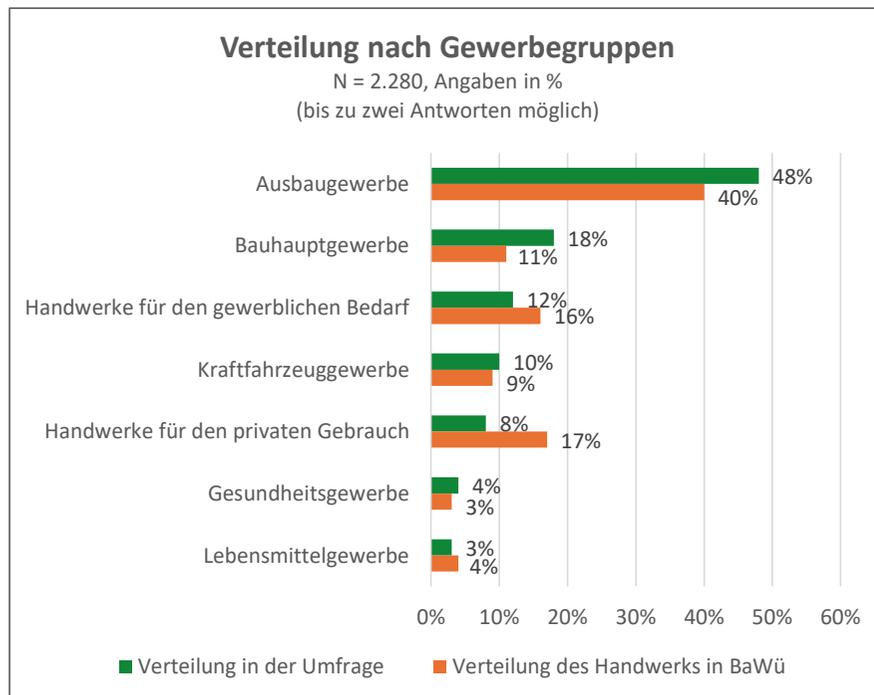
Berufe mit den meisten gesammelten Vergütungsdaten:



- Bei den Gewerbebezügen des **Elektronikers, Installateurs & Heizungsbauers, Zimmerers und Kfz-Technikers** konnten besonders viele Vergütungsdaten gewonnen werden, so dass je Mitarbeitergruppe und Vergütungsmodell (Fixgehalt bzw. Stundenlohn) **sehr aussagekräftige Analysen über die Vergütungshöhen** dieser Berufe möglich sind.
- Leider konnten für die überaus wichtigen Gewerbebezüge des Lebensmittel- und Gesundheitsgewerbes nur wenige Daten gesammelt werden.

Methodik und deskriptive Statistik

Umfrage liefert repräsentative Stichprobe des baden-württembergischen Handwerks mit leichten Verschiebungen innerhalb der Gewerbegruppen

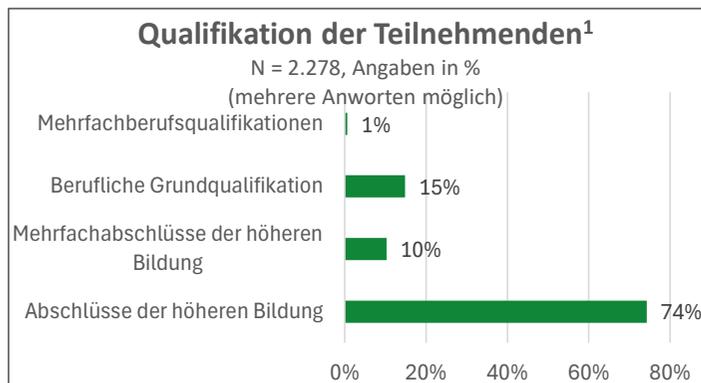
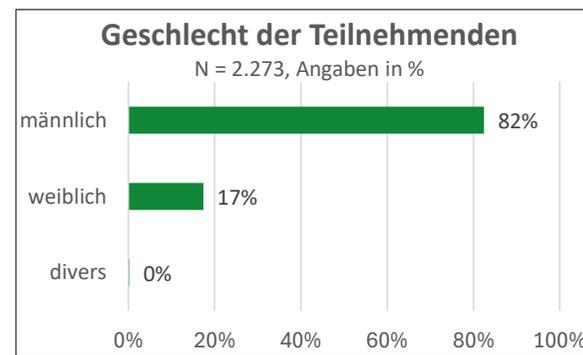
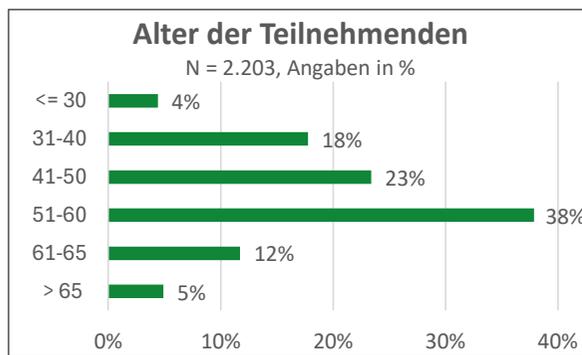


Eckpunkte im Überblick:

- Im Vergleich zur statistischen Erfassung des baden-württembergischen Handwerks in der Handwerkszählung 2021 sind die Gewerbebezüge des **Ausbau- und Bauhauptgewerbes** in dieser Stichprobe **leicht über-** sowie die **Handwerke für den gewerblichen und privaten Bedarf** leicht **unterrepräsentiert**.
- Da diese Studie **Analysen zum Vergütungsniveau auf der Ebene von Gewerbegruppen und Gewerbebezügen (Berufen)** und nicht übergreifend für das gesamte baden-württembergische Handwerk durchführt, stellen diese leichten Verschiebungen kein Problem dar.

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe umfasst typische Handwerksbetriebsinhabende



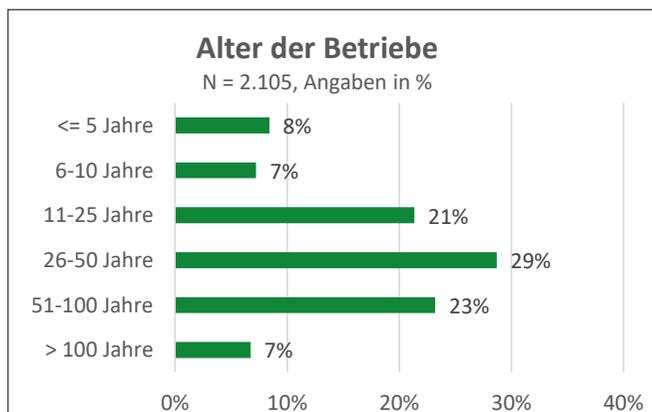
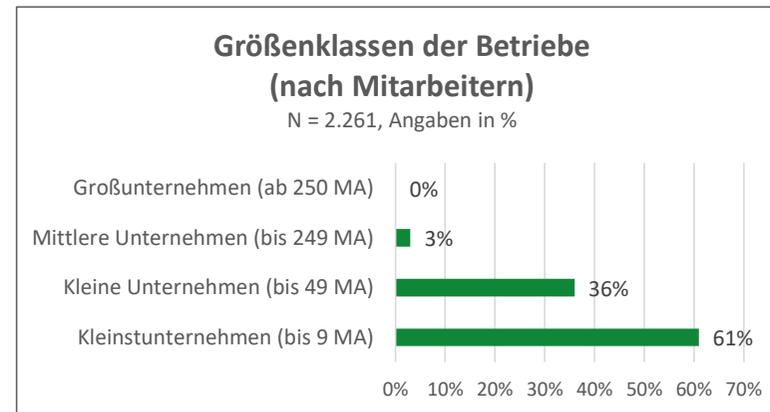
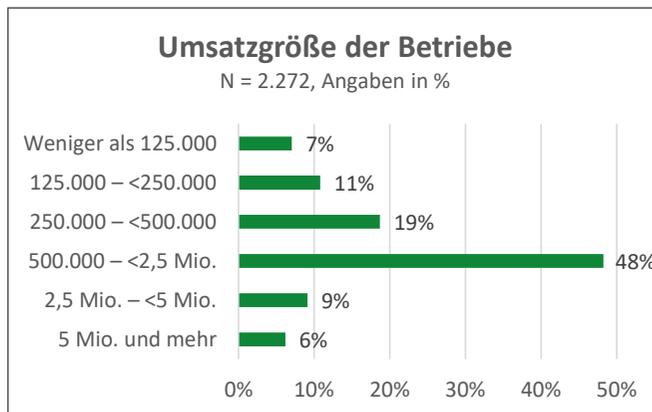
¹ **Abschlüsse der höheren Bildung** = Inhabende, die über eine berufliche Grundqualifikation (Ausbildung) sowie einen höheren Abschluss (z. B. Techniker, Meister oder akademische Abschlüsse) verfügen / **Mehrfachabschlüsse der höheren Bildung** = Inhabende, die über eine berufliche Grundqualifikation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

Eckpunkte im Überblick:

- Rund **60%** der Umfrageteilnehmenden sind **zwischen 41 und 60 Jahre alt**.
- Mit **82%** ist die große Mehrheit der Befragten **männlich**.
- Die **Befragten sind hoch qualifiziert**: 84% verfügen neben einer Ausbildung über mindestens einen weiteren höherqualifizierenden Abschluss (z. B. Techniker-/Meister-/akademischer Abschluss).

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe beinhaltet typische Handwerksbetriebe

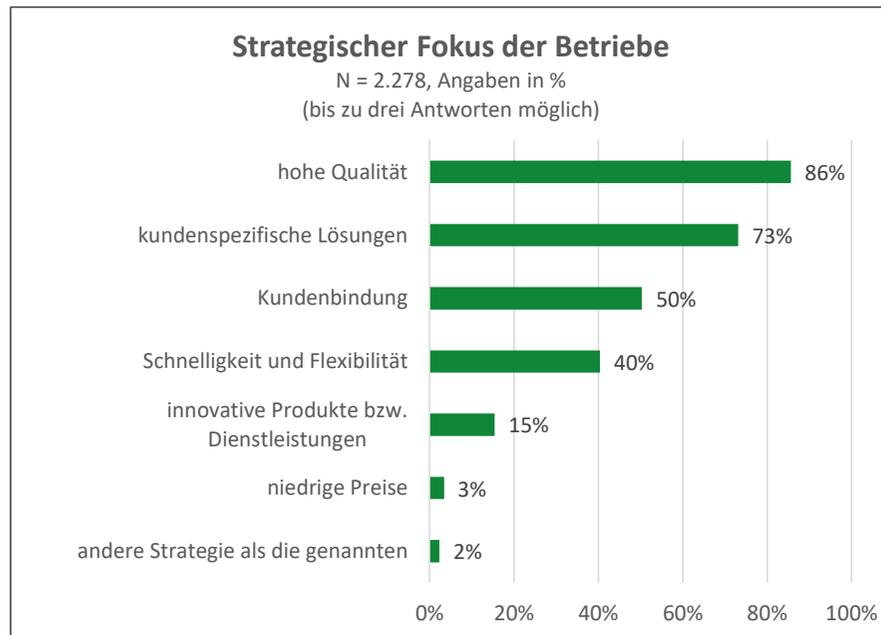


Eckpunkte im Überblick:

- Die Stichprobe besteht zum Großteil aus **Kleinstunternehmen (61%)**. Die **Durchschnittsgröße (nach Mitarbeitenden)** der Umfragebetriebe **liegt bei 14,3** Mitarbeitenden.
- Das **Durchschnittsalter** der Betriebe **liegt bei 42 Jahren**.

Methodik und deskriptive Statistik

Hohe Qualität steht bei der Strategie der Handwerksbetriebe an Platz 1

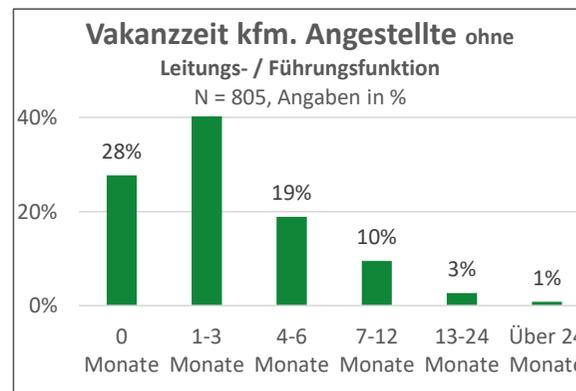
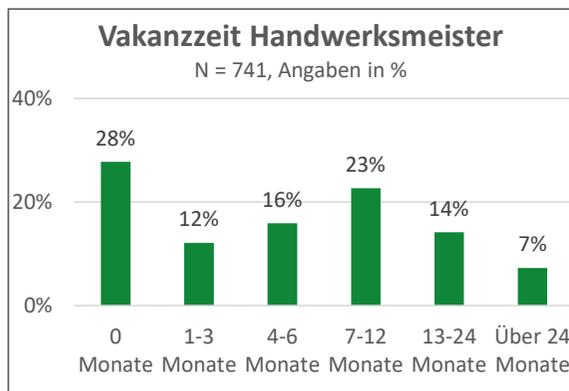
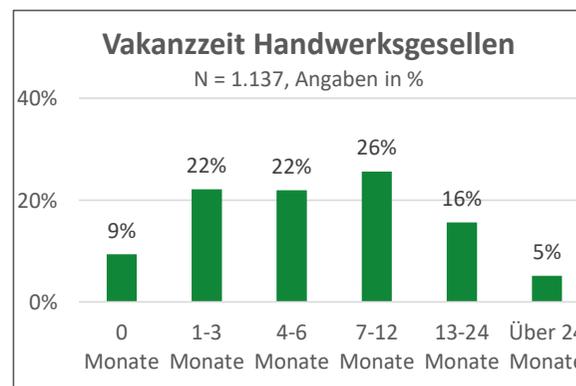
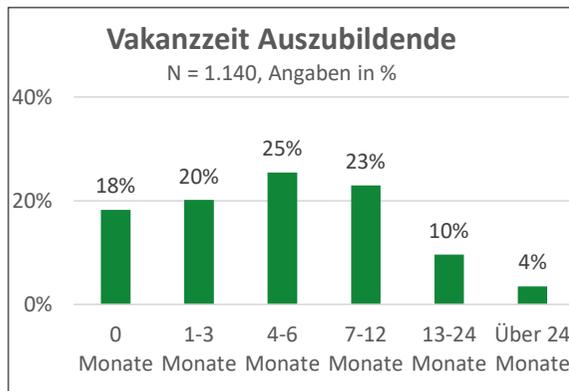


Eckpunkte im Überblick:

- Die Frage in der Umfrage lautete: „Welche der folgenden **Strategien beschreibt Ihr Geschäftsmodell** am ehesten?“
- **86% der Betriebe nannten dabei die hohe Qualität** (alleinig oder in Kombination mit anderen Strategien) als „Richtschnur“ ihres betrieblichen Handelns. Dafür benötigt es gut ausgebildete (und vergütete) Fachkräfte.
- Am häufigsten kombinierten die Betriebe folgende Strategien:
 - **596 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Kundenbindung
 - **443 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Schnelligkeit und Flexibilität
- Eine **Innovationstrategie** wird von 15 % der Betriebe umgesetzt.
- Mit nur 3 % geben sehr wenige Betriebe an, sich am Markt über niedrige Preise zu differenzieren.

Methodik und deskriptive Statistik

Handwerksbetriebe müssen bei Stellenbesetzungen “sehr geduldig” sein

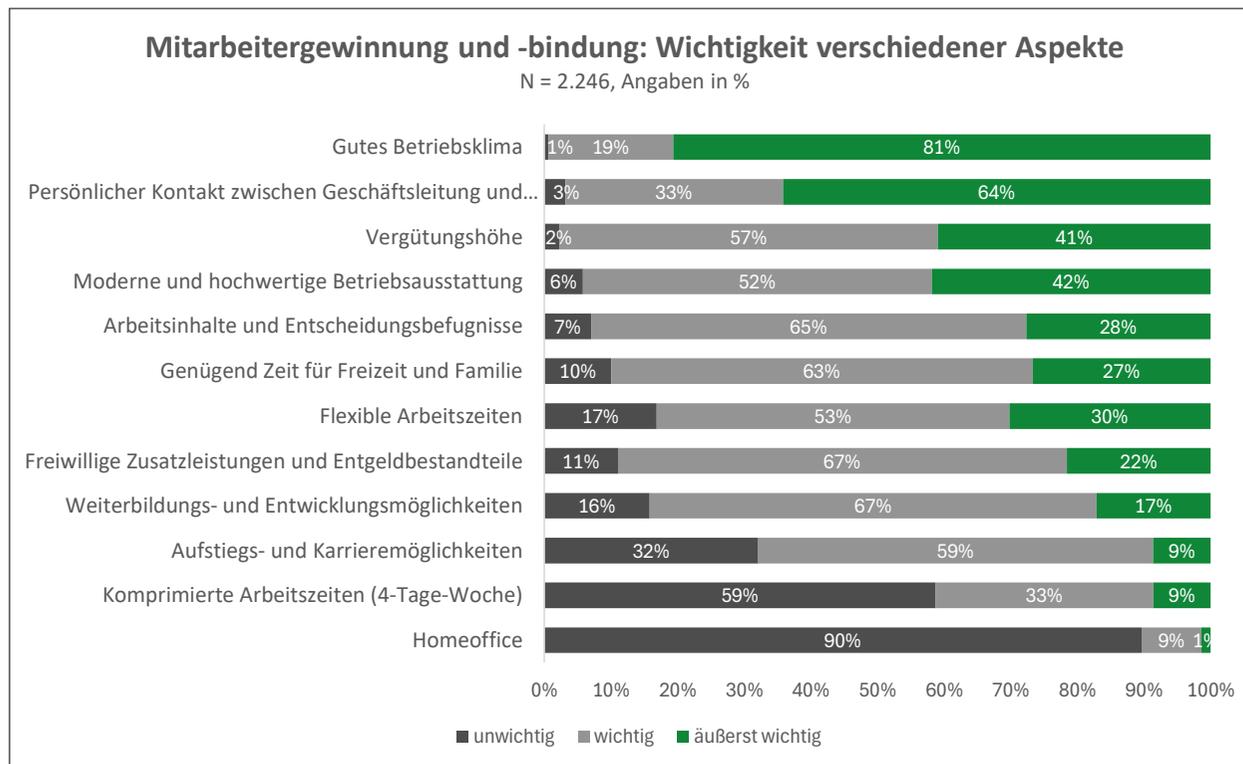


Eckpunkte im Überblick:

- Im Vergleich zu den Stellenbesetzungszeiten bei handwerklichen Azubis zieht sich die **Suche bei Gesellen und Meistern deutlich länger**.
- Für die **Vakanzeiten** ergeben sich folgende Mittelwerte für die jeweiligen Mitarbeitergruppen:
 - Azubis: 8 Monate
 - Gesellen: 10 Monate
 - Meister: 10 Monate
 - Kfm. Angestellte: 4 Monate
- In den **HWKs Region Stuttgart** sowie **Reutlingen** liegen die durchschnittlichen Vakanzeiten bei Meistern bei 11 Monaten und sind somit leicht erhöht, in der **HWK Konstanz** kann dies bei Gesellen (12 Monate) festgestellt werden.
- Bei der **HWK Ulm** können Auszubildende in durchschnittlich 10, Gesellen und Meister in 12 Monaten besetzt werden - hier betrifft die angespannte Fachkräftesituation im Vergleich zum Länderdurchschnitt also gleich mehrere Mitarbeitergruppen.

Methodik und deskriptive Statistik

Vergütungshöhe gehört aus Sicht der Betriebsinhabenden zu den TOP 3-Faktoren der Fachkräftesicherung

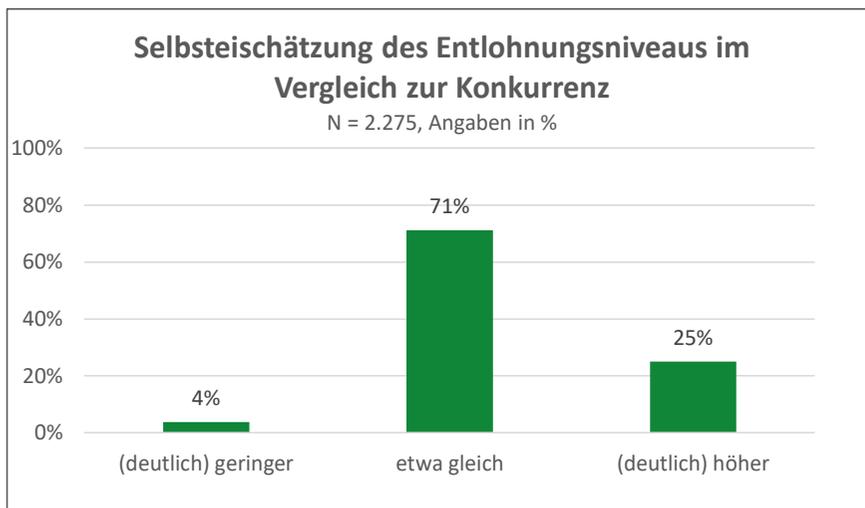


Eckpunkte im Überblick:

- Baden-württembergische Handwerksbetriebsinhabende schätzen die **Vergütungshöhe** zusammen mit einem **guten Betriebsklima** und einem **guten persönlichen Verhältnis** zwischen ihnen und ihren Mitarbeitenden als den **zentralen Gewinnungs- und Bindungsfaktoren** ein.
- Starken Einfluss** auf die Arbeitgeberattraktivität hat ihrer Einschätzung nach aber auch eine **hochwertige Betriebsausstattung, ansprechende Arbeitsinhalte** sowie eine **gute Work-Life-Balance**.
- Die Möglichkeit von **Homeoffice** als „Incentive“ bewerten 90 % der Inhabenden als unwichtig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in technisch-gewerblichen Berufen auch in der Industrie vor Ort in der Produktionsstätte gearbeitet werden muss und Homeoffice somit weder innerhalb des Handwerks noch im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen ein Differenzierungsmerkmal darstellt.

Methodik und deskriptive Statistik

Mit dem Ziel der Fachkräftesicherung vergüten fast alle Betriebe nach eigener Einschätzung vergleichbar zur Konkurrenz bzw. darüber

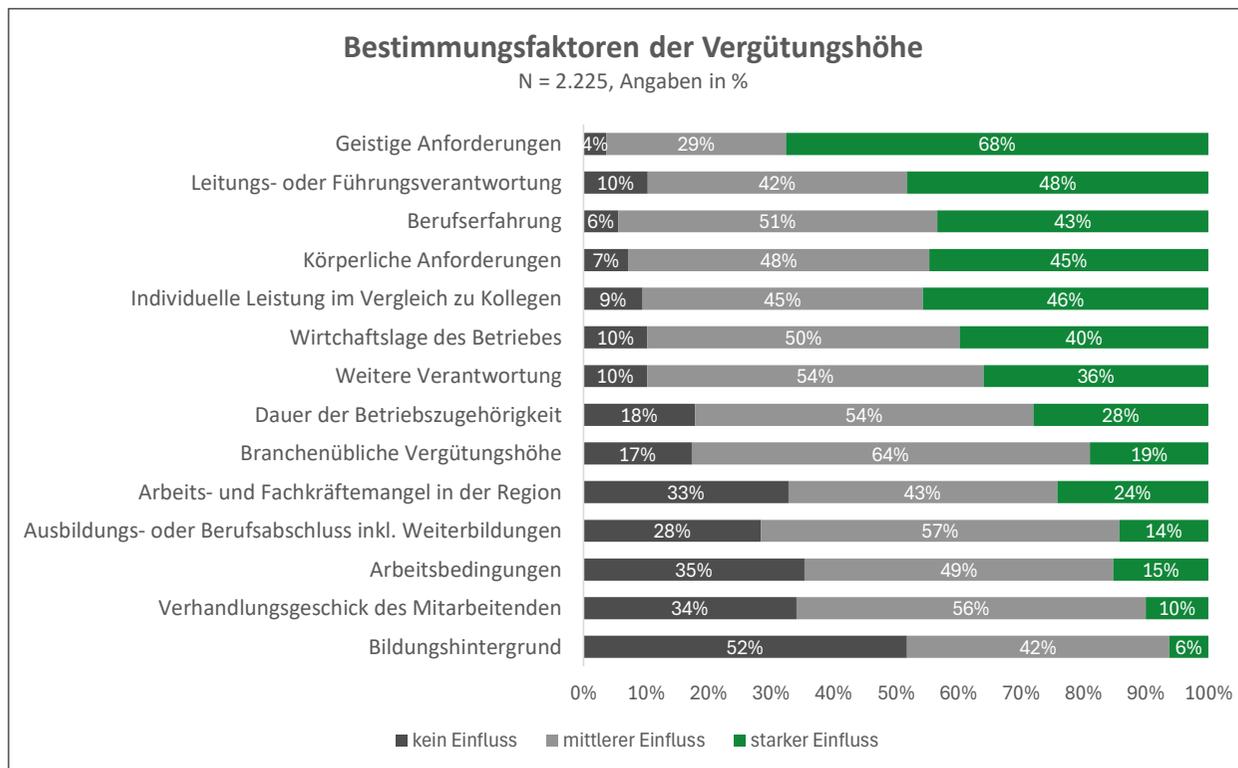


Eckpunkte im Überblick:

- In der Umfrage erhielten die Betriebe eine Frage zur **Einschätzung Ihres Entlohnungsniveaus** im Vergleich zu anderen Betrieben ihres Gewerbezweigs.
- **Ein Viertel aller Betriebe** gibt an, nach eigener Einschätzung (deutlich) besser als die Konkurrenz zu vergüten. Damit nutzen bereits einige Handwerksbetriebe die **Entlohnungshöhe als Differenzierungsmerkmal** zur Fachkräftesicherung.

Methodik und deskriptive Statistik

Vergütungshöhe hängt stark von den geforderten Fachkenntnissen und der geistigen Beanspruchung der Position ab



Eckpunkte im Überblick:

- Nach welchen Kriterien legen Handwerksbetriebe ihr Vergütungsniveau fest?
- **Starken Einfluss** auf die Vergütungshöhe haben:
 - (1) geistige Anforderungen (inkl. Fachkenntnisse) einer Stelle
 - (2) Übernahme von Leitungs- und Führungsverantwortung
 - (3) mehr Leistung als die Kollegen
 - (4) körperliche Anforderungen einer Stelle
- **Geringen Einfluss** auf die Vergütungshöhe haben:
 - (1) Schulischer bzw. akademischer Bildungshintergrund
 - (2) Verhandlungsgeschick seitens des Mitarbeitenden
 - (3) Arbeitsbedingungen (z. B. Temperatur, Nässe, Schmutz, Gefahr)

Executive Summary: Methodik und deskriptive Statistik

- Die Online-Befragung von Handwerksbetrieben in Baden-Württemberg im Rahmen dieser Studie liefert eine **solide Datenbasis** für die Analyse der Vergütungsstrukturen im Handwerk. Mit über **2.280 teilnehmenden Betrieben** und mehr als **8.280 erhobenen Vergütungsdatensätzen** können besonders für zentrale Gewerbezweige wie Elektro, SHK, Zimmerei und Kfz fundierte Aussagen generiert werden.
- Die **Rücklaufquote von 3,7 % entspricht den Erwartungen** an eine Befragung via E-Mail dieser Größenordnung, wobei einzelne Handwerkskammern wie Reutlingen (6,7 %) und Karlsruhe (6,1 %) durch eine überdurchschnittliche Teilnahme positiv hervortreten.
- Die Stichprobe ist stark **durch kleine Betriebe (Ø 14,3 MA) geprägt**, die von hochqualifizierten, überwiegend männlichen Inhabern geführt werden.
- Besonders **umfangreich ist die Datenlage bei Azubis und Gesellen**, was differenzierte Analysen für diese Gruppen ermöglicht. Leichte Stichprobenverzerrungen gegenüber der Handwerkszählung 2021 sind vorhanden – aber für die branchenspezifische Betrachtung methodisch unproblematisch.
- Zudem zeigen die deskriptiven Analysen, dass Qualität und Kundenorientierung zentrale Elemente des Selbstverständnisses der Betriebe sind – niedrige Preise spielen kaum eine Rolle (3 %).
- Die **durchschnittlichen Vakanzenzeiten verdeutlichen die angespannte Fachkräftesituation** der Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg, besonders bei Gesellen und Meistern (10–12 Monate). Dabei wird die **Vergütungshöhe von den Befragten selbst als zentraler Hebel zur Mitarbeitergewinnung und -bindung** eingeschätzt – vor allem in Kombination mit einem guten Betriebsklima und attraktiven Arbeitsbedingungen.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
- 3. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk**
4. Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Vergütungshöhe im baden-württembergischen 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 Bruttovergütungshöhe 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 der zuletzt eingestellten Mitarbeitenden, die überwiegend kurz- bzw. mittelfristige Beschäftigungsdauern aufweisen.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu monatlichen Bruttovergütungshöhen im Rahmen der **Ausbildung**¹

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Ausbildungszeit pro Woche			Gehalt 1. Lehrjahr				Gehalt 2. Lehrjahr				Gehalt 3. Lehrjahr			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min	Ø	Min	Max	Max-Min	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	102	39,3	37,0	40,0	997,90 €	700,00 €	1.100,00 €	400,00 €	1.064,99 €	799,00 €	1.300,00 €	501,00 €	1.171,09 €	870,00 €	1.600,00 €	730,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	100	39,5	36,0	40,0	852,94 €	638,00 €	1.220,00 €	582,00 €	936,49 €	713,00 €	1.270,00 €	557,00 €	1.080,64 €	850,00 €	1.325,00 €	475,00 €
	Maler und Lackierer	33	39,8	37,0	40,0	781,90 €	680,00 €	1.000,00 €	320,00 €	871,97 €	700,00 €	1.185,00 €	485,00 €	1.030,97 €	800,00 €	1.350,00 €	550,00 €
	Stuckateure	11	39,6	38,0	40,0	1.059,55 €	935,00 €	1.300,00 €	365,00 €	1.303,64 €	1.230,00 €	1.500,00 €	270,00 €	1.558,50 €	1.495,00 €	1.800,00 €	305,00 €
	Tischler (Schreiner)	76	39,6	37,5	40,0	832,83 €	649,00 €	1.113,00 €	464,00 €	900,54 €	750,00 €	1.167,00 €	417,00 €	1.018,91 €	850,00 €	1.225,00 €	375,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	16	39,1	38,5	40,0	920,67 €	820,00 €	1.080,00 €	260,00 €	1.084,38 €	990,00 €	1.300,00 €	310,00 €	1.328,67 €	1.200,00 €	1.550,00 €	350,00 €
	Maurer und Betonbauer	26	39,9	38,5	40,0	1.031,60 €	920,00 €	1.080,00 €	160,00 €	1.274,54 €	1.200,00 €	1.351,00 €	151,00 €	1.527,40 €	1.400,00 €	1.610,00 €	210,00 €
	Zimmerer	101	39,7	36,0	40,0	1.011,83 €	750,00 €	1.300,00 €	550,00 €	1.262,62 €	1.020,00 €	1.550,00 €	530,00 €	1.516,75 €	1.200,00 €	1.800,00 €	600,00 €
Gesundheits- gewerbe	Augenoptiker	11	39,0	35,0	40,0	798,18 €	750,00 €	930,00 €	180,00 €	913,64 €	850,00 €	950,00 €	100,00 €	1.031,82 €	950,00 €	1.100,00 €	150,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	11	39,0	35,0	40,0	991,22 €	750,00 €	1.100,00 €	350,00 €	1.073,73 €	880,00 €	1.200,00 €	320,00 €	1.156,73 €	930,00 €	1.300,00 €	370,00 €
	Metallbauer	42	39,2	36,0	40,0	1.018,88 €	682,00 €	1.200,00 €	518,00 €	1.092,14 €	805,00 €	1.300,00 €	495,00 €	1.186,95 €	915,00 €	1.400,00 €	485,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseur	18	38,1	36,0	40,0	685,67 €	510,00 €	800,00 €	290,00 €	782,89 €	600,00 €	900,00 €	300,00 €	867,76 €	725,00 €	1.000,00 €	275,00 €
	Schornsteinfeger	10	39,2	37,5	40,0	910,00 €	700,00 €	1.100,00 €	400,00 €	1.036,00 €	860,00 €	1.300,00 €	440,00 €	1.101,11 €	910,00 €	1.300,00 €	390,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	13	39,3	35,0	40,0	982,18 €	770,00 €	1.119,00 €	349,00 €	1.073,46 €	890,00 €	1.219,00 €	329,00 €	1.165,31 €	988,00 €	1.319,00 €	331,00 €
	Kraftfahrzeugtechniker	63	39,3	36,0	40,0	984,15 €	700,00 €	1.100,00 €	400,00 €	1.065,22 €	700,00 €	1.928,00 €	1.228,00 €	1.180,15 €	850,00 €	2.011,00 €	1.161,00 €
	Zweiradmechaniker	10	39,6	37,0	40,0	906,56 €	709,00 €	1.100,00 €	391,00 €	987,10 €	809,00 €	1.162,00 €	353,00 €	1.111,90 €	904,00 €	1.265,00 €	361,00 €

¹: Um ein Bild der aktuellen Vergütungssituation in der Ausbildung im Handwerk zeigen zu können, enthält die Tabelle nur Ausbildungsverhältnisse der Einstellungsjahre 2023 und 2024.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Vergütungshöhen anderer Branchen in der Ausbildung zum Vergleich

Ausbildungsberuf	Bruttogehalt 1. Lehrjahr	Bruttogehalt 2. Lehrjahr	Bruttogehalt 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 €
Industriekauffrau/-mann	800 € - 1.198 €	850 € - 1.232 €	900 € - 1.326 €
Industriemechaniker:in	682 € - 1.338 €	805 € - 1.372 €	921 € - 1.466 €
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	815 € - 1.010 €	865 € - 1.065 €	995 € - 1.210 €
Landwirt:in	682 € - 873 €	805 € - 961 €	921 € - 1.050 €
Notarfachangestellte:r	682 € - 1.050 €	805 € - 1.150 €	921 € - 1.200 €
Pflegefachfrau/-mann	1.230 € - 1.340 €	1.296 € - 1.402 €	1.403 € - 1.503 €
Physiklaborant:in	1.094 € - 1.148 €	1.165 € - 1.254 €	1.218 € - 1.325 €
Polizist:in	1.274 € - 1.473 €	1.274 € - 1.473 €	1.274 € - 1.473 €
Verwaltungsfachangestellte:r	1.085 € - 1.218 €	1.140 € - 1.268 €	1.190 € - 1.314 €
Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r	800 € - 1.050 €	900 € - 1.100 €	1.000 € - 1.200 €

(Quelle der Vergütungshöhen: www.ausbildung.de; Daten abgerufen am 20.03.2025 um 11:10 Uhr.)

Zentrale Erkenntnisse

- **Außerhalb des Handwerks** können im **1. Ausbildungsjahr** Vergütungshöhen **zwischen ca. 682 und 1.473 Euro erzielt** werden.
- Die Vergütungshöhen aus der vorliegenden Datenerhebung für das **Handwerk** zeigen, dass im **1. Ausbildungsjahr** auch hier zwischen 638 Euro und bis zu 1.300 Euro verdient werden können (vgl. S. 21).
- Die **höchsten durchschnittlichen Vergütungen im 1. Lehrjahr** im Handwerk erhalten Stuckateure, Maurer und Betonbauer, Zimmerer sowie Metallbauer – sie verdienen **über 1.000 Euro brutto** pro Monat (vgl. S. 21). Lediglich Ausbildungen in der Pflege und im öffentlichen Dienst bieten im 1. Lehrjahr noch höhere Vergütungen als diese Handwerksberufe.
- Im **3. Lehrjahr** werden die **höchsten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen** von über **1.500 Euro** fast ausschließlich im Bauhauptgewerbe gezahlt (Dachdecker, Maurer und Betonbauer, Zimmerer & Stuckateure) (vgl. S. 21). Zum **Ende der Lehrzeit übertreffen** sie damit sogar die Vergütungen in den Ausbildungsberufen zum Pfleger, Verwaltungsfachangestellten oder Polizisten.
- Die **Ausbildungsvergütungen im Handwerk variieren stark** – von 160 Euro bis 582 Euro im 1. und von 150 Euro bis 1.161 Euro im 3. Lehrjahr (vgl. S. 21). **Generelle Aussagen über niedrige Löhne sind daher nicht zutreffend.** Vielmehr hängt die Vergütung vom individuellen Betrieb sowie dessen Zahlungsbereitschaft und betrieblichen Ressourcen ab.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **Gesellen** mit Festgehalt

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit pro Woche			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Einbau von genormten Baufertigteilen	13	39,3	37,0	40,0	3.175,96 €	2.640,00 €	4.263,00 €	1.623,00 €
	Elektrotechniker	120	39,4	35,0	42,5	3.576,72 €	2.400,00 €	5.100,00 €	2.700,00 €
	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	14	40,0	38,5	42,0	3.744,86 €	3.500,00 €	4.800,00 €	1.300,00 €
	Glaser	15	39,3	37,5	42,0	3.176,47 €	2.337,00 €	4.300,00 €	1.963,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	115	39,4	35,0	42,5	3.728,71 €	2.330,00 €	5.177,00 €	2.847,00 €
	Klempner (Spengler)	14	39,0	35,0	40,0	3.523,57 €	2.808,00 €	4.430,00 €	1.622,00 €
	Maler und Lackierer	53	39,7	36,0	43,5	3.238,77 €	2.158,00 €	4.300,00 €	2.142,00 €
	Raumausstatter	17	39,7	38,3	40,0	2.995,71 €	2.464,00 €	3.830,00 €	1.366,00 €
	Rollladen- und Sonnenschutztechniker	10	39,8	37,5	40,0	3.283,49 €	2.750,00 €	3.864,00 €	1.114,00 €
	Stuckateure	14	40,3	38,0	45,0	3.468,60 €	2.158,00 €	4.880,00 €	2.722,00 €
Tischler (Schreiner)	68	39,5	35,0	42,5	3.197,50 €	2.300,00 €	4.263,00 €	1.963,00 €	
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	11	39,4	37,5	40,0	3.430,45 €	2.700,00 €	3.950,00 €	1.250,00 €
	Maurer und Betonbauer	37	39,9	36,0	42,0	3.463,03 €	2.800,00 €	4.500,00 €	1.700,00 €
	Zimmerer	62	40,1	37,0	45,0	3.437,91 €	2.020,00 €	4.530,00 €	2.510,00 €
Gesundheits- gewerbe	Augenoptiker	23	39,0	35,0	40,5	2.822,17 €	2.400,00 €	3.500,00 €	1.100,00 €
	Zahntechniker	19	38,9	35,0	40,0	3.161,42 €	2.268,93 €	4.300,00 €	2.031,07 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	24	39,5	36,0	40,0	3.737,83 €	2.750,00 €	5.160,00 €	2.410,00 €
	Metallbauer	66	39,3	35,0	45,0	3.451,23 €	2.400,00 €	5.160,00 €	2.760,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	34	37,9	35,0	40,0	2.592,83 €	2.200,00 €	3.025,00 €	825,00 €
	Schornsteinfeger	16	38,5	37,5	40,0	3.924,67 €	3.200,00 €	5.000,00 €	1.800,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	22	39,0	36,0	40,0	3.429,45 €	2.060,00 €	5.000,00 €	2.940,00 €
	Kraftfahrzeugtechniker	114	39,6	35,0	45,0	3.356,44 €	2.200,00 €	4.500,00 €	2.300,00 €
	Zweiradmechaniker	20	39,6	35,0	40,0	3.129,45 €	2.200,00 €	4.600,00 €	2.400,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die zuletzt eingestellten **Gesellen** im baden-württembergischen Handwerk verdienen fast durchgängig über 3.100 Euro brutto im Monat. Elektrogesellen erhalten im Schnitt 3.580 Euro, Installateure und Heizungsbauer sowie Feinwerkmechaniker etwa 3.730 Euro.
- Die **Vergütungsspannen** sind – wie bereits in der Ausbildung – groß: Bei Elektrotechnikern beträgt die Differenz zwischen niedrigstem und höchstem Gehalt 2.700 Euro, bei Installateuren und Heizungsbauern 2.850 Euro. Im Kfz-Gewerbe sind ebenfalls erhebliche Unterschiede festzustellen, während das Friseurhandwerk mit 825 Euro eine geringe Spannweite sowie ein vergleichsweise niedriges Ausgangsniveau aufweist.
- Außer in den Handwerken für den privaten Bedarf liegen die **durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten** durchgehend **über 39 Stunden**.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **Gesellen** mit Stundenlohn

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Bodenleger	11	39,5	35,0	41,0	19,71 €	17,50 €	22,00 €	4,50 €
	Einbau von genormten Baufertigteilen	20	39,1	35,0	42,5	19,35 €	15,00 €	24,50 €	9,50 €
	Elektrotechniker	195	39,1	35,0	42,5	21,55 €	14,41 €	30,00 €	15,59 €
	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	43	39,2	35,0	42,5	22,31 €	16,50 €	27,00 €	10,50 €
	Glaser	34	39,2	35,0	42,0	20,07 €	15,50 €	26,00 €	10,50 €
	Installateur und Heizungsbauer	201	39,3	35,0	45,0	22,16 €	13,38 €	31,00 €	17,62 €
	Klempner (Spengler)	25	38,9	35,0	40,0	21,81 €	16,14 €	26,80 €	10,66 €
	Maler und Lackierer	87	39,8	35,0	43,5	19,48 €	13,00 €	28,00 €	15,00 €
	Raumausstatter	22	39,1	35,0	40,0	17,85 €	14,00 €	23,05 €	9,05 €
	Rollladen- und Sonnenschutztechniker	17	39,9	37,5	40,0	20,35 €	16,50 €	24,50 €	8,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Stuckateure	39	39,7	35,0	45,0	20,47 €	16,50 €	25,70 €	9,20 €
	Tischler (Schreiner)	142	39,2	35,0	42,5	19,39 €	15,00 €	29,50 €	14,50 €
	Dachdecker	39	39,2	35,0	45,0	21,24 €	12,80 €	27,00 €	14,20 €
	Gerüstbauer	16	40,3	38,0	48,0	20,10 €	16,50 €	23,00 €	6,50 €
	Maurer und Betonbauer	95	39,9	36,0	42,5	21,54 €	17,00 €	29,50 €	12,50 €
Gesundheits- gewerbe	Straßenbauer	20	40,9	38,5	45,0	21,34 €	18,00 €	25,00 €	7,00 €
	Zimmerer	166	39,9	35,0	45,0	20,78 €	13,00 €	31,40 €	18,40 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Zahntechniker	10	37,0	35,0	40,0	20,01 €	13,60 €	25,00 €	11,40 €
	Feinwerkmechaniker	24	39,6	36,0	40,0	22,06 €	17,00 €	27,00 €	10,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Metallbauer	93	39,1	35,0	42,5	20,51 €	14,00 €	27,30 €	13,30 €
	Friseure	49	37,9	35,0	40,0	16,34 €	13,30 €	23,00 €	9,70 €
	Schornsteinfeger	11	37,6	35,0	38,5	23,68 €	21,00 €	28,00 €	7,00 €
Kraftfahrzeu- gewerbe	Steinmetzen und Steinbildhauer	10	38,5	35,0	40,0	20,40 €	17,50 €	22,48 €	4,98 €
	Karosserie- und Fahrzeugbauer	14	39,6	37,0	40,0	19,34 €	14,00 €	23,00 €	9,00 €
	Kraftfahrzeugtechniker	68	39,6	35,0	42,5	20,43 €	14,00 €	28,00 €	14,00 €
	Zweiradmechaniker	11	39,2	35,0	40,0	19,31 €	16,00 €	25,00 €	9,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Durchschnittsstundenlöhne von über 19 Euro sind für zuletzt eingestellte **Gesellen** Standard im baden-württembergischen Handwerk; die höchsten durchschnittlichen Stundenlöhne von über 22 Euro finden sich bei den Fliesenlegern, Installateuren und Heizungsbauern, Feinwerkmechanikern und Schornsteinfegern.
- Die **Vergütungsspannen** der Stundenlöhne sind erheblich mit Differenzen von über 17 (Installateure und Heizungsbauer) bzw. über 18 Euro (Zimmerer).

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Plausibilität der mit der Umfrage erhobenen Vergütungsdaten von Gesellen im Vergleich zu anderen Datenquellen

- **SHK-Anlagenmechaniker:in (Geselle in Baden-Württemberg)**
 - PowerUs (2025): 3.374 Euro brutto Durchschnittsgehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - BAA Entgeltatlas: 3.943 Euro brutto Mediangehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - ⇒ **In dieser Studie erhoben:** 3.728 Euro brutto Durchschnittsgehalt

- **Elektroniker:in (Geselle in Baden-Württemberg)**
 - BAA Entgeltatlas: 3.951 Euro brutto Mediangehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - PowerUs (2025): 3.278 Euro brutto Durchschnittsgehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - ⇒ **In dieser Studie erhoben:** 3.576 Euro brutto Durchschnittsgehalt

- **Kfz-Mechatroniker:in**
 - Destatis Gehaltsvergleich (2025): 2.923 Euro brutto Durchschnittsgehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - BAA Entgeltatlas: 4.068 Euro brutto Mediangehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - ⇒ **In dieser Studie erhoben:** 3.356 Euro brutto Durchschnittsgehalt

- **Metallbauer:in (Geselle in Baden-Württemberg)**
 - Destatis Gehaltsvergleich (2025): 2.968 Euro brutto Durchschnittsgehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - BAA Entgeltatlas: 3.900 Euro brutto Mediangehalt (Berufserfahrung 5-10 Jahre)
 - ⇒ **In dieser Studie erhoben:** 3.451 Euro brutto Durchschnittsgehalt

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **Meistern** mit Festgehalt

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	107	40,0	35,0	45,0	4.710,14 €	2.500,00 €	8.000,00 €	5.500,00 €
	Glaser	10	39,9	38,0	45,0	4.163,60 €	3.300,00 €	5.088,00 €	1.788,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	99	40,3	36,0	45,0	4.865,23 €	2.200,00 €	7.000,00 €	4.800,00 €
	Klempner (Spengler)	12	41,2	38,5	45,0	4.532,08 €	3.500,00 €	5.500,00 €	2.000,00 €
	Maler und Lackierer	30	40,2	38,5	48,0	4.124,63 €	2.200,00 €	5.500,00 €	3.300,00 €
	Raumausstatter	11	40,2	40,0	41,8	3.615,42 €	2.800,00 €	4.500,00 €	1.700,00 €
	Tischler (Schreiner)	66	40,0	36,0	45,0	4.276,28 €	3.100,00 €	6.400,00 €	3.300,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	18	40,2	37,5	45,0	4.850,72 €	3.500,00 €	6.063,00 €	2.563,00 €
	Maurer und Betonbauer	32	40,6	40,0	45,0	4.631,84 €	3.000,00 €	7.500,00 €	4.500,00 €
	Zimmerer	51	40,8	38,0	45,0	4.573,54 €	3.000,00 €	6.000,00 €	3.000,00 €
Gesundheits- gewerbe	Augenoptiker	23	38,7	35,0	40,5	3.591,30 €	2.850,00 €	4.800,00 €	1.950,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	19	39,4	36,0	40,0	4.595,26 €	3.500,00 €	6.000,00 €	2.500,00 €
	Metallbauer	51	39,6	35,0	48,0	4.800,67 €	3.200,00 €	6.270,00 €	3.070,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	15	38,3	35,0	40,0	2.956,80 €	2.431,00 €	3.600,00 €	1.169,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	17	40,0	37,0	45,0	4.915,82 €	4.000,00 €	6.500,00 €	2.500,00 €
	Kraftfahrzeugtechniker	96	39,9	35,0	48,0	4.266,52 €	2.700,00 €	6.000,00 €	3.300,00 €
	Zweiradmechaniker	13	39,6	35,0	40,0	4.080,00 €	3.200,00 €	5.200,00 €	2.000,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Im Vergleich zu den Gesellenlöhnen profitieren Meister in allen Gewerbe-
zweigen von einem **deutlichen Gehaltsaufschlag**. Dies unter-
streicht, dass die **Meisterausbildung nicht nur fachlich, sondern auch finanziell eine lohnen-
de Investition** in die Zukunft ist.
- Wie schon bei den Gesellen fallen auch bei den
angestellten Meistern insbesondere die Ge-
werbezweige Elektro, SHK, Dach, Metall und
Fahrzeugbau positiv auf – mit **durchschnittli-
chen Vergütungen von über 4.700 Euro**.
- Die erhobenen **Maximalvergütungen** liegen
für Meister bei **7.500 (Maurer und Beton-
bauer) bzw. 8.000 Euro (Elektrotechniker)**.
- Im Vergleich zu Gesellen sind in fast allen
Gewerbe-
zweigen sowohl höhere
durchschnittliche Wochenarbeitszeiten als
auch längere Maximalarbeitszeiten üblich.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **Meistern** mit Stundenlohn

Gewerbe- gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	92	38,6	35,0	45,0	27,30 €	19,00 €	60,00 €	41,00 €
	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	12	40,2	40,0	42,0	27,03 €	21,00 €	31,00 €	10,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	85	39,9	35,0	45,0	27,72 €	18,50 €	35,91 €	17,41 €
	Klempner (Spengler)	10	39,6	38,5	40,0	26,35 €	23,30 €	30,00 €	6,70 €
	Maler und Lackierer	23	40,1	38,5	42,0	23,20 €	19,00 €	29,60 €	10,60 €
	Raumausstatter	11	37,5	35,0	40,0	22,38 €	18,50 €	26,50 €	8,00 €
	Stuckateure	10	38,9	35,0	45,0	23,75 €	19,00 €	28,00 €	9,00 €
Tischler (Schreiner)	66	39,3	35,0	45,0	23,48 €	18,00 €	34,00 €	16,00 €	
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	14	38,5	36,0	45,0	27,87 €	23,00 €	35,00 €	12,00 €
	Maurer und Betonbauer	37	40,0	35,0	43,0	26,79 €	19,50 €	32,23 €	12,73 €
	Zimmerer	86	40,0	38,5	45,0	25,07 €	20,00 €	34,58 €	14,58 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	11	39,4	36,0	40,0	28,00 €	25,00 €	32,50 €	7,50 €
	Metallbauer	45	39,6	35,0	48,0	26,88 €	18,24 €	39,00 €	20,76 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	22	38,3	35,0	40,0	17,66 €	14,00 €	24,50 €	10,50 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	52	39,0	35,0	48,0	25,41 €	18,00 €	34,62 €	16,62 €

Zentrale Erkenntnisse

- Durchschnittsstundenlöhne von über 22 Euro sind für zuletzt eingestellte **Meister** Standard im baden-württembergischen Handwerk; die höchsten durchschnittlichen Stundenlöhne von über 27 Euro finden sich bei den Elektrotechnikern, Fliesenlegern, Installateuren und Heizungsbauern, Dachdeckern und Feinwerkmechanikern.
- Die **Vergütungsspannen** der Stundenlöhne sind erheblich mit Differenzen von 41 (Elektrotechniker) bzw. über 20 Euro (Metallbauer).

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Vergütungshöhen¹ für **technische** Mitarbeitende **auf Bachelorniveau²** zum Vergleich mit Meistern

Berufsbezeichnung	Geschätzter Bruttomonats- verdienst Frauen	Geschätzter Bruttomonats- verdienst Männer
Anlagenelektroniker:in	3.770 €	4.122 €
Elektrotechniker:in	4.203 €	4.595 €
Energietechniker:in	4.457 €	4.873 €
Entwicklungsingenieur:in Fahrzeugtechnik	5.107 €	5.584 €
Holzingenieur:in	3.866 €	4.227 €
Maschinenbauingenieur:in	4.461 €	4.878 €
Servicetechniker:in	3.639 €	3.979 €
Verfahrenstechniker:in	3.999 €	4.372 €
Wirtschaftsingenieur:in	5.007 €	5.475 €

Zentrale Erkenntnisse

- Junge Arbeitnehmer mit **Techniker- oder Bachelorabschluss** können außerhalb des Handwerks in **gut entlohnten Branchen** ein Bruttogehalt von **etwa 3.600 bis 5.500 Euro** erzielen.
- Im Handwerk liegen die Meistervergütungen zwischen 2.200 Euro brutto (Installateur und Heizungsbauer sowie Maler und Lackierer) und bis zu 8.000 Euro brutto (Elektrotechniker) (vgl. S. 26).
- Die erhobenen **Durchschnittsvergütungen für Handwerksmeister** liegen fast durchgängig **deutlich über 4.000 Euro brutto**. Betrachtet man die Spitzengehälter, erreichen diese mit 6.000 bis 8.000 Euro ein sehr hohes Niveau.
- Ein Vergleich der Vergütungen technischer Angestellter mit Bachelor- oder Technikerabschluss zeigt, dass das **Handwerk ein attraktives Einkommenspotenzial bietet**. Insbesondere die höchsten Vergütungen honorieren die Qualifikation, Führungsverantwortung und langjährige Betriebszugehörigkeit von leistungsstarken Mitarbeitenden angemessen.

¹: Die Vergütungshöhen basieren auf Berechnungen des Portals <https://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich/> (Daten abgerufen am 01.04.2025 um 13:35 Uhr). Hier variieren die Vergütungshöhen stark nach hinterlegten Wirtschaftszweigen. Die in der Tabelle eingetragenen Werte basieren auf Wirtschaftszweigen (z. B. Maschinenbauindustrie, Pharmaindustrie etc.), die als sehr gut vergütend bekannt sind. Weiterhin wurden für die Berechnungen als höchster Abschluss der Bachelor, als Bundesland Baden-Württemberg, 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 Baden-Württemberg gesammelten Daten zu gewährleisten.

²: 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 im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **kaufmännischen Angestellten*** mit Festgehalt
(*ohne Leitungsfunktion oder Führungsverantwortung; Grafik enthält ausschließlich Vollzeitangestellte)

Gewerbe- gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	82	39,3	35,0	40,0	3.360,75 €	1.850,00 €	4.800,00 €	2.950,00 €
	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	10	39,2	37,0	40,0	3.130,00 €	2.300,00 €	4.100,00 €	1.800,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	82	39,4	35,0	45,0	3.491,29 €	2.360,00 €	5.500,00 €	3.140,00 €
	Maler und Lackierer	15	39,7	35,0	48,0	3.184,53 €	2.400,00 €	4.600,00 €	2.200,00 €
	Tischler (Schreiner)	19	38,8	35,0	41,0	3.307,16 €	2.300,00 €	4.225,00 €	1.925,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	14	39,3	37,0	42,0	3.592,00 €	2.500,00 €	4.600,00 €	2.100,00 €
	Maurer und Betonbauer	30	39,7	35,0	44,0	3.596,47 €	2.000,00 €	5.000,00 €	3.000,00 €
	Straßenbauer	10	40,5	38,0	45,0	3.523,30 €	2.200,00 €	4.933,00 €	2.733,00 €
	Zimmerer	22	39,6	35,0	44,0	3.629,18 €	2.000,00 €	5.430,00 €	3.430,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	12	38,1	35,0	40,0	3.448,65 €	2.283,75 €	5.200,00 €	2.916,25 €
	Metallbauer	45	38,9	35,0	40,0	3.519,95 €	2.283,75 €	5.800,00 €	3.516,25 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer	20	39,3	35,0	42,0	3.456,00 €	2.200,00 €	4.305,00 €	2.105,00 €
	Kraftfahrzeugtechniker	69	39,7	35,0	45,0	3.282,20 €	1.700,00 €	5.000,00 €	3.300,00 €
	Zweiradmechaniker	16	39,4	36,0	40,0	3.230,38 €	2.500,00 €	4.750,00 €	2.250,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Auch **kaufmännische Angestellte** verdienen im Handwerk gut. Die **durchschnittlichen Vergütungshöhen** liegen zwischen **ca. 3.100 und 3.600 Euro** und sind damit vergleichbar mit den Verdienstmöglichkeiten von Gesellen.
- Obwohl die Datenerhebung bei kaufmännischen Angestellten explizit auf die **Entlohnung von Beschäftigten ohne Leitungs- und Führungsfunktion** abzielte, lassen die gesammelten Maximalvergütungen (z. B. 5.800 Euro im Metallbau) vermuten, dass seitens der Betriebe möglicherweise doch Daten eingepflegt wurden, die mitunter Führungspositionen umfassen. Ansonsten ist vorstellbar, dass diese hohen Entgelte nur bei großen Handwerksbetrieben im Controlling, Einkauf oder Vertrieb möglich sind.

Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **kaufmännischen Angestellten*** mit Stundenlohn
 (*ohne Leitungsfunktion oder Führungsverantwortung; Grafik enthält ebenfalls Stundenlöhne von Teilzeitangestellten)

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	65	39,3	5,0	48,0	20,29 €	13,00 €	30,00 €	17,00 €
	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	11	25,3	8,0	40,0	19,77 €	17,00 €	23,00 €	6,00 €
	Glaser	12	25,4	6,0	40,0	19,98 €	16,50 €	25,00 €	8,50 €
	Installateur und Heizungsbauer	67	31,1	2,0	45,0	20,30 €	15,00 €	31,61 €	16,61 €
	Klempner (Spengler)	12	22,2	5,0	40,0	18,91 €	15,00 €	22,98 €	7,98 €
	Maler und Lackierer	13	22,7	4,0	40,0	18,89 €	15,00 €	21,00 €	6,00 €
	Raumausstatter	10	28,5	20,0	40,0	17,74 €	13,00 €	20,50 €	7,50 €
Tischler (Schreiner)	27	22,8	5,0	40,0	19,16 €	15,00 €	25,00 €	10,00 €	
Bauhaupt- gewerbe	Maurer und Betonbauer	25	32,0	8,0	42,0	21,47 €	14,00 €	28,00 €	14,00 €
	Zimmerer	21	30,0	8,0	42,0	20,71 €	15,50 €	32,00 €	16,50 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Feinwerkmechaniker	13	30,8	13,0	40,0	20,87 €	15,00 €	29,05 €	14,05 €
	Metallbauer	33	32,9	12,0	40,0	21,09 €	15,00 €	35,00 €	20,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	25	34,5	9,0	40,0	20,27 €	13,50 €	26,50 €	13,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die **durchschnittlichen Stundenlöhne kaufmännischer Angestellter** im Handwerk liegen mit einer Range von knapp **19 bis 21 Euro** auf dem Niveau von Gesellen.
- Auch hier lässt die Betrachtung der maximalen Stundenlöhne wieder die Vermutung entstehen (z. B. 35 Euro im Metallbau, 32 Euro im Zimmererhandwerk), dass die Umfrageteilnehmenden leitende kaufmännische Mitarbeitende oder womöglich auch ihre eigene Entlohnung eingepflegt haben. Somit sind die **durchschnittlichen Stundenlöhne** – wie auch die durchschnittlichen Festgehälter (vgl. S. 29) – **vermutlich nach oben verzerrt**.

Executive Summary: Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

- Das Handwerk in Baden-Württemberg bietet **wettbewerbsfähige und differenzierte Vergütungsstrukturen** – insbesondere für qualifizierte Fachkräfte. Die Befragung macht deutlich, dass **pauschale Aussagen über „niedrige Handwerkslöhne“ nicht haltbar** sind. Vielmehr hängen die Gehälter stark vom Gewerk, dem Betrieb (Umsatz) und dem Arbeitnehmer selbst bzw. dessen Position (Berufserfahrung; in dieser Studie gemessen über das Alter der Beschäftigten) ab – mit teilweise sehr attraktiven Vergütungsniveaus, auch im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen.

Zu den Ausbildungsvergütungen:

- Ausbildungsvergütungen im Handwerk sind **vergleichbar mit anderen Branchen**. Vor allem in baunahen Berufen konnten im Rahmen dieser Studie bereits für das 1. Lehrjahr durchschnittlich über 1.000 Euro brutto ermittelt werden, im 3. Lehrjahr erreichen einige dieser Berufe sogar über 1.500 Euro monatlich und übertreffen damit selbst einige Ausbildungsvergütungen des öffentlichen Diensts.
- Die Datenlage lässt keine generelle Einstufung der Ausbildungsvergütung im Handwerk als niedrig zu. Vielmehr zeigt die **erhebliche Bandbreite der Vergütung** innerhalb identischer Ausbildungsberufe (z. B. 160 - 1.161 Euro) eine deutliche **Heterogenität betrieblicher Voraussetzungen und Zahlungsbereitschaften**.

Zur Entlohnung von Gesellen:

- Die **Validität** der im Rahmen dieser Studie erhobenen Einkommensangaben von Gesellen wurde durch einen **Abgleich mit externen Referenzquellen** (z. B. Entgeltatlas, PowerUs) plausibilisiert. Die geringe Abweichung der Werte spricht **gegen systematische Verzerrungen**, insbesondere in Form sozial erwünschten Antwortverhaltens oder strategischer Selbstdarstellung.

Executive Summary: Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk

- Gesellengehälter liegen im Durchschnitt **deutlich über 3.100 Euro brutto**, mit Spitzenwerten von über 3.700 Euro bei SHK-Berufen und Feinwerkmechanikern. Die Stundenlöhne übertreffen **regelmäßig die 19-Euro-Marke** und reichen in gut zahlenden Gewerben (z. B. Fliesenleger, Schornsteinfeger) bis über 22 Euro in der Stunde.
- Die **hohe Spannweite** der Gesellenvergütungen (z. B. bis zu 2.850 Euro Differenz bei SHK-Berufen) verdeutlicht aber auch hier **große Unterschiede je nach Betrieb** und dessen **individueller Leistungsfähigkeit**.

Zur Entlohnung von Meistern:

- Die **Durchschnittsvergütung** angestellter Meister liegt **deutlich über 4.000 Euro brutto**, mit Spitzenwerten von bis zu 8.000 Euro (Elektrotechniker). **Gegenüber Gesellen** ist ein klarer **finanzieller Aufstieg** erkennbar. Die längeren Arbeitszeiten im Vergleich zu Gesellen verdeutlichen dabei eine **höhere Verantwortung**.
- Die erhobenen Daten unterstreichen, dass sich eine Meisterausbildung nicht nur **fachlich**, sondern auch **finanziell stark lohnt**. Vergleicht man die höchsten Meistergehälter mit den Einkommen technischer Fachkräfte außerhalb des Handwerks (bis zu 5.500 Euro), zeigt sich: **Das Handwerk muss den Vergleich nicht scheuen**.

Zur Entlohnung kaufmännischer Angestellter im Handwerk:

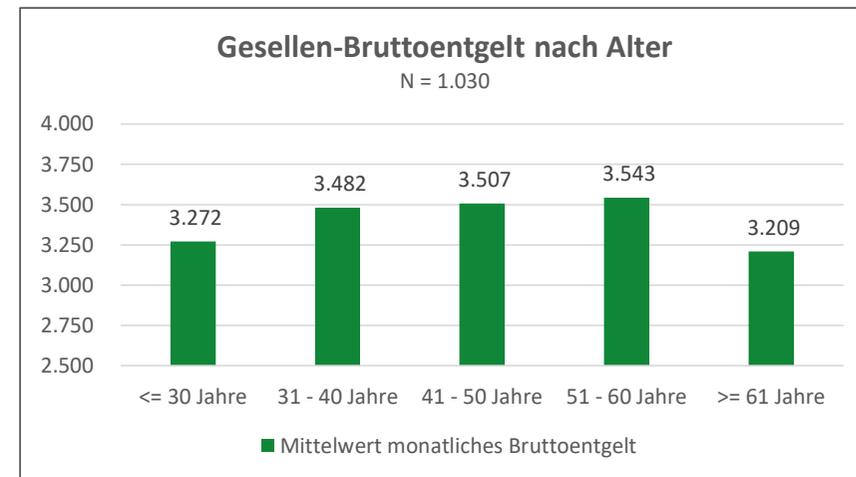
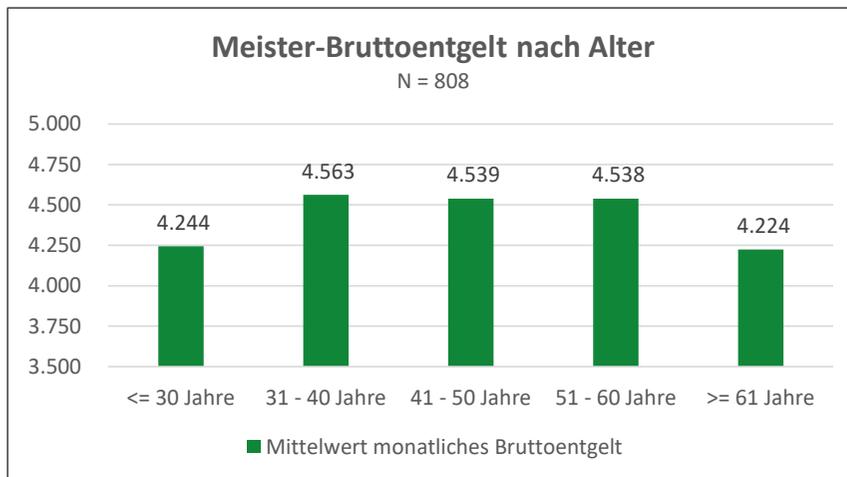
- Kaufmännische Angestellte verdienen im Handwerk durchschnittlich 3.100 - 3.600 Euro, was vergleichbar mit Gesellenvergütungen ist. Maximalvergütungen von bis zu 5.800 Euro sowie teils hohe Stundenlöhne deuten allerdings darauf hin, dass Betriebe bei der Datenerhebung die Vergütungen von Führungskräften einbezogen haben könnten.
- Trotz möglicher Verzerrungen nach oben sind die durchschnittlichen Werte konsistent mit externen Vergleichsdaten (Destatis, BAA) und zeigen, dass auch kaufmännische Karrieren im Handwerk attraktive Verdienstmöglichkeiten bieten.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. **Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung**
 - 4.1 **Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse**
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Quadratischer Zusammenhang zwischen Entlohnung und Alter

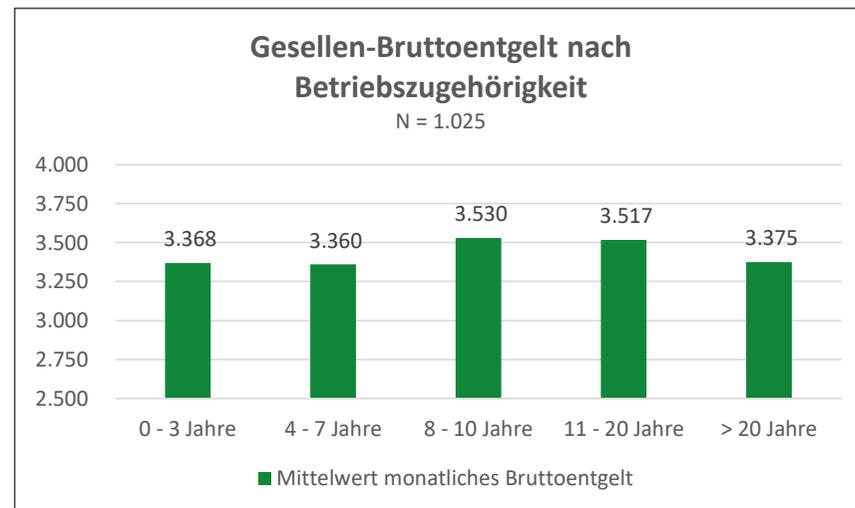
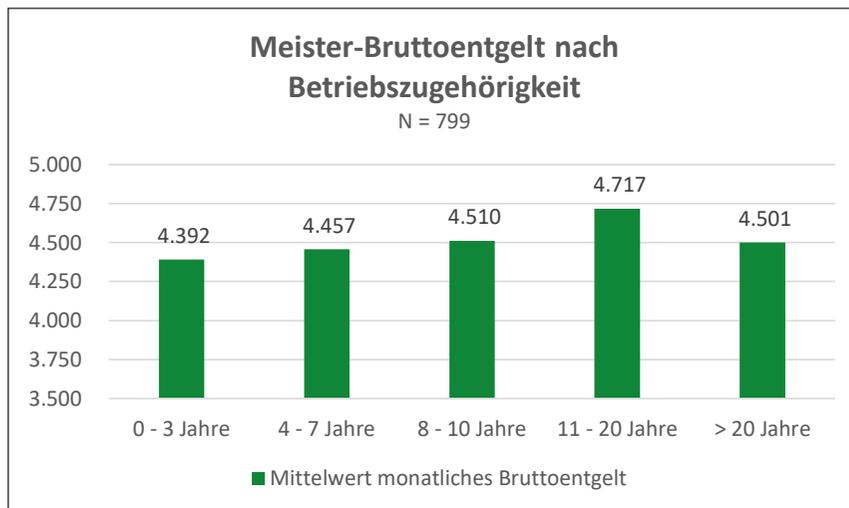


Eckpunkte im Überblick:

- Bei Meistern und Gesellen **steigt das Vergütungsniveau** zunächst an; mögliche Begründung: Berufserfahrung nimmt zu, Fachkenntnisse werden ausgebaut, Verantwortung steigt, Absolvieren von Weiterbildungen etc.
- Nachdem der **Wendepunkt** erreicht ist, kann ein **Rückgang des Entgelts** beobachtet werden; mögliche Begründung: Körperliche Belastbarkeit lässt nach, möglicherweise geringere Bereitschaft zu Weiterbildungen oder Wechseln, Einnahme von Arbeitsplätzen mit geringeren Leistungsanforderungen; Spitzenverdiener steigen früher aus dem Berufsleben aus, sind also in der Gruppe „>= 61 Jahre“ seltener enthalten; noch in den Betrieben beschäftigte Altinhaber verlangen von ihren Kindern (Übernehmer) keine marktübliche Entlohnung.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Entlohnungsmaximum liegt nicht am Ende der Betriebszugehörigkeit

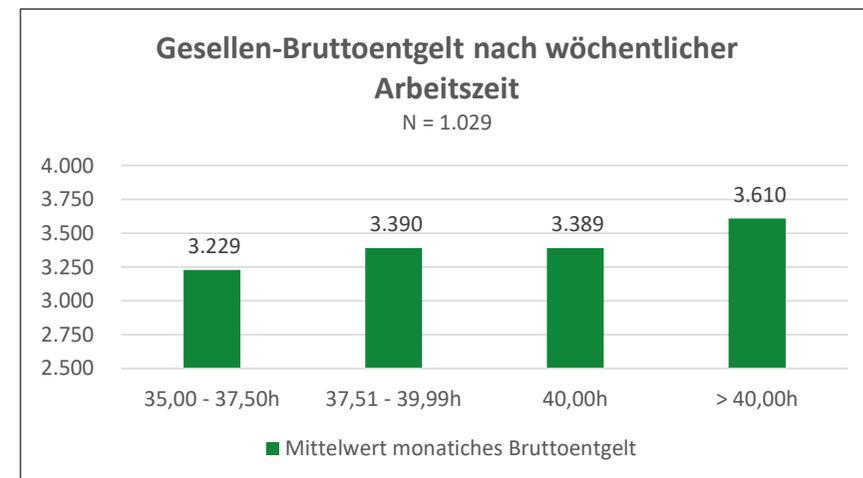
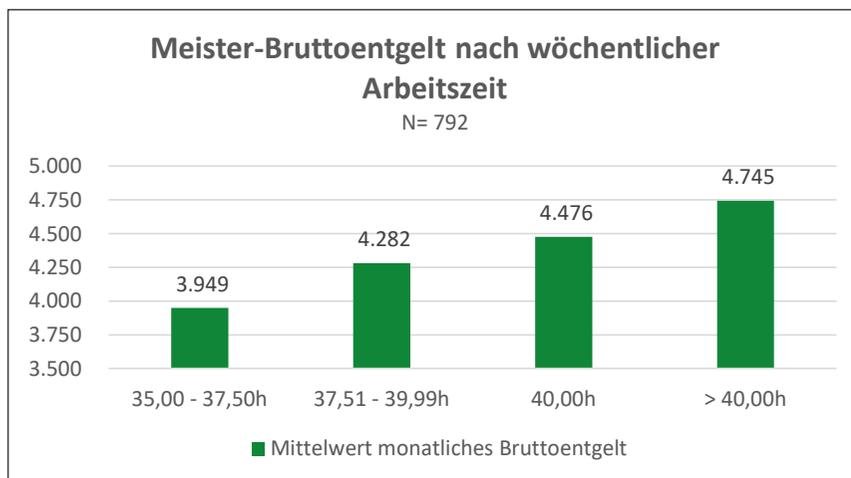


Eckpunkte im Überblick:

- Steigendes Alter eines Beschäftigten und Betriebszugehörigkeit sind, zumindest bei langfristig im Betrieb Beschäftigten, stark miteinander korreliert. Insofern ist – nach den Ergebnissen auf S. 34 – nicht überraschend, dass das **Maximum der Vergütung** nicht bei sehr langen Betriebszugehörigkeiten vorzufinden ist.
- Bei **Gesellen** liegt das **Maximum** mit **3.530 Euro** brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von **8 - 10 Jahren**, bei **Meistern** ist es später erreicht (**11-20 Jahre, 4.717 Euro** brutto).

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Unterschiedliche Entlohnungsdynamik nach Wochenarbeitszeit bei Meistern und Gesellen

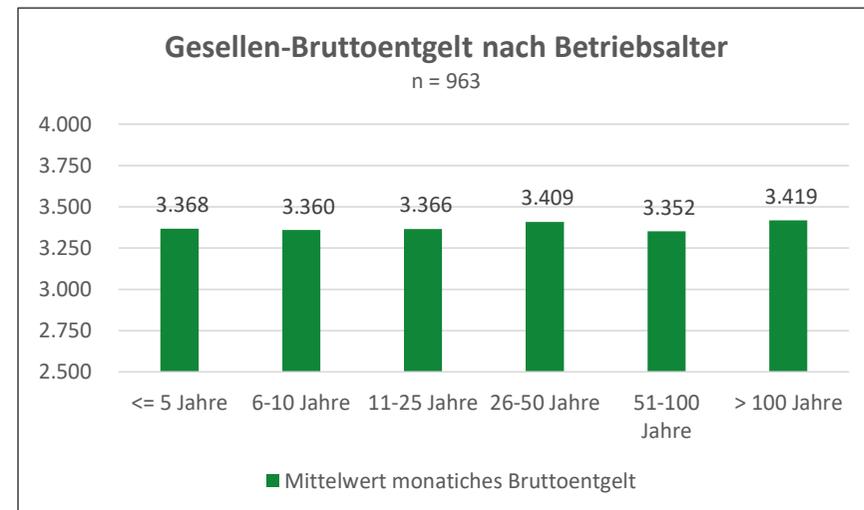
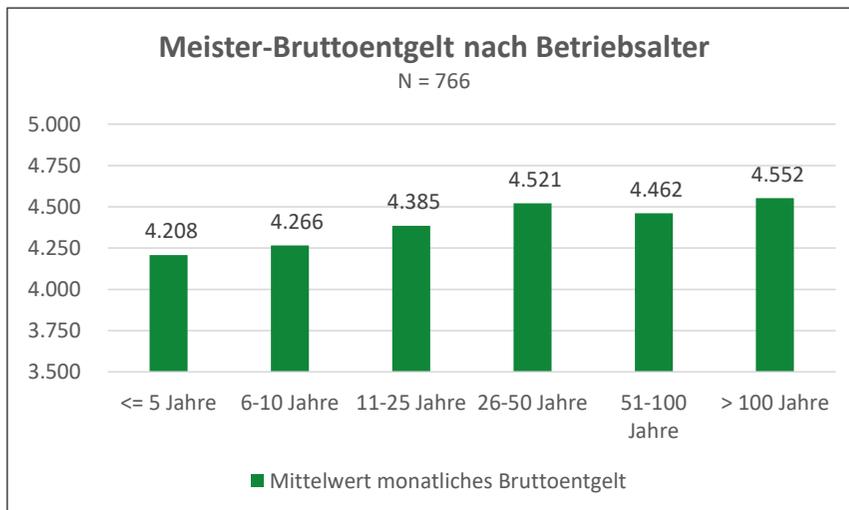


Eckpunkte im Überblick:

- Beim Bruttoentgelt von Meistern zeigen sich **signifikante Sprünge (ca. 200 Euro brutto)** je nach Wochenarbeitszeit: Die höchsten Entlohnungen (durchschnittlich 4.745 Euro brutto) erhalten jene mit Arbeitszeiten jenseits der 40-Stundenwoche. Es gilt also: **Mehr zeitliches Engagement** – oft verbunden mit mehr Aufgaben und Verantwortung – wird **deutlich belohnt**.
- Bei Gesellen **steigt die Entlohnung nur leicht** mit der Wochenarbeitszeit – erst **ab über 40 Stunden** zeigt sich ein **spürbarer Effekt**. Ursache könnte die überwiegend körperlich-operative Tätigkeit sein, bei der Mehrarbeit nicht automatisch mehr Effizienz bringt. Bei den Gesellen mit Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden könnte eine besondere Position / höhere Verantwortungsübernahme den Aufschlag erklären.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Anstieg des Entgelts von Meistern in etablierten Betrieben

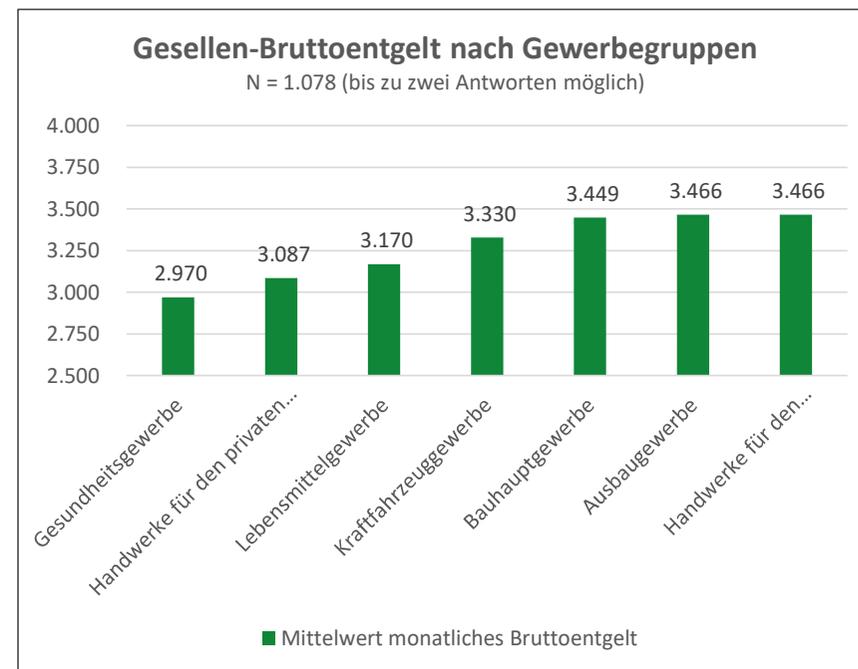
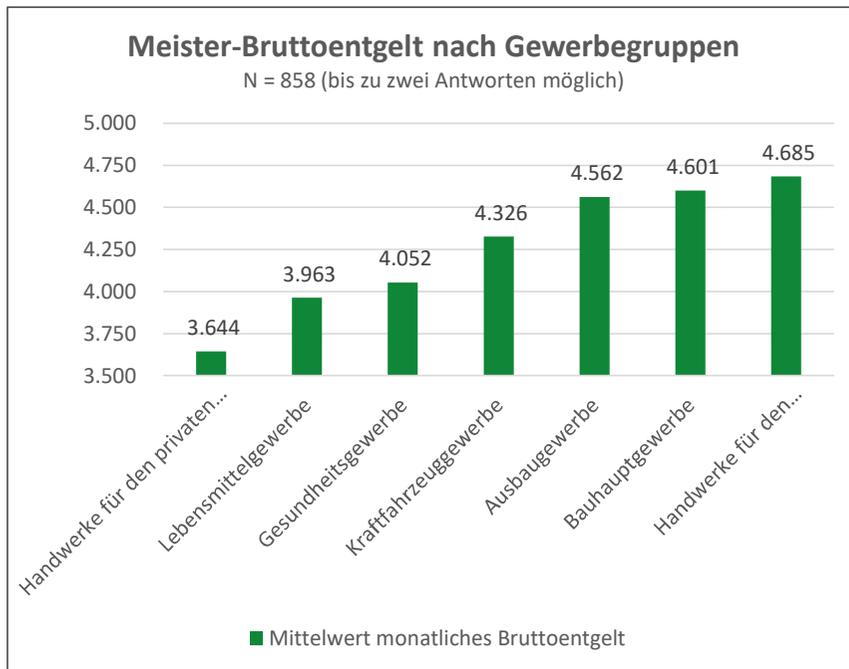


Eckpunkte im Überblick:

- Bei **Gesellen** gibt es **keinen Zusammenhang** zwischen dem Alter des Betriebs und der Entlohnung.
- In älteren, **etablierten Handwerksbetrieben** (deutliche Effekte ab >25 Jahren) liegen die **Meistervergütungen höher, als in jüngeren**. Durch das möglicherweise höhere Umsatzvolumen und einen etablierten Kundenstamm wächst hier der Spielraum für die Entlohnung.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Handwerke für den gewerblichen Bedarf, Ausbau- und Bauhauptgewerbe Spitzenreiter bei der Entlohnung (1/2)



Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

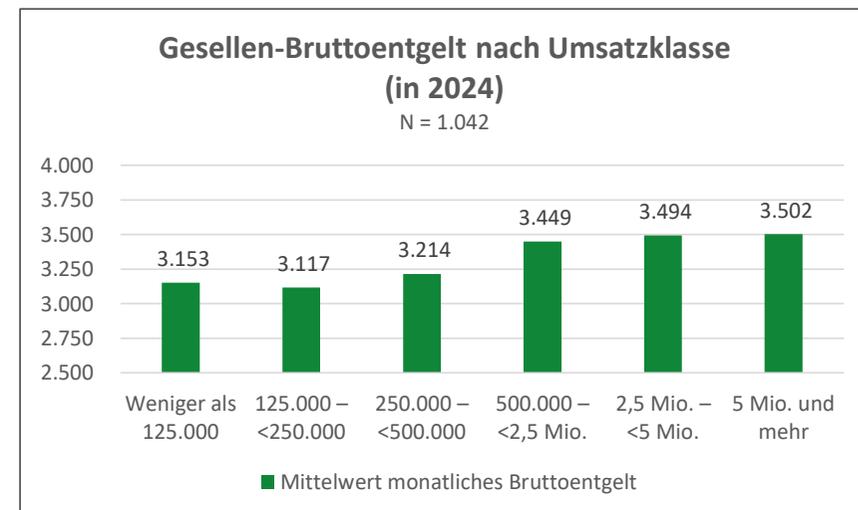
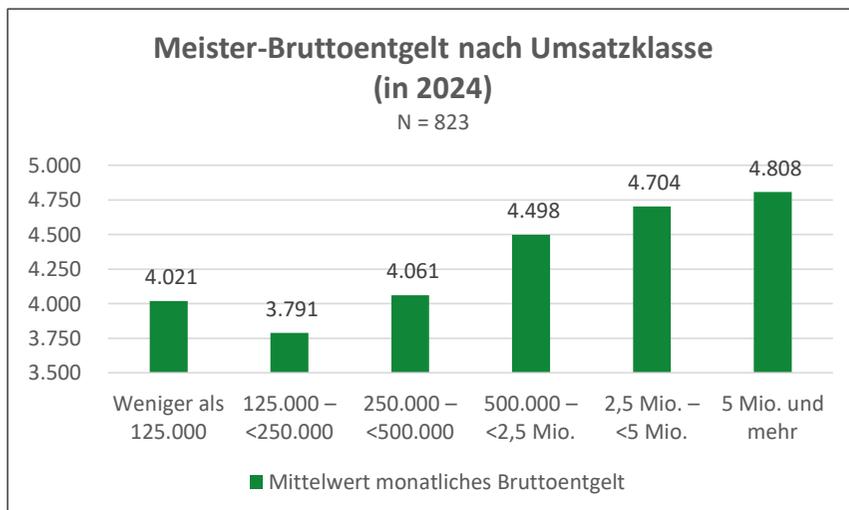
Handwerke für den gewerblichen Bedarf, Ausbau- und Bauhauptgewerbe Spitzenreiter bei der Entlohnung (2/2)

Eckpunkte im Überblick:

- Bei den **Meistern** zeigen sich deutliche Vergütungsunterschiede zwischen den Gewerbegruppen: In den **Handwerken für den privaten** Bedarf liegt das **durchschnittliche Bruttoentgelt bei 3.644 Euro**, während Meister in den **Handwerken für den gewerblichen Bedarf auf 4.685 Euro** kommen – ein Unterschied von über 1.200 Euro.
- Das höchste Entlohnungsniveau verzeichnen sowohl Meister als auch Gesellen in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf. Dort beträgt der **Abstand zwischen Gesellen- und Meisterentgelt über 1.200 Euro**. Im Ausbau- und Bauhauptgewerbe liegt die Differenz in ähnlicher Größenordnung. Lediglich bei den Handwerken für den privaten Bedarf fällt der Mehrverdienst für Meister mit rund 550 Euro vergleichsweise gering aus.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Geld folgt dem Umsatz: Entlohnungsvorteile in umsatzstarken Betrieben

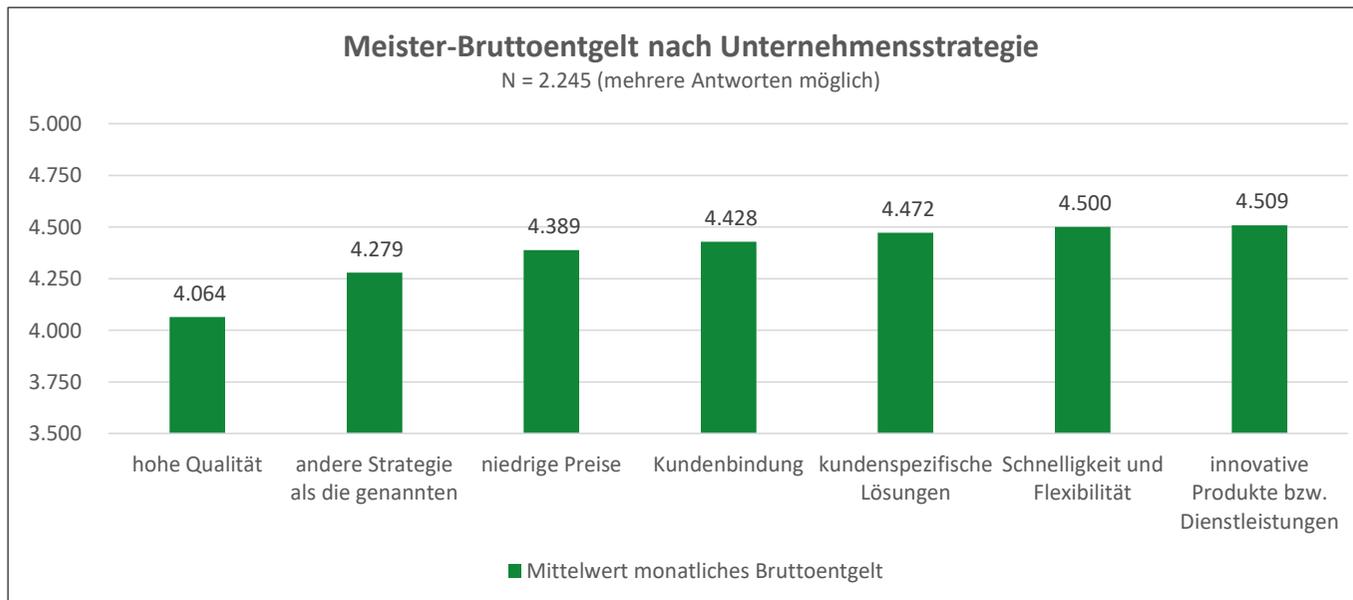


Eckpunkte im Überblick:

- Die deskriptive Auswertung zeigt sowohl bei **Meistern** als auch bei **Gesellen** einen **deutlichen Gehaltssprung ab einem Umsatzvolumen von 500.000 Euro** (Meister: von 4.061 auf 4.498 Euro brutto; Gesellen: von 3.214 auf 3.449 Euro brutto).
- Während **Meister** in noch größeren Betrieben **über dieser Schwelle zusätzliche Gehaltssteigerungen** erzielen (4.704 bzw. 4.808 Euro brutto durchschnittlich), **bleibt das Entgeltniveau der Gesellen weitgehend stabil**.
- Bei **Gesellen** lassen sich insgesamt nur **zwei Vergütungsniveaus** identifizieren: unter und über 500.000 Euro Umsatz – dazwischen scheint es keine großen Abstufungen zu geben.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Beschäftigung von Meistern in schnellen, flexiblen und innovativen Betrieben geht mit (leichtem) Vergütungsaufschlag einher

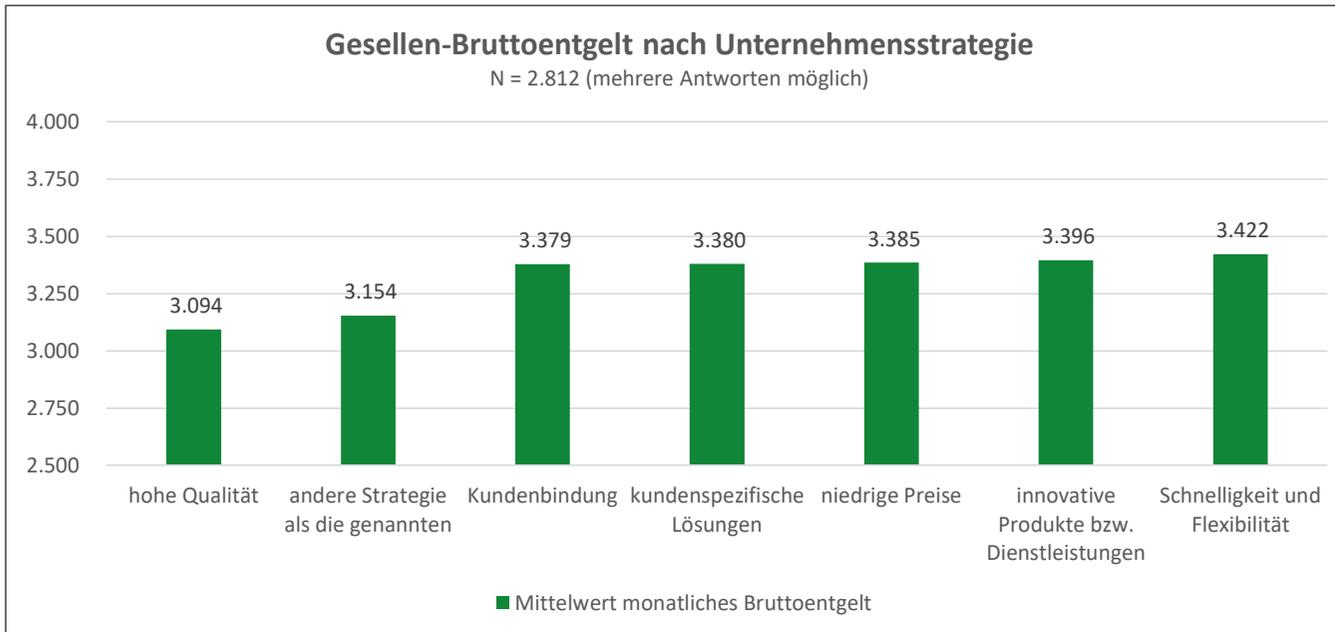


Eckpunkte im Überblick:

- **Hohe Qualität** für den Kunden gilt im Handwerk als Selbstverständlichkeit (86 % Zustimmung, vgl. S. 13) und ist daher bislang nicht mit einem gesonderten „Vergütungsaufschlag“ verbunden.
- Anders sieht es bei Betrieben aus, die sich durch **kundenspezifische Lösungen, Schnelligkeit, Flexibilität und innovative Produkte** auszeichnen: Sie zahlen ihren Meistern tendenziell etwas mehr als Wettbewerber mit anderen geschäftlichen Schwerpunkten.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Keine Vergütungsunterschiede bei Gesellen in Betrieben mit unterschiedlichem Geschäftsmodell

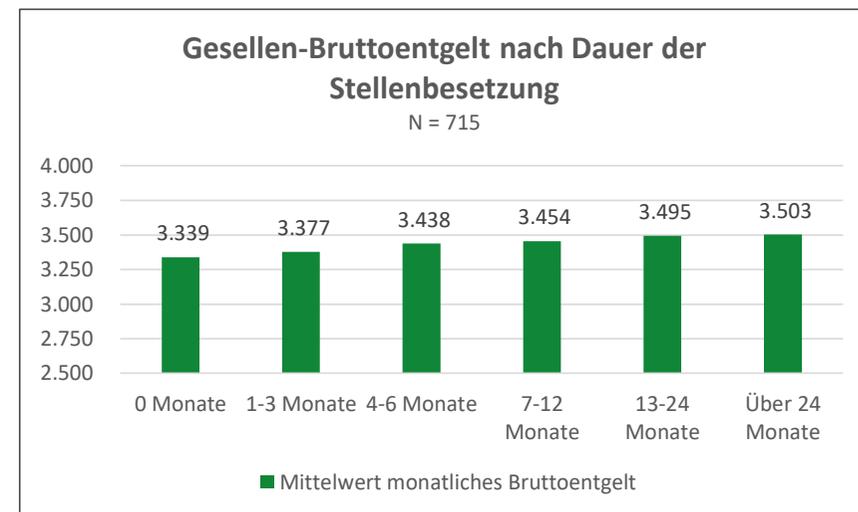
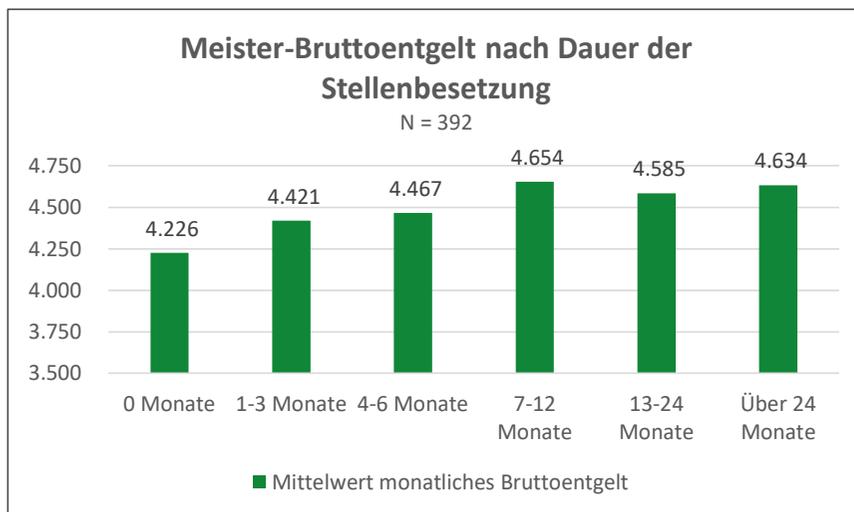


Eckpunkte im Überblick:

- Auch hier wird deutlich, dass die **hohe Qualität** der Leistungserbringung zur „DNA“ der Betriebe gehört – sie ist selbstverständlich und führt daher auch bei **Gesellen nicht zu einem zusätzlichen Vergütungsaufschlag**.
- Im Gegensatz zu den Meistern bleibt das **Entgeltniveau der Gesellen unabhängig von einer weiteren Ausdifferenzierung des Geschäftsmodells** weitgehend konstant. Das legt nahe, dass vor allem **Meister** – nicht aber Gesellen – **aktiv in die Umsetzung der Unternehmensstrategie eingebunden** werden, etwa bei Innovationen oder kundenspezifischen Lösungen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe reagieren bei Meistern mit höheren Vergütungen bei langen Vakanzen

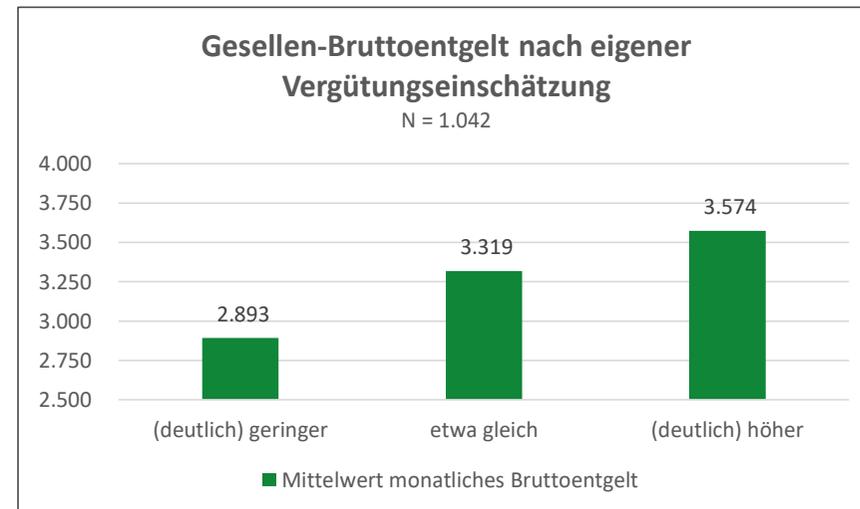
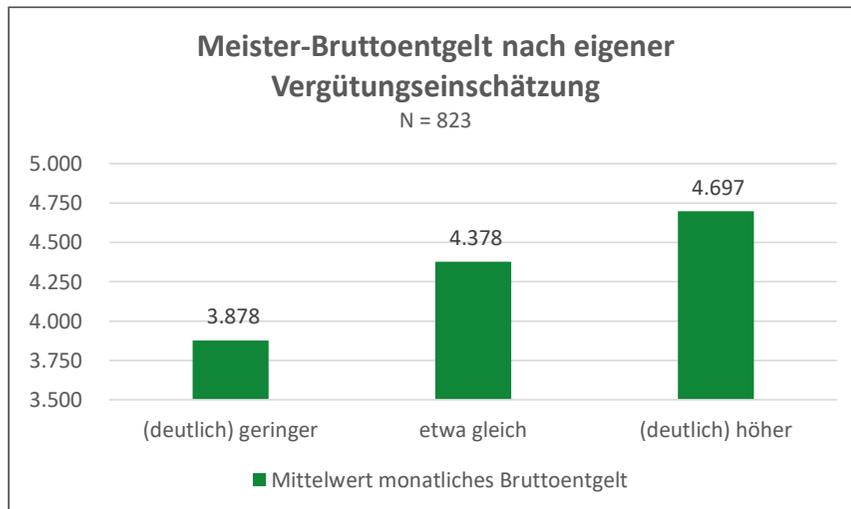


Eckpunkte im Überblick:

- Betriebe, die **länger als ein halbes Jahr** benötigen, um eine **Meisterstelle** zu besetzen, zahlen **im Schnitt rund 200 Euro brutto monatlich mehr** als Unternehmen mit kürzeren Besetzungszeiten. Vermutlich dient dieser Aufschlag dem Ausgleich von Attraktivitätsnachteilen oder ist eine Reaktion auf besonders angespannte regionale Fachkräftemärkte.
- Bei **Gesellen** zeigt sich zwar ebenfalls ein **leichter Anstieg der Bruttovergütung** bei zunehmender Besetzungsschwierigkeit – dieser fällt jedoch so gering aus, dass er statistisch **nicht signifikant** ist.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe kennen ihr Vergütungsniveau im Marktvergleich

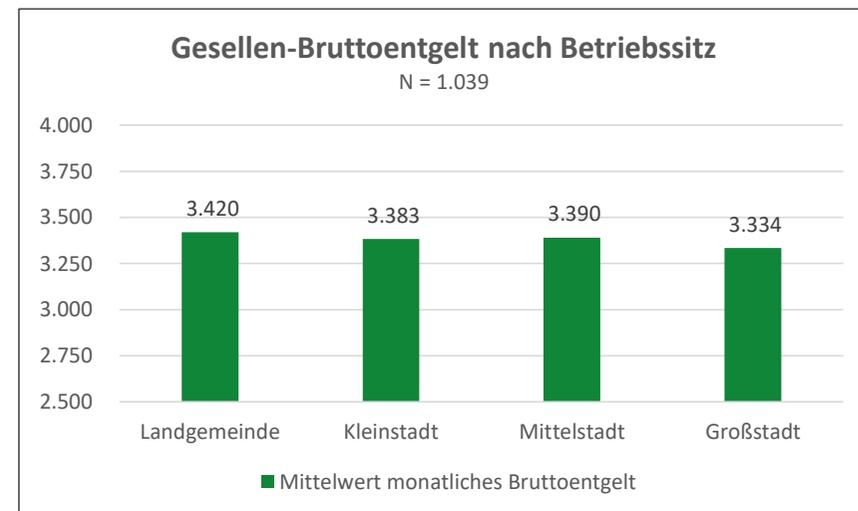
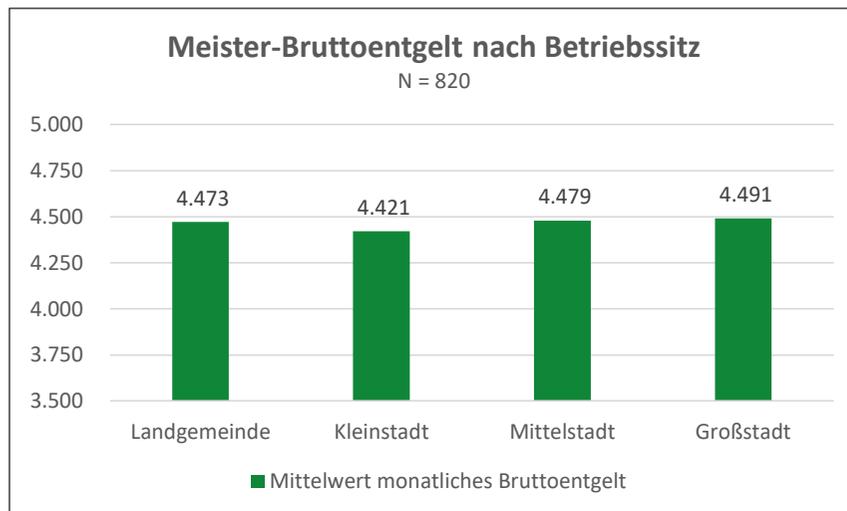


Eckpunkte im Überblick:

- Die Auswertung der Frage: “Wie schätzen Sie das Entlohnungsniveau in Ihrem Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben Ihres Gewerks ein?” zeigt: Betriebe, die sich selbst als unterdurchschnittlich, durchschnittlich oder überdurchschnittlich vergütend einschätzen, zahlen tatsächlich im Durchschnitt entsprechend niedrigere, mittlere oder höhere Bruttolöhne. Das heißt: Die **Betriebe können ihr Vergütungsniveau im Marktvergleich recht gut einschätzen** – sowohl für Meister- als auch für Gesellenlöhne.
- Betriebe, die sich selbst als besonders **hoch entlohnend** einschätzen, zahlen ihren **Meistern durchschnittlich 4.697 Euro** und ihren **Gesellen 3.574 Euro** brutto monatlich.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Stadt oder Land – das Gehalt bleibt gleich



Eckpunkte im Überblick:

- Sowohl bei Meistern als auch bei Gesellen zeigt sich: Die **geografische Lage des Betriebs** – ob in ländlicher Region oder städtischem Umfeld – hat **keinen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Entlohnung** im baden-württembergischen Handwerk. Die Unterschiede in den durchschnittlichen Bruttolöhnen fallen gering aus: Bei **Meistern** liegt die **maximale Abweichung bei 70 Euro**, bei **Gesellen bei 86 Euro**. Die regionale Verortung ist demnach kein bestimmender Faktor für das Vergütungsniveau.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. **Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung**
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 **Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe**
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe Einflussfaktoren im Vergleich: Ergebnisse der OLS-Regression

	Modell 1: Bruttomonatsentgelt Meister	Modell 2: Bruttomonatsentgelt Gesellen
Unternehmenscharakteristika		
<i>Gewerbegruppe (Ref.: Kraftfahrzeuggewerbe)</i>		
Ausbaugewerbe	239.08*** (81.26)	104.39 (55.81)
Bauhauptgewerbe	196.63 (101.50)	85.26 (68.52)
Gesundheitsgewerbe	-235.76** (117.591)	-413.66*** (75.70)
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	287.41*** (98.18)	84.01 (72.21)
Handwerke für den privaten Bedarf	-377.90** (163.03)	-127.84 (99.66)
Lebensmittelgewerbe	-467.54*** (162.97)	-366.70*** (97.11)
<i>Umsatzklasse (Euro) (Ref.: 250.000 – <500.000)</i>		
Weniger als 125.000	-201.17 (197.04)	-61.01 (112.44)
125.000 – <250.000	239.08*** (81.26)	-57.41 (80.82)
500.000 – <2,5 Mio.	337.21*** (92.64)	255.93*** (48.70)
2,5 Mio. – <5 Mio.	443.90*** (108.70)	256.06*** (64.14)
5 Mio. und mehr	712.74*** (116.82)	339.00*** (75.50)
Anzahl Mitarbeiter	-0.20 (0.19)	0.32** (0.14)
Größenklasse Betriebsitz ¹	nicht signifikant	nicht signifikant
Handwerkskammerbezirk ²	nicht signifikant	nicht signifikant
Unternehmensalter (in Jahren)	nicht signifikant	nicht signifikant

Inhabercharakteristika		
weiblich (Ref.: männlich)	-110.32 (76.33)	-57.57 (53.43)
Alter (in Jahren)	5.44** (2.39)	0.04 (1.58)
Mitarbeitercharakteristika		
Wochenarbeitsstunden	78.22*** (19.82)	9.86 (14.09)
Alter (in Jahren)	103.26*** (21.11)	61.82*** (10.38)
Alter ² (in Jahren)	-1.17*** (0.25)	-0.67*** (0.14)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	7.46 (4.11)	2.72 (3.16)
Konstante	-1,421.75 (939.61)	1,570.74*** (605.81)
Anzahl der Beobachtungen	691	908
R ²	0.264	0.195

Robuste Standardfehler in Klammern
*** p<0.01, ** p<0.05

¹ „Größenklasse Betriebsitz“ als Kontrollvariable mit 4 Kategorien (Ref.: Großstadt mit > 100.000 Einwohnern); Es zeigten sich keine signifikanten Effekte auf die abhängige Variable.

² „Handwerkskammerbezirk“ als Kontrollvariable mit 8 Kategorien (Ref.: Handwerkskammer Region Stuttgart); Es zeigten sich keine signifikanten Effekte auf die abhängige Variable, außer im Modell 2 der Gesellen wurde für die Kategorie „Handwerkskammer Reutlingen“ ein signifikanter Koeffizient von -109.66** (54.40) ermittelt.

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Einflussfaktoren im Vergleich: Ergebnisse der OLS-Regression

Vorbemerkung:

- Die Voraussetzungen für die Durchführung einer OLS-Regression waren bis auf die Linearitätsannahme zwischen der abhängigen einerseits und jeder unabhängigen Variablen des Modells andererseits erfüllt. Dies hat keine Auswirkung auf die Signifikanztestung, d.h. die signifikanten Variablen des Modells (vgl. S. 47) dürfen als Determinanten interpretiert werden; auch ihre Vorzeichen spiegeln die Richtung der Beziehung wider. Allein die Höhe der Koeffizienten ist durch die Verletzung der Linearitätsannahme nicht interpretierbar. D.h. der jeweils ermittelte signifikante Koeffizient ist nicht als Vergütungsauf- bzw. Abschlag in Euro zu werten.

Eckpunkte im Überblick:

- **Determinanten** der Vergütungshöhe sind, sowohl für Meister als auch für Gesellen, in den **Gewerbegruppen**, den **Umsatzklassen** sowie den **Mitarbeitercharakteristika** zu finden.
- Bei **Meistern** liegen die Vergütungen des Ausbaugewerbes sowie der Handwerke für den gewerblichen Bedarf signifikant über und die Vergütungen der Gesundheitshandwerke, der Handwerke für den privaten Bedarf sowie des Lebensmittelgewerbes signifikant unter der Referenzkategorie (Kraftfahrzeuggewerbe). Bei den **Gesellen** liegt die Vergütung des Kfz-Gewerbes signifikant über dem des Gesundheits- und Lebensmittelgewerbes.
- Bei Meistern sowie Gesellen zeigt sich gleichermaßen, dass im Vergleich zur Referenzkategorie (**Umsatz** 250.000 - <500.000 Euro) kleinere Betriebe signifikant niedriger sowie größere signifikant höher entlohnen. Betriebe mit 5 Mio. oder mehr Umsatz zahlen dabei die höchsten Vergütungsaufschläge.
- Das **Alter von Meistern und Gesellen** – und damit ihre **Berufserfahrung** – wirkt sich in Form eines **quadratischen Zusammenhangs** auf die Vergütungshöhe aus. Mit steigendem Alter nimmt die Vergütung zunächst zu, erreicht jedoch ein Maximum und sinkt anschließend wieder leicht – möglicherweise bedingt durch nachlassende körperliche oder geistige Belastbarkeit am Arbeitsplatz.

Executive Summary: Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung

- Im Rahmen dieses Kapitels wurden die **Vergütungsniveaus von Meistern und Gesellen im baden-württembergischen Handwerk** umfassend analysiert und gegenübergestellt. Ausgangspunkt bildete eine **deskriptive Auswertung**, die durch eine OLS-Regression zur Identifikation zentraler **Vergütungs determinanten** ergänzt wurde.

Zentrale deskriptive Befunde:

- Sowohl bei Meistern als auch bei Gesellen zeigt sich ein **typischer Lebenszykluseffekt**: Mit zunehmendem Alter bzw. längerer Betriebszugehörigkeit steigt das durchschnittliche Bruttoentgelt zunächst deutlich an – bedingt durch wachsende Berufserfahrung, zunehmende Verantwortung und absolvierte Weiterbildungen. Ab einem bestimmten Punkt lässt sich jedoch ein Rückgang beobachten, der auf sinkende körperliche Belastbarkeit oder geringere Veränderungsbereitschaft zurückgeführt werden könnte. Auch die besondere Situation mitarbeitender Familienangehöriger im Handwerk könnte diesen Effekt erklären – insbesondere, wenn sich die Überbebergeneration mit reduzierter, nicht marktüblicher Vergütung weiter im Betrieb einbringt.
- Ein **klarer Zusammenhang** besteht zudem zwischen **Wochenarbeitszeit und Entlohnung** – insbesondere bei **Meistern**, die bei Arbeitszeiten über 40 Stunden signifikant höhere Vergütungen erzielen. Für Gesellen ist dieser Effekt weniger stark ausgeprägt, was auf die Grenzen körperlich geprägter Tätigkeiten hindeutet.
- Darüber hinaus zeigt sich ein **positiver Zusammenhang** zwischen dem **Umsatzvolumen** eines Betriebs und der **Vergütung**, insbesondere bei Meistern – diese erhalten in wachstumsstarken Betrieben deutlich höhere Entgelte. Auch ein **innovatives Geschäftsmodell** oder **lange Besetzungsdauern** offener Meisterstellen sind mit höheren Gehältern verbunden – Hinweise auf strategische Relevanz und erhöhte Anforderungsprofile an Meister.

Executive Summary: Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung

- Ein markanter Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Gewerbegruppen: Meister in Handwerken für den gewerblichen Bedarf verdienen im Schnitt über 1.000 Euro mehr als jene in Handwerken für den privaten Bedarf. Diese Differenz schlägt auch bei den Gesellen durch, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Ergebnisse der OLS-Regression: Statistisch abgesicherte Determinanten

- Die OLS-Regression untermauert und differenziert die deskriptiven Befunde. Als signifikante Determinanten der Vergütung konnten insbesondere folgende Faktoren identifiziert werden:
 - **Gewerbegruppe:** Meister im Ausbaugewerbe und in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf erzielen signifikant höhere Vergütungen als die Referenzgruppe (Kraftfahrzeuggewerbe), während Meister in Gesundheitshandwerken oder den Handwerken für den privaten Bedarf sowie im Lebensmittelbereich signifikant schlechter entlohnt werden. Für Gesellen zeigt sich ein ähnliches Muster.
 - **Umsatzklasse:** Kleinere Betriebe zahlen signifikant geringere, große Betriebe signifikant höhere Gehälter als die Referenzkategorie (250.000–<500.000 Euro).
 - **Alter (Berufserfahrung):** Die Vergütung zeigt einen quadratischen Zusammenhang mit dem Alter – zunächst steigend, dann wieder rückläufig. Dies deckt sich mit den deskriptiv identifizierten Wendepunkten.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
- 5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk**
6. Schlussbetrachtung

Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk

Viele zusätzliche monetäre Anreize stärken die Arbeitgeberattraktivität

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk N = 2.241, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79 %	Firmenwagen zur privaten Nutzung	33 %
kostenlose Arbeitskleidung	78 %	Fahrradleasing (Jobrad)	31 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	72 %	mobile Endgeräte zur priv. Nutzung (z. B. Handy)	30 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	71 %	Zuschläge (z. B. bei Spätarbeit)	27 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	70 %	Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungskosten	26 %
vermögenswirksame Leistungen	69 %	Arbeitgeberdarlehen	16 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	65 %	Erfolgsbeteiligung	12 %
Urlaubsgeld	64 %	Fahrtkostenzuschuss (über Tankgutschein hinaus)	11 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	54 %	13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	11 %
freiwilliger Zuschuss zu betr. Altersversorgung	52 %	Beitrag zu Kinderbetreuungskosten	11 %
Ausbezahlen von Überstunden	50 %	Beitrag zu Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	11 %
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	48 %	Beitrag zu Versicherungen (z. B. betriebliche Krankenversicherung)	10 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	44 %	Betriebswohnungen / Mietzuschüsse	4 %
Jubiläumszuwendungen	39 %	Kapitalbeteiligung	1 %

Zentrale Erkenntnisse

- Handwerksbetriebe setzen am häufigsten zusätzliche monetäre Anreize in Form von **Betriebsveranstaltungen** (79 %), **kostenloser Arbeitskleidung** (78 %) und kostenloser **Verpflegung** (72 %) ein.
- Sehr häufig kommen zudem das Weihnachtsgeld sowie kostenlose Parkplätze und vermögenswirksame Leistungen zum Einsatz.
- Sehr selten kommen im Handwerk Betriebswohnungen oder Mietzuschüsse (4 %) sowie die Kapitalbeteiligung (1 %) als Benefits vor.

Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk

Direkter spürbare Zusatzleistungen als Ausgleich niedriger Vergütung

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit niedrigerem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 76, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	57 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	53 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	47 %
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	47 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	46 %
vermögenswirksame Leistungen	46 %
Urlaubsgeld	43 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	41 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	38 %
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	30 %

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit vergleichbarem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 1.597, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79 %
kostenlose Arbeitskleidung	78 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	71 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	70 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	69 %
vermögenswirksame Leistungen	69 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	63 %
Urlaubsgeld	63 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	53 %
freiwilliger Zuschuss zu betr. Altersversorgung	50 %

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit höherem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 566, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	86 %
kostenlose Arbeitskleidung	80 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	79 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	77 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	75 %
vermögenswirksame Leistungen	74 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	71 %
Urlaubsgeld	68 %
freiwilliger Zuschuss zu betr. Altersversorgung	61 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	58 %

Eckpunkte im Überblick:

- Unabhängig von der Selbsteinschätzung zur Vergütungshöhe **zeigen alle drei Betriebsgruppen eine identische TOP-10-Liste** der zusätzlichen Entgeltbestandteile – lediglich die Reihenfolge variiert.
- Auffällig ist: Betriebe, die sich selbst als **niedriger entlohnend** einschätzen, greifen **seltener auf zusätzliche Entgeltbestandteile zurück** als besser entlohnende Unternehmen. Geringe Grundvergütung geht also vermutlich mit weniger weiteren monetären Anreizen einher.
- Wenn solche Betriebe jedoch Incentives bieten, setzen sie vor allem auf **direkt spürbare finanzielle Vorteile**: Arbeitskleidung wird gestellt, Verpflegung vor Ort bereitgestellt und Weihnachtsgeld gezahlt. Diese Maßnahmen wirken unmittelbarer als beispielsweise Betriebsveranstaltungen, die primär sozialen statt finanziellen Charakter haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im baden-württembergischen Handwerk
4. Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung
 - 4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse
 - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe
5. Zusätzliche Entgeltbestandteile im baden-württembergischen Handwerk
6. **Schlussbetrachtung**

Schlussbetrachtung

Diese Studie samt der ihr vorangestellten Umfrage liefert eine **systematische Übersicht** über die aktuellen Vergütungspraktiken im baden-württembergischen Handwerk – insbesondere zu Vergütungshöhen und den damit verbundenen Einflussfaktoren. Erstmals wurde eine solche **Erhebung für ein gesamtes Bundesland** durchgeführt, womit sie die bislang größte ihrer Art im deutschen Handwerk darstellt.

Die befragten Betriebe mussten dabei keine umfassenden Angaben für alle Mitarbeitenden machen, sondern lediglich für die **zuletzt eingestellten Personen**. Dadurch zeichnen die Ergebnisse ein **aktuelles Bild** der Vergütungsstrategien in den teilnehmenden Handwerksunternehmen.

Eine **Plausibilitätsprüfung** der gemeldeten Werte ergab, dass die ermittelten Durchschnittsvergütungen je nach Gewerk in etwa dem Niveau der wenigen bislang veröffentlichten Zahlen im Handwerk entsprechen.

Die **Löhne und Gehälter** von Auszubildenden, Gesellen, Meistern sowie kaufmännischen Angestellten **variieren** dabei teils deutlich – insbesondere zwischen den verschiedenen Gewerbegruppen. Gesellen im Elektrohandwerk und im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik verdienen im Schnitt am besten. Bei **Meistern** ist ein klarer **Vergütungsaufschlag** erkennbar, der ihre **zusätzliche Qualifikation** und **verantwortungsvollere Tätigkeit** widerspiegelt – ihr durchschnittliches Bruttogehalt liegt bei rund 4.500 Euro.

Ein **Vergleich** der Ausbildungsvergütungen innerhalb und außerhalb des Handwerks sowie der Gehälter von Bachelorabsolventen und Technikern mit denen von Meistern zeigt: Bei den höchsten gemeldeten Werten kann das Handwerk durchaus mithalten – in einzelnen Fällen liegt es sogar darüber. Das verdeutlicht, dass **handwerkliche Berufe auch im direkten Branchenvergleich konkurrenzfähig entlohnt** werden.

Schlussbetrachtung

Auch diese Studie weist **Limitationen** auf. Zunächst ist sie mit der Datenerhebung in Baden-Württemberg **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 teilweise **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 – weniger stark als in der Praxis üblich – berücksichtigt**, die lange Betriebszugehörigkeiten 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.

Schlussbetrachtung

Zusammenfassung der Kernbotschaften (sortiert nach Informationsgehalt / Wichtigkeit der Erkenntnisse)



Fachkräftemangel spitzt sich zu

- Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg warten im Schnitt acht Monate auf passende Auszubildende – bei Gesellen und Meistern verlängert sich die Suche sogar auf zehn Monate.

Blick nach außen: Meister verdienen ähnlich wie Akademiker (Bachelorabsolventen)

- Wer den Meister macht, verdient richtig gut: Mit Durchschnittsgehältern von ca. 4.500 Euro und Spitzenverdiensten zwischen 6.000 und 8.000 Euro brutto monatlich kann die Führungsebene des Handwerks mit den Verdiensthöhen von Bachelorabsolventen in Top-Branchen mithalten.

Blick nach innen: Fortbildung zum Meister zahlt sich aus

- Der Sprung vom Gesellen zum Meister bringt bis zu 1.500 Euro brutto mehr im Monat.

Schlussbetrachtung

Gesellengehälter überzeugen

- Mit durchschnittlich über 3.100 Euro brutto monatlich liegt das Handwerk bei Gesellenlöhnen auf einem beeindruckenden Niveau – Spitzenreiter: Schornsteinfeger, Feinwerkmechaniker und Fliesenleger mit bis zu 3.900 Euro.

Ausbildungsvergütung im Handwerk auf Top-Niveau

- Vergütungshöhe in der Ausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen: Nur in der Pflege und im öffentlichen Dienst höhere Verdienste im 1. Lehrjahr. Das Handwerk kann mit Blick auf die Ausbildungsvergütungen sehr gut mit anderen Berufen & Branchen mithalten! Besonders lukrativ: Berufe in der Elektrotechnik, Stuckateure, Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Metallbauer, Feinwerkmechaniker und Kraftfahrzeugtechniker.

Verdienst während der Ausbildung und als Fachkraft steigt mit der Erfahrung

- In fast allen Berufen liegt die Vergütung bereits im ersten Jahr über 800 Euro brutto monatlich und mit jedem Lehrjahr kann deutlich mehr verdient werden. Zudem zeigte die Regressionsanalyse bei den ausgebildeten Fachkräften im Handwerk, dass Berufserfahrung einen signifikant positiven Einfluss auf die Vergütungshöhe hat.

Leistung von Gesellen und Meistern wird immer honoriert

- Im Handwerk gilt: Wer mehr kann, verdient mehr – Betriebe zahlen überdurchschnittlich, wenn Fachwissen, Führungsverantwortung oder besondere Leistungsbereitschaft im Vergleich zu Kollegen vorliegen. Auch mehr geleistete Arbeitszeit erhöht bei Meistern signifikant die Entlohnung.

Faire Bezahlung – unabhängig vom Standort

- Ob Stadt oder Land: Beim Einkommen macht das im Handwerk keinen Unterschied – entscheidend sind Qualifikation, Erfahrung, Wochenarbeitszeit und die Wirtschaftskraft (Umsatzvolumen) des Betriebs.

Schlussbetrachtung

Verbesserungspotential



Ausbildungsvergütungen angleichen und Standards einhalten

- Es liegen teils Welten zwischen den Vergütungsniveaus der vielen Berufe im Handwerk – während Friseure im ersten Lehrjahr durchschnittlich 685 Euro brutto erhalten, verdienen Feinwerkmechaniker bereits 991 Euro brutto durchschnittlich.
- Aber auch innerhalb eines Berufs gibt es oft starke Differenzen in den Ausbildungsvergütungen – bedingt durch die unterschiedliche Finanzkraft der Betriebe.
- Einzelne Betriebe unterschreiten die gesetzlich festgelegte Mindestausbildungsvergütung – diese Negativ-Ausreißer schaden dem Ansehen des gesamten Handwerks.
- Auch bei jungen Gesellen gibt es Fälle, in denen die Vergütung unter dem Tarif liegt – hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

Schlussbetrachtung

Vergütung als strategisches Instrument der Personalarbeit nutzen und positiv darüber kommunizieren

Betriebsinhabende wissen: Gute Bezahlung wirkt – nach Betriebsklima und persönlichem Kontakt ist die Vergütung der dritt wichtigste Faktor für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Doch wenige Handwerksbetriebe kommunizieren, welche vergütungstechnischen Entwicklungsmöglichkeiten es in ihren Betrieben gibt. Das den Betrieben zur Verfügung gestellte Excel-Tool könnte hier Abhilfe verschaffen, da es im Vergleich zu Konkurrenzbetrieben eine Einordnung des eigenen Vergütungsniveaus ermöglicht.

Nicht-monetäre Benefits gezielt einsetzen: Betriebe unterschätzen deren Potenzial

Betriebsinhabende schätzen die Wirkung vieler nicht-monetärer Anreize falsch ein. Für Beschäftigte sind ausreichend Freizeit, flexible Arbeitszeiten und komprimierte Wochenmodelle oft die wichtigsten Kriterien – intern werden diese Angebote jedoch zu selten als entscheidende Pluspunkte ausgebaut.

Auswahl zusätzlicher monetärer Entgeltbestandteile & Anreize stärker an die Industrie anpassen

Handwerksbetriebe bieten viele zusätzliche monetäre Anreize (z. B. 78 % stellen kostenlose Arbeitskleidung). Dennoch sind sie gerade in Vergütungskomponenten, in denen die Industrie als stark bekannt ist (z. B. 13. Monatslohn, Beitrag zu Gesundheit, Versicherung & Kinderbetreuung, Zuschläge (z. B. bei Spätarbeit) oder der Übernahme von Weiterbildungskosten) noch nicht so häufig aktiv.

Literaturverzeichnis

- 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, 02.06.2024, 9:14 Uhr.
- Bundesagentur für Arbeit (2025): Entgeltatlas. Online verfügbar unter <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/>, 15.04.2025, 08:55 Uhr.
- Destatis (2025): Gehaltsvergleich. Online verfügbar unter <https://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich/>, 15.04.2025, 12:12 Uhr.
- Greilinger, A. / Linnenbank, S. (2024): Entgeltsysteme und Incentives im Handwerk – eine empirische Analyse zu deren Verbreitung und Wirkung im Kontext der Fachkräftesicherung, München, 2024.
- 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, 02.06.2024, 10:30 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.

Literaturverzeichnis

PowerUs (2025): GehaltsCheck. Online verfügbar unter <https://powerus.de/arbeitgeber/gehaltschecker>, 15.04.2025, 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.

Schierenbeck, H. / Wöhe C. B. (2016): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. De Gruyter Oldenbourg.

Wobser, T. (2023): Handwerk hat goldenen Boden. In: Wochenblatt für Landwirtschaft & Landleben, S. 1.