

Vergütungserhebung für das Handwerk in Sachsen-Anhalt

Empirische Erkenntnisse zu fünf Mitarbeiter-
gruppen

Ergebnispräsentation

Autoren:
Dr. Andrea Greilinger & Andreas Schmidt

München, den 01.10.2026

Eine Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts
im Auftrag der
Handwerkskammern Sachsen-Anhalts



Handwerkskammer
Magdeburg



Handwerkskammer
Halle (Saale)

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 (2026)



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 sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

Das Handwerk in Deutschland steht vor erheblichen strukturellen Herausforderungen. Neben politisch gewollten Transformationsprozessen wie der Energiewende, dem beschleunigten technologischen Fortschritt sowie dem zunehmenden Einsatz künstlicher Intelligenz wirkt sich insbesondere der demografische Wandel stark auf den Arbeitsmarkt aus. Mit dem **altersbedingten Ausscheiden der sogenannten Babyboomer-Generation** verliert das Handwerk in den kommenden Jahren einen großen Teil seiner erfahrenen Fachkräfte, was den bereits **bestehenden Fach- und Arbeitskräftemangel weiter verschärft** (Brink et al., 2025, S. 8, 12). Gerade für das **Handwerk Sachsen-Anhalts**, das aufgrund seiner Größe und strukturellen Vielfalt eine zentrale Rolle für Beschäftigung, Ausbildung und Wertschöpfung in Ostdeutschland einnimmt, stellt diese Entwicklung ein **zentrales Risiko** dar.

In der betrieblichen Praxis zeigt sich der Fachkräftemangel insbesondere darin, dass Handwerksbetriebe Schwierigkeiten haben, Auszubildende, Gesellen und Meister zu gewinnen und langfristig an sich zu binden (vgl. Hell et al., 2024, S. 5). Neben strukturellen Faktoren wie Arbeitszeiten oder körperlicher Belastung trägt vor allem das **Image des Handwerks** zu dieser Problematik bei. Handwerkliche Tätigkeiten werden gesellschaftlich häufig als anstrengend, eintönig und schlecht bezahlt (Hartmann, 2022) wahrgenommen. Insbesondere in Bezug auf die **Entlohnung** hat sich gegenüber dem Handwerk über Jahre hinweg ein **negatives Bild** verfestigt (vgl. z. B. Greilinger, 2023;

Mischler & Ulrich, 2018; Haverkamp & Frederiksen, 2018).

Diese Wahrnehmung steht jedoch im Spannungsfeld zu aktuellen arbeitsmarktökonomischen Erkenntnissen: Die Attraktivität von Arbeitgebern ist stark durch monetäre Faktoren geprägt, wobei die **Höhe und Transparenz der Vergütung als zentrale Differenzierungsmerkmale** im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte gelten (vgl. z. B. Barthel, 2018; Greilinger, 2023; Greilinger & Zwick, 2022; Owen et al., 2020; Stepstone, 2024). Vor diesem Hintergrund gewinnt die **Frage nach der tatsächlichen Vergütungssituation** im Handwerk erheblich an Bedeutung — sowohl für Betriebe als auch für (potenzielle) Beschäftigte, Auszubildende und politische Akteure.

Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

Umso kritischer ist es, dass bislang keine umfassenden, differenzierten und regional spezifischen Daten zum Entlohnungsniveau im Handwerk vorliegen. Insbesondere **fehlen empirisch belastbare Informationen**, die eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigtengruppen — **handwerkliche Auszubildende, Gesellen, Meister, kaufmännische Angestellte und Helfer** — ermöglichen. Damit bleibt bislang offen, ob das gesellschaftlich verbreitete Bild der Beschäftigungsbedingungen im Handwerk der Realität entspricht oder ob die tatsächliche Vergütungssituation deutlich positiver ausfällt als gemeinhin angenommen. Eine fundierte Beantwortung dieser Frage ist nur auf Basis einer systematischen und empirisch abgesicherten Analyse der aktuellen Vergütungssituation möglich.

Erste Studien in Westdeutschland haben gezeigt, dass entsprechende Erhebungen einen wichtigen **Beitrag zur Versachlichung der Debatte** leisten können. So wurde die Vergütungssituation im ostbayerischen Handwerk bereits untersucht (vgl. Greilinger & Linnenbank, 2024), ebenso haben die baden-württembergischen (vgl. Greilinger & Fahl, 2025) und nordrhein-westfälischen (vgl. Greilinger & Zehner, 2026) Handwerkskammern erstmals eine breit angelegte Analyse für ihr Bundesland vorgelegt. Für Sachsen-Anhalt, das als eines der größeren ostdeutschen Bundesländer und als bedeutender Handwerksstandort gilt, fehlte bislang eine derart umfassende Untersuchung.

Vor diesem Hintergrund treiben die **Handwerkskammern Sachsen-Anhalts** die Forschung nun mit einer **landesweiten Vergütungserhebung** gezielt voran. Ziel ist es, diese Forschungslücke **erstmalig** für eine **heterogene Region in Ostdeutschland** zu schließen und eine valide Datengrundlage der tatsächlichen Entlohnung im Handwerk in Sachsen-Anhalt zu schaffen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, das Image des Handwerks empirisch zu überprüfen, fundierte Argumente für die Fachkräftegewinnung und -bindung bereitzustellen und langfristig **evidenzbasierte Entscheidungen in Beratung, Interessenvertretung und betrieblicher Praxis** zu ermöglichen.

Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

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

- (1) Wie ist der „State of the Art“ der **Vergütungshöhe** im sachsen-anhaltischen Handwerk?
- (2) Können **Einflussfaktoren** auf die Vergütungshöhe identifiziert werden (betrieblich, inhaberseitig, mitarbeiterseitig)?
- (3) Welche **zusätzlichen Entgeltbestandteile** gibt es im sachsen-anhaltischen 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)
- (5) **Helfer**



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

Aufgrund vorliegender Informationen zum Betriebssitz können auch **regionale Unterschiede (Stadt/Land)** analysiert werden.

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 sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Methodik und deskriptive Statistik

Rahmenbedingungen und Vorgehensweise:

Region der Befragung:

Kammergebiete der 2 Handwerkskammern aus Sachsen-Anhalt

Adressaten der Befragung: Handwerksbetriebsinhabende bzw. Geschäftsführende

Zeitraum der Befragung: 26.01.2026 – 15.02.2026

Format der Befragung:

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

Zahl der kontaktierten Betriebe: 14.031 (nur Betriebe mit vorliegender E-Mail-Adresse)

Anzahl der Mailings: 2 (1x zu Beginn am 26.01. und 1x Reminder am 04.02.2026)

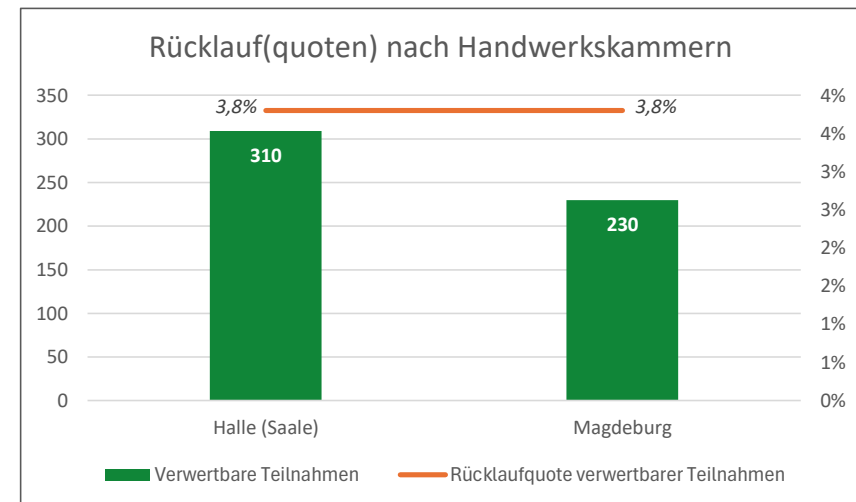
Verwertbare Teilnahmen an der Umfrage:

540 Betriebe, die zusammen **2.135 Vergütungsdaten** einspeisten

Rücklaufquote (der verwertbaren Teilnahmen): 3,8 %

Median der Bearbeitungsdauer: 14 Minuten

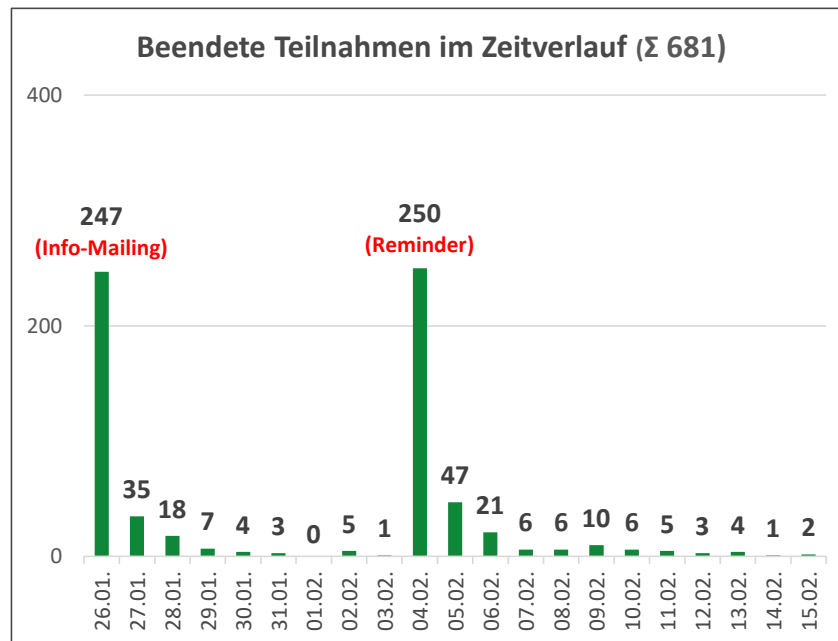
Herkunft der Umfrageteilnehmer (Betriebe):



- Betriebe aus beiden sachsen-anhaltischen Handwerkskammern beteiligten sich mit 3,8 % gleich stark an der Umfrage.

Methodik und deskriptive Statistik

3-wöchige Datensammlung liefert 540 verwertbare Teilnahmen



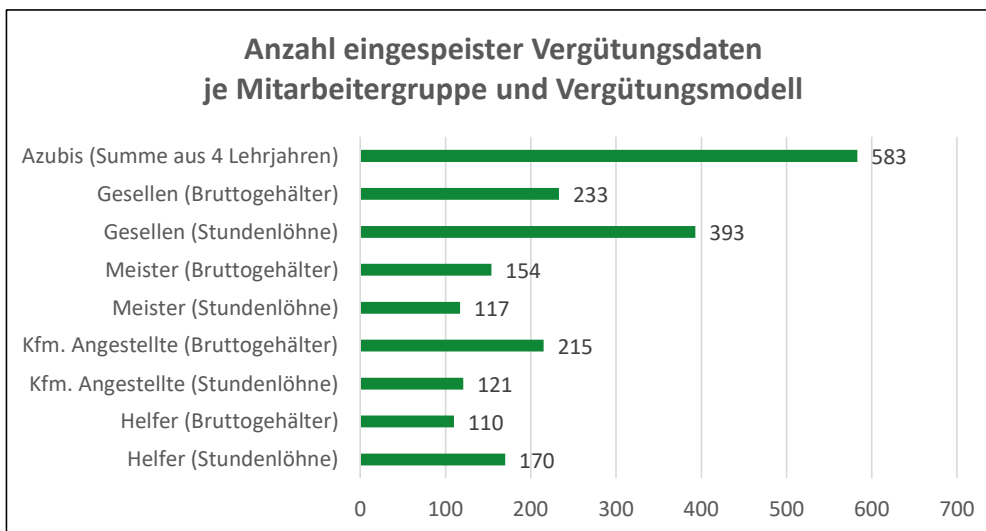
Am **26.01.2026** wurden **14.031 Handwerksbetriebe** aus den 2 sachsen-anhaltischen Handwerkskammern **per E-Mail** angeschrieben und um Teilnahme an der Umfrage gebeten. Am **04.02.2026** erhielten alle Betriebe einen E-Mail-Reminder.

Eckpunkte im Überblick:

- 1.235 Betriebe „klickten“ die Umfrage.
- 554 Betriebe beendeten die Teilnahme nicht (44,9 % Abbruchquote).
- **681 Betriebe beendeten** die Teilnahme (siehe Grafik links).
 - Davon wurden 28 Teilnahmen im Zuge der Datenaufbereitung wegen schlechter Ausfüllqualität gelöscht.
 - Weitere 103 Betriebe wurden automatisch gelöscht, da sie die Teilnahmebedingungen von mind. einem angestellten handwerklichen Azubi, Gesellen, Meister, kfm. Angestellten oder Helfer nicht erfüllten.
 - Weitere 10 Betriebe gaben Postleitzahlen außerhalb Sachsen-Anhalts an und wurden gelöscht.
- **540 Datensätze (Rücklaufquote verwertbarer Teilnahmen: 3,8 %)** stehen für die weiterführenden Analysen zur Verfügung.

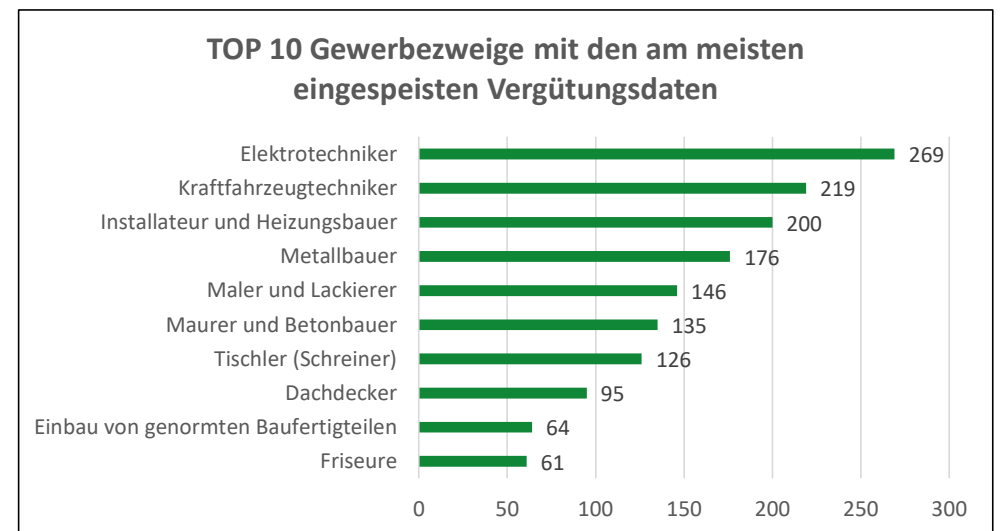
Methodik und deskriptive Statistik

Anzahl gesammelter Vergütungsdaten je Mitarbeitergruppe:



- Es konnten über **2.000 Vergütungsdaten für das sachsen-anhaltische Handwerk** gesammelt werden
- Die Datenlage ist bei Azubis und Gesellen besonders umfangreich.
- Jeder Betrieb speiste **im Durchschnitt 3,9 Vergütungsdaten** ein.

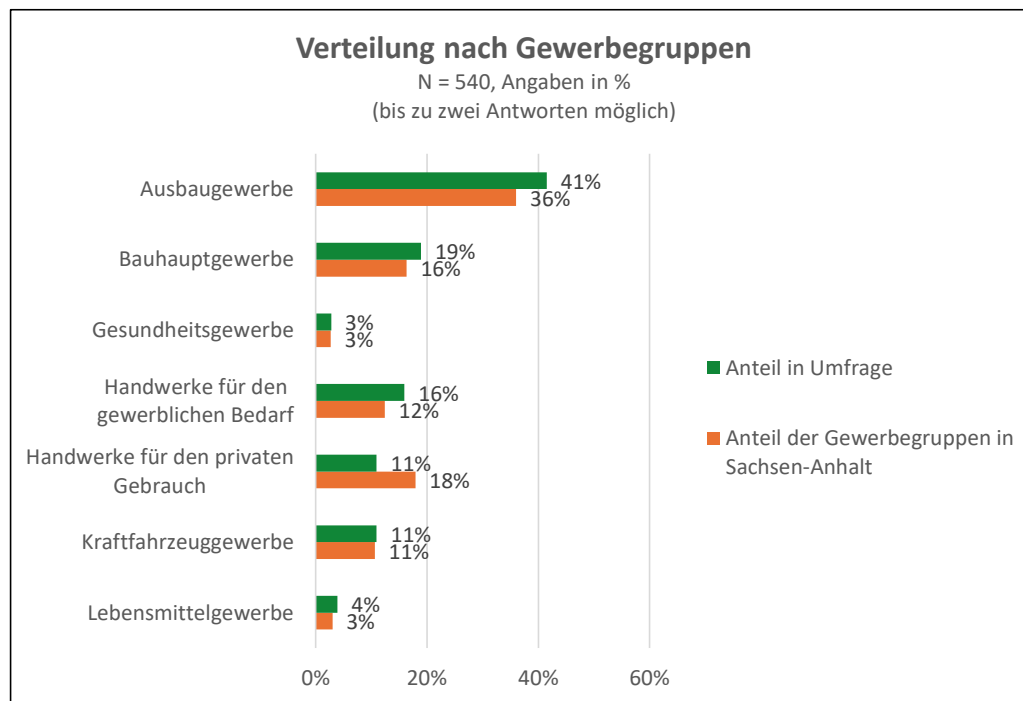
Berufe mit den meisten gesammelten Vergütungsdaten:



- Bei den Gewerbebezügen des **Elektro-, Kfz-Technikers und Installateur & Heizungsbauers** 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 Handwerks in Sachsen-Anhalt mit leichten Verschiebungen innerhalb der Gewerbegruppen

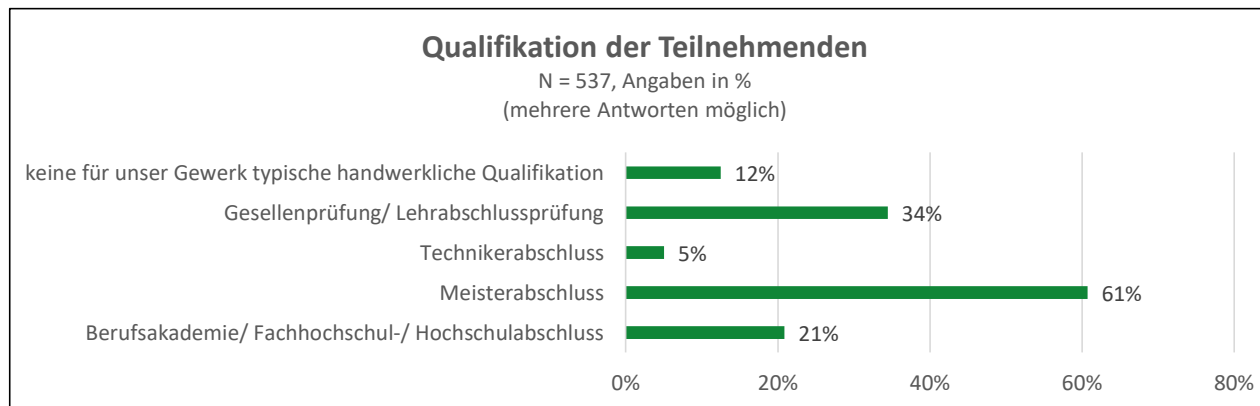
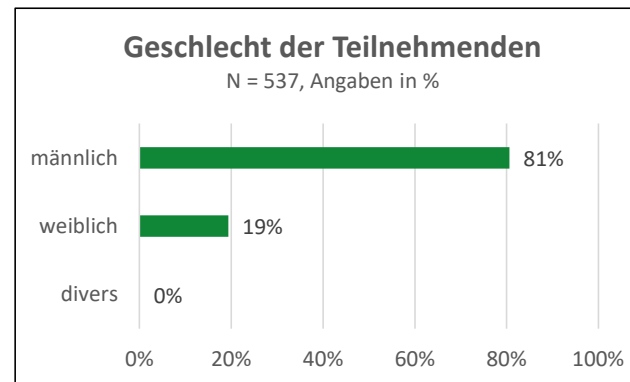
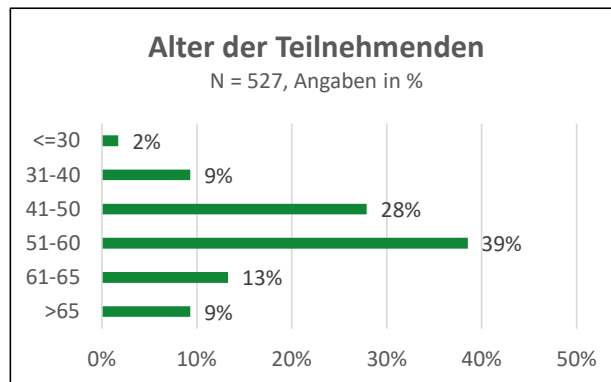


Eckpunkte im Überblick:

- Im Vergleich zur statistischen Erfassung des Handwerks in Sachsen-Anhalt im Jahr 2024 (Destatis, 2026) sind die Gewerbebezüge des Ausbau-, Bauhauptgewerbes sowie der Handwerke für den gewerblichen Bedarf leicht über-, die Handwerke für den privaten Bedarf hingegen leicht unterrepräsentiert.
- Da diese Studie **Analysen zum Vergütungsniveau überwiegend auf der Ebene von Gewerbegruppen und Gewerbebezügen (Berufen)** durchführt, stellen diese leichten Verschiebungen auf der Ebene des Gesamthandwerks kein Problem dar.

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe umfasst typische Handwerksbetriebsinhabende

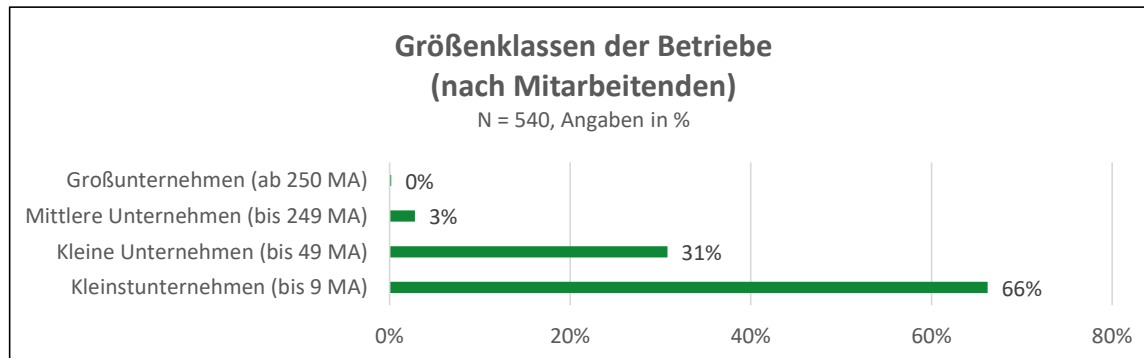
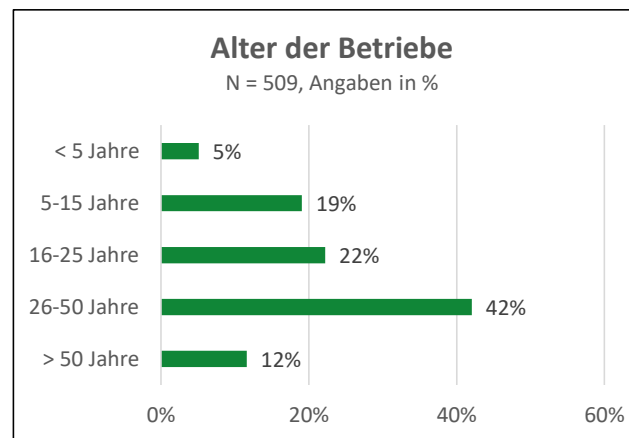
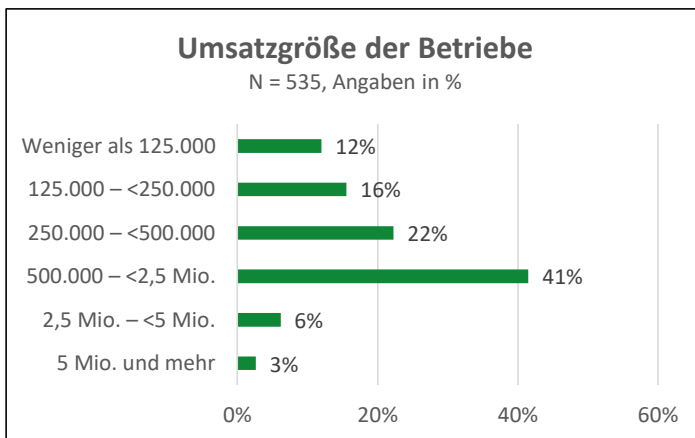


Eckpunkte im Überblick:

- Fast **70 %** der Umfrageteilnehmenden sind **zwischen 41 und 60 Jahre alt**.
- Mit **81 %** ist die große Mehrheit der Befragten **männlich**.
- Die **Befragten sind hoch qualifiziert**: Die Meisterqualifikation tritt mit 61 % am häufigsten auf.

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe beinhaltet typische Handwerksbetriebe

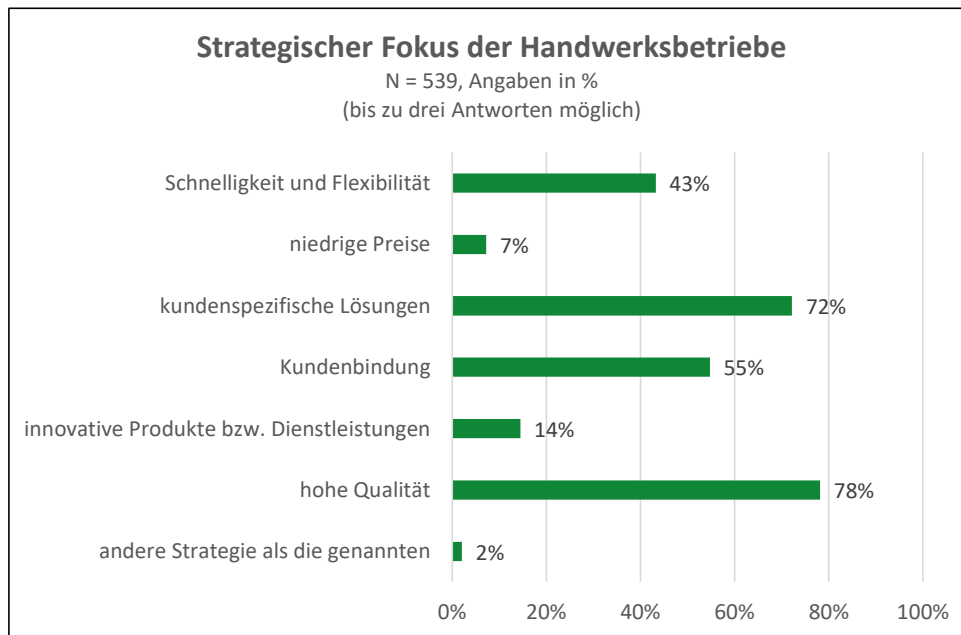


Eckpunkte im Überblick:

- Die Stichprobe besteht zum Großteil aus **Kleinst- (66 %) bzw. kleinen Handwerksbetrieben (31 %)**. Die **Durchschnittsgröße (nach Mitarbeitern)** der Umfragebetriebe **liegt bei 11,7** Mitarbeitenden.
- Das **Durchschnittsalter** der Betriebe liegt bei **32 Jahren**.

Methodik und deskriptive Statistik

Hohe Qualität steht bei der Strategie der Handwerksbetriebe an Platz 1

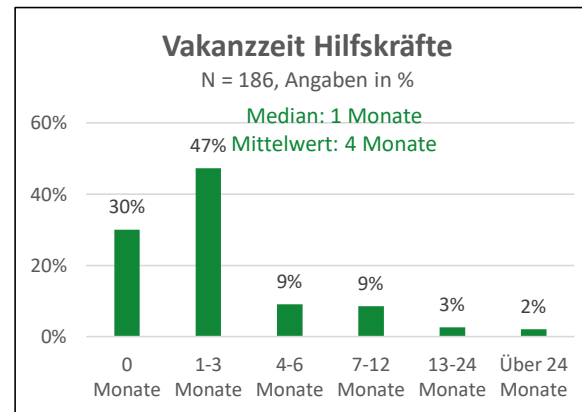
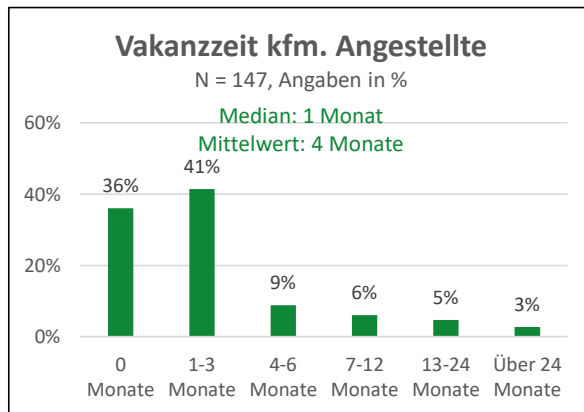
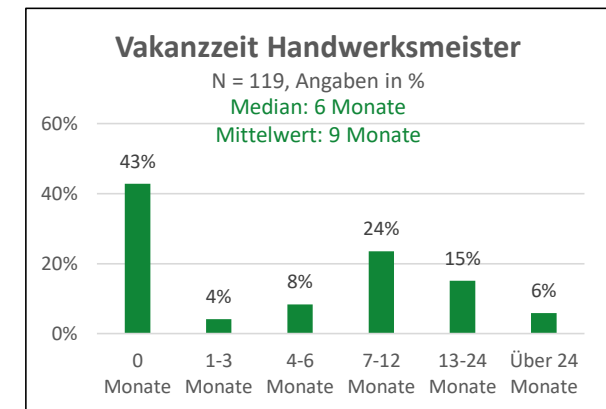
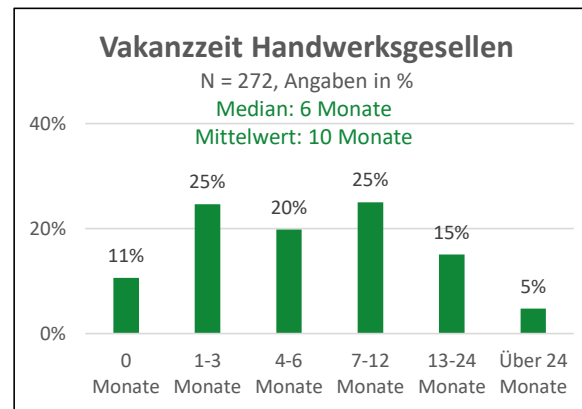
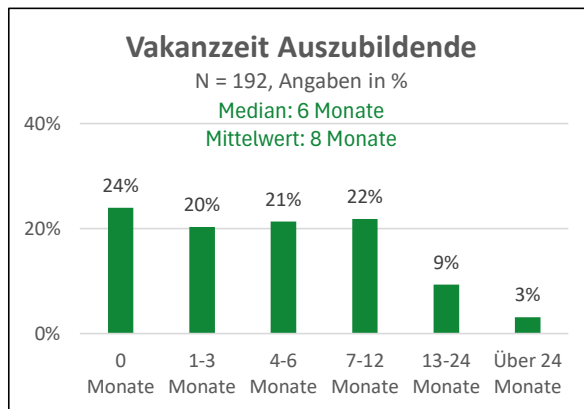


Eckpunkte im Überblick:

- Die Frage in der Umfrage lautete: „Welche der folgenden **Strategien beschreibt Ihr Geschäftsmodell** am ehesten?“
- **78 % der Betriebe nannten dabei die hohe Qualität** (alleinig oder in Kombination mit anderen Strategien) als „Richtschnur“ ihres Handelns. Dafür benötigt es gut ausgebildete (und vergütete) Fachkräfte.
- Am häufigsten kombinierten die Betriebe folgende Strategien:
 - **138 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Kundenbindung
 - **95 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Schnelligkeit und Flexibilität
- Eine **Innovationsstrategie** wird von 14 % der Betriebe umgesetzt.
- Mit nur 7 % geben sehr wenige Betriebe an, sich am Markt über niedrige Preise zu differenzieren.

Methodik und deskriptive Statistik

Handwerksbetriebe müssen bei Stellenbesetzungen “sehr geduldig” sein



Methodik und deskriptive Statistik

Stellenbesetzung: Kurze Dauer bei kfm. Angestellten & Helfern

Eckpunkte im Überblick:

- Im Vergleich zu den durchschnittlichen **Stellenbesetzungszeiten** bei handwerklichen Auszubildenden zieht sich die Suche bei Gesellen und Meistern (geringfügig) länger.
- Für die **Vakanzzeiten** (vgl. Grafiken auf S. 16) ergeben sich folgende **Mittelwerte** für die jeweiligen Mitarbeitergruppen:
 - Azubis: 8 Monate (BaWü: 8 Mon., NRW: 7 Mon.)
 - Gesellen: 10 Monate (BaWü: 10 Mon., NRW: 9 Mon.)
 - Meister: 9 Monate (BaWü: 10 Mon., NRW: 8 Mon.)
 - Kfm. Angestellte: 4 Monate (BaWü: 4 Mon., NRW: 3 Mon.)
 - Helfer: 4 Monate (BaWü: keine Erhebung von Helfern, NRW: 3 Mon.)
- Anteil der Betriebe, die offene Stellen innerhalb von sechs Monaten besetzen können:
 - 65 % der Betriebe bei Azubis
 - 56 % der Betriebe bei Gesellen
 - 55 % der Betriebe bei Meistern
 - 86 % der Betriebe bei kfm. Angestellten
 - 86 % der Betriebe bei Helfern

Methodik und deskriptive Statistik

Stellenbesetzung: Vergleich der Handwerkskammern

HWK	Azubis	Gesellen	Meister	Kfm. Ang.	Helfer
Sachsen-Anhalt (gesamt)	8	10	9	4	4
Halle (Saale)	8	10	9	4	4
Magdeburg	(-) 7	10	9	4	4

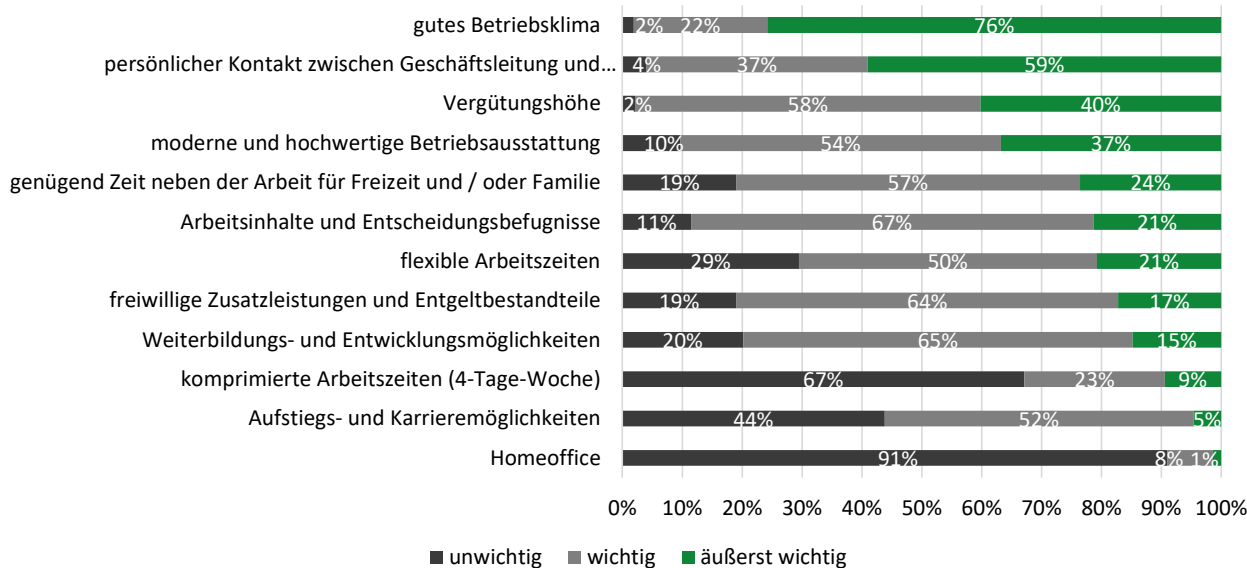
(Anmerkung zur Tabelle: (+) und (-) soll positive bzw. negative Abweichungen zum Sachsen-Anhalt-Gesamtschnitt (graue Zeile) hervorheben.)

Methodik und deskriptive Statistik

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

Mitarbeitergewinnung und -bindung: Wichtigkeit verschiedener Aspekte

N = 474, Angaben in %

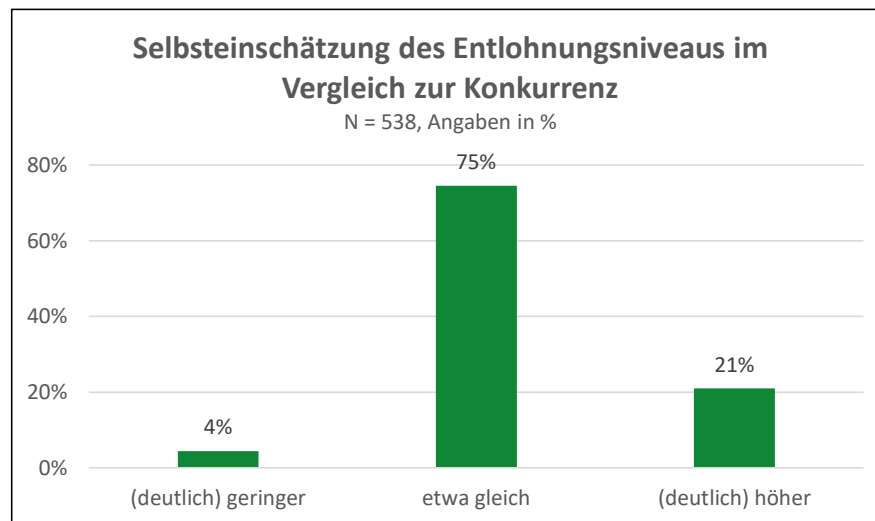


Eckpunkte im Überblick:

- **98 %** der befragten Betriebsinhabenden schätzen die **Vergütungshöhe** als wichtig bzw. äußerst wichtig für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden ein.
- Aber: Das Zustimmungskriterium „**äußerst wichtig**“ wird (deutlich) häufiger bei gutem **Betriebsklima** (76 %) sowie gutem **persönlichen Kontakt** zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitenden (59 %) vergeben.
- Wenn man Studien gegenhält, die **Mitarbeiter** nach Attraktivitätsmerkmalen befragen, dann werden neben dem Betriebsklima und der Vergütung aber auch die flexiblen Arbeitszeiten, genügend Freizeit sowie gute Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten als wichtig eingestuft (Greilinger, 2023; Greilinger & Zwick, 2022). Laut der vorliegenden Vergütungsumfrage müssen diese Aspekte noch stärker in den Fokus der Betriebsinhabenden rücken.

Methodik und deskriptive Statistik

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

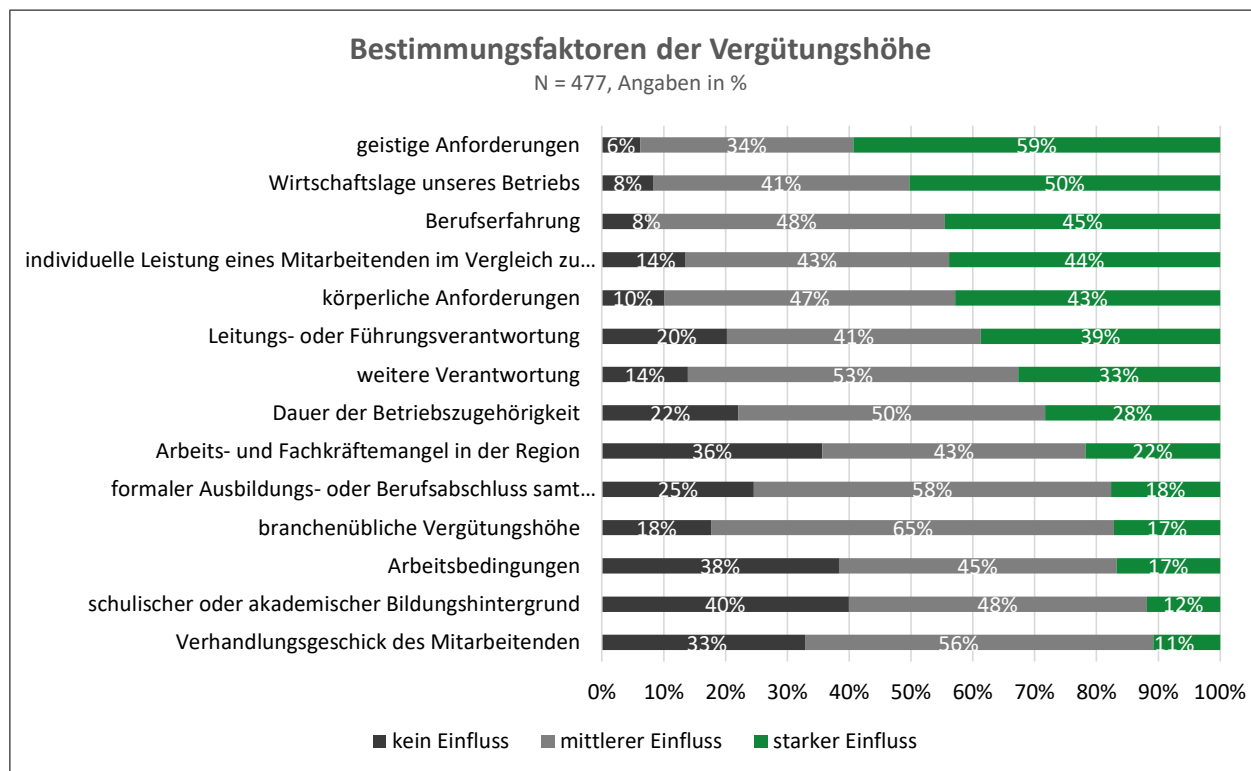


Eckpunkte im Überblick:

- In der Umfrage erhielten die Betriebe eine Frage zur **Einschätzung ihres Entlohnungsniveaus** im Vergleich zu anderen Betrieben ihres Gewerbezweigs.
- **Etwa ein Fünftel 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 einer Position und der Wirtschaftslage des Betriebes 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) Wirtschaftslage des Betriebs
 - (3) Berufserfahrung
 - (4) mehr Leistung als die Kollegen
- **Geringen Einfluss** auf die Vergütungshöhe haben:
 - (1) Verhandlungsgeschick seitens des Mitarbeitenden
 - (2) Schulischer bzw. akademischer Bildungshintergrund
 - (3) Arbeitsbedingungen (z. B. Temperatur, Nässe, Schmutz, Gefahr)

Methodik und deskriptive Statistik

4-Tage-Woche wenig unter gewerblichen Mitarbeitenden verbreitet

	ja	nein
4-Tage-Woche nach Mitarbeitergruppen		
Gesellen	5,6 % (N = 23)	94,4 % (N = 386)
Meister	3,2 % (N = 6)	96,8 % (N = 180)
Kfm. Angestellte	1,8 % (N = 3)	98,2 % (N = 163)
Helfer	7,8 % (N = 10)	92,2 % (N = 119)
4-Tage-Woche nach Betrieben		
Betriebe mit ≥ 1 Mitarbeiter in 4-Tage-Woche	6,5 % (N = 29)	93,5 % (N = 418)
Betriebe mit allen Mitarbeitern in 4-Tage-Woche*	3,6 % (N = 16)	96,4 % (N = 431)

Eckpunkte im Überblick:

- **Gesellen (5,6 %) und Helfer (7,8 %)** arbeiten am häufigsten im Modell der 4-Tage-Woche, kaufmännische Mitarbeiter (1,8 %) am seltensten.
- Etwa **7 %** der befragten Betriebe beschäftigen **mindestens einen** Mitarbeitenden im Modell der 4-Tage-Woche.
- Allerdings nur **4 %** der befragten Betriebe wenden dieses Modell **einheitlich für all ihre Beschäftigten** an.

* Betriebe wurden dieser Kategorie zugeordnet, wenn für alle in der Umfrage erfassten Mitarbeitergruppen angegeben wurde, dass diese im Modell der 4-Tage-Woche arbeiten. Da in der Erhebung jedoch nicht sämtliche im Betrieb beschäftigten Personen erfasst wurden, sind die ausgewiesenen Werte als Annäherung an die tatsächliche betriebliche Situation zu verstehen.

Executive Summary: Methodik und deskriptive Statistik

- Die Online-Befragung von Handwerksbetrieben in Sachsen-Anhalt im Rahmen dieser Studie liefert eine **solide Datenbasis** für die Analyse der Vergütungsstrukturen im Handwerk. Mit über **500 teilnehmenden Betrieben** und über **2.100 erhobenen Vergütungsdatensätzen** können besonders für zentrale Gewerbezweige wie Elektro, Kfz und SHK fundierte Aussagen generiert werden.
- Die **Rücklaufquote von 3,8 % übertrifft die Erwartungen** an eine Befragung via E-Mail dieser Größenordnung.
- Die Stichprobe ist stark **durch kleine Betriebe (Ø 11,7 MA) geprägt**, die von hochqualifizierten, überwiegend männlichen Inhabenden geführt werden.
- Besonders **umfangreich ist die Datenlage bei Azubis und Gesellen**, was differenzierte Analysen für diese Gruppen ermöglicht. Leichte Stichprobenverzerrungen gegenüber der statistischen Erfassung des Handwerks in Sachsen-Anhalt im Jahr 2024 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 (7 %).
- Die **durchschnittlichen Vakanzenzeiten verdeutlichen die angespannte Fachkräftesituation** der Handwerksbetriebe in Sachsen-Anhalt, besonders bei Gesellen und Meistern (10 bzw. 9 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.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
- 3. Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Vorbemerkungen und Hinweise zu den nachfolgend präsentierten Tabellen:

- In den folgenden Tabellen werden **nur die Gewerbezweige angezeigt**, zu denen wir **mindestens 10 Vergütungsdaten** aus der Umfrage erhalten haben. Liegen weniger Rückmeldungen vor, ist die Datengrundlage nicht ausreichend für aussagekräftige Ergebnisse – deshalb werden diese Gewerbezweige nicht dargestellt.
- **Wichtig für die Interpretation der nachfolgenden Auswertungen:**

Um die Betriebe nicht unnötig zu belasten, wurden in der Umfrage **nicht** die Gehälter aller Mitarbeitenden abgefragt. Die Betriebe sollten nur für **Azubis, Gesellen, Meister, kaufmännische Angestellte und Helfer** jeweils das **Bruttogehalt der zuletzt eingestellten Person** nennen.

Die folgenden Tabellen geben daher keinen Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden der teilnehmenden Betriebe, sondern zeigen nur, wie viel **zuletzt eingestellte Beschäftigte des Handwerks aktuell verdienen**. Diese Personen weisen vermutlich kürzere Betriebszugehörigkeiten auf, als dies durchschnittlich im sachsen-anhaltischen Handwerk in den jeweiligen Mitarbeitergruppen der Fall ist.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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	19	39,4	35,0	40,0	904,74 €	700,00 €	1.000,00 €	300,00 €	971,53 €	805,00 €	1.100,00 €	295,00 €	1.070,44 €	910,00 €	1.800,00 €	890,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	17	39,3	36,0	40,0	845,80 €	700,00 €	1.100,00 €	400,00 €	911,31 €	800,00 €	1.200,00 €	400,00 €	987,93 €	900,00 €	1.300,00 €	400,00 €
	Maler und Lackierer	14	39,4	37,5	40,0	751,50 €	682,00 €	850,00 €	168,00 €	864,64 €	800,00 €	935,00 €	135,00 €	1.001,36 €	910,00 €	1.100,00 €	190,00 €
	Tischler (Schreiner)	11	39,7	38,0	40,0	718,69 €	600,00 €	1.100,00 €	500,00 €	857,27 €	766,00 €	1.200,00 €	434,00 €	1.002,87 €	876,00 €	1.300,00 €	424,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Maurer und Betonbauer	10	39,4	36,0	40,0	1.011,20 €	830,00 €	1.122,00 €	292,00 €	1.218,25 €	1.095,00 €	1.351,00 €	256,00 €	1.469,17 €	1.305,00 €	1.610,00 €	305,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	10	39,7	39,0	40,0	746,11 €	650,00 €	850,00 €	200,00 €	851,30 €	766,00 €	967,00 €	201,00 €	957,40 €	876,00 €	1.077,00 €	201,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	16	39,4	35,0	40,0	881,38 €	750,00 €	1.050,00 €	300,00 €	938,37 €	796,00 €	1.140,00 €	344,00 €	988,00 €	850,00 €	1.200,00 €	350,00 €

¹: Um ein Bild der aktuellen Vergütungssituation in der Ausbildung im Handwerk zeigen zu können, enthält die Tabelle nur Ausbildungsverhältnisse der Einstellungsjahre 2024, 2025 und 2026.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Zentrale Erkenntnisse zu den Ausbildungsvergütungen

- **Arbeitszeit:** Durchschnittliche Ausbildungszeit/Woche zwischen 39,3 und 39,7 Std., d.h. Abweichungen von einem 40-Stunden-Vertrag in der Ausbildung selten.
- **Top-Vergütungen (Ø):** Bauhauptgewerbe zahlt deutlich überdurchschnittlich (z. B. Maurer/Betonbauer: 1. Jahr ≈ 1.011 €, 2. Jahr ≈ 1.218 €, 3. Jahr ≈ 1.469 € → Spitzenreiter über alle Jahre). Vergütung im Ausbaugewerbe auch sehr gut (z. B. Elektrotechniker: 1. Jahr ≈ 904 €, 2. Jahr ≈ 971 €, 3. Jahr ≈ 1.070 €).
- **Vergütungs-Mittelfeld (Ø):** Handwerke für den gewerblichen Bedarf liegen im Mittelfeld (z. B. Metallbauer: 1. Jahr ≈ 746 €, 2. Jahr ≈ 851 €, 3. Jahr ≈ 957 €).
- **Dynamik über die Lehrjahre innerhalb der Berufe:** Die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen steigen vom ersten bis zum dritten Lehrjahr in allen Berufen kontinuierlich an; besonders große Verdienstzuwächse über die Lehrjahre hinweg gibt es bei den Tischlern (Schreinern) (+≈284 €) sowie den Maurern/Betonbauern (+≈457 €).
- **Streuungen der Vergütungen innerhalb eines Berufs zwischen Betrieben (Max-Min)** als Hinweis auf Heterogenität:
 - Sehr groß:** Installateur & Heizungsbauer (Vergütungs Differenz 1. Jahr: 400,00 €)
 - Eher homogen:** Maler & Lackierer (Vergütungs Differenz 1. Jahr: 168,00 €)
 - Große Streuungen:** könnten auf Unterschiede bei der Tarifbindung, Regionsunterschiede, Betriebsgrößenunterschiede oder in den Vergütungen enthaltene Zusatzleistungen zurückzuführen sein
- **Stichprobenumfang (N) und Verlässlichkeit:** Höhere N (z. B. Elektrotechniker 19, Installateur/Heizungsbauer 17) sprechen für stabilere Ø-Werte. Bei sehr kleinen N (z. B. Metallbauer 10) können die Durchschnittswerte stärker durch einzelne Ausreißer verzerrt sein.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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	724 € - 1.505 €	854 € - 1.622 €	977 € - 1.716 €
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	815 € - 1.010 €	865 € - 1.065 €	995 € - 1.210 €
Landwirt:in	850 € - 1.236 €	900 € - 1.290 €	1.050 € - 1.430 €
Notarfachangestellte:r	724 € - 1.250 €	854 € - 1.300 €	977 € - 1.500 €
Pflegefachfrau/-mann	1.380 € - 1.490 €	1.446 € - 1.552 €	1.553 € - 1.653 €
Physiklaborant:in	1.147 € - 1.237 €	1.222 € - 1.315 €	1.277 € - 1.389 €
Polizist:in	1.424 € - 1.528 €	1.424 € - 1.528 €	1.424 € - 1.528 €
Verwaltungsfachangestellte:r	1.293 € - 1.297 €	1.343 € - 1.351 €	1.389 € - 1.401 €
Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r	800 € - 1.000 €	900 € - 1.100 €	1.000 € - 1.200 €

(Quelle der Vergütungshöhen: www.ausbildung.de; Daten abgerufen am 23.03.2026 um 16:45 Uhr.)

Zentrale Erkenntnisse

- Im 1. Jahr zahlen viele **Berufe außerhalb des Handwerks** (Pflege, Polizei, Verwaltung, Physiklabor) im Ø **deutlich mehr** als die meisten Handwerksberufe. Die **Vergütungshöhen** liegen im 1. Jahr **zwischen 724 € (Notarfachangestellter) und 1.528 € (Polizist)**.
- Ab dem 2. bis 3. Jahr holen die „Top-Handwerke“** im Bauhaupt- (Maurer/Betonbauer) sowie Ausbaugewerbe (z. B. Elektrotechniker) **auf** und liegen im 3. Jahr teils sogar über typischen techn./kfm. Berufen außerhalb des Handwerks (z. B. Fachinformatiker, Industriekaufleute) – teils auch über Verwaltung/Physik. Pflege bleibt jedoch immer oberhalb der Entlohnungen im Handwerk.
- Geringer vergütete Handwerke** (z. B. Metallbauer, Tischler) liegen **durchgehend unter** vielen Nicht-Handwerksberufen.
- Die Spannen (Min-Max) sind in einigen Ausbildungsberufen des Handwerks sehr groß (regional/ tarif-/betriebsabhängig), während Pflege/Polizei/Verwaltung relativ homogen und hoch vergüten.
- Die vorliegenden Zahlen **widerlegen das Vorurteil**, das Handwerk sei grundsätzlich schlecht vergütet. Besonders im Bauhauptgewerbe steigen die Ausbildungsvergütungen deutlich an und erreichen im 3. Jahr Werte bis Ø ≈ 1.469 € – damit liegen sie auf Niveau oder über vielen Berufen außerhalb des Handwerks. Zudem zeigen die Maximalwerte (z. B. Elektrotechniker 1.800 € im 3. Jahr), dass sich die Wahl eines passenden, gut zahlenden Betriebs lohnt.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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	Elektrotechniker	30	39,0	35,0	40,0	3.063,44 €	2.219,84 €	3.800,00 €	1.580,16 €
	Installateur und Heizungsbauer	18	39,3	36,0	40,0	3.224,06 €	2.200,00 €	4.148,00 €	1.948,00 €
	Maler und Lackierer	20	39,6	37,5	40,5	2.825,90 €	2.197,00 €	3.500,00 €	1.303,00 €
	Tischler (Schreiner)	13	38,5	35,0	40,0	2.801,93 €	2.200,00 €	3.200,00 €	1.000,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	10	38,9	37,5	40,0	3.389,05 €	2.430,00 €	5.690,00 €	3.260,00 €
	Maurer und Betonbauer	16	39,6	35,0	41,0	2.882,69 €	2.000,00 €	3.900,00 €	1.900,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Metallbauer	17	39,8	38,5	40,0	2.886,29 €	1.900,00 €	3.500,00 €	1.600,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	28	39,4	35,0	40,0	2.829,40 €	2.100,00 €	4.100,00 €	2.000,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Ein „**Kern-Cluster**“ der mtl. Gesellenvergütung liegt in Sachsen-Anhalt bei ca. 2.800–3.100 € Ø (z. B. Maler 2.826 €, Elektrotechniker 3.063 €).
- Leicht **darüber** liegen Installateure und Heizungsbauer sowie Dachdecker.
- Die **Vergütungsspannen (Max-Min)** sind – bis auf jene der Tischler (1.000 €) sowie Maler (1.303 €) – **groß** (z. B. Kfz-Techniker 2.000 €, Dachdecker 3.260 €) und deuten auf Regions-, Betriebs- oder Tarifbindungsunterschiede hin.
- Das Handwerk zahlt nicht per se schlecht: Auch hier liegen die Maximalwerte, z. B. bei Installateuren und Heizungsbauern 4.148 €, Dachdeckern 5.690 € oder Kfz-Technikern 4.100 €, auf einem sehr attraktiven Niveau.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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	10	38,7	36,0	40,5	17,50 €	16,00 €	20,00 €	4,00 €
	Einbau von genormten Baufertigteilen	15	39,4	36,0	40,0	16,82 €	13,75 €	24,00 €	10,25 €
	Elektrotechniker	44	38,6	8,0	40,0	19,08 €	14,50 €	25,00 €	10,50 €
	Installateur und Heizungsbauer	32	39,2	32,0	41,0	19,33 €	15,50 €	22,00 €	6,50 €
	Maler und Lackierer	31	39,0	20,0	40,5	17,36 €	15,00 €	22,50 €	7,50 €
	Tischler (Schreiner)	24	38,4	25,0	40,0	16,94 €	13,90 €	20,00 €	6,10 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	23	38,8	34,0	40,0	18,89 €	14,50 €	26,00 €	11,50 €
	Maurer und Betonbauer	34	39,5	32,0	41,0	18,18 €	15,00 €	25,00 €	10,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Metallbauer	41	39,4	35,0	40,0	17,17 €	13,90 €	22,00 €	8,10 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseur	21	32,7	20,0	40,0	14,42 €	13,00 €	16,00 €	3,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	24	39,5	35,0	40,0	16,98 €	14,00 €	20,00 €	6,00 €
Lebensmittel- gewerbe	Bäcker	11	37,7	30,0	40,0	15,51 €	13,90 €	18,00 €	4,10 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die meisten Gesellenlöhne im sachsen-anhaltischen Handwerk liegen als Stundenlöhne im soliden Bereich von etwa 16–18 €; Spitzengewerke erreichen im Schnitt knapp über 19 €.
- Besonders stark: Elektrotechniker, Installateure & Heizungsbauer sowie Dachdecker

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Plausibilität der mit der Umfrage erhobenen Vergütungsdaten von Gesellen im Vergleich zu anderen Datenquellen (1/2)

- **SHK-Anlagenmechaniker:in (Geselle in Sachsen-Anhalt)**
 - PowerUs (2026): 3.932 € brutto Durchschnittsgehalt
 - Destatis Gehaltsvergleich: 3.191 € brutto Durchschnittsgehalt
 - BAA Entgeltatlas: 3.081 € brutto Mediangehalt
 - **In dieser Studie erhoben:** 3.224 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Elektroniker:in (Geselle in Sachsen-Anhalt)**
 - PowerUs (2026): 3.043 € brutto Durchschnittsgehalt
 - Destatis Gehaltsvergleich: 3.283 € brutto Durchschnittsgehalt
 - BAA Entgeltatlas: 3.327 € brutto Mediangehalt
 - **In dieser Studie erhoben:** 3.063 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Kfz-Mechatroniker:in (Geselle in Sachsen-Anhalt)**
 - PowerUs (2026): 3.046 € brutto Durchschnittsgehalt
 - Destatis Gehaltsvergleich: 2.899 € brutto Durchschnittsgehalt
 - BAA Entgeltatlas: 2.932 € brutto Mediangehalt
 - **In dieser Studie erhoben:** 2.859 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Metallbauer:in (Geselle in Sachsen-Anhalt)**
 - PowerUs (2026): 2.867 € brutto Durchschnittsgehalt
 - Destatis Gehaltsvergleich: 3.146 € brutto Durchschnittsgehalt
 - BAA Entgeltatlas: 2.966 € brutto Mediangehalt
 - **In dieser Studie erhoben:** 2.886 € brutto Durchschnittsgehalt

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Plausibilität der mit der Umfrage erhobenen Vergütungsdaten von Gesellen im Vergleich zu anderen Datenquellen (2/2)

Ergebnis der Plausibilitätsprüfung:

Durch die Plausibilitätsprüfung sollte analysiert werden, ob die in dieser Umfrage erhobenen Daten möglicherweise systematisch nach oben verzerrt sind – etwa weil Befragte ihre Vergütung aus Gründen sozialer Erwünschtheit höher angeben, als sie tatsächlich ist. Die Gegenüberstellung mit anderen veröffentlichten Quellen zu Vergütungshöhen zeigt jedoch, dass die **erhobenen Werte im Rahmen dieser Vergleichsdaten liegen, teilweise sogar darunter**. Ein Grund dafür ist, dass die Daten ausschließlich bei Handwerksbetrieben erhoben wurden, während viele öffentlich verfügbare Quellen die Vergütungen aus dem Handwerk mit denen anderer Branchen vermischen. Die **Werte aus dieser Umfrage sind daher nicht nach oben verzerrt**. Im Gegenteil: Die gezielte Erhebung in Handwerksbetrieben erhöht die Aussagekraft und Relevanz der Ergebnisse für das Handwerk.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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	19	39,0	35,0	40,0	4.323,68 €	2.900,00 €	6.500,00 €	3.600,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	13	40,3	39,0	45,0	4.200,23 €	2.000,00 €	6.500,00 €	4.500,00 €
	Maler und Lackierer	13	40,0	38,0	45,0	4.173,48 €	3.300,00 €	5.000,00 €	1.700,00 €
	Tischler (Schreiner)	12	39,8	38,0	45,0	3.754,62 €	2.500,00 €	6.450,00 €	3.950,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Metallbauer	14	39,9	39,0	40,0	4.087,93 €	3.106,00 €	6.000,00 €	2.894,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	24	39,4	35,0	40,0	3.560,33 €	2.500,00 €	5.000,00 €	2.500,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Meistervergütungen im Handwerk liegen im Ø bei rund 3.500–4.300 € brutto/Monat; Spitzen reichen bis 6.500 €.
- Im Vergleich zu den Ø-Gesellenlöhnen profitieren Meister (gemessen an ihren Ø-Meisterlöhnen) in allen Gewerbe-
zweigen von einem **deutlichen Gehaltsaufschlag** (Plus von 25-40 % je nach Gewerbe-
zweig) → **Meisterausbildung lohnt sich nicht nur fachlich, sondern auch finanziell!**
- Wie schon bei den Gesellen, fallen auch bei den Meistern insbesondere die Gewerbe-
zweige Elektroniker und Installateur & Heizungsbauer positiv auf, mit **Ø-Vergütungen von über 4.200 € brutto**.
- Insbesondere bei den Metallbauern liegen die Ø -Vergütungshöhen in der Ausbildung noch am unteren Rand, während sie bei Gesellen und Meistern dann am oberen Rand liegen.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

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

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	11	37,8	32,0	40,0	24,76 €	16,00 €	34,50 €	18,50 €
	Installateur und Heizungsbauer	10	38,7	25,0	45,0	23,36 €	18,50 €	30,00 €	11,50 €
	Tischler (Schreiner)	10	39,2	38,0	40,0	21,29 €	16,20 €	26,00 €	9,80 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	14	39,4	35,0	40,0	20,84 €	16,00 €	30,00 €	14,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Ø-Stundenlöhne von über 20 € sind für zuletzt eingestellte **Meister** Standard im Handwerk in Sachsen-Anhalt; die höchsten Ø-Stundenlöhne von fast 25 € finden sich bei den Elektrotechnikern.
- Die **Vergütungsspannen** der Stundenlöhne sind teils erheblich mit Differenzen von bis zu ≈ 18 € (Elektrotechnik).

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Vergütungshöhen¹ für **technische** Mitarbeitende **auf Bachelorniveau**² zum Vergleich mit Meistern

Berufsbezeichnung	Geschätzter Bruttomonats- verdienst Frauen	Geschätzter Bruttomonats- verdienst Männer
Anlagenelektroniker:in	3.465 €	3.772 €
Elektrotechniker:in	3.896 €	4.241 €
Energietechniker:in	3.847 €	4.188 €
Entwicklungsingenieur:in	4.474 €	4.870 €
Holzingenieur:in	3.875 €	4.218 €
Maschinenbauingenieur:in	4.221 €	4.595 €
Servicetechniker:in	3.412 €	3.714 €
Verfahrenstechniker:in	3.788 €	4.123 €
Wirtschaftsingenieur:in	4.290 €	4.670 €

Zentrale Erkenntnisse

- Junge Arbeitnehmer mit **Techniker- oder Bachelorabschluss** können außerhalb des Handwerks in **gut entlohnten Branchen** ein Bruttogehalt von **etwa 3.400–4.870 €** erzielen.
- Im Handwerk liegen die Ø-Meistervergütungen bei rund 3.500–4.300 € brutto/Monat (vgl. S. 33).
- Betrachtet man die Meister-Spitzengehälter (vgl. S. 33), erreichen diese mit ca. 6.500 € ein sehr hohes Niveau.
- Ein Vergleich der Vergütungen technischer Angestellter mit Bachelor- oder Technikerabschluss zeigt, dass das **Handwerk ein attraktives Einkommenspotenzial bietet**. Die Spannweite der Verdienste (Min/Max) ist hoch – das zeigt, dass besonders engagierte oder spezialisierte Meister sehr gute Einkommen erzielen können.

¹: Die Vergütungshöhen basieren auf Berechnungen des Portals <https://service.destatis.de/DE/gehaltsvergleich/> (Daten abgerufen am 24.03.2026 um 16:30 Uhr). Hier variieren die Vergütungshöhen stark nach hinterlegten Wirtschaftszweigen. Die in der Tabelle eingetragenen Werte basieren auf Wirtschaftszweigen (Maschinenbauindustrie), die als sehr gut vergütend bekannt ist. Weiterhin wurden für die Berechnungen als höchster Abschluss der Bachelor, als Bundesland Sachsen-Anhalt, 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 Sachsen-Anhalt 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 sachsen-anhaltischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **kaufmännischen Angestellten*** mit Festgehalt
(*ohne Leitungsfunktion oder Führungsverantwortung)

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	19	38,3	35,0	45,0	3.143,25 €	2.000,00 €	4.800,00 €	2.800,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	19	38,7	35,0	40,0	3.165,71 €	2.165,00 €	4.500,00 €	2.335,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Maurer und Betonbauer	13	39,0	35,0	40,0	3.344,05 €	2.650,00 €	4.600,00 €	1.950,00 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Metallbauer	20	39,9	38,5	40,0	3.156,25 €	2.000,00 €	5.400,00 €	3.400,00 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	24	38,8	35,0	40,0	2.842,71 €	1.800,00 €	4.100,00 €	2.300,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Auch **kaufmännische Angestellte** verdienen im Handwerk gut. Die **Vergütungen** liegen im Ø zwischen **2.850–3.350 Euro** und sind damit vergleichbar mit denen von Gesellen.
- Obwohl die Erhebung auf **Beschäftigte ohne Führungsverantwortung** zielte, deuten einzelne Maximalwerte (z. B. 5.400 Euro bei Metallbauern) darauf hin, dass möglicherweise Leitungsfunktionen erfasst wurden – oder dass solche Spitzengehälter vor allem in großen Betrieben (z. B. Controlling, Einkauf, Vertrieb) erzielt werden.
- Die großen Spannweiten (Max-Min) zeigen **klare Entwicklungsmöglichkeiten**; Faktoren wie Erfahrung, Verantwortung, Weiterbildungen oder Betriebsgröße scheinen das Einkommen maßgeblich zu beeinflussen.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von **kaufmännischen Angestellten*** mit Stundenlohn
(*ohne Leitungsfunktion oder Führungsverantwortung)

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	14	32,9	20,0	40,0	17,32 €	13,90 €	21,00 €	7,10 €
	Installateur und Heizungsbauer	13	35,4	9,0	40,0	18,50 €	13,56 €	25,15 €	11,59 €
Handwerke für den gewerb- lichen Bedarf	Metallbauer	14	34,9	8,0	40,0	16,70 €	13,90 €	22,00 €	8,10 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	15	37,0	27,5	40,0	15,33 €	13,30 €	19,00 €	5,70 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die **Ø-Stundenlöhne kaufmännischer Angestellter** im Handwerk liegen mit einer Range von **15–18 Euro** auf dem Niveau von Gesellen.
- Auch hier lässt die Betrachtung der maximalen Stundenlöhne wieder die Vermutung entstehen (z. B. 25,15 € bei Tischlern), dass die Umfrageteilnehmenden leitende kaufmännische Mitarbeitende eingepflegt haben, womöglich auch ihre eigene Entlohnung. Somit sind die **Ø-Stundenlöhne** – wie auch die Ø- Festgehälter (vgl. S. 36) – **vermutlich geringfügig nach oben verzerrt**.

Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

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

Gewerbe- gruppe	Gewerbe- zweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	Min	Max	Ø	Min	Max	Max-Min
Ausbau- gewerbe	Elektrotechniker	22	32,7	3,0	40,0	16,49 €	13,00 €	21,00 €	8,00 €
Bauhaupt- gewerbe	Dachdecker	11	39,0	37,5	40,0	16,69 €	14,50 €	21,00 €	6,50 €
	Maurer und Betonbauer	11	38,5	30,0	40,0	15,85 €	14,00 €	18,50 €	4,50 €
Kraftfahrzeug- gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	10	34,4	10,0	40,0	15,28 €	14,00 €	19,00 €	5,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die **Ø-Stundenlöhne** für Helfer liegen je nach Gewerbe-
zweig zwischen etwa **15–16 €**.
- Im **Vergleich zur Entlohnung von Meistern**
verdienen Helfer ca. **6–8 Euro brutto weniger**
in der Stunde.
- Die **Vergütungsspannen** (Max-Min) bei Helfern
sind **deutlich enger als bei allen anderen un-
tersuchten Mitarbeitergruppen** im Handwerk.
Hauptgründe sind standardisierte Tätigkeits-
profile, die Orientierung an Mindest- und Tarif-
löhnen (sichtbar an wiederkehrenden Unter-
grenzen wie 12,82 €) sowie geringere Anteile
individueller Verhandlung und variabler Vergü-
tung.

Executive Summary: Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Die Daten zeigen ein insgesamt solides, gut strukturiertes Vergütungsgefüge mit **klarer Lohnleiter** (Meister > Geselle > Helfer > Azubi) vom Einstieg über die Facharbeit bis zur Meisterebene – und wettbewerbsfähigen Perspektiven insbesondere in technischen und baunahen Gewerken.

Größenordnung der Vergütungsunterschiede:

- **Meisteraufschläge** gegenüber Gesellen variieren je Beruf stark (ca. 25–40 %). Absolute Zuwächse reichen typischerweise von einigen Hundert **bis über 1.000 € pro Monat**.
- Gesellenvergütungen liegen in den technischen Gewerken um $\varnothing \approx 3.000 \text{ €}$
- Ausbildungsvergütungen starten deutlich niedriger und steigen über die Lehrjahre; die stärksten relativen Anstiege finden sich im Bauhauptgewerbe.

Spannweiten und Entwicklung:

- **Große Spannen (Max-Min)** bei Gesellen/Meistern/kfm. Angestellten zeigen deutliche Entwicklungsmöglichkeiten (u.a.: Erfahrung, Verantwortung, Spezialisierung, Betriebsgröße). Helfer weisen engere Spannen auf.
- **Sehr hohe Maximalwerte** bei Meistern (bis 6.500 €) deuten auf Leitungs-/Spezialfunktionen hin.

Executive Summary: Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen Handwerk

Datenplausibilität und Vergleich „nach Außen“:

Die in der Umfrage ermittelten Durchschnittsvergütungen erweisen sich beim Abgleich mit anderen Datenquellen (PowerUs, Destatis, BAA) als plausibel und belegen, dass das **Lohnniveau** im Handwerk durch die vorliegenden Daten **nicht überschätzt** wird. Der Vergleich der Meistervergütungen mit Verdienstmöglichkeiten von Bachelorabsolventen zeigt, dass das **Handwerk wettbewerbsfähig** entlohnt; pauschale Aussagen über ein „schlechtes“ Vergütungsniveau lassen sich damit nicht halten.

Für die **Plausibilitätsprüfung** der Gesellenvergütungen wie auch für den **Vergleich der Meistergehälter** mit Bachelor-Bezügen werden **spezifische Daten aus Sachsen-Anhalt** herangezogen. Die recherchierten Ausbildungsvergütungen liegen jedoch **nur auf Bundesebene** vor, weil länderspezifische Daten nicht veröffentlicht sind. Somit liefert der Vergleich der Ausbildungsvergütungen des Handwerks mit dem Nicht-Handwerk vermutlich ein verzerrtes Bild: Sachsen-anhaltische Ausbildungsentgelte werden mit höheren bundesweiten Mittelwerten verglichen und **erscheinen relativ niedriger**, insbesondere im Vergleich zu Ausbildungsvergütungen außerhalb des Handwerks. Würden ausschließlich spezifische Referenzdaten aus Sachsen-Anhalt verwendet, wären die Abstände voraussichtlich geringer und die Ausbildungsvergütung im Handwerk im regionalen Kontext positiver zu bewerten.

Kernaussage:

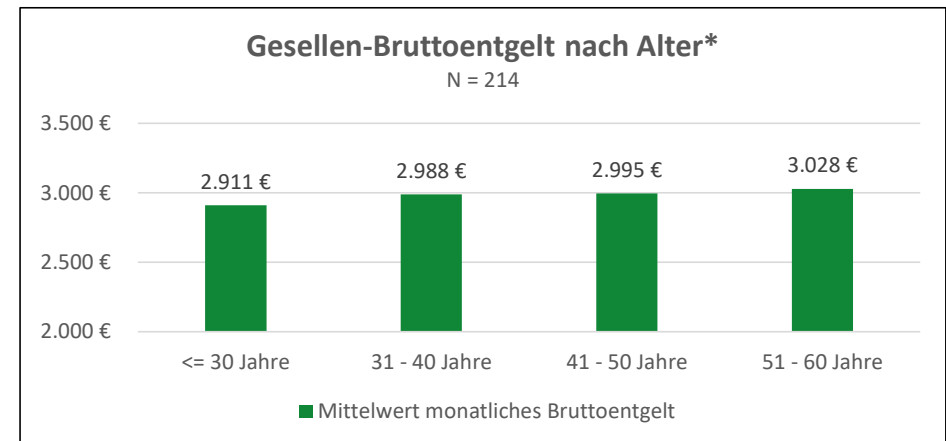
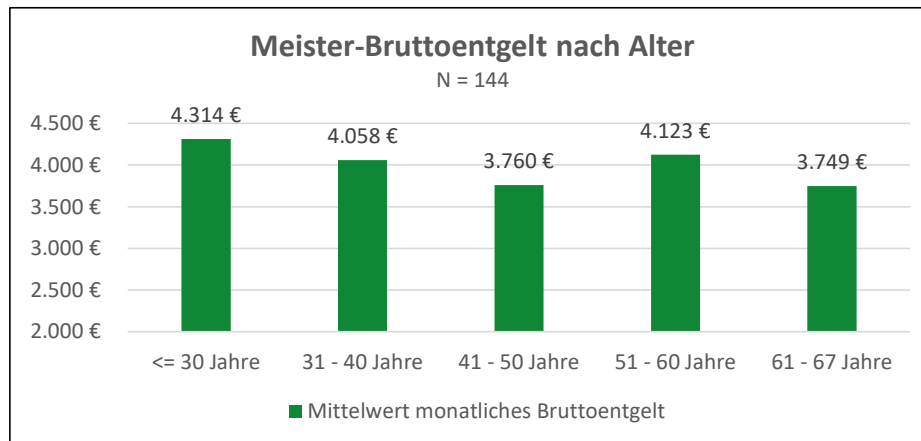
Das Handwerk in Sachsen-Anhalt bietet eine **verlässliche, transparente Lohnentwicklung**: Frühe Einkommensschritte in der Ausbildung (Anstieg vom 1.–3. Lehrjahr in allen Berufen), solide Gesellengehälter und ein klar höheres Niveau auf Meister- und Leitungspfaden. In technischen und baunahen Gewerken sind die Vergütungsperspektiven dabei besonders attraktiv.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Meistertitel als Motor der Entgeltentwicklung



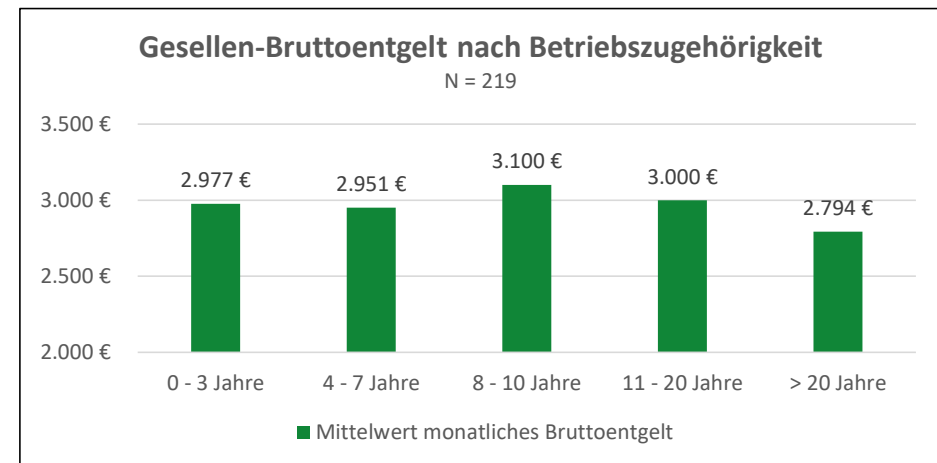
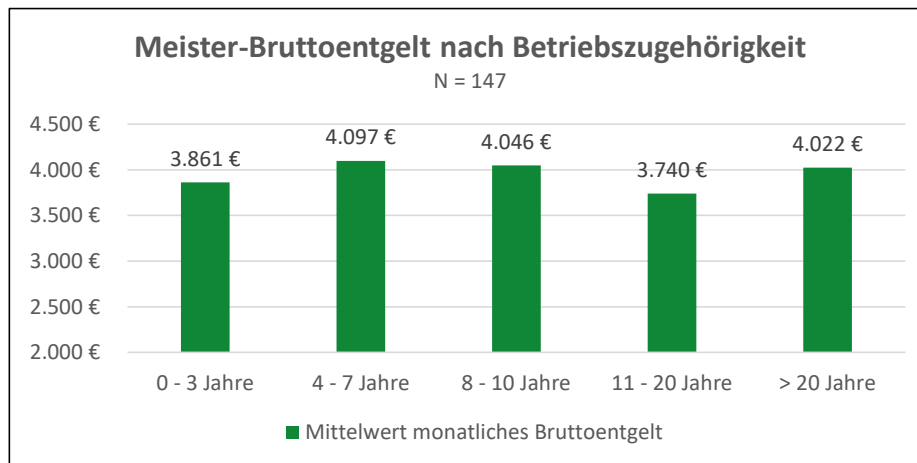
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

Eckpunkte im Überblick:

- **Entlohnungssprung** bei Gesellen in der **Kategorie „31-40 Jahre“** sichtbar → Diese erste Phase der Berufserfahrung nach der Ausbildung scheint demnach für die Gehaltsentwicklung wichtiger zu sein, als die folgenden Phasen, denn ab dem **40. Lebensjahr zeigen sich nur noch marginale Vergütungserhöhungen**.
- **Deutlicher Entlohnungsvorsprung:** Meister verdienen in jeder Altersgruppe signifikant mehr als Gesellen, der Abstand beträgt zwischen 700 € und 1.400 € pro Monat.
- **Kein kontinuierliches Wachstum:** Im Gegensatz zu den Gesellen steigt die Entlohnung der Meister nicht konstant an. Besonders Jungmeister bis 30 Jahre scheinen sehr begehrt zu sein – und dadurch vergleichsweise hohe Vergütungsniveaus verhandeln zu können. Allerdings ist hier anzumerken, dass in dieser Kategorie lediglich N=11 Vergütungsdaten eingespeist wurden und dieses Ergebnis daher vorsichtig eingeordnet werden muss.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Flache Lohnentwicklung bei zunehmender Betriebszugehörigkeit

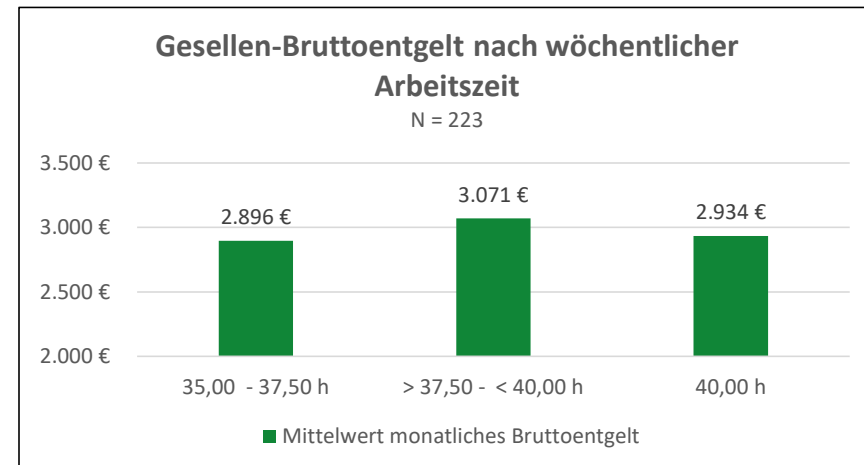
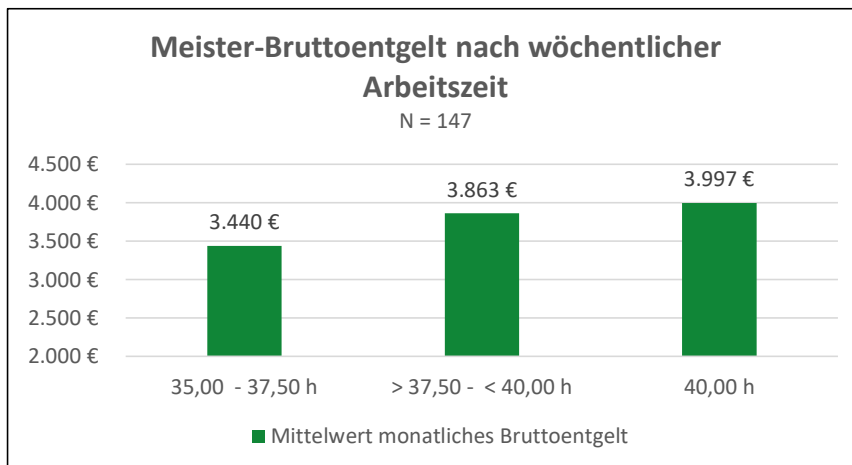


Eckpunkte im Überblick:

- Die **Lohnprofile sind ungewöhnlich flach**. Aus der Arbeitsmarktökonomie heraus würde man monoton steigende Entgeltprofile mit wachsender Betriebszugehörigkeit (z. B. aufgrund Senioritätsentlohnung) erwarten – das trifft weder auf Gesellen noch auf Meister zu.
- Einstiegslohne für **Meister** sind ungewöhnlich „hoch“, das **Lohnwachstum gering**. Das spricht für einen marktgetriebenen **Einstiegslohneffekt: Neue Meister** werden womöglich – wie bereits erwähnt – relativ gut bezahlt, um sie zu gewinnen.
- Gesellen** zeigen sogar leicht fallende Löhne bei sehr langer Betriebszugehörigkeit. Die **höchsten Werte liegen bei 8–10 Jahren**: Das ist plausibel, da dies oft die Phase **optimaler Produktivität ist**, bevor körperliche Belastungseffekte einsetzen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Mehr Arbeitszeit – (nicht immer) höhere Vergütung!

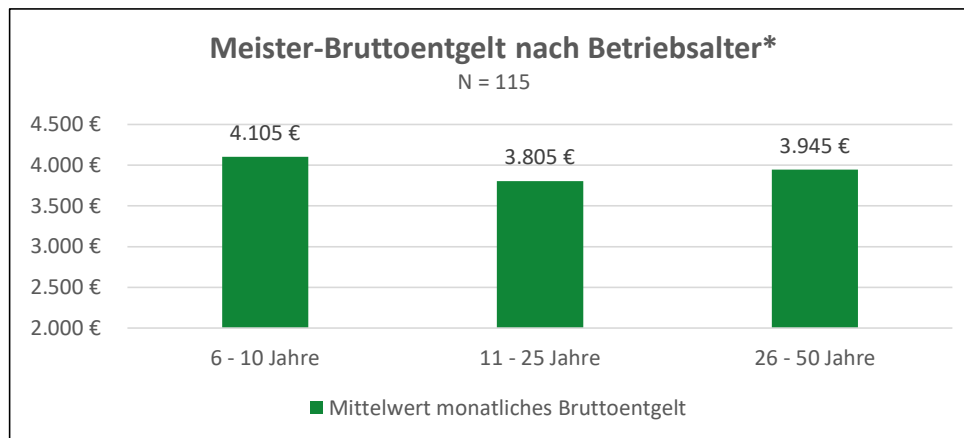


Eckpunkte im Überblick:

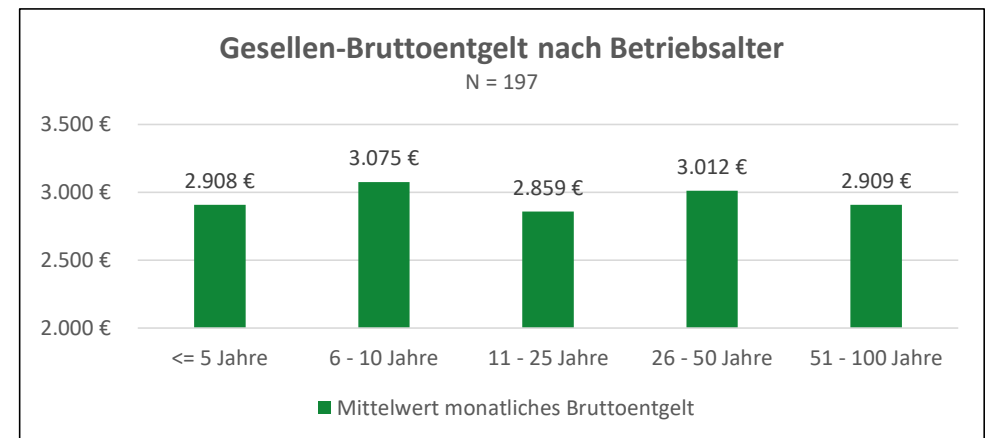
- Bei **Meistern leicht steigende Löhne mit der Arbeitszeit** (ca. + 16 % von 35 h auf 40 h), aber kein proportionaler Stundenlohnzuwachs. Das deutet auf **Funktionslöhne** hin: **Meisterlohn = Grundgehalt + Funktionsanteile**. Der Funktionsanteil ist unabhängig von der Stundenzahl, daher flacht das Lohnprofil ab → Typisch für leitende Facharbeiterrollen
- Der Befund, dass **Gesellen im 40-Stunden-Modell sogar leicht weniger verdienen**, als Gesellen mit geringeren Wochenarbeitsstunden (> 37,5 – < 40,0 h) ist ungewöhnlich. Zurückzuführen könnte dies sein auf:
 - (1) **Kohorteneffekte**: Jüngere Gesellen sind häufiger in Vollzeit mit 40 h → verdienen niedriger, während erfahrene die Arbeitszeit reduzieren → aber höher eingruppiert bleiben
 - (2) **Betriebsgrößenselektion**: Kleinbetriebe → mehr 40-Stunden-Verträge, aber niedrigere Löhne, während größere Betriebe → 38–39 h-Woche, bei höheren Löhnen (Tarifnähe).

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Ältere Betriebe zahlen nicht zwingend mehr



* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

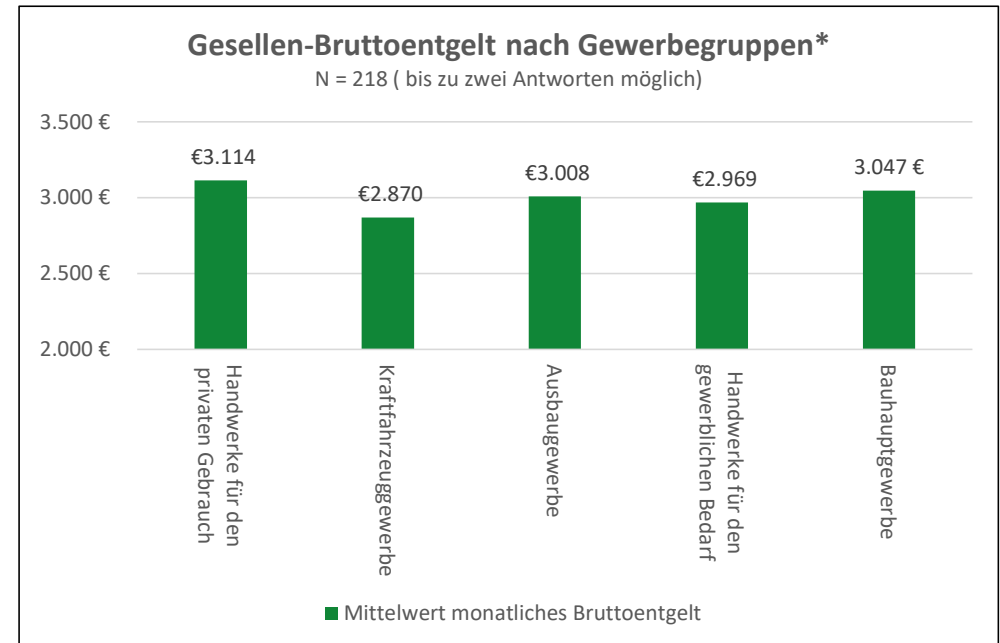
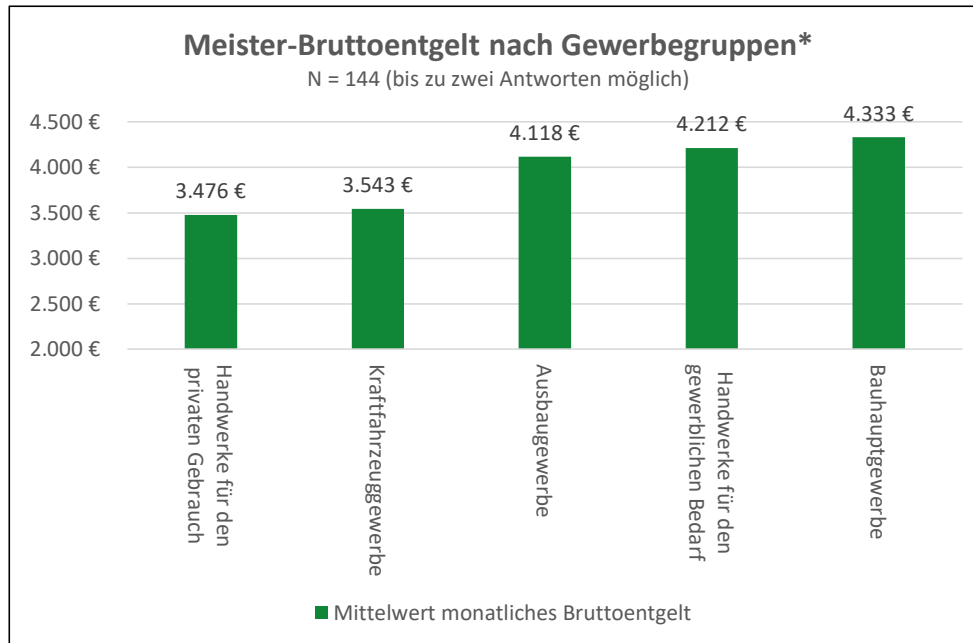


Eckpunkte im Überblick:

- Erwartung steigender Löhne bei anwachsender Betriebsreife nicht bestätigt.
- Bei **Meistern** zeigen sich **Höchstlöhne in jungen Betrieben** (6 – 10 Jahre). Das könnte ein Indiz sein dafür, dass junge Betriebe stärker um Meister werben müssen, Unternehmer in jungen Betrieben womöglich stärker expansionsorientiert sind und daher auch eine aggressive Lohnpolitik verfolgen oder in jüngeren Betrieben „modernere“ Geschäftsmodelle und digitalisiertere Strukturen vorherrschen und daher höhere Margen abgegriffen und höhere Löhne bezahlt werden können.
- Bei **Gesellen** zahlen ebenfalls Betriebe im Alter von 6 – 10 Jahren am besten. Grundsätzlich zeigt sich auch hier kein eindeutiger Trend mit steigendem Betriebsalter.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

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



* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

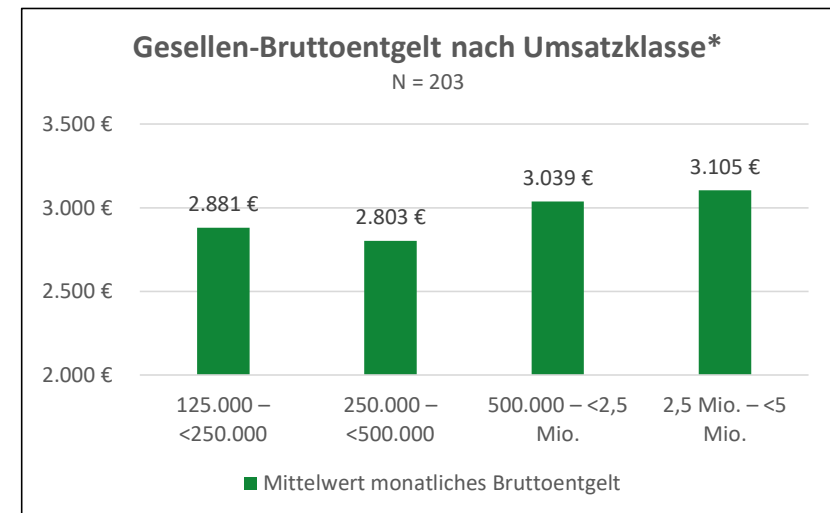
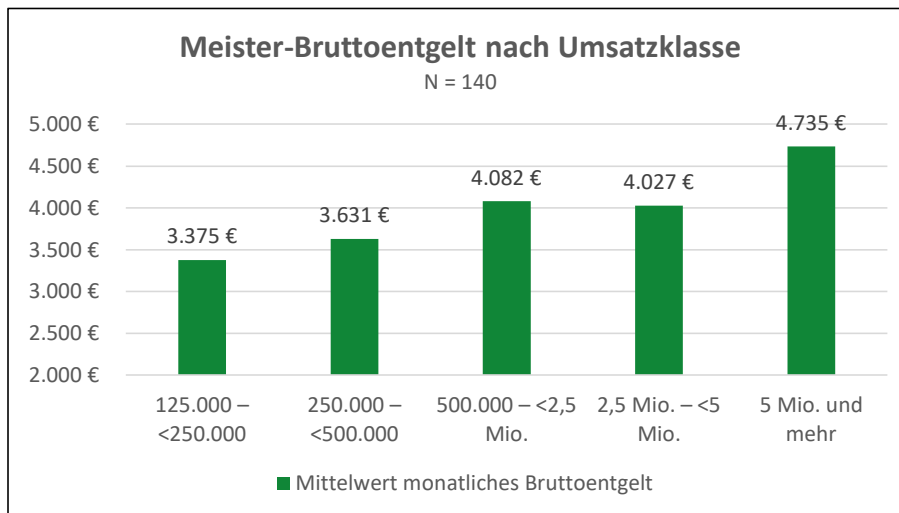
Ausbau- und Bauhauptgewerbe sowie Handwerke für den gewerblichen Bedarf Spitzenreiter bei der Entlohnung (2/2)

Eckpunkte im Überblick:

- **Rangfolge der Gewerbegruppen:** Klare Spitzenreiter der Entlohnung sind in beiden Qualifikationsstufen das Bauhaupt- sowie das Ausbaugewerbe und die Handwerke für den gewerblichen Bedarf. Leider wurden im Gesundheits- und Lebensmittelgewerbe zu wenige Daten gesammelt, um diese Gewerbegruppen bei der Auswertung einzubeziehen.
- **Qualifikation als Entlohnungstreiber:** Der **Meistertitel** führt in diesen Gewerbegruppe zu einem **signifikanten Vergütungssprung** von über 1.000 € pro Monat. Dies unterstreicht den enormen finanziellen Mehrwert der Meisterqualifikation in diesen Gewerken. Bei den Handwerken für den privaten Bedarf, die die durchschnittliche Entlohnung der Gesellen sogar noch vor dem Bauhauptgewerbe anführen, sowie dem Kfz-Gewerbe ergeben sich lediglich Vergütungsaufschläge von 400 – 800 €. Der Produktionsbeitrag des Meisters scheint hier kaum höher zu sein als der von Gesellen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Geld folgt dem Umsatz: Entlohnungsvorteile in umsatzstarken Betrieben



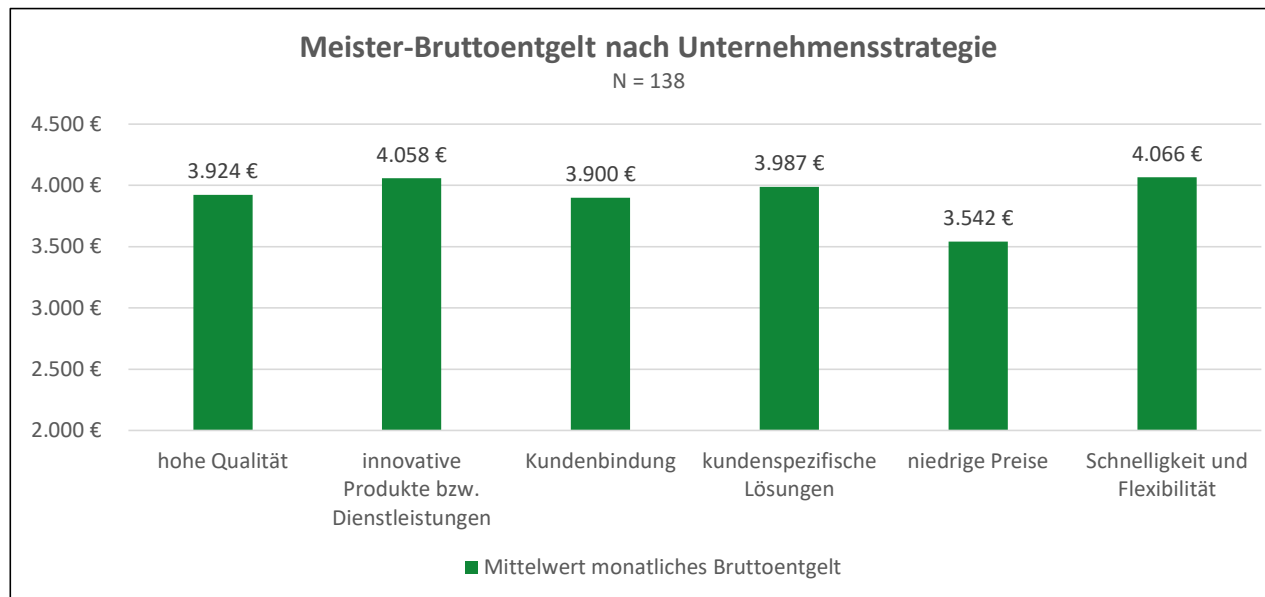
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

Eckpunkte im Überblick:

- Die Diagramme zeigen einen sehr **eindeutigen Zusammenhang**: Je **höher der Umsatz eines Betriebs, desto höher ist die Entlohnung** – sowohl für Gesellen als auch für Meister.
- Während das Durchschnittsgehalt von Gesellen nach Unternehmensgröße weniger stark variiert, kann der Vergütungsunterschied bei Meistern sogar rund 1.300 € pro Monat betragen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe mit wertorientierten Strategien vergüten Meister besser

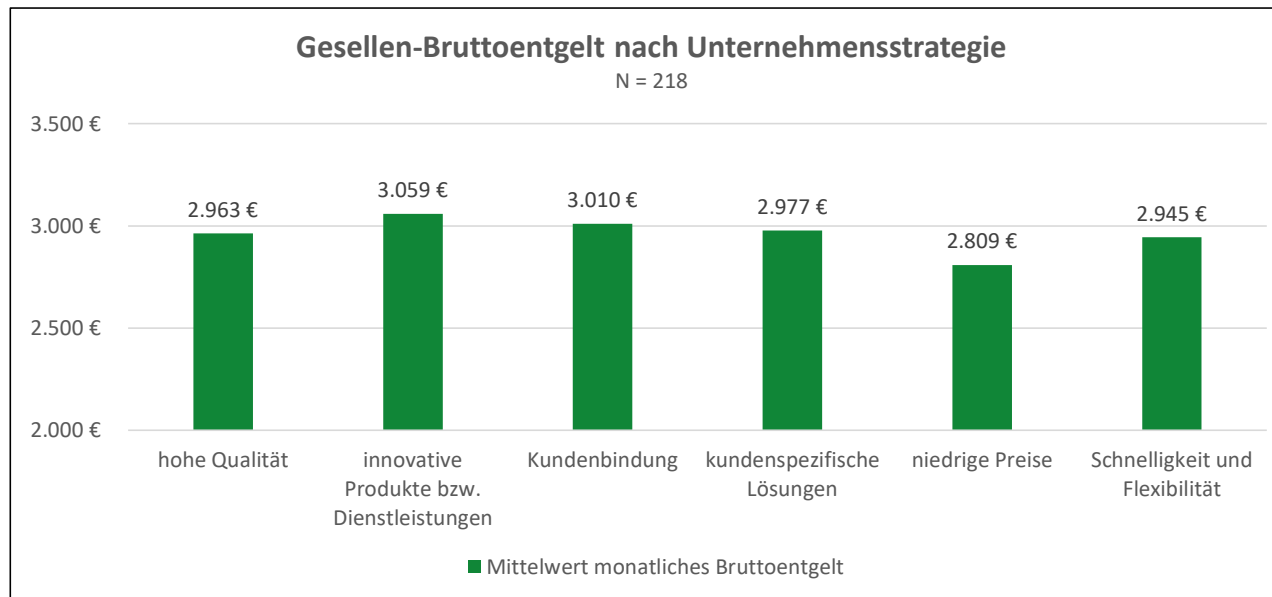


Eckpunkte im Überblick:

- Bei **Meistern** zeigen sich insgesamt **nur geringe Vergütungsunterschiede** zwischen den verschiedenen Unternehmensstrategien.
- Auffällig ist jedoch, dass Betriebe, die ihr Geschäftsmodell auf niedrige Preise ausrichten, deutlich niedrigere Vergütungen zahlen (≈ - 500 €).
- Betrachtet man Details, so erhalten Meister in Betrieben mit einem Fokus auf **Innovation, Schnelligkeit** und **Flexibilität** sowie **kundenspezifische Lösungen** – alles **wertorientierte Strategien** – die höchsten Gehälter.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe mit wertorientierten Strategien vergüten Gesellen besser

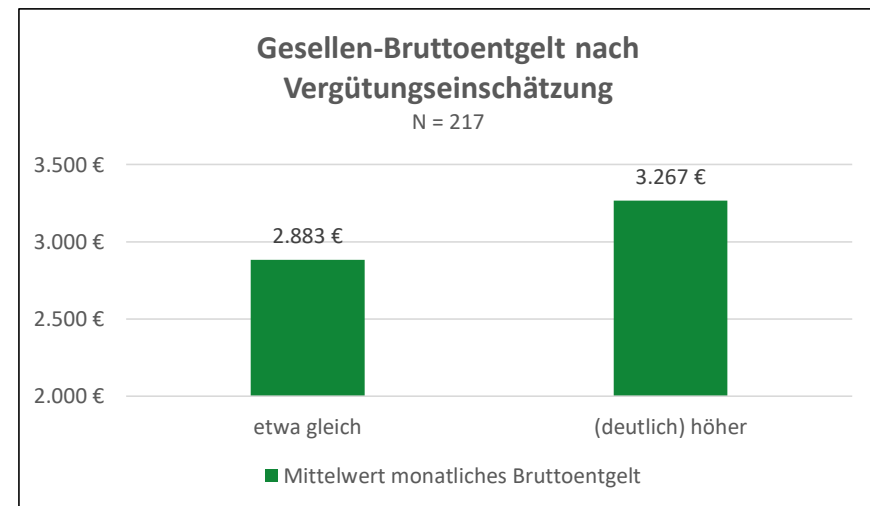
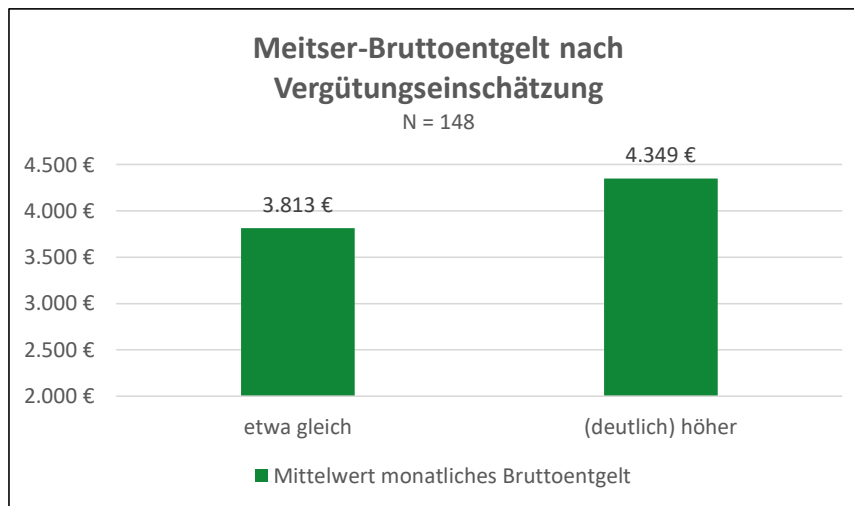


Eckpunkte im Überblick:

- Bei Gesellen zeigt sich ebenfalls, dass Betriebe mit einem Fokus auf **niedrigen Preisen** signifikant **weniger bezahlen**.
- Zudem erhalten auch Gesellen in Unternehmen mit **wertorientierten Strategien** (Innovation, kundenspezifische Lösungen, Schnelligkeit & Flexibilität) die **durchschnittlich höchsten Vergütungen**.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe kennen ihr Vergütungsniveau im Marktvergleich

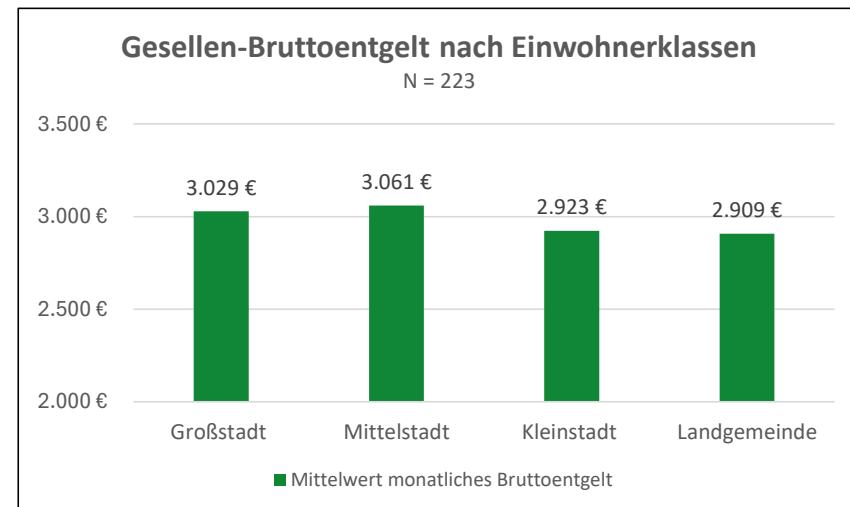
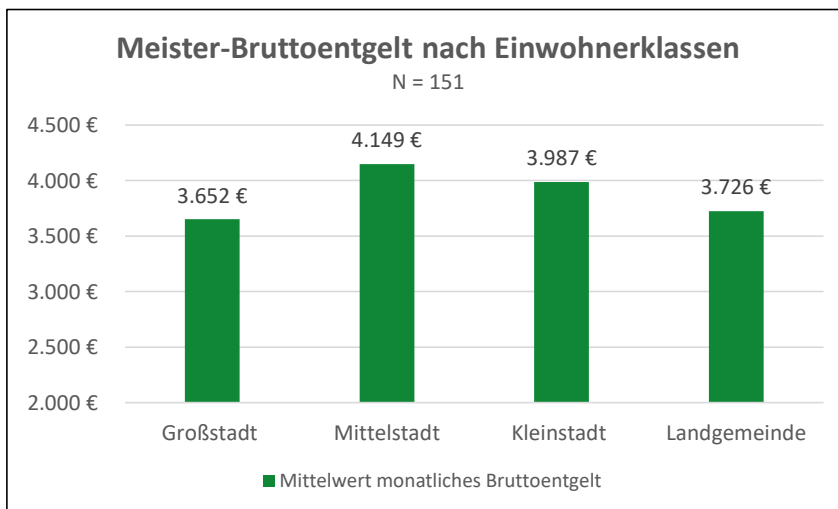


Eckpunkte im Überblick:

- 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 durchschnittlich oder überdurchschnittlich vergütend einschätzen, zahlen tatsächlich im Durchschnitt entsprechend niedrigere 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 4.349 Euro** und ihren **Gesellen 3.267 Euro** brutto monatlich.
- Die Kategorie „(deutlich) niedriger“ wurde aus statistischen Gründen nicht ausgewiesen (da $N < 10$).

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Kaum regionale Vergütungsunterschiede



Eckpunkte im Überblick:

- Bei Gesellen zeigt sich ein leichtes Stadt-Land-Gefälle mit einer maximalen Entlohnungsdifferenz von 152 €. Somit hat die **geografische Lage des Betriebs** – ob in der Groß-, Mittel-, Kleinstadt oder Landgemeinde ansässig – lediglich einen **geringen Einfluss auf die Höhe der Entlohnung von Gesellen** im sachsen-anhaltischen Handwerk.
- Bei **Meistern** zeigen sich größere Vergütungsunterschiede mit einer **maximalen Entlohnungsdifferenz von 497 Euro**. Insgesamt kann in der Großstadt sowie der Landgemeinde am wenigsten, in der Mittel- und Kleinstadt am meisten verdient werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Meister- und Gesellenentlohnung

Unabhängige Variablen:	Abhängige Variable Modell 1: Bruttomonatsentgelt Meister	Abhängige Variable Modell 2: Bruttomonatsentgelt Gesellen
<u>Unternehmenscharakteristika</u>		
<i>Gewerbegruppe (Ref.: Ausbaugewerbe)</i>		
Bauhauptgewerbe	237.77 (268.80)	48.46 (135.41)
Gesundheitsgewerbe	-435.82 (245.25)	-63.57 (127.06)
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	7.04 (306.35)	-11.91 (89.46)
Handwerke für den privaten Bedarf	-492.30 (359.03)	290.63 (199.13)
Kraftfahrzeuggewerbe	-733.93*** (192.02)	-166.98** (79.62)
Lebensmittelgewerbe	-694.12 (453.82)	-102.65 (122.18)
<i>Umsatzklasse (Euro) (Ref.: Weniger als 125.000)</i>		
125.000 – <250.000	-122.71 (392.30)	258.87 (206.13)
250.000 – <500.000	446.15 (403.22)	265.31 (212.76)
500.000 – <2,5 Mio.	636.63 (389.49)	484.98** (211.12)
2,5 Mio. – <5 Mio.	743.26 (416.37)	614.16*** (228.44)
5 Mio. und mehr	1,081.40** (536.39)	754.16** (368.66)
Anzahl Mitarbeiter	2.89 (2.42)	-1.97 (1.67)
<i>Größenklasse Betriebsitz (Ref.: Großstadt mit > 100.000 Einwohnern)</i>		
Mittelstadt (20.000–99.999 Einwohner)	392.43 (238.80)	-4.15 (127.30)
Kleinstadt (5.000–19.999 Einwohner)	93.73 (221.94)	-116.64 (122.61)
Landgemeinde (<5.000 Einwohner)	-35.46 (260.97)	-60.54 (130.20)
Unternehmensalter (in Jahren)	-2.95 (2.51)	-0.33 (1.08)
<i>Handwerkskammerbezirk (Ref.: Handwerkskammer Halle (Saale))</i>		
Handwerkskammer Magdeburg		31.48 (175.52)
<u>Inhabercharakteristika</u>		
männlich (Ref.: weiblich)		169.81 (238.92)
Alter (in Jahren)		3.93 (8.37)
<u>Mitarbeitercharakteristika</u>		
Wochenarbeitsstunden		80.79*** (28.41)
Alter (in Jahren)		-6.03 (47.58)
Alter ² (in Jahren)		0.01 (0.52)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		2.93 (8.25)
Konstante		254.09 (1,306.23)
Anzahl der Beobachtungen		133
R ²		0.35

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

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Meister- und Gesellenentlohnung

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. 54) 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 zuverlässig interpretierbar. D.h. der jeweils ermittelte signifikante Koeffizient ist **theoretisch** nicht als Vergütungsauf- bzw. abschlag in Euro zu werten. In der **Praxis** werden die Koeffizienten jedoch trotzdem als „durchschnittlicher Effekt“ interpretiert, weshalb das auch im Rahmen dieser Auswertung angewandt wird. Die Koeffizienten sind aber explizit **als „im Durchschnitt“, „etwa“, „ca.“ aufzufassen**.

Eckpunkte im Überblick:

- Gewerbegruppe:** Im Vergleich zum Ausbaugewerbe zeigen sich bei den Gewerbegruppen nur wenige Signifikanzen, was auf überwiegend gleiche Vergütungsniveaus hindeutet. Lediglich das Kfz-Gewerbe (Meister: ca. -734 €, Gesellen: ca. -167 €) weist ein niedrigeres Bruttomonatsentgelt als die anderen Gewerbegruppen auf.
- Umsatzklasse:** Je höher der Umsatz des Betriebs, desto höher das Gehalt. Dieser Effekt ist sowohl bei Gesellen ab einer Umsatzklasse von 500.000 €+ deutlich und statistisch hoch signifikant, bei Meistern ab einer Umsatzklasse von 5 Mio. €+. Letztere profitieren in diesen umsatzstarken Betrieben mit einem Verdienstaufschlag von ca. 1.081 € sehr deutlich, wobei sich auch bei Gesellen mit ca. + 754 € ein großer Mehrverdienst zeigt.

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Meister- und Gesellenentlohnung

- **Standortgröße:** Sowohl Meister als auch Gesellen verdienen – unabhängig vom Sitz des Handwerksbetriebs – gleich gut. Statistisch können keine Stadt/Land-Verdienstunterschiede ausgemacht werden.
- **Wochenarbeitsstunden:** Mehr Arbeit bedeutet mehr Geld. Jede zusätzliche Wochenstunde erhöht das Bruttomonatsentgelt eines Meisters um ca. 80 € und das eines Gesellen um ca. 53 €.
- **Alter (Berufserfahrung) & Alter²:** Das Gehalt steigt bei Meistern und Gesellen nicht mit dem Alter an. Vermutet wurde hier das Vorliegen eines **Lebenszykluseffekt** – eine Zunahme der Entlohnung aufgrund ansteigender Berufserfahrung, Verantwortung oder Weiterbildungen – was sich aber nicht bestätigte.
- **Mitarbeiteranzahl des Betriebs, Unternehmensalter, Handwerkskammerbezirk, Inhaberalter und Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden:** Diese Faktoren haben **keinen** statistisch **signifikanten Einfluss** auf den Verdienst, wenn man die anderen Variablen kontrolliert.

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Entlohnung im Handwerk Sachsen-Anhalts

Unabhängige Variablen:		Abhängige Variable Bruttostundenlohn (Bruttomonatsentgelt eines Mitarbeiters / (Wochenarbeitsstunden * 4,33))
Unternehmenscharakteristika		
<i>Gewerbegruppe (Ref.: Ausbaugewerbe)</i>		
Bauhauptgewerbe	1.27 (1.01)	
Gesundheitsgewerbe	-0.30 (0.75)	
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	-0.44 (0.48)	
Handwerke für den privaten Bedarf	-0.17 (0.98)	
Kraftfahrzeuggewerbe	-2.32*** (0.47)	
Lebensmittelgewerbe	-1.38 (0.95)	
<i>Umsatzklasse (Euro) (Ref.: Weniger als 125.000)</i>		
125.000 – <250.000	1.06 (0.87)	
250.000 – <500.000	1.05 (0.95)	
500.000 – <2,5 Mio.	2.90*** (0.91)	
2,5 Mio. – <5 Mio.	5.08*** (1.69)	
5 Mio. und mehr	4.46*** (1.31)	
Anzahl Mitarbeiter	0.01 (0.01)	
<i>Größenklasse Betriebsitz (Ref.: Großstadt mit > 100.000 Einwohnern)</i>		
Mittelstadt (20.000–99.999 Einwohner)	0.30 (0.54)	
Kleinstadt (5.000–19.999 Einwohner)	0.15 (0.54)	
Landgemeinde (<5.000 Einwohner)	0.38 (1.14)	
Unternehmensalter (in Jahren)	-0.01 (0.01)	
<i>Handwerkskammerbezirk (Ref.: Handwerkskammer Halle (Saale))</i>		
Handwerkskammer Magdeburg	-0.71 (0.57)	
Inhabercharakteristika		
männlich (Ref.: weiblich)	-0.39 (0.46)	
Alter (in Jahren)	0.00 (0.03)	
Mitarbeitercharakteristika		
<i>Mitarbeitergruppe (Ref.: Meister)</i>		
Geselle	-5.35*** (0.48)	
Kfm. Mitarbeiter	-5.36*** (0.69)	
Helfer	-8.16*** (0.62)	
Alter (in Jahren)	-0.01 (0.12)	
Alter ² (in Jahren)	0.00 (0.00)	
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0.04 (0.03)	
Konstante	20.82*** (2.90)	
Anzahl der Beobachtungen	617	
R ²	0.29	

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

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Entlohnung im Handwerk Sachsen-Anhalts

Vorbemerkung:

- Während die Regressionsmodelle zur Meister- und Gesellenentlohnung (vgl. S. 54) gezielt die Einflussfaktoren innerhalb dieser beiden Beschäftigtengruppen analysieren – also etwa die Frage, ob sich Stadt- und Landregionen unterschiedlich auf ihre Vergütung auswirken –, verfolgt das Modell auf S. 57 einen **breiteren Ansatz**. Hier geht es nicht nur um Meister oder Gesellen, sondern ganz grundsätzlich darum, **welche Vergütungsunterschiede zwischen allen Mitarbeitengruppen** durch die jeweils berücksichtigten Regressoren erklärt werden können.
- Damit die Vergütungen der verschiedenen Beschäftigtengruppen überhaupt miteinander vergleichbar sind, wurden alle Fixgehälter zunächst auf eine **gemeinsame Basis** gebracht: Die monatlichen Bruttoentgelte wurden mithilfe der individuellen Wochenarbeitszeit in **Stundenlöhne** umgerechnet. So lassen sich die Unterschiede zwischen den Gruppen konsistent analysieren.

Eckpunkte im Überblick:

- **Der Meistertitel ist mit Abstand der größte Lohntreiber:** Der Unterschied zwischen Meistern und Gesellen sowie zwischen Meistern und kaufmännischen Mitarbeitenden beträgt rund 5,00 € brutto pro Stunde.
- **Wertschöpfungskapazität entscheidend: Betriebe mit höheren Umsätzen zahlen höhere Stundenlöhne:** Ab einer Umsatzklasse von 500.000 €+ sind die Bruttostundenlöhne ca. 3,00 €, ab einem Umsatzvolumen von 5 Mio. € sogar ca. 4,50 € höher.
- **Der drittgrößte Lohntreiber ist die Gewerbegruppe.** Hier liegt das Kfz-Gewerbe hinter den Bruttostundenvergütungen der anderen Gewerbegruppen zurück.
- Es konnten keine weiteren signifikanten Effekte identifiziert werden, die für die Vergütungshöhe in Sachsen-Anhalt eine Rolle spielen.

Executive Summary: Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung

- Im Rahmen dieses Kapitels wurden die **Vergütungsniveaus von Meistern und Gesellen im sachsen-anhaltischen 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:

- Der **Meistertitel – und insofern die Qualifikation** – ist der mit Abstand **größte Treiber** für ein höheres Einkommen. Meister zeigen einen „Einkommensvorsprung“ von 700 – 1.400 € brutto monatlich gegenüber Gesellen (vgl. S. 42). Dabei nähern sich die Vergütungen dieser beiden Mitarbeitengruppen mit zunehmendem Alter (Proxi für Berufserfahrung) immer mehr an.
→ *Regression zeigt: Das Einkommen des Meisters liegt über allen anderen Beschäftigten. Zudem treibt die Qualifikation eines Mitarbeitenden die Vergütung stärker als betriebliche Merkmale (z. B. Umsatz, Gewerbegruppe) dies tun.*
- Ein **klarer Zusammenhang** besteht zudem zwischen **Wochenarbeitszeit und Entlohnung** – insbesondere bei **Meistern**, die bei längeren Arbeitszeiten höhere Vergütungen erzielen. Für **Gesellen** ist dieser Effekt vorhanden, aber weniger stark ausgeprägt und nicht ausschließlich ansteigend.
→ *Regression zeigt: Sowohl Meister (ca. + 80 € Bruttomonatsentgelt je zusätzlicher Wochenarbeitsstunde) als auch Gesellen (ca. + 53 €) profitieren deutlich von einer höheren Wochenarbeitszeit.*
- Bei **Meistern und Gesellen** deuten sich sowohl bei der **Gewerbegruppe** als auch der **Umsatzklasse** (steigende Vergütung mit steigender Umsatzgröße) der Betriebe Zusammenhänge mit der Vergütungshöhe an.
→ *Regression bestätigt: Gewerbegruppe und Umsatzklasse sind starke Treiber der Vergütungshöhe.*

Executive Summary: Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung

- Deskriptiv zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der Entlohnung und dem **Betriebsalter** – weder bei Meistern noch bei Gesellen.
→ *Regression zeigt: Betriebsalter ist bei Meistern und Gesellen nicht ausschlaggebend für die Vergütungshöhe.*
- **Betriebstreue** sowie **geografische Lage** scheinen deskriptiv **kaum einen Einfluss** auf die Vergütungshöhe zu haben.
→ *Regression bestätigt geografische Lage sowie Betriebstreue bei Meistern und Gesellen als nicht ausschlaggebend für die Vergütungshöhe.*

Ergebnisse der OLS-Regression: Statistisch abgesicherte Determinanten

- Die OLS-Regression untermauert bzw. differenziert die deskriptiven Befunde. Zentrale Erkenntnisse sind:
 - **Qualifikation zählt sich deutlich aus:** Meister erzielen die höchsten Stundenlöhne aller untersuchten Beschäftigtengruppen. Die entsprechend größten Koeffizienten im Modell belegen ihren besonders starken Einfluss auf die Entlohnung.
 - **Umsatz und Gewerbe sind entscheidend:** Die wirtschaftliche Stärke (Umsatz) und die Branche des Betriebs sind die zweitwichtigsten Faktoren für die Lohnhöhe. Das Kfz-Handwerk zahlt dabei weniger als die anderen Gewerbegruppen.
 - **Meister profitieren stärker:** Meister können ihr Gehalt durch die Wahl eines umsatzstarken Betriebs und einer hoch bezahlten Branche deutlich stärker steigern als Gesellen. Auch Mehrarbeit wird bei ihnen höher vergütet.
 - **Loyalität zählt sich nicht aus:** Betriebszugehörigkeit bestätigt sich nicht als signifikanter Faktor der Entlohnung.
 - **Mitarbeitendenalter (=Proxi für Erfahrung) irrelevant:** Die Vergütung steigt im Mittel nicht mit dem Alter an.
 - **Standort und Mitarbeiterzahl sind nachrangig:** Im Vergleich zu Umsatz und Branche haben die geografische Lage und die Anzahl der Mitarbeitenden eines Handwerksbetriebs keinen signifikanten Einfluss auf die Vergütungshöhe.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk**
6. Schlussbetrachtung

Zusätzliche Entgeltbestandteile im sachsen-anhaltischen Handwerk

Viele zusätzliche monetäre Anreize stärken die Arbeitgeberattraktivität

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile im sachsen-anhaltischen Handwerk N = 515, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79%	mobile Endgeräte zur privaten Nutzung (z. B. Handy, Tablet)	27%
kostenlose Arbeitskleidung	77%	Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungsteilnahmen (z. B. Meisterausbildung, Betriebswirt)	26%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	73%	Beitrag zu / Übernahme von Kinderbetreuungskosten	21%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	63%	Arbeitgeberdarlehen	19%
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	55%	Fahrradleasing (Jobrad)	14%
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	49%	Erfolgsbeteiligung (basierend auf Gewinn- oder Erfolgskennzahlen)	13%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	47%	Fahrtkostenzuschuss (über den Tankgutschein hinaus)	11%
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	44%	Beitrag zu / Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	11%
Jubiläumszuwendungen	42%	13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	10%
Ausbezahlen von Überstunden	41%	Beitrag zu / Übernahme von Versicherungen (z. B. betriebliche Krankenversicherung)	8%
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	41%	Bereitstellung von Betriebswohnungen / Mietzuschüssen	1%
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	39%	Kapitalbeteiligung (z. B. Mitarbeitende werden stille Teilhaber)	1%
Urlaubsgeld	36%		
vermögenswirksame Leistungen	34%		
Zuschläge (z. B. bei Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.)	33%		
Firmenwagen zur privaten Nutzung	29%		

Zentrale Erkenntnisse

- Handwerksbetriebe setzen am häufigsten zusätzliche monetäre Anreize in Form von **Betriebsveranstaltungen** (79 %), **kostenloser Arbeitskleidung** (77 %) und kostenloser **Verpflegung** (73 %) ein.
- Sehr häufig kommen zudem steuerfreie Sachzuwendungen, Mitarbeiterrabatte und Weihnachtsgeld zum Einsatz.
- Benefits wie Kapitalbeteiligungen, Betriebswohnungen/Mietzuschüsse oder die Übernahme von Versicherungen kommen in den erhobenen Daten sehr selten vor.

Zusätzliche Entgeltbestandteile im sachsen-anhaltischen Handwerk

Seltener Zusatzleistungen in Betrieben mit niedrigerer Grundvergütung

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit niedrigerem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 21, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	71 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	57 %
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	52 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	52 %
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	29 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	29 %
Firmenwagen zur privaten Nutzung	29 %
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	29 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	29 %
Mitarbeitererrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	29 %

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit vergleichbarem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 386, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79%
kostenlose Arbeitskleidung	77%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	72%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	62%
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	57%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	47%
Mitarbeitererrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	47%
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	46%
Jubiläumszuwendungen	43%
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	41%

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit höherem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 109, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	86%
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	79%
kostenlose Arbeitskleidung	78%
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	69%
Mitarbeitererrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	59%
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	55%
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	54%
vermögenswirksame Leistungen	50%
Ausbezahlen von Überstunden	47%
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	45%

Eckpunkte im Überblick:

- **Alle drei Betriebsgruppen zeigen eine nahezu identische TOP-10-Liste** der zusätzlichen Entgeltbestandteile – lediglich die Reihenfolge variiert.
- Auffällig ist jedoch, dass Betriebe mit einem vergleichsweise **niedrigen Entlohnungsniveau** insgesamt **seltener zusätzliche Entgeltbestandteile** anbieten als Betriebe mit höherem Lohnniveau. Daraus lässt sich jedoch nichts über die Intensität der Nutzung ableiten: Zwar stellen „nur“ 71 % der Betriebe mit niedriger Vergütung ihren Beschäftigten kostenlose Arbeitskleidung zur Verfügung, die Befragung erhebt aber nicht, ob diese Betriebe möglicherweise mehr Teile der Arbeitskleidung oder qualitativ höherwertige, also teurere Arbeitskleidung übernehmen als andere.

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sachsen-anhaltischen 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 sachsen-anhaltischen Handwerk
6. **Schlussbetrachtung**

Schlussbetrachtung – Zentrale Befunde der Vergütungserhebung

- Das Handwerk in Sachsen-Anhalt zahlt **heterogen, aber nicht per se schlecht**:
In zentralen Engpassberufen (z. B. Elektro, SHK, Dachdecker) erreichen Gesellen und Meister **wettbewerbsfähige, teils deutlich übertarifliche** Löhne.
- Gleichzeitig bestehen klare **Lohnunterschiede zwischen Gewerken**:
Margenschwache, preissensitive Bereiche (z. B. Kfz, Maler, Maurer) liegen deutlich unter den Top-Gewerken.
- Die **wichtigsten Lohntreiber** sind:
 - Formale Qualifikation (insb. Meistertitel),
 - Umsatz- und Größenklasse des Betriebs,
 - Gewerbezug / Wertschöpfungsniveau.
- Regionale Lage (Stadt/Land) und einzelne Personenmerkmale spielen – kontrolliert man für diese Faktoren – nur eine **untergeordnete Rolle**.

Schlussbetrachtung – Einordnung und Konsequenzen für Betriebe

- **Vergütung ist ein zentraler Hebel der Fachkräftesicherung:**
Die Betriebe selbst stufen die Lohnhöhe als einen der wichtigsten Faktoren für Gewinnung und Bindung ein – daneben zählen gutes Betriebsklima und persönliche Nähe.
- Viele Betriebe mit guten Löhnen nutzen diesen Vorteil **noch zu wenig kommunikativ:**
Das tatsächliche Entlohnungsniveau – gerade in gut zahlenden Gewerken – sollte offensiver in Stellenanzeigen, Berufsorientierung und Mitarbeitergesprächen eingesetzt werden.
- In strukturell schwächer vergüteten Gewerken reicht es nicht, nur auf „Berufung“ oder „Betriebsklima“ zu setzen:
Hier braucht es **Gesamtpakete** aus möglichst konkurrenzfähiger Bezahlung, Arbeitszeitmodellen (z. B. 4-Tage-Woche, wo betrieblich möglich), Entwicklungsperspektiven und zusätzlichen Entgeltbestandteilen.
- Die großen innerberuflichen Lohnspreizungen zeigen:
Vergütungspolitik ist gestaltbar. Betriebe können sich auch innerhalb eines Gewerks gezielt im oberen Bereich positionieren – oder bewusst erklären, warum dies (noch) nicht möglich ist.

Schlussbetrachtung – Zusammenfassung der Ergebnisse zu Kernbotschaften (1/2)

Fachkräftemangel spitzt sich zu

- Handwerksbetriebe in Sachsen-Anhalt warten im Schnitt etwa acht Monate auf passende Auszubildende – bei Gesellen (zehn Monate) und Meistern (neun Monate) verlängert sich die Suche sogar noch.

Verdienst während der Ausbildung steigt mit der Erfahrung

- In fast allen Ausbildungsberufen liegt die Vergütung bereits im ersten Jahr über 800 Euro brutto monatlich und steigt von Jahr zu Jahr spürbar an.

Gesellengehälter überzeugen

- Mit durchschnittlich 2.900–3.100 Euro brutto monatlich liegt das Handwerk in Sachsen-Anhalt bei Gesellenlöhnen auf einem guten Niveau – Spitzenreiter erhalten sogar bis zu 4.000–5.700 Euro.

Blick nach innen: Fortbildung zum Meister zahlt sich aus

- Der Schritt vom Gesellen zum Meister bringt im sachsen-anhaltischen Handwerk spürbare Einkommenszuwächse. Je nach Gewerk liegen die Meisterlöhne im Schnitt rund 25 bis 40 Prozent über den Gesellenvergütungen – das entspricht einer monatlichen Bruttodifferenz von ungefähr 700 bis 1.400 Euro.

Schlussbetrachtung – Zusammenfassung der Ergebnisse zu Kernbotschaften (2/2)

Blick nach außen: Meister verdienen auf Augenhöhe mit vielen Akademikern

- Wer den Meister macht, kann auch in Sachsen-Anhalt finanziell deutlich zulegen: Die durchschnittlichen Meistergehälter liegen – je nach Gewerk – im Bereich von rund 3.500 bis 4.300 Euro brutto im Monat, die Spitzenwerte reichen bis etwa 6.500 Euro. Damit bewegen sich viele Meistervergütungen in einer Größenordnung, die mit typischen Einstiegsgehältern von Bachelorabsolventen gut mithalten können.

Faire Bezahlung – unabhängig vom Standort

- Ob Groß- oder Kleinstadt: Beim Einkommen macht das im Handwerk keinen Unterschied – entscheidend sind Qualifikation (insb. der Meistertitel), Wochenarbeitszeit sowie die Gewerbezone und die Wirtschaftskraft (Umsatzvolumen) des Betriebs.

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 die Entlohnung von Gesellen und Meistern signifikant.

Schlussbetrachtung – Kernbotschaften zu Verbesserungspotential (1/2)

Handlungsbedarf bei Vergütungsstrukturen im Handwerk

- Zwischen den Vergütungsniveaus der einzelnen Berufe im sachsen-anhaltischen Handwerk liegen teils deutliche Unterschiede: Während personenbezogene Dienstleistungsgewerke wie das Friseurhandwerk im ersten Lehrjahr im Schnitt noch klar unter den Spitzenwerten liegen, erreichen Auszubildende im Bauhauptgewerbe – etwa Maurer und Betonbauer – bereits deutlich über 1.000 Euro brutto im Monat.
- Auch innerhalb eines Berufs zeigen sich häufig große Spreizungen der Ausbildungsvergütungen. Die in der Studie ausgewiesenen Differenzen zwischen Mindest- und Höchstwerten – etwa bei Installateuren und Heizungsbauern oder im Bauhauptgewerbe – machen deutlich, dass die Vergütung stark von der jeweiligen Finanzkraft und Ertragslage des einzelnen Betriebs abhängt.

Vergütung als strategisches Instrument der Personalarbeit nutzen und positiv darüber kommunizieren

- Betriebsinhabende wissen: Gute Bezahlung wirkt! Neben einem positiven Betriebsklima und einem guten persönlichen Verhältnis zwischen Inhabenden und Mitarbeitenden zählt die Vergütungshöhe zu den drei wichtigsten Faktoren, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Dennoch machen bislang nur wenige Handwerksbetriebe transparent, welche vergütungsbezogenen Entwicklungsmöglichkeiten sie ihren Mitarbeitenden bieten. Das den Handwerkskammern zur Verfügung gestellte Excel-Tool kann hier unterstützen: Es ermöglicht Betrieben, das eigene Vergütungsniveau im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche einzuordnen – und diese Position gezielt in der Kommunikation mit (potenziellen) Mitarbeitenden zu nutzen.

Schlussbetrachtung – Kernbotschaften zu Verbesserungspotential (2/2)

Nicht-monetäre Benefits gezielt einsetzen: Betriebe unterschätzen deren Potenzial

- Die Ergebnisse legen nahe, dass viele Betriebsinhabende die Wirkung nicht-monetärer Anreize tendenziell unterschätzen. Aus anderen Studien wissen wir, dass für Beschäftigte ausreichend Freizeit, flexible Arbeitszeiten und komprimierte Wochenmodelle zentrale Attraktivitätsmerkmale sind. In der vorliegenden Umfrage werden diese Aspekte zwar als wichtig eingestuft, aber noch nicht im gleichen Maße als strategische Pluspunkte genutzt wie etwa Vergütung oder Betriebsklima.

Auswahl zusätzlicher monetärer Entgeltbestandteile & Anreize stärker an die Industrie anpassen

- Handwerksbetriebe bieten viele zusätzliche monetäre Anreize (z. B. 77 % stellen kostenlose Arbeitskleidung). In Vergütungskomponenten, in denen große Industrieunternehmen traditionell stark sind – etwa 13. Monatslohn, Beiträge zu Gesundheit und Vorsorge, Kinderbetreuung, umfangreiche Zuschläge oder kapital- und erfolgsbezogene Beteiligungen – sind Handwerksbetriebe dagegen noch deutlich seltener aktiv. Hier liegt Entwicklungspotenzial, um das Gesamtvergütungspaket im Wettbewerb um Fachkräfte weiter zu stärken.

Schlussbetrachtung – Implikationen für Handwerksorganisationen und Politik

Für Kammern und Verbände:

- Die Studie liefert eine belastbare Datengrundlage für **Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Interessenvertretung**.
- In der Berufsorientierung können reale Vergütungsdaten helfen, **Mythen über „schlechte Bezahlung im Handwerk“ zu korrigieren** – insbesondere in gut vergüteten Engpassberufen.
- In schwächer vergüteten Gewerken sollten gezielt **Unterstützungsangebote** zu Personal- und Vergütungsmanagement, Kalkulation und Nutzung von Zusatzleistungen aufgebaut werden.

Für die Politik:

- Fachkräftemangel, Ertragslage und Tarifpolitik im Handwerk sind eng verknüpft. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung müssen **Vergütungsrealitäten** berücksichtigen – etwa bei Ausbildungsförderung, Weiterbildungsprogrammen und Entlastung kleiner Betriebe.
- Insgesamt zeigt die Studie: Eine **evidenzbasierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik** im Handwerk ist möglich – sie sollte die ausgeprägte Heterogenität der Gewerke jedoch viel stärker berücksichtigen als bisher.

Literaturverzeichnis

- Barthel, A. (2018): Fachkräfte (gewinnen & halten): Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im dritten Quartal 2018. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 15.01.2026, 11:25 Uhr.
- Brink, S. / Icks, A. / Nielen, S. (2025): Zukunftspanel Mittelstand 2025: Fachkräftemangel und digitale Transformation fordern den Mittelstand weiterhin. IfM Bonn. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 15.01.2026, 09:36 Uhr.
- Bundesagentur für Arbeit (2026): Entgeltatlas. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 09.01.2026, 08:55 Uhr.
- Destatis (2026): Gehaltsvergleich. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 09.01.2026, 12:12 Uhr.
- Destatis (2026): Handwerksunternehmen, Tätige Personen, Umsatz: Bundesländer, Jahre, Handwerksarten, Gewerbegruppen und Gewerbebezüge. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 18.05.2026.
- Greilinger, A. (2023): Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk: Empirische Analyse zu Erwartungen von Schulabsolventen an einen Arbeitgeber und an Berufsorientierungsmaßnahmen, München, 2023.
- Greilinger, A. / Fahl, J. (2025): Vergütungserhebung für das baden-württembergische Handwerk – Empirische Erkenntnisse zu vier Mitarbeitergruppen, München, 2025.
- 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. / Zehner, N. (2026): Vergütungserhebung für das nordrhein-westfälische Handwerk – Empirische Erkenntnisse zu fünf Mitarbeitergruppen, München, 2026.

Literaturverzeichnis

- 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.
- Hartmann, A. (2022): Image-Problem Handwerk – Anstrengend und schlecht bezahlt? ZWP-Online. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 15.01.2026, 09:49 Uhr.
- Haverkamp, K. / Fredriksen, K. (2018): Lohnstrukturen im Handwerk. Studie Nr. 380 der Hans Böckler Stiftung. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 12.01.2026, 10:30 Uhr.
- Hell, S. / Roth, D. / Seibert, H. / Wydra-Somaggio, G. (2024): Immer mehr junge Menschen bleiben ihrem erlernten Beruf treu. IAB-Kurzbericht 18/2024, online vergübar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 15.01.2025, 09:17 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 [Link](#), zuletzt abgerufen am 04.06.2024, 16:03 Uhr.
- PowerUs (2025): GehaltsCheck. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 09.01.2026, 14:44 Uhr.
- Schierenbeck, H. / Wöhe C. B. (2016): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. De Gruyter Oldenbourg.
- Stepstone (2024): Stepstone Gehaltsreport 2024: Gehaltstransparenz immer wichtiger. Online verfügbar unter [Link](#), zuletzt abgerufen am 15.01.2026, 10:03 Uhr.