DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungserhebung für das sächsische Handwerk

Empirische Erkenntnisse zu fünf Mitarbeiter-gruppen

Ergebnispräsentation

Autoren:
Dr. Andrea Greilinger & Andreas Schmidt

München, den 06.10.2026

Eine Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts
im Auftrag

der Handwerkskammern Sachsens

HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ

Handwerkskammer Dresden

Handwerkskammer zu Leipzig

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:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
DHKT
sowie die Wirtschaftsministerien der Bundesländer

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Inhaltsverzeichnis

1. **Zielsetzung und Hintergrund der Befragung**
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sächsischen 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 sächsischen 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 **sächsische Handwerk**, 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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, das als eines der größten ostdeutschen Bundesländer und als bedeutender Handwerksstandort gilt, fehlte bislang eine derart umfassende Untersuchung.

Vor diesem Hintergrund treiben die **sächsischen Handwerkskammern** die Forschung nun mit einer **landesweiten Vergütungserhebung** gezielt voran. Ziel ist es, diese Forschungslücke **erstmals** für eine **große und heterogene Region in Ostdeutschland** zu schließen und eine valide Datengrundlage der tatsächlichen Entlohnung im Handwerk in Sachsen 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Zielsetzung und Hintergrund der Befragung

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

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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Inhaltsverzeichnis

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

Methodik und deskriptive Statistik

Rahmenbedingungen und Vorgehensweise:

Region der Befragung:
Kammergebiete der 3 Handwerkskammern aus Sachsen

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: 21.720 (nur Betriebe mit vorliegender E-Mail-Adresse)

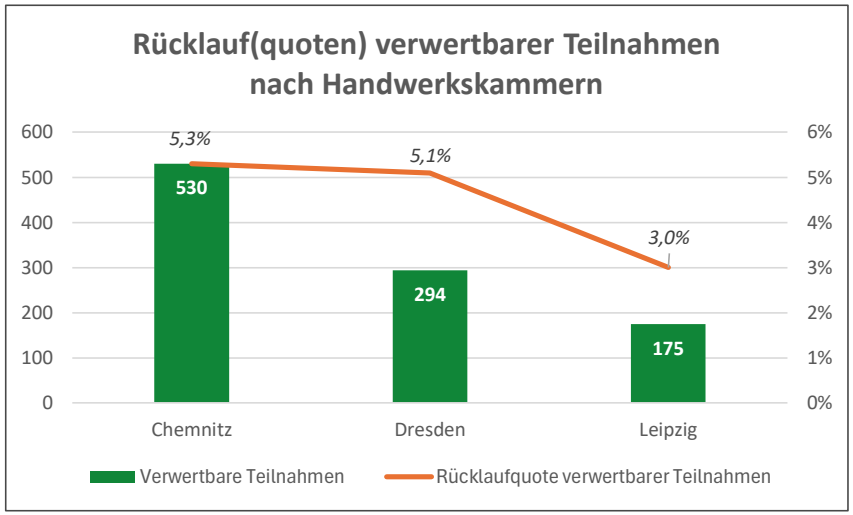
Anzahl der Mailings: 2 (1x zu Beginn am 26.01. und 1x Reminder am 04.02.2026)

Verwertbare Teilnahmen an der Umfrage:
1.002 Betriebe, die zusammen **3.814 Vergütungsdaten** einspeisten

Rücklaufquote (der verwertbaren Teilnahmen): 4,6 %

Median der Bearbeitungsdauer: 14 Minuten

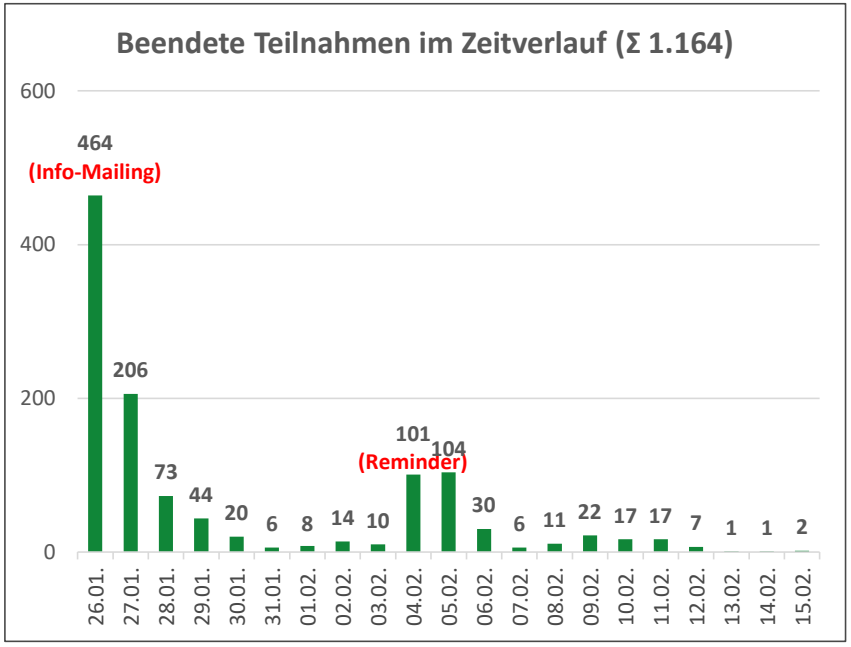
Herkunft der Umfrageteilnehmer (Betriebe):



- **Die Rücklaufquote verwertbarer Teilnahmen** ohne Unterscheidung nach Handwerksammern liegt bei **4,6 %.**
- Betriebe aus den Handwerkskammern Chemnitz (verwertbare Rücklaufquote: 5,3 %) und Dresden (5,1 %) beteiligten sich besonders rege an der Umfrage.

Methodik und deskriptive Statistik

3-wöchige Datensammlung liefert 1.002 verwertbare Teilnahmen



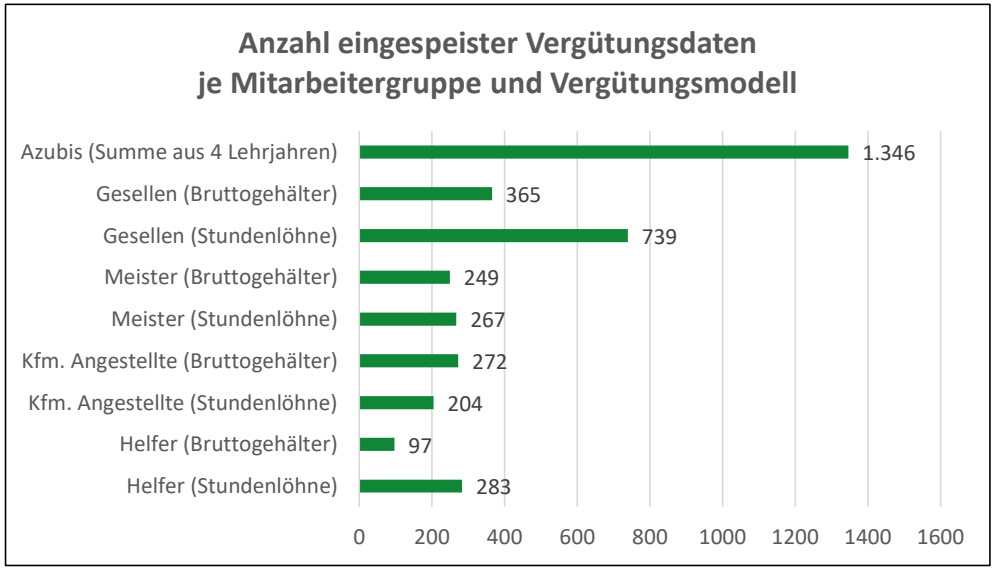
Am **26.01.2026** wurden **21.720 Handwerksbetriebe** aus den 3 sächsischen Handwerkskammern **per E-Mail** angeschrieben und um Teilnahme an der Umfrage gebeten. Am **04.02.2026** erhielten alle Betriebe einen E-Mail-Reminder.

Eckpunkte im Überblick:

- 1.985 Betriebe „klickten“ die Umfrage.
- 821 Betriebe beendeten die Teilnahme nicht (41,4 % Abbruchquote).
- **1.164 Betriebe beendeten** die Teilnahme (siehe Grafik links).
  - → Davon wurden 17 Teilnahmen im Zuge der Datenaufbereitung wegen schlechter Ausfüllqualität gelöscht.
  - → Weitere 147 Betriebe wurden automatisch gelöscht, da sie die Teilnahmekriterien von mind. einem angestellten handwerklichen Azubi, Gesellen, Meister, kfm. Angestellten oder Helfer nicht erfüllten.
  - → 2 Teilnahmen aus der Umfrage in Sachsen-Anhalt wurden aufgrund ihrer Postleitzahl dem Datensatz für Sachsen zugeordnet.
- **1.002 Datensätze (Rücklaufquote verwertbarer Teilnahmen: 4,6 %)** stehen für die weiterführenden Analysen zur Verfügung.

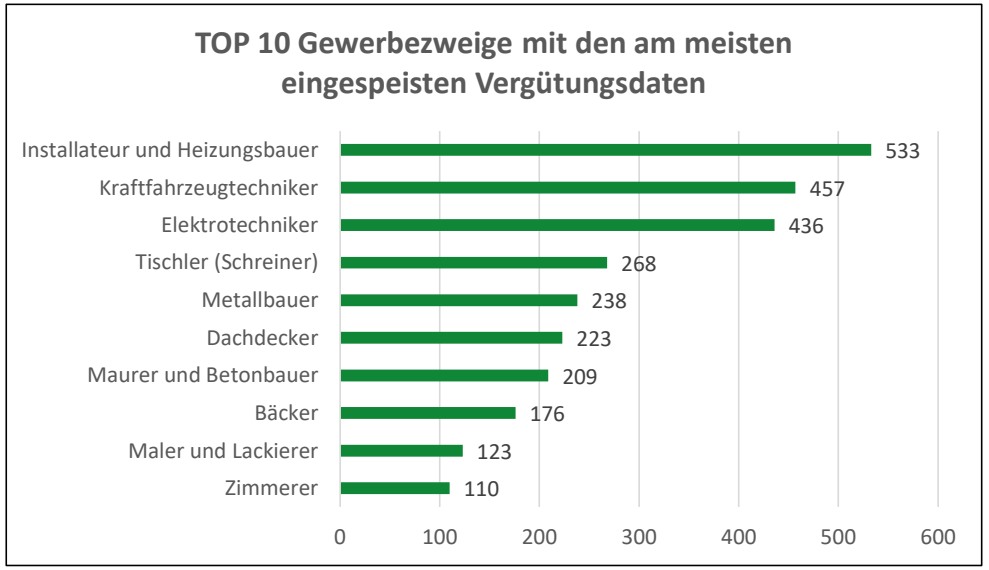
Methodik und deskriptive Statistik

Anzahl gesammelter Vergütungsdaten je Mitarbeitergruppe:



- Es konnten über **3.800 Vergütungsdaten für das sächsische Handwerk** gesammelt werden
- Die Datenlage ist bei Azubis und Gesellen besonders umfangreich.
- Jeder Betrieb speiste **im Durchschnitt 3,8 Vergütungsdaten** ein.

Berufe mit den meisten gesammelten Vergütungsdaten:



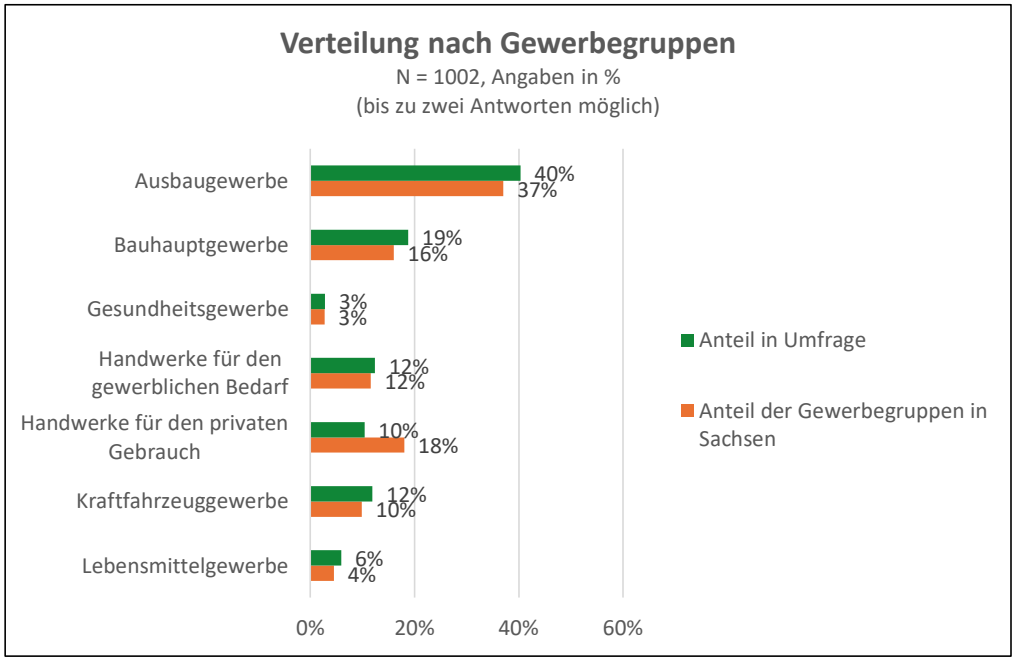
- Bei den Gewerbezweigen des **Installateurs & Heizungsbauers, Kfz- und Elektrotechnikers** konnten besonders viele Vergütungsdaten gewonnen werden, so dass je Mitarbeitergruppe und Vergütungsmodell (Fixgehalt bzw. Stundenlohn) **sehr aussagekräftige Analysen über die Vergütungshöhen** dieser Berufe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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Methodik und deskriptive Statistik

Umfrage liefert repräsentative Stichprobe des sächsischen Handwerks mit leichten Verschiebungen innerhalb der Gewerbegruppen

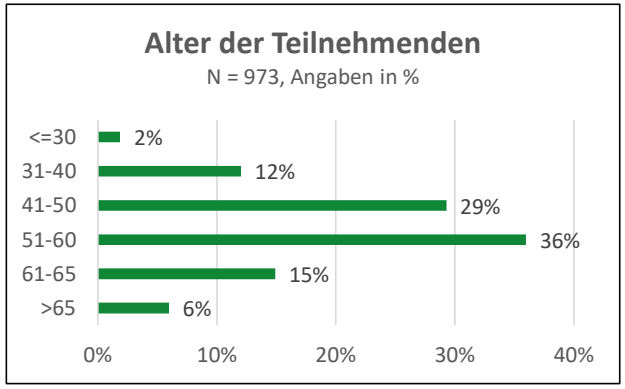


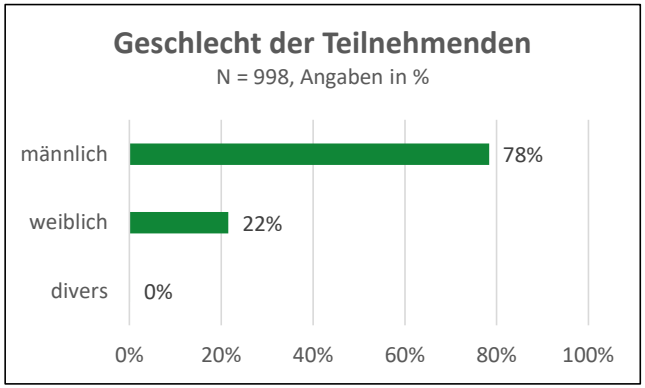
Eckpunkte im Überblick:

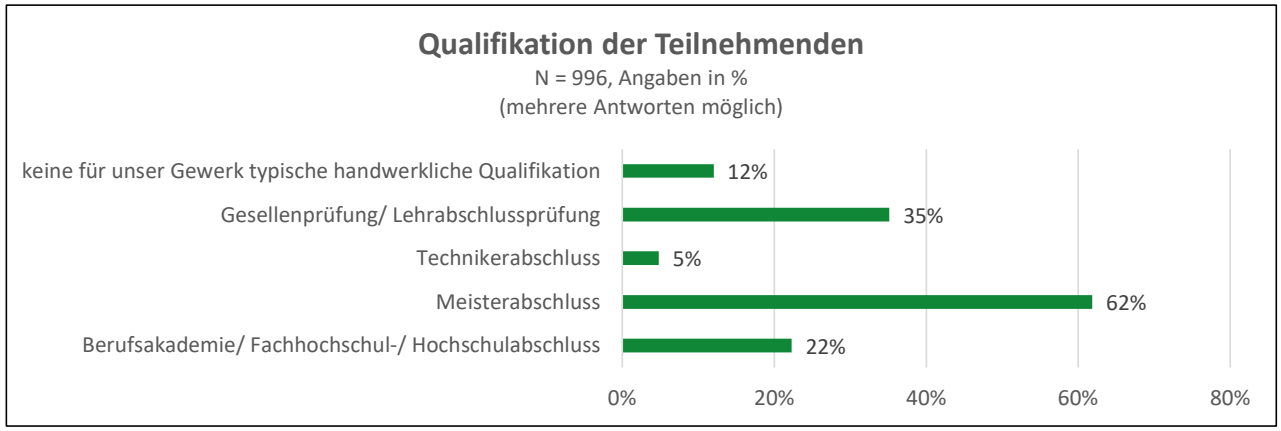
- Im Vergleich zur statistischen Erfassung des sächsischen Handwerks in der Handwerkszählung 2024 (Destatis, 2026) sind die Gewerbezweige des **Ausbau-, Bauhaupt-, Kfz- sowie Lebensmittelgewerbes** in dieser Stichprobe **leicht über-, wohingegen die Handwerke für den privaten Bedarf unterrepräsentiert sind.**
- Da diese Studie **Analysen zum Vergütungsniveau überwiegend auf der Ebene von Gewerbegruppen und Gewerbezweigen (Berufen)** durchführt, stellen diese leichten Verschiebungen kein Problem dar.

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe umfasst typische Handwerksbetriebsinhabende







Eckpunkte im Überblick:

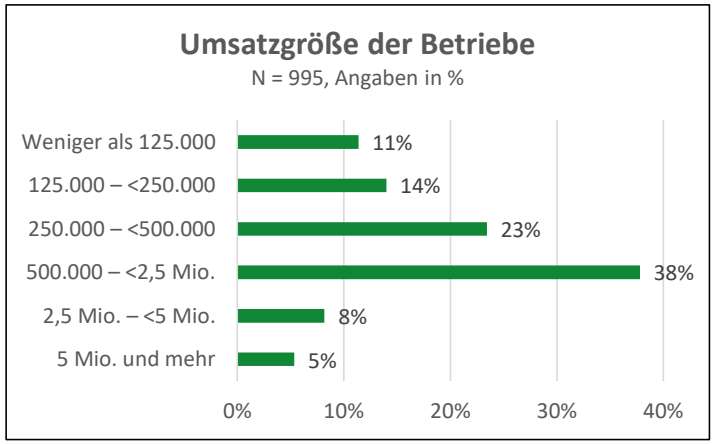
- Rund **65 %** der Umfrageteilnehmenden sind **zwischen 41 und 60 Jahre alt**.
- Mit **78 %** ist die große Mehrheit der Befragten **männlich**.
- Die **Befragten sind hoch qualifiziert**: Die Meisterqualifikation tritt mit 62 % am häufigsten auf.

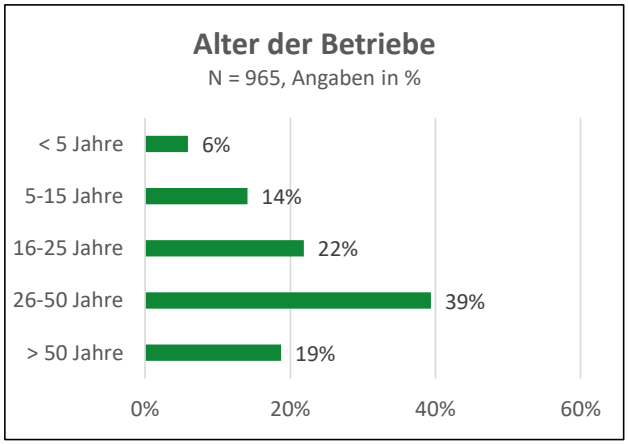
DHI

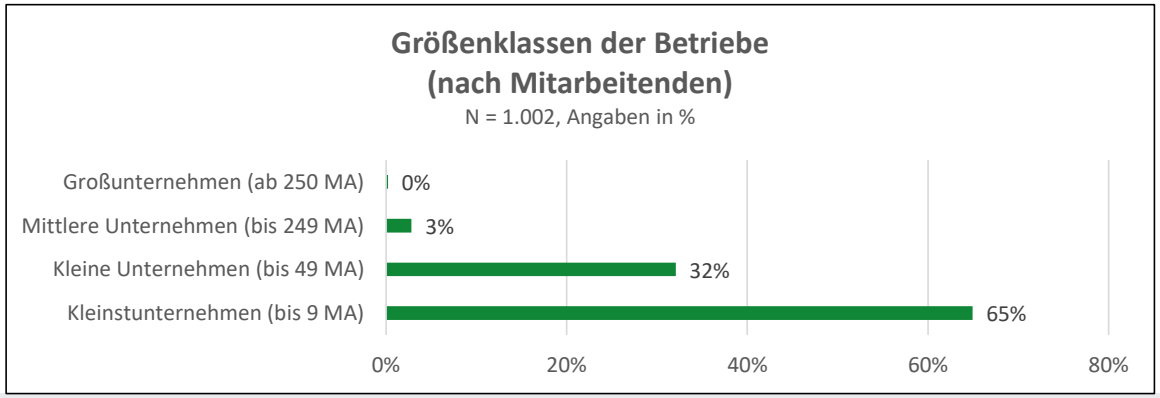
LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Methodik und deskriptive Statistik

Stichprobe beinhaltet typische Handwerksbetriebe





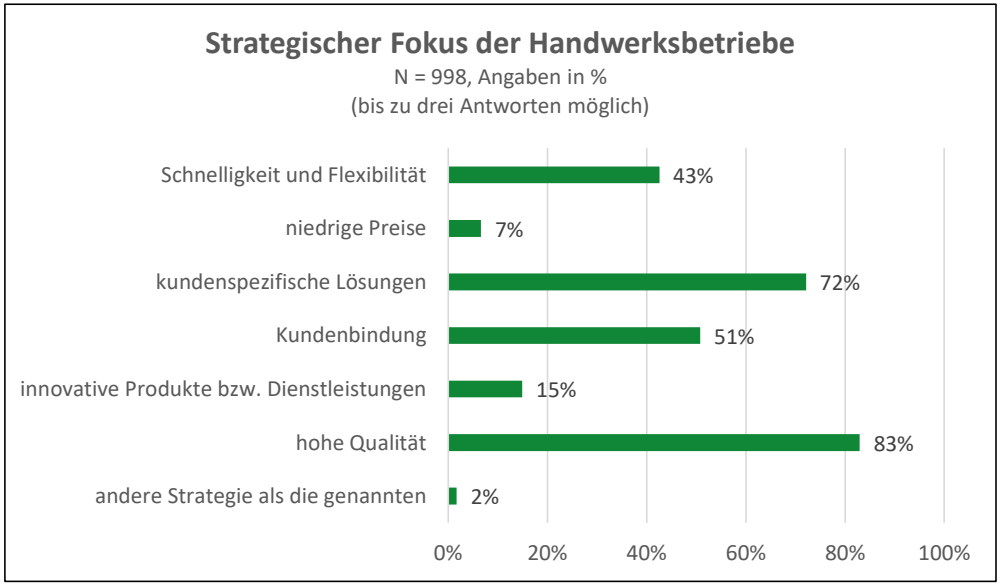


Eckpunkte im Überblick:

- Die Stichprobe besteht zum Großteil aus **Kleinst- (65 %) bzw. kleinen Handwerksbetrieben (32 %)**. Die **Durchschnittsgröße (nach Mitarbeitern)** der Umfragebetriebe **liegt bei 12,5** Mitarbeitenden.
- Das **Durchschnittsalter** der Betriebe liegt bei **36 Jahren**.

Methodik und deskriptive Statistik

Hohe Qualität steht bei der Strategie der Handwerksbetriebe an Platz 1

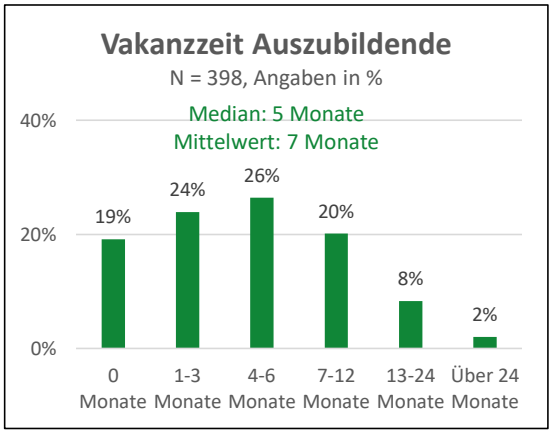


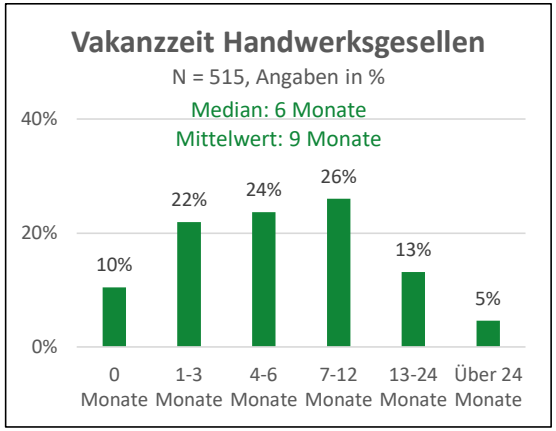
Eckpunkte im Überblick:

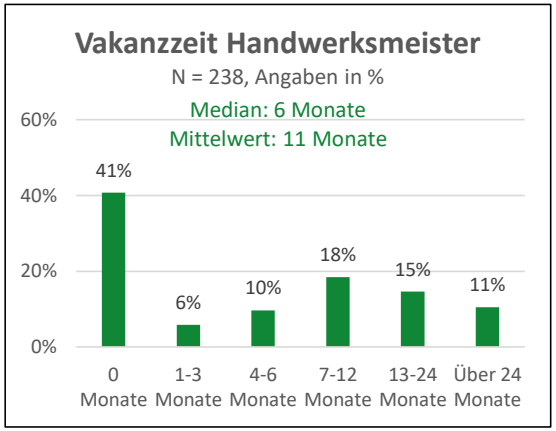
- Die Frage in der Umfrage lautete: „Welche der folgenden **Strategien beschreibt Ihr Geschäftsmodell** am ehesten?“
- **83 % der Betriebe nannten dabei die hohe Qualität** (alleinig oder in Kombination mit anderen Strategien) als „Richtschnur“ ihres Handelns. Dafür benötigt es gut ausgebildete (und vergütete) Fachkräfte.
- Am häufigsten kombinierten die Betriebe folgende Strategien:
  - **236 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Kundenbindung
  - **199 x** → hohe Qualität, kundenspezifische Lösungen, Schnelligkeit und Flexibilität
- Eine **Innovationsstrategie** wird von 15 % der Betriebe umgesetzt.
- Mit nur 7 % geben sehr wenige Betriebe an, sich am Markt über niedrige Preise zu differenzieren.

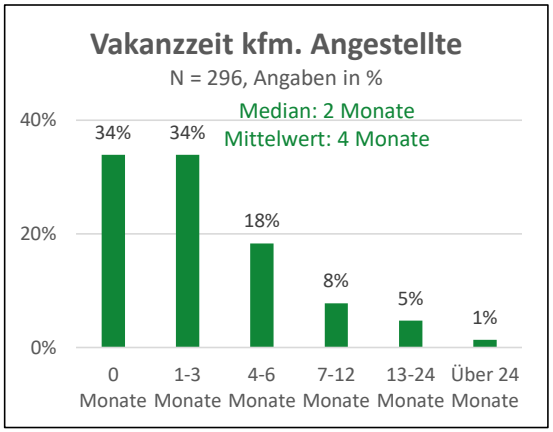
Methodik und deskriptive Statistik

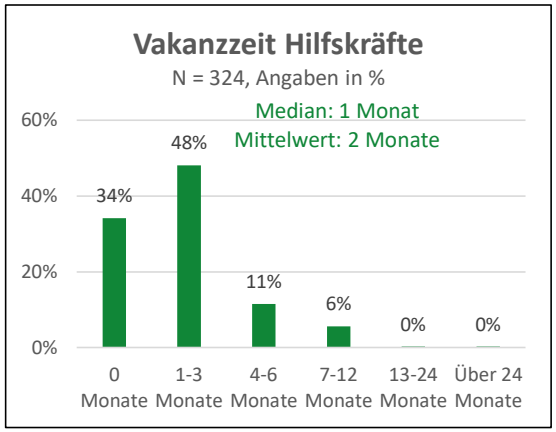
Handwerksbetriebe müssen bei Stellenbesetzungen geduldig sein











DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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 (deutlich) länger.

- Für die **Vakanzzeiten** (vgl. Grafiken auf S. 16) ergeben sich folgende **Mittelwerte** für die jeweiligen Mitarbeitergruppen:
  - Azubis: 7 Monate (BaWü: 8 Mon., NRW: 7 Mon.)
  - Gesellen: 9 Monate (BaWü: 10 Mon., NRW: 9 Mon.)
  - Meister: 11 Monate (BaWü: 10 Mon., NRW: 8 Mon.)
  - Kfm. Angestellte: 4 Monate (BaWü: 4 Mon., NRW: 3 Mon.)
  - Helfer: 2 Monate (BaWü: keine Erhebung von Helfern, NRW: 3 Mon.)

- Anteil der Betriebe, die offene Stellen innerhalb von sechs Monaten besetzen können:
  - 69 % der Betriebe bei Azubis
  - 56 % der Betriebe bei Gesellen
  - 57 % der Betriebe bei Meistern
  - 86 % der Betriebe bei kfm. Angestellten
  - 93 % der Betriebe bei Helfern

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Methodik und deskriptive Statistik

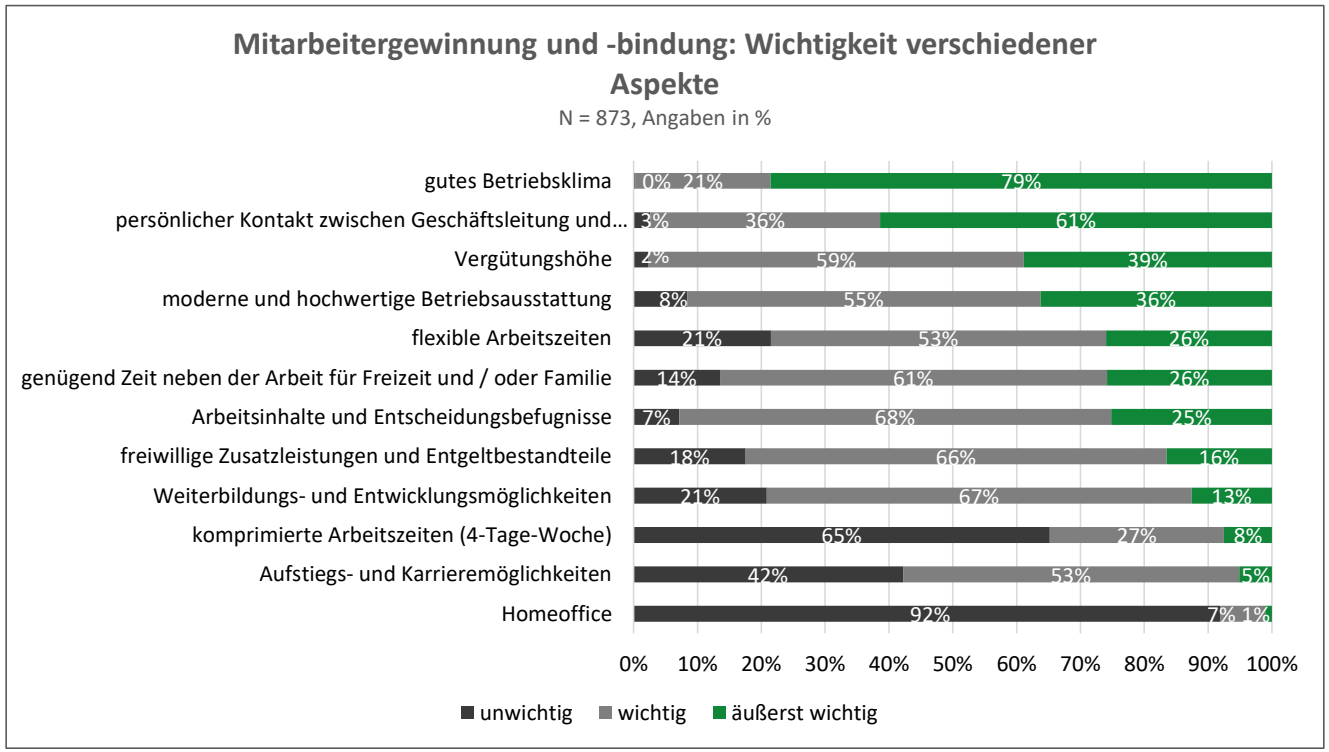
Vakanzzeiten: Mittelwertsvergleich der Handwerkskammern

HWK	Azubis	Gesellen	Meister	Kfm. Ang.	Helfer
Sachsen (gesamt)	7	9	11	4	2
Chemnitz	7	9	(-) 10	4	2
Dresden	(-) 6	9	(+) 12	(+) 5	2
Leipzig	7	(+) 10	11	4	3

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

Methodik und deskriptive Statistik

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

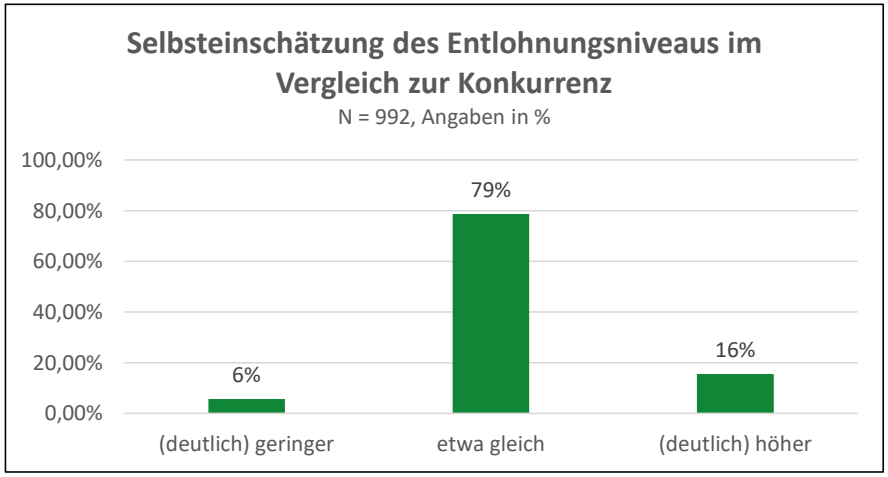


Eckpunkte im Überblick:

- **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** (79 %) sowie gutem **persönlichen Kontakt** zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitenden (61 %) vergeben.
- Wenn man Studien gegenhält, die **Mitarbeitende** 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 vorliegenen 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:

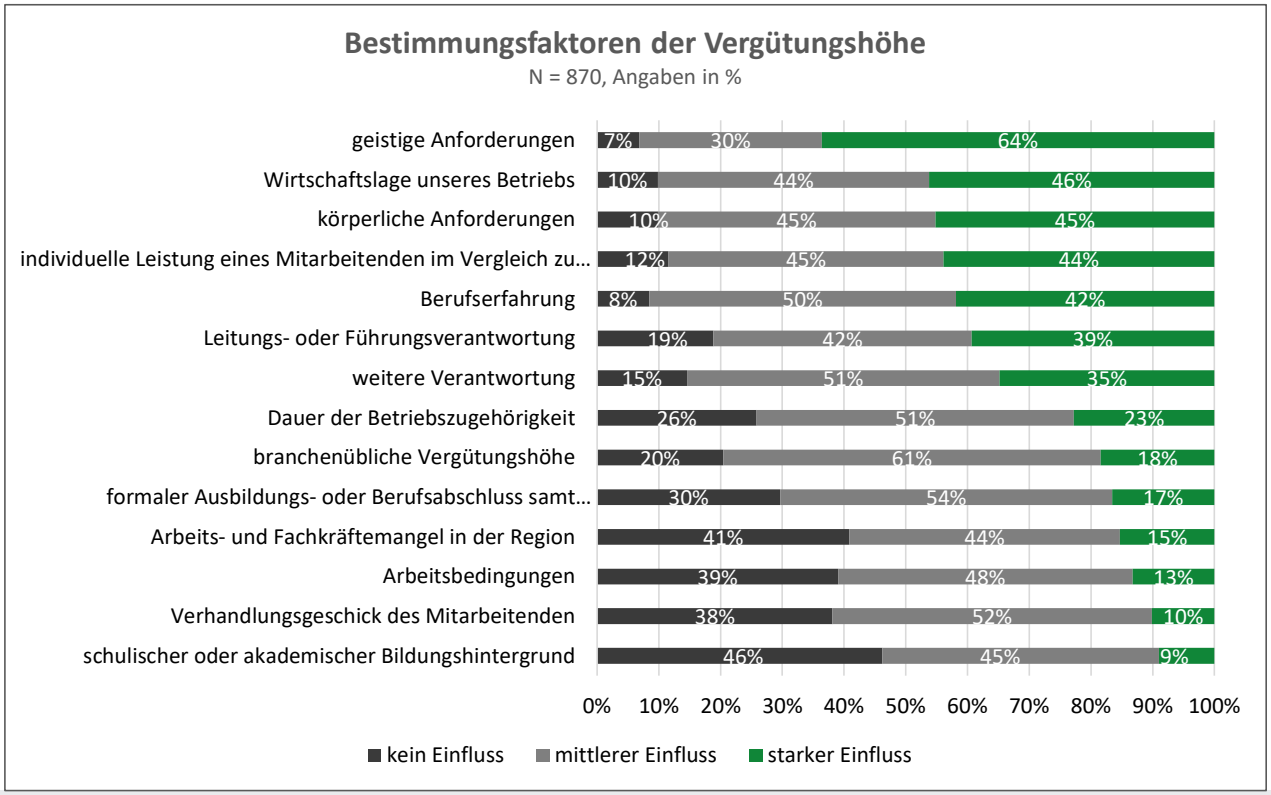
- In der Umfrage erhielten die Betriebe eine Frage zur **Einschätzung ihres Entlohnungs-niveaus** im Vergleich zu anderen Betrieben ihres Gewerbezweigs.
- **16 % aller Betriebe** geben an, nach eigener Einschätzung (deutlich) besser als die Konkurrenz zu vergüten. Damit nutzen bereits einige Handwerksbetriebe die **Entlohnungshöhe als Differenzierungs-merkmal** zur Fachkräftesicherung.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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) körperliche Anforderungen
  (4) mehr Leistung als die Kollegen
- **Geringen Einfluss** auf die Vergütungshöhe haben:
  (1) Schulischer bzw. akademischer Bildungshintergrund
  (2) Verhandlungsgeschick seitens des Mitarbeitenden
  (3) Arbeitsbedingungen (z. B. Temperatur, Nässe, Schmutz, Gefahr)

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Methodik und deskriptive Statistik

4-Tage-Woche am häufigsten unter Helfern verbreitet

	ja	nein
4-Tage-Woche nach Mitarbeitergruppen		
Gesellen	3,2 % (N = 25)	96,8 % (N = 757)
Meister	2,2 % (N = 8)	97,8 % (N = 360)
Kfm. Angestellte	3,0 % (N = 9)	97,0 % (N = 293)
Helfer	5,6 % (N = 11)	94,4 % (N = 185)
4-Tage-Woche nach Betrieben		
Betriebe mit ≥ 1 Mitarbeiter in 4-Tage-Woche	4,9 % (N = 42)	95,1 % (N = 810)
Betriebe mit allen Mitarbeitern in 4-Tage-Woche*	2,1 % (N = 18)	97,9 % (N = 834)

Eckpunkte im Überblick:

- **2–3 %** der im sächsischen Handwerk angestellten **Gesellen und Meister** arbeiten im Modell der 4-Tage-Woche. Mit **5,6 %** sind fast doppelt so viele der **Helfer** in diesem Modell beschäftigt.
- Etwa **5 %** der befragten Betriebe beschäftigen **mindestens einen** Mitarbeitenden im Modell der 4-Tage-Woche.
- Allerdings nur **2,1 %** 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 im Rahmen dieser Studie liefert eine **solide Datenbasis** für die Analyse der Vergütungsstrukturen im Handwerk. Mit leicht über **1.000 teilnehmenden Betrieben** und knapp **3.800 erhobenen Vergütungsdatensätzen** können besonders für zentrale Gewerbezweige wie SHK, Kfz und Elektro fundierte Aussagen generiert werden.
- Die **Rücklaufquote von 4,6 % übertrifft die Erwartungen** an eine Befragung via E-Mail dieser Größenordnung, wobei einzelne Handwerkskammern wie Chemnitz (5,3 %) durch eine leicht überdurchschnittliche Teilnahme positiv hervortreten.
- Die Stichprobe ist stark **durch kleine Betriebe (Ø 12,5 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 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 (7 %).
- Die **durchschnittlichen Vakanzzeiten verdeutlichen die angespannte Fachkräftesituation** der Handwerksbetriebe in Sachsen, besonders bei Gesellen und Meistern (Ø 9 bzw. 11 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 sächsischen 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 sächsischen Handwerk
6. Schlussbetrachtung

Vergütungshöhe im sächsischen 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 sächsischen Handwerk in den jeweiligen Mitarbeitergruppen der Fall ist.

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu monatlichen Bruttovergütungshöhen im Rahmen der Ausbildung[1]

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	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	31	**39,7**	36,0	40,0	**862,00 €**	682,00 €	1.245,00 €	563,00 €	**934,63 €**	805,00 €	1.340,00 €	535,00 €	**1.000,77 €**	900,00 €	1.465,00 €	565,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	42	**39,7**	38,0	40,0	**842,17 €**	640,00 €	1.000,00 €	360,00 €	**920,43 €**	690,30 €	1.100,00 €	409,70 €	**999,90 €**	789,75 €	1.300,00 €	510,25 €
	Maler und Lackierer	14	**39,7**	37,5	40,0	**782,86 €**	600,00 €	900,00 €	300,00 €	**874,79 €**	700,00 €	985,00 €	285,00 €	**1.043,57 €**	885,00 €	1.150,00 €	265,00 €
	Tischler (Schreiner)	29	**39,5**	36,0	40,0	**709,00 €**	649,00 €	900,00 €	251,00 €	**836,61 €**	766,00 €	1.000,00 €	234,00 €	**995,14 €**	876,00 €	1.200,00 €	324,00 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	22	**39,2**	37,5	40,0	**911,90 €**	680,00 €	1.080,00 €	400,00 €	**1.069,40 €**	860,00 €	1.250,00 €	390,00 €	**1.288,09 €**	950,00 €	1.610,00 €	660,00 €
	Maurer und Betonbauer	20	**39,4**	35,0	40,0	**1.011,37 €**	850,00 €	1.080,00 €	230,00 €	**1.160,94 €**	960,00 €	1.351,00 €	391,00 €	**1.376,33 €**	1.050,00 €	1.610,00 €	560,00 €
	Zimmerer	13	**39,6**	37,0	40,0	**904,44 €**	550,00 €	1.080,00 €	530,00 €	**1.077,69 €**	690,00 €	1.200,00 €	510,00 €	**1.293,88 €**	921,00 €	1.600,00 €	679,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	14	**39,8**	38,0	40,0	**719,07 €**	500,00 €	1.000,00 €	500,00 €	**838,70 €**	600,00 €	1.100,00 €	500,00 €	**947,87 €**	700,00 €	1.200,00 €	500,00 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	38	**39,8**	38,0	40,0	**849,62 €**	640,00 €	1.124,00 €	484,00 €	**902,92 €**	670,00 €	1.156,00 €	486,00 €	**968,03 €**	720,00 €	1.210,00 €	490,00 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	15	**39,6**	38,0	40,0	**985,47 €**	700,00 €	1.070,00 €	370,00 €	**1.070,33 €**	860,00 €	1.160,00 €	300,00 €	**1.204,67 €**	910,00 €	1.280,00 €	370,00 €

[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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Zentrale Erkenntnisse zu den Ausbildungsvergütungen

- **Arbeitszeit:** Durchschnittliche Ausbildungszeit/Woche zwischen 39,2 und 39,8 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 ≈ 1.161 €, 3. Jahr ≈ 1.376 € → Spitzenreiter über alle Jahre). Vergütung im Lebensmittelgewerbe auch sehr gut (z. B. Bäcker: 1. Jahr ≈ 985 €, 2. Jahr ≈ 1.070 €, 3. Jahr ≈ 1.205 €).
- **Vergütungs-Mittelfeld (Ø):** Ausbau- und Kfz-Gewerbe liegen im Mittelfeld (z. B. Elektroniker: 1. Jahr ≈ 862 €, 2. Jahr ≈ 935 €, 3. Jahr ≈ 1.001 €).
- **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 im Dachdeckerhandwerk (+≈378 €) sowie bei den Maurern/Betonbauern (+≈365 €).
- **Streuungen der Vergütungen innerhalb eines Berufs zwischen Betrieben (Max-Min)** als Hinweis auf Heterogenität:
  - **Sehr groß:** Elektrotechniker (Vergütungsdifferenz 1. Jahr: 563,00 €)
  - **Eher homogen:** Tischler/Schreiner (Vergütungsdifferenz 1. Jahr: 251,00 €)
  - **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. Installateur/Heizungsbauer 42, Kfz-Techniker 38, Elektrotechniker 31, Tischler/Schreiner 29,) sprechen für stabilere Ø-Werte. Bei sehr kleinen N (z. B. Zimmerer 13) können die Durchschnittswerte stärker durch einzelne Ausreißer verzerrt sein.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen 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. Spitze sind Pflege und Polizei. 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- (Dachdecker, Maurer/Betonbauer, Zimmerer) sowie Lebensmittelgewerbe (Bäcker) **auf** und liegen im 3. Jahr teils 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 ≈ 1.376 € – damit liegen sie auf Niveau oder über vielen Berufen außerhalb des Handwerks. Zudem zeigen die Maximalwerte (z. B. Maurer 1.610 €), dass sich die Wahl eines passenden, gut zahlenden Handwerksbetriebs spürbar lohnt.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von Gesellen mit Festgehalt

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit pro Woche			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	38	**39,3**	36,0	40,0	**3.070,32 €**	1.200,00 €	4.200,00 €	3.000,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	42	**39,4**	35,0	40,0	**3.081,26 €**	1.812,00 €	4.000,00 €	2.188,00 €
	Maler und Lackierer	13	**39,5**	38,0	40,0	**2.938,89 €**	2.100,00 €	3.500,00 €	1.400,00 €
	Tischler (Schreiner)	18	**39,6**	36,0	42,0	**2.835,00 €**	2.500,00 €	3.220,00 €	720,00 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	20	**39,2**	37,5	40,0	**3.035,97 €**	2.563,00 €	3.569,00 €	1.006,00 €
	Maurer und Betonbauer	26	**39,7**	35,0	42,0	**2.970,62 €**	2.280,00 €	4.443,00 €	2.163,00 €
	Zimmerer	10	**39,0**	35,0	41,0	**2.783,20 €**	2.250,00 €	3.229,00 €	979,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	23	**39,6**	35,0	40,0	**3.026,78 €**	1.970,00 €	3.800,00 €	1.830,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	11	**37,3**	35,0	40,0	**2.311,91 €**	2.000,00 €	2.600,00 €	600,00 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	50	**39,6**	35,0	40,0	**2.848,34 €**	2.000,00 €	3.500,00 €	1.500,00 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	13	**39,1**	35,0	40,0	**2.686,90 €**	2.250,00 €	4.232,22 €	1.982,22 €

Zentrale Erkenntnisse

- Ein „**Kern-Cluster**“ der monatlichen Gesellenvergütung liegt in Sachsen bei etwa 2.800–3.000 € Ø (z. B. Maler 2.938 €, Kfz-Techniker 2.848 €).
- Leicht **darüber** liegen Elektrotechniker, Installateure & Heizungsbauer, Dachdecker und Metallbauer.
- **Niedrigere** Durchschnitte finden sich bei den Friseuren und Bäckern. Bei letzteren zeigt sich damit, dass überdurchschnittliche Vergütung aktuell überwiegend in der Ausbildung eingesetzt und nicht bis in die Beschäftigung als Geselle „durchgezogen“ wird.
- Die **Vergütungsspannen (Max-Min)** sind – bis auf jene der Friseure (600 €) – **groß** (z. B. Elektrotechniker 3.000 €) und deuten auf Regions-, Betriebs- oder Tarifbindungsunterschiede hin.
- Handwerk zahlt nicht per se schlecht: Auch hier liegen die Maximalwerte, z. B. bei Maurern 4.443 €, Bäckern 4.232 € oder Elektrotechnikern 4.200 €, auf einem sehr attraktiven Niveau.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von Gesellen mit Stundenlohn

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	77	**39,1**	25,0	40,0	**18,74 €**	14,93 €	25,00 €	10,07 €
	Installateur und Heizungsbauer	91	**39,6**	35,0	41,0	**18,24 €**	13,90 €	25,00 €	11,10 €
	Maler und Lackierer	29	**39,5**	35,0	40,0	**17,15 €**	15,00 €	20,00 €	5,00 €
	Tischler (Schreiner)	62	**39,4**	30,0	42,0	**16,32 €**	13,50 €	22,00 €	8,50 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	51	**39,2**	37,5	40,0	**18,16 €**	16,00 €	21,50 €	5,50 €
	Maurer und Betonbauer	50	**39,1**	10,0	41,0	**17,29 €**	14,50 €	22,00 €	7,50 €
	Zimmerer	28	**39,2**	32,0	41,0	**16,68 €**	14,00 €	20,00 €	6,00 €
Handwerke für den gewerb-lichen Bedarf	Metallbauer	50	**39,3**	35,0	40,3	**17,03 €**	14,00 €	21,80 €	7,80 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	35	**33,1**	20,0	40,0	**14,83 €**	12,82 €	18,50 €	5,68 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	70	**39,4**	30,0	40,0	**17,36 €**	13,82 €	22,00 €	8,18 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	29	**38,5**	30,0	40,0	**15,99 €**	13,80 €	20,00 €	6,20 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die meisten Gesellenlöhne im sächsischen Handwerk liegen als Stundenlöhne im soliden Bereich von etwa 16–17 €; Spitzengewerke erreichen im Schnitt 18–19 €.
- Besonders stark: Elektrotechniker, Installateure & Heizungsbauer sowie Dachdecker

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

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

- **SHK-Anlagenmechaniker:in (Geselle in Sachsen)**
  - PowerUs (2026): 3.804 € brutto Durchschnittsgehalt
  - Destatis Gehaltsvergleich: 3.272 € brutto Durchschnittsgehalt
  - BAA Entgeltatlas: 3.051 € brutto Mediangehalt

  → **In dieser Studie erhoben:** 3.081 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Elektroniker:in (Geselle in Sachsen)**
  - PowerUs (2026): 2.980 € brutto Durchschnittsgehalt
  - Destatis Gehaltsvergleich: 3.206 € brutto Durchschnittsgehalt
  - BAA Entgeltatlas: 3.159 € brutto Mediangehalt

  → **In dieser Studie erhoben:** 3.070 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Kfz-Mechatroniker:in (Geselle in Sachsen)**
  - PowerUs (2026): 3.088 € brutto Durchschnittsgehalt
  - Destatis Gehaltsvergleich: 2.868 € brutto Durchschnittsgehalt
  - BAA Entgeltatlas: 3.275 € brutto Mediangehalt

  → **In dieser Studie erhoben:** 2.848 € brutto Durchschnittsgehalt
- **Metallbauer:in (Geselle in Sachsen)**
  - PowerUs (2026): 2.977 € brutto Durchschnittsgehalt
  - Destatis Gehaltsvergleich: 3.111 € brutto Durchschnittsgehalt
  - BAA Entgeltatlas: 2.954 € brutto Mediangehalt

  → **In dieser Studie erhoben:** 3.026 € brutto Durchschnittsgehalt

Vergütungshöhe im sächsischen 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von Meistern mit Festgehalt

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	*Ø*	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	28	**40,4**	36,0	48,0	**4.038,46 €**	2.404,70 €	5.300,00 €	2.895,30 €
	Installateur und Heizungsbauer	40	**40,2**	38,0	48,0	**4.246,83 €**	3.000,00 €	6.100,00 €	3.100,00 €
	Tischler (Schreiner)	11	**40,5**	38,0	48,0	**3.196,99 €**	2.200,00 €	3.900,00 €	1.700,00 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	16	**40,0**	37,5	48,0	**3.808,63 €**	2.900,00 €	5.000,00 €	2.100,00 €
	Maurer und Betonbauer	16	**40,3**	35,0	48,0	**3.502,06 €**	2.500,00 €	5.400,00 €	2.900,00 €
	Straßenbauer	10	**40,5**	40,0	45,0	**4.445,50 €**	3.600,00 €	5.200,00 €	1.600,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	14	**39,9**	39,0	40,0	**4.209,61 €**	2.960,00 €	5.500,00 €	2.540,00 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	37	**39,5**	35,0	40,0	**3.495,92 €**	2.420,00 €	5.150,00 €	2.730,00 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	10	**39,5**	35,0	40,0	**3.286,45 €**	2.518,00 €	4.452,52 €	1.934,52 €

Zentrale Erkenntnisse

- Meistervergütungen im Handwerk liegen im Ø bei rund 3.500–4.450 € brutto/Monat; Spitzen reichen bis 6.100 €.
- Im Vergleich zu den Ø-Gesellenlöhnen profitieren Meister (gemessen an ihren Ø-Meisterlöhnen) in allen Gewerbezweigen von einem **deutlichen Gehaltsaufschlag** (Plus von 20-40 % je nach Gewerbezweig) → **Meisterausbildung lohnt sich nicht nur fachlich, sondern auch finanziell!**
- Wie schon bei den Gesellen, fallen auch bei den Meistern insbesondere die Gewerbezweige Installateur & Heizungsbauer und Metallbauer positiv auf, hinzu kommen noch die Straßenbauer, mit **durchschnittlichen 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 únd Meistern dann am oberen Rand liegen.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen 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	26	**38,2**	12,0	40,0	**23,12 €**	15,00 €	30,60 €	15,60 €
	Installateur und Heizungsbauer	28	**39,4**	30,0	48,0	**22,55 €**	18,00 €	33,00 €	15,00 €
	Tischler (Schreiner)	27	**38,5**	30,0	42,0	**20,04 €**	13,90 €	30,00 €	16,10 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	24	**39,5**	37,5	40,0	**20,15 €**	16,60 €	26,50 €	9,90 €
	Maurer und Betonbauer	16	**39,8**	38,0	41,0	**19,77 €**	15,50 €	25,00 €	9,50 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	18	**39,9**	38,0	40,0	**20,97 €**	14,00 €	30,00 €	16,00 €
Handwerke für den privaten Bedarf	Friseure	11	**32,3**	20,0	40,0	**16,12 €**	14,00 €	20,00 €	6,00 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	31	**38,5**	20,0	40,0	**20,88 €**	15,82 €	25,67 €	9,85 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	15	**36,9**	16,0	40,0	**17,82 €**	13,80 €	21,00 €	7,20 €

Zentrale Erkenntnisse

- Ø-Stundenlöhne von über 19 € sind für zuletzt eingestellte **Meister** Standard im sächsischen Handwerk; die höchsten durchschnittlichen Stundenlöhne von über 23 € finden sich bei den Elektrotechnikern.
- Die **Vergütungsspannen** der Stundenlöhne sind teils erheblich mit Differenzen von bis zu ≈ 16 € (Tischler, Metallbauer, Elektrotechniker).

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Vergütungshöhen[1] für technische Mitarbeitende auf Bachelorniveau[2] zum Vergleich mit Meistern

Berufsbezeichnung	Geschätzter Bruttomonats-verdienst Frauen	Geschätzter Bruttomonats-verdienst Männer
Anlagenelektroniker:in	3.427 €	3.731 €
Elektrotechniker:in	3.853 €	4.195 €
Energietechniker:in	3.805 €	4.142 €
Entwicklungsingenieur:in	4.425 €	4.816 €
Holzingenieur:in	3.832 €	4.172 €
Maschinenbauingenieur:in	4.174 €	4.544 €
Servicetechniker:in	3.374 €	3.673 €
Verfahrenstechniker:in	3.746 €	4.078 €
Wirtschaftsingenieur:in	4.243 €	4.618 €

Zentrale Erkenntnisse

- Junge Arbeitnehmer mit **Techniker- oder Bachelorabschluss** können außerhalb des Handwerks in **gut entlohnten Branchen** ein Bruttogehalt von **etwa 3.400–4.800 €** erzielen.
- Im Handwerk liegen die Ø-Meistervergütungen bei rund 3.500–4.450 € brutto/Monat (vgl. S. 33).
- Betrachtet man die Meister-Spitzengehälter (vgl. S. 33), erreichen diese mit ca. 6.000 € 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 14:30 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, 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 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

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

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	39	**38,7**	35,0	40,0	**3.050,81 €**	2.224,00 €	4.500,00 €	2.276,00 €
	Installateur und Heizungsbauer	39	**39,1**	35,0	41,0	**3.200,51 €**	2.110,00 €	5.650,00 €	3.540,00 €
	Tischler (Schreiner)	13	**39,5**	35,0	40,0	**2.851,89 €**	2.300,00 €	3.899,93 €	1.599,93 €
Bauhaupt-gewerbe	Maurer und Betonbauer	17	**39,1**	35,0	45,0	**2.996,65 €**	2.200,00 €	4.850,00 €	2.650,00 €
	Straßenbauer	11	**39,1**	35,0	40,0	**3.077,27 €**	2.500,00 €	4.350,00 €	1.850,00 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	17	**38,6**	35,0	40,0	**2.947,71 €**	2.194,00 €	3.800,00 €	1.606,00 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	33	**39,0**	35,0	40,0	**2.799,79 €**	2.000,00 €	4.500,00 €	2.500,00 €

Zentrale Erkenntnisse

- Auch **kaufmännische Angestellte** verdienen im Handwerk gut. Die V**ergütungen** liegen im Ø zwischen **2.800–3.200 Euro** und sind damit vergleichbar mit denen von Gesellen.
- Obwohl die Erhebung auf **Beschäftigte ohne Führungsverantwortung** zielte, deuten einzelne Maximalwerte (z. B. 5.650 Euro bei Installateur & Heizungsbauer-Betrieben) 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 sächsischen Handwerk

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

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	25	**37,2**	30,0	40,0	**18,12 €**	13,90 €	23,75 €	9,85 €
	Installateur und Heizungsbauer	28	**34,0**	20,0	41,0	**18,33 €**	13,60 €	25,00 €	11,40 €
	Tischler (Schreiner)	16	**32,5**	3,0	40,0	**17,93 €**	13,90 €	26,00 €	12,10 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	12	**33,1**	25,0	45,0	**17,07 €**	13,50 €	22,80 €	9,30 €
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer	18	**34,0**	20,0	40,0	**16,76 €**	14,43 €	23,50 €	9,07 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	22	**34,8**	15,0	40,0	**16,56 €**	13,82 €	20,00 €	6,18 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	10	**34,3**	30,0	40,0	**16,03 €**	13,00 €	22,60 €	9,60 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die **Ø-Stundenlöhne kaufmännischer Angestellter** im Handwerk liegen mit einer Range von **16–18 Euro** auf dem Niveau von Gesellen.
- Auch hier lässt die Betrachtung der maximalen Stundenlöhne wieder die Vermutung entstehen (z. B. 26 € bei Tischlern), dass die Umfrageteilnehmer 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**.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

Tabellarische Übersicht zu Bruttovergütungshöhen von Helfern mit Festgehalt

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	**Elektrotechniker**	11	**39,5**	38,0	40,0	**2.622,99 €**	2.290,00 €	2.850,12 €	560,12 €

Zentrale Erkenntnisse

- Das **Vergütungsniveau** von Helfern liegt erwartbar **unter dem der Gesellen**. Aufgrund geringer Datenlage kann leider nur der Elektrotechniker gezeigt werden – hier liegt die Ø-Helfervergütung um 450 Euro niedriger als die Ø-Gesellenvergütung.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk

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

Gewerbe-gruppe	Gewerbezweig	N	Arbeitszeit			Bruttovergütung			
			Ø	*Min*	*Max*	Ø	*Min*	*Max*	*Max-Min*
Ausbau-gewerbe	Elektrotechniker	34	**32,9**	2,0	40,0	**15,60 €**	12,82 €	18,50 €	5,68 €
	Installateur und Heizungsbauer	33	**30,7**	2,5	40,0	**15,35 €**	12,82 €	25,00 €	12,18 €
	Tischler (Schreiner)	15	**25,7**	3,0	42,0	**14,99 €**	12,90 €	20,00 €	7,10 €
Bauhaupt-gewerbe	Dachdecker	20	**38,7**	30,0	40,0	**16,27 €**	14,80 €	17,80 €	3,00 €
	Maurer und Betonbauer	14	**37,4**	9,0	40,0	**14,63 €**	13,00 €	16,40 €	3,40 €
	Straßenbauer	10	**40,2**	40,0	41,5	**15,79 €**	13,90 €	17,50 €	3,60 €
Handwerke für den gewerb-lichen Bedarf	Gebäudereiniger	14	**28,4**	6,0	40,0	**15,20 €**	14,00 €	17,00 €	3,00 €
	Metallbauer	13	**29,4**	8,0	40,0	**15,24 €**	12,82 €	17,39 €	4,57 €
Kraftfahrzeug-gewerbe	Kraftfahrzeugtechniker	21	**31,6**	5,0	40,0	**15,21 €**	13,90 €	18,00 €	4,10 €
Lebensmittel-gewerbe	Bäcker	28	**27,1**	3,5	40,0	**14,33 €**	12,82 €	16,50 €	3,68 €

Zentrale Erkenntnisse

- Die **Ø-Stundenlöhne** für Helfer liegen je nach Gewerbezweig zwischen etwa **14–16 €**.
- Im **Vergleich zur Entlohnung von Meistern** verdienen Helfer ca. **6–8 Euro brutto weniger** in der Stunde.
- Am **oberen Vergütungsrand** liegen auch hier v.a. Helfer aus dem Bauhauptgewerbe, am **unteren Ende** das Bäckerhandwerk.
- Die **Vergütungsspannen** (Max-Min) bei Helfern sind **deutlich enger als bei allen anderen untersuchten Mitarbeitergruppen** im Handwerk. Hauptgründe sind standardisierte Tätigkeitsprofile, die Orientierung an Mindest- und Tariflöhnen (sichtbar an wiederkehrenden Untergrenzen wie 12,82 €) sowie geringere Anteile individueller Verhandlung und variabler Vergütung.

Executive Summary: Vergütungshöhe im sächsischen 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. 20–40 %). Absolute Zuwächse reichen typischerweise von einigen Hundert **bis über 1.000 € pro Monat**.
- Gesellenvergütungen liegen in den technischen Gewerken um Ø ≈ 3.000 €, im Lebensmittelbereich häufig deutlich darunter (≈ 2.300–2.800 €).
- 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 6.100 €) deuten auf Leitungs-/Spezialfunktionen hin.

Executive Summary: Vergütungshöhe im sächsischen 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 **sachsen-spezifische Daten** 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: Sächsische Ausbildungsentgelte werden mit höheren bundesweiten Mittelwerten verglichen und **erscheinen relativ niedriger**, insbesondere im Vergleich zu Ausbildungsvergütungen außerhalb des Handwerks. Würden ausschließlich sachsenspezifische Referenzdaten verwendet, wären die Abstände voraussichtlich geringer und die Ausbildungsvergütung im Handwerk im regionalen Kontext positiver zu bewerten.

Kernaussage:
Das Handwerk in Sachsen 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

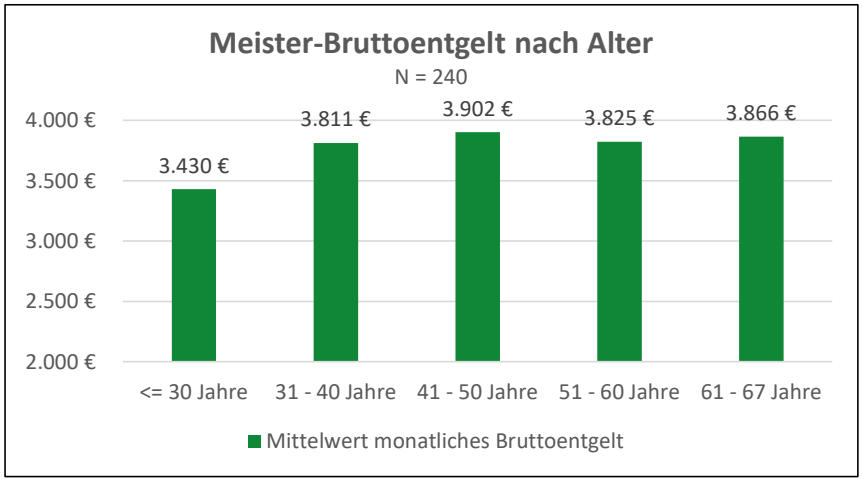
1. Zielsetzung und Hintergrund der Befragung
2. Methodik und deskriptive Statistik
3. Vergütungshöhe im sächsischen Handwerk
4. **Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung**
   - **4.1 Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse**
   - 4.2 Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten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

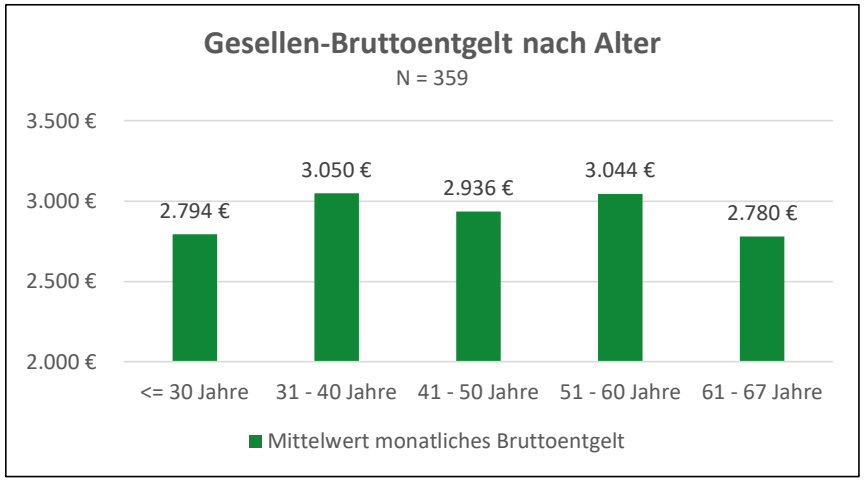
DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Meistertitel als Motor der Entgeltentwicklung



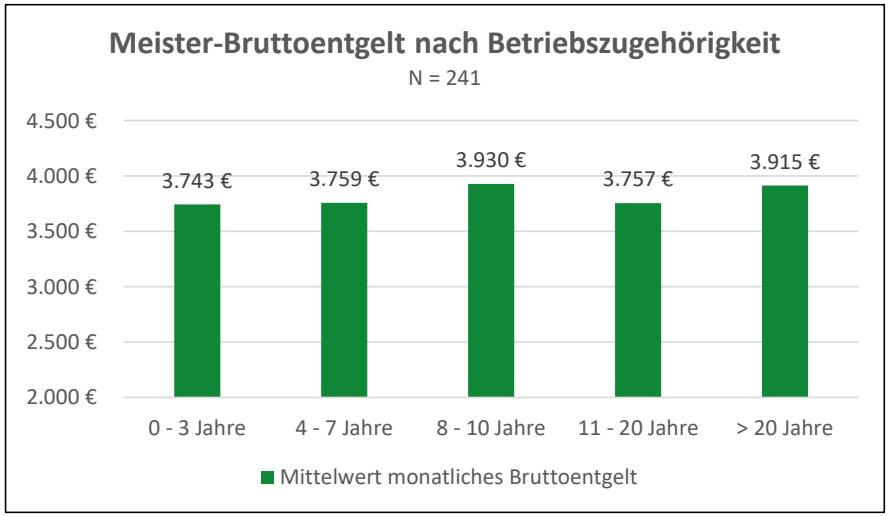


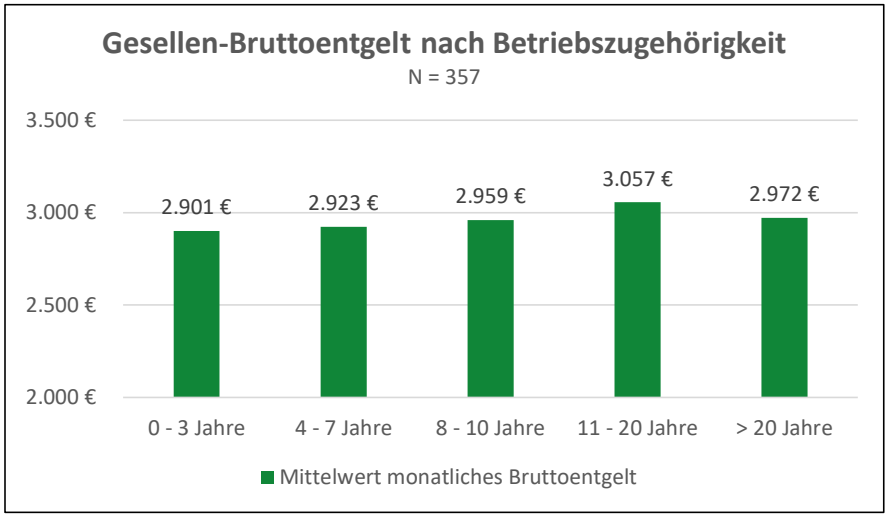
Eckpunkte im Überblick:

- **Größter Entlohnungssprung** bei Gesellen und Meistern in der **Kategorie „31-40 Jahre“** sichtbar → Diese erste Phase der Berufserfahrung nach der (Meister-) 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 durchgehend zwischen rund 600–1.000 € pro Monat.
- **Kein kontinuierliches Wachstum**: Bei Gesellen und Meistern steigt die Entlohnung nicht konstant an. Bei Gesellen erweckt die Analyse den Anschein eines umgekehrt U-förmigen Verlaufs. D.h. die Entlohnung steigt nicht durchweg, sondern nimmt im Alter wegen unterschiedlicher Gründe ab. Über die Regressionsanalyse in Kapitel 4.2 wird mittels Signifikanztestung nochmals explizit darauf geachtet, ob sich dieses Bild bestätigen lässt.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Flache Lohnentwicklung bei zunehmender Betriebszugehörigkeit



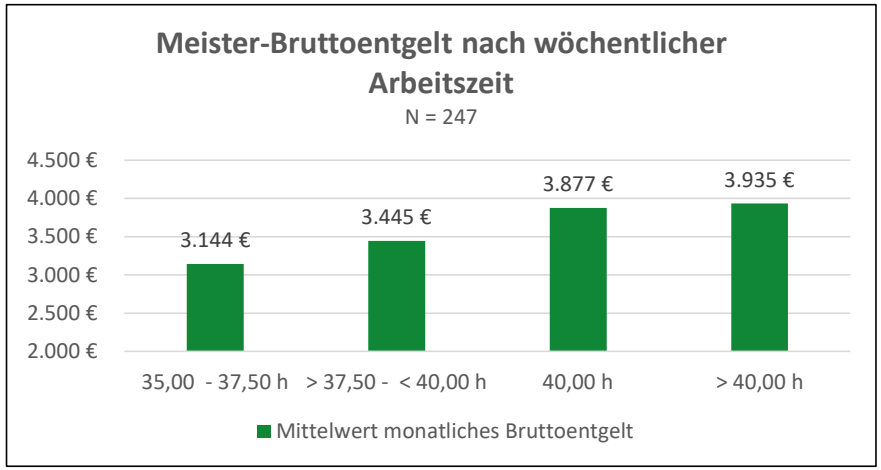


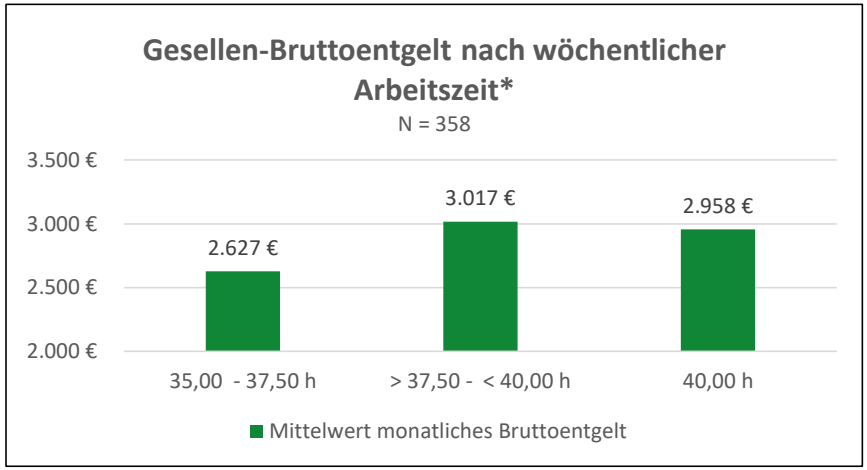
Eckpunkte im Überblick:

- 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.
- Einstiegslöhne für **Meister** sind ungewöhnlich „hoch“, das **Lohnwachstum gering**. Das spricht für einen marktgetriebenen **Einstiegslohneffekt**: **Neue Meister** werden womöglich gut bezahlt, um sie zu gewinnen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Mehr Arbeit – höhere Vergütung!





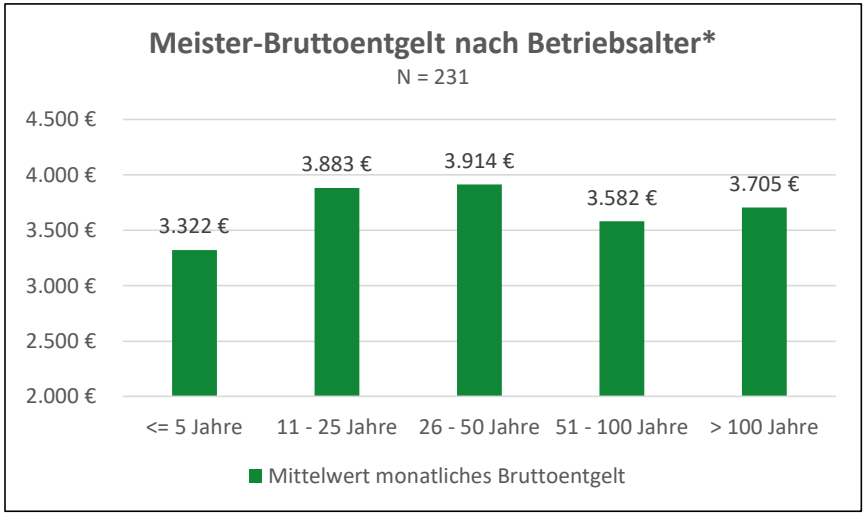
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

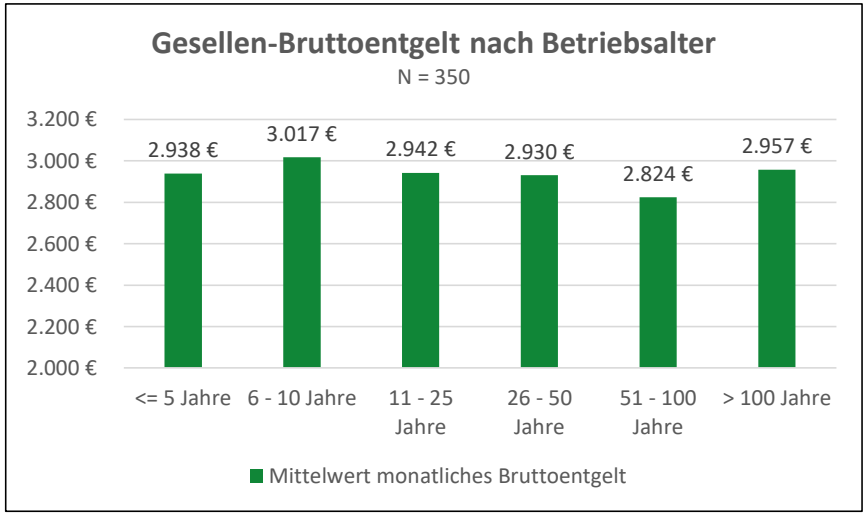
Eckpunkte im Überblick:

- **Mehr Arbeitsstunden** führen zu einem **höheren monatlichen Bruttoentgelt**, sowohl für Gesellen (vernachlässigbar kleiner Rückgang bei 40,0 h) als auch für Meister. Die **Bereitschaft zu Mehrarbeit** ist demnach ein **entscheidender Hebel** zur Maximierung des Einkommens in Sachsen.
- Bei den **Gesellen** ist der **Entlohnungssprung zur Kategorie „> 37,5 - < 40,0 h“ am größten** (≈ + 400 €).
- Bei den **Meistern** weisen alle Kategorien bis zu einer Arbeitszeit von 40h deutliche Entlohnungssprünge auf, darüber nur noch marginal. Das spricht für eine Entlohnung, die eher Funktionalität statt Stunden vergütet: Meister werden vor allem für Leitung, Verantwortung, Organisation etc. vergütet und ab 40,0 h weniger für reine Arbeitszeit.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Ältere Betriebe zahlen nicht zwingend mehr





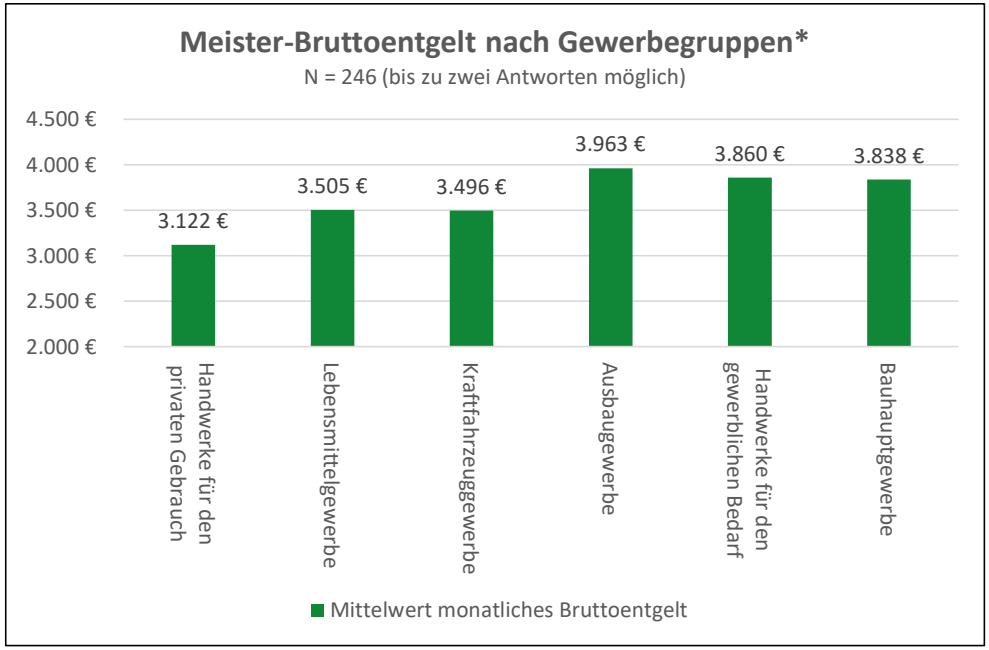
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

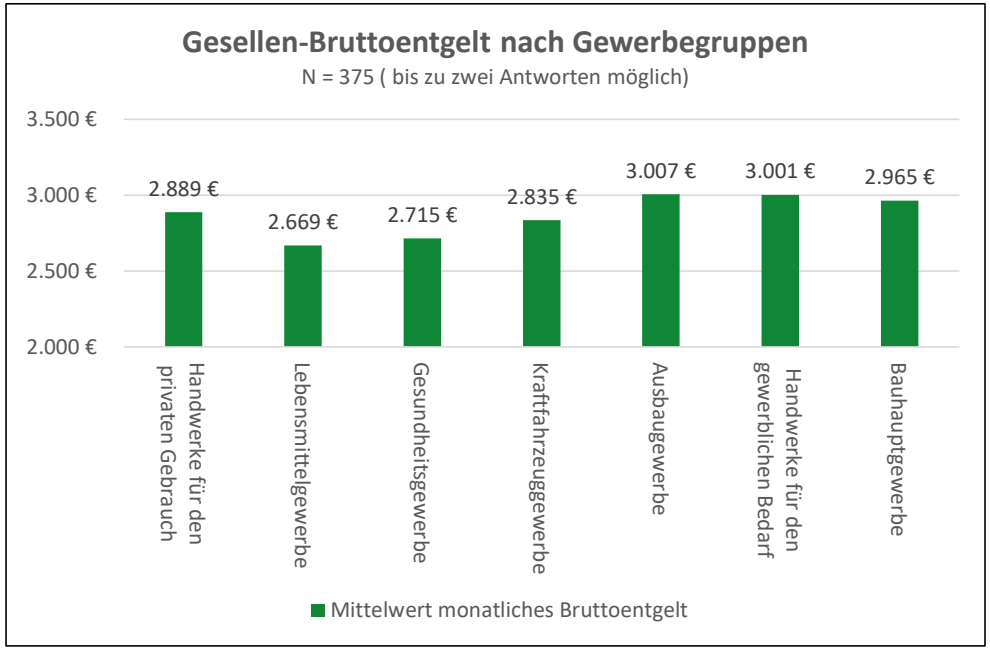
Eckpunkte im Überblick:

- Erwartung steigender Löhne bei anwachsender Betriebsreife nicht bestätigt.
- Bei **Meistern** zeigen sich **Höchstlöhne in mittelalten Betrieben** (11-25 bzw. 26-50 Jahre), niedrige Löhne in sehr jungen und wieder fallende in sehr alten Betrieben.
- Bei **Gesellen** zeigt sich eine fast **horizontale Lohnlinie** – Betriebsalter spielt vermutlich kaum eine Rolle.

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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

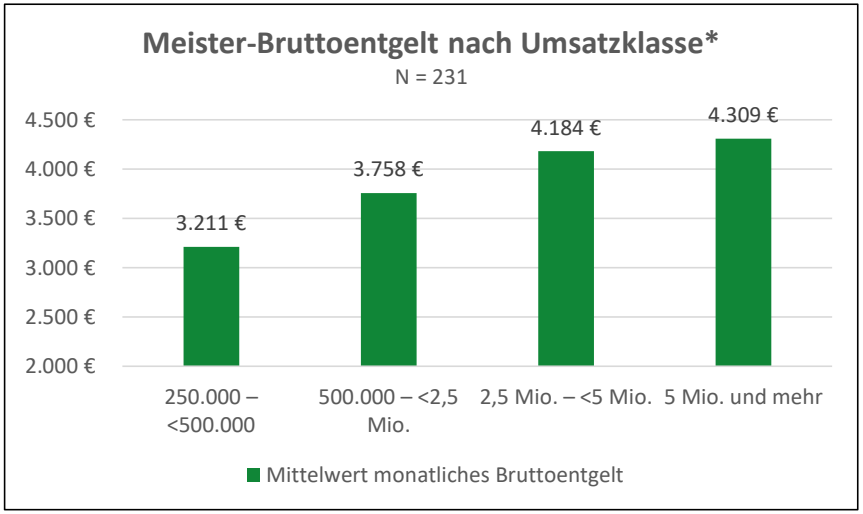
Ausbau- und Bauhauptgewerbe sowie Handwerke für den gewerblichen Bedarf Spitzenreiter bei der Entlohnung (2/2)

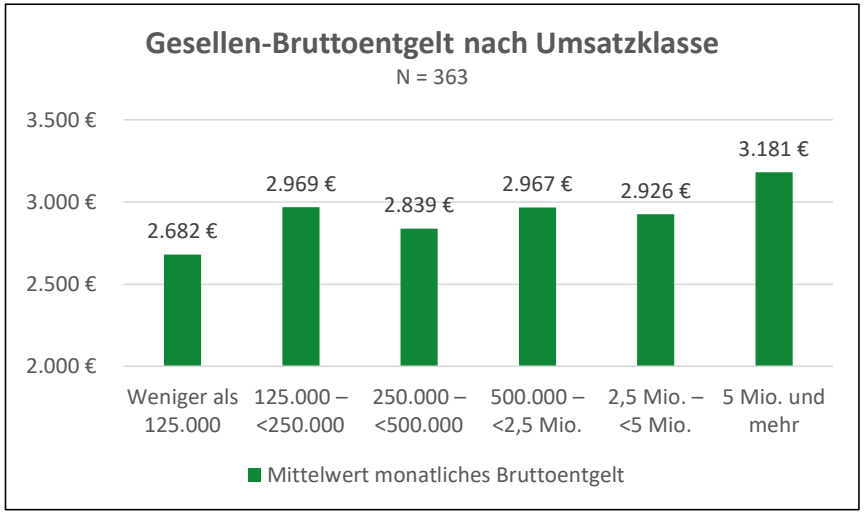
Eckpunkte im Überblick:

- **Klare Rangfolge der Gewerbegruppen**: In beiden Qualifikationsstufen führt das **Ausbaugewerbe** das Gehaltsranking an (Gesellen: 3.007 €, Meister: 3.963 €), gefolgt von den Handwerken für den gewerblichen Bedarf und dem Bauhauptgewerbe. Somit zeigen v.a. **technische Gewerke hohe Meisterprämien**. Am unteren Ende der Skala finden sich die Handwerke für den privaten Bedarf, das Gesundheits-, Lebensmittel- und Kfz-Gewerbe.
- **Meisterlöhne variieren stark** – Gesellenlöhne kaum. Die Wertschöpfung des Meisters hängt stark vom Gewerbe ab, die des Gesellen nur wenig.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Geld folgt dem Umsatz: Entlohnungsvorteile in umsatzstarken Betrieben





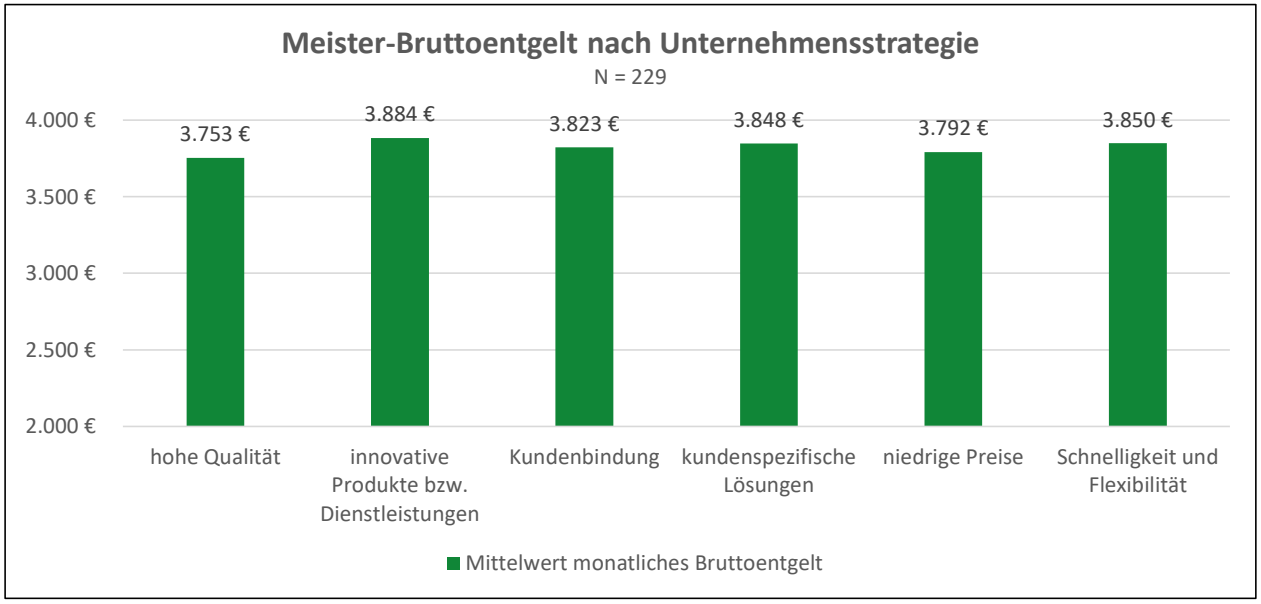
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

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 1.100 € pro Monat betragen.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe mit wertorientierten Strategien vergüten Meister besser

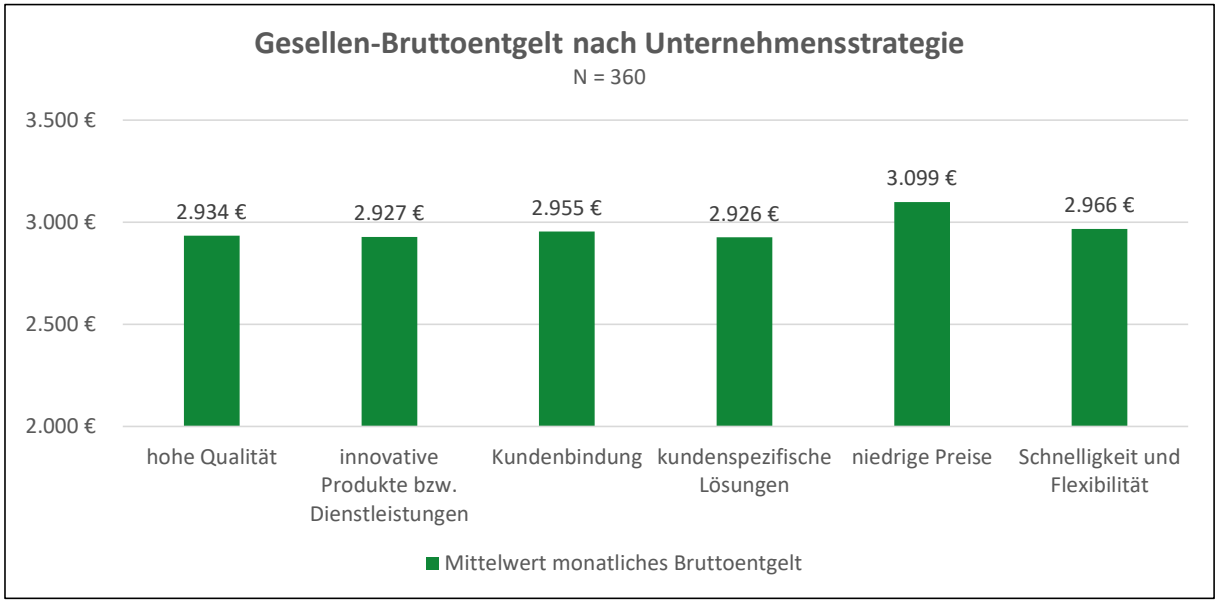


Eckpunkte im Überblick:

- Bei **Meistern** zeigen sich insgesamt **nur geringe Vergütungsunterschiede** zwischen den verschiedenen Unternehmensstrategien.
- Betrachtet man jedoch die Details, so erhalten Meister in Betrieben mit einem Fokus auf **Innovation, kundenspezifische Lösungen** sowie **Schnelligkeit** und **Flexibilität** die höchsten Gehälter.
- Die Vermutung, dass Unternehmen mit der Strategie der niedrigen Preise auch deutlich niedriger entlohnen, bestätigt sich bei Meistervergütungen nicht.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe mit der Strategie der niedrigen Preise vergüten Gesellen besser

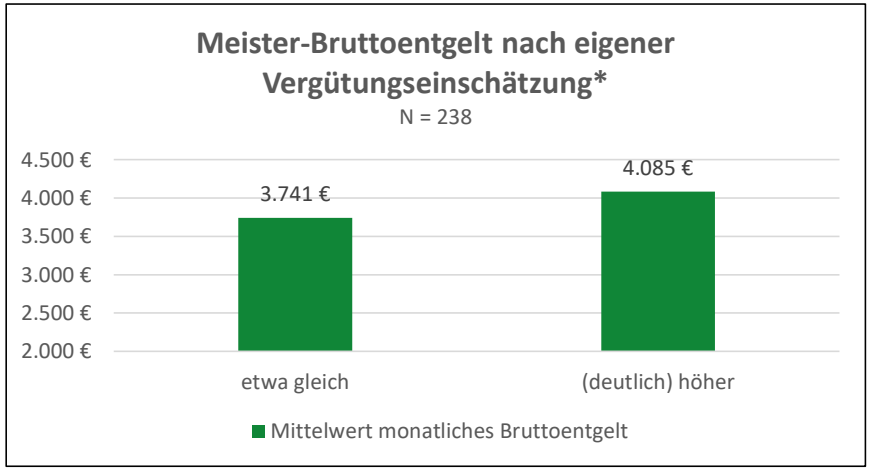


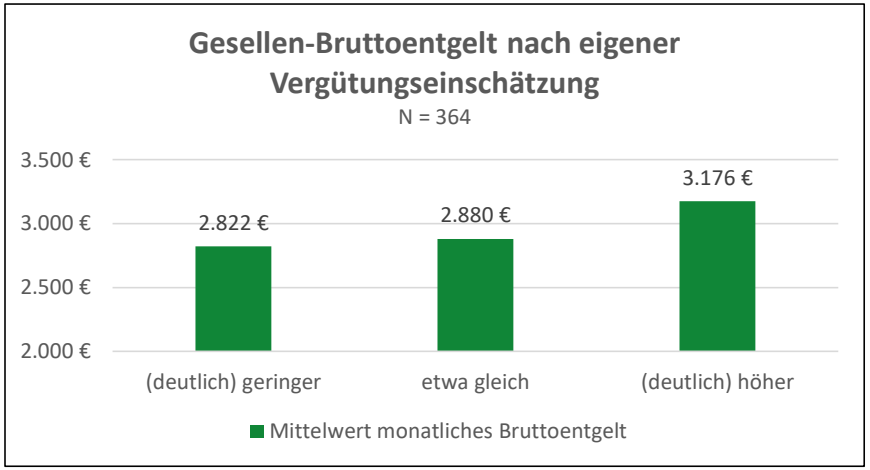
Eckpunkte im Überblick:

- Bei **Gesellen** gibt es **keine wesentlichen Vergütungsunterschiede**.
- Der einzige signifikante Ausreißer: **Niedrigpreisstrategie zahlt am besten**. Das widerspricht reiner Preisdruck-Logik, lässt sich aber durch Mengeneffekte erklären: Womöglich handelt es sich um hochstandardisierte, volumenorientierte Betriebe, die durch höhere Auslastung und effizientere Arbeitsorganisation geringere Stückkosten aufweisen. Dadurch entsteht Spielraum für etwas höhere Löhne, trotz niedrigerer Preise.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Betriebe kennen ihr Vergütungsniveau im Marktvergleich





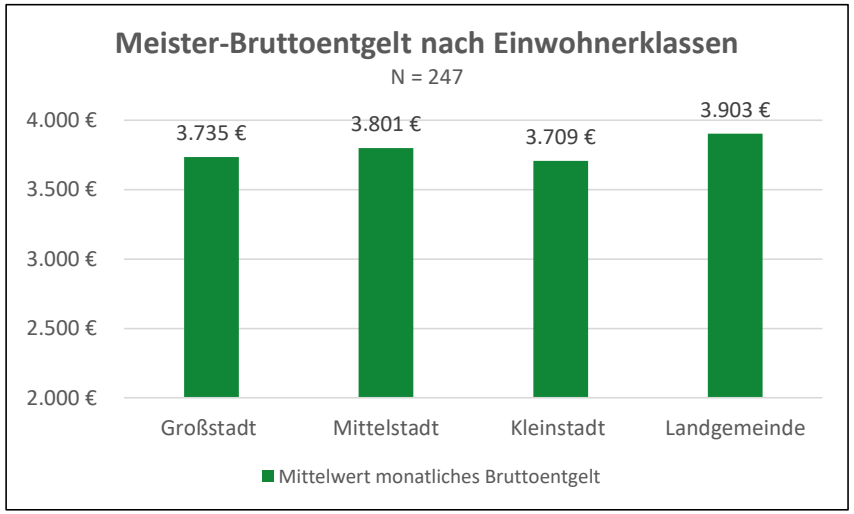
* Kategorien mit N < 10 werden aus Gründen der statistischen Robustheit nicht ausgewiesen.

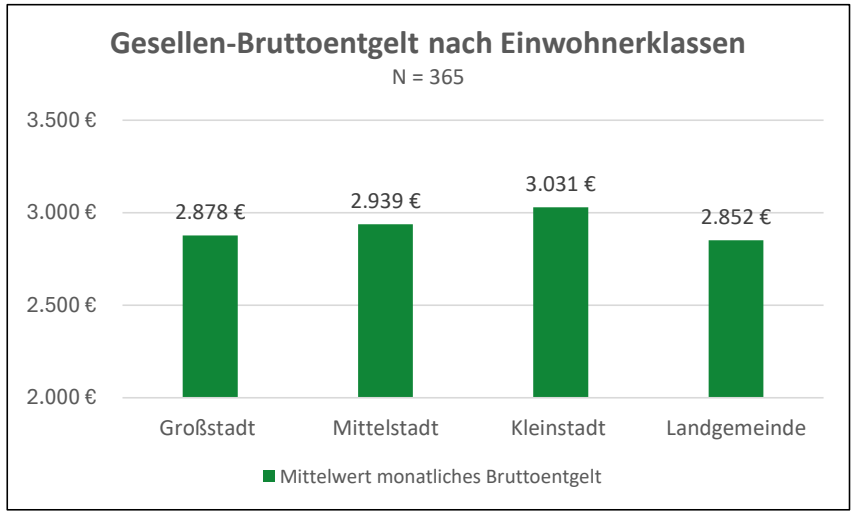
Eckpunkte im Überblick:

- 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 4.085 Euro** und ihren **Gesellen 3.176 Euro** brutto monatlich.

Analyse von Vergütungsunterschieden: Deskriptive Erkenntnisse

Kaum regionale Vergütungsunterschiede





Eckpunkte im Überblick:

- Sowohl bei Meistern als auch bei Gesellen zeigt sich: Die **geografische Lage des Betriebs** – ob in der Groß-, Mittel- oder Kleinstadt ansässig – hat lediglich einen **geringen Einfluss auf die Höhe der Entlohnung** im sächsischen Handwerk. Bei **Meistern** deutet sich ein leichtes Anwachsen der Vergütung von der Großstadt hin zu Landgemeinde an (**maximale Entlohnungsdifferenz: 194 €**), bei **Gesellen** ebenso mit (**maximale Entlohnungsdifferenz: 179 €**).

Inhaltsverzeichnis

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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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**
Unternehmenscharakteristika		
Gewerbegruppe (Ref.: Ausbaugewerbe)		
Bauhauptgewerbe	-129.17	-55.42
	(122.69)	(61.62)
Gesundheitsgewerbe	-104.05	-188.15
	(168.53)	(101.99)
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	-67.94	-16.96
	(184.31)	(82.43)
Handwerke für den privaten Bedarf	-282.51	41.52
	(236.62)	(143.10)
Kraftfahrzeuggewerbe	-367.92***	-162.26***
	(119.66)	(57.82)
Lebensmittelgewerbe	-265.48	-385.18***
	(239.31)	(81.69)
Umsatzklasse (Euro) (Ref.: Weniger als 125.000*)*		
125.000 – <250.000	312.14	236.27
	(385.94)	(160.60)
250.000 – <500.000	287.61	90.82
	(306.01)	(117.03)
500.000 – <2,5 Mio.	876.99***	253.15**
	(304.60)	(115.30)
2,5 Mio. – <5 Mio.	1,234.89***	133.00
	(320.43)	(129.90)
5 Mio. und mehr	1,513.64***	402.58**
	(334.83)	(177.47)
Anzahl Mitarbeiter	-2.18	2.02
	(1.85)	(1.68)
Größenklasse Betriebssitz (Ref.: Großstadt mit > 100.000 Einwohnern)		
Mittelstadt (20.000–99.999 Einwohner)	145.86	67.187
	(150.23)	(76.713)
Kleinstadt (5.000–19.999 Einwohner)	26.20	144.777**
	(133.82)	(69.776)
Landgemeinde (<5.000 Einwohner)	139.18	-23.475
	(142.16)	(71.805)
Unternehmensalter (in Jahren)	-2.79*	-0.555
	(1.47)	(0.74)
Handwerkskammerbezirk (Ref.: Handwerkskammer Chemnitz)		
Handwerkskammer Dresden	56.61	-43.00
	(101.88)	(54.89)
Handwerkskammer Leipzig	155.34	15.86
	(120.17)	(62.10)
Inhabercharakteristika		
männlich (Ref.: weiblich)	4.07	93.55
	(112.91)	(58.24)
Alter (in Jahren)	4.05	0.41
	(4.46)	(2.27)
Mitarbeitercharakteristika		
Wochenarbeitsstunden	60.42***	51.72***
	(22.23)	(16.95)
Alter (in Jahren)	48.27	35.63***
	(28.45)	(10.40)
Alter^2 (in Jahren)	-0.45	-0.39***
	(0.32)	(0.13)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	6.35	3.45
	(5.77)	(3.38)
Konstante	-818.16	-139.12
	(1,110.70)	(673.00)
Anzahl der Beobachtungen	228	335
R^2	0.39	0.23

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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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 anderseits erfüllt. Dies hat keine Auswirkung auf die Signifikanztestung, d.h. die signifikanten Variablen des Modells (vgl. S. 55) 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. -367 €, Gesellen: ca. -162 €) sowie das Lebensmittelgewerbe (Gesellen: ca. -385 €) weisen ein niedrigeres Bruttomonatsentgelt als die anderen Gewerbegruppen auf.
- **Umsatzklasse**: Je höher der Umsatz des Betriebs, desto höher das Gehalt. Dieser Effekt ist sowohl bei Meistern als auch bei Gesellen ab einer Umsatzklasse von 500.000 €+ deutlich und statistisch hoch signifikant. Dabei profitieren Meister überproportional: In Betrieben mit über 5 Mio. € Umsatz verdienen sie ca. 1.513 € mehr als in der Referenzgruppe, Gesellen hingegen „nur“ ca. 402 € mehr.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Meister- und Gesellenentlohnung

- **Standortgröße:** Während Meister unabhängig vom Standort des Betriebs – egal ob Groß-, Mittel-, Kleinstadt oder Landgemeinde – gleich entlohnt werden, weisen **Gesellen in Kleinstädten ein höheres Verdienstniveau (ca. + 144 €)** auf.
- **Wochenarbeitsstunden**: Mehr Arbeit bedeutet mehr Geld. Jede zusätzliche Wochenstunde erhöht das Bruttomonatsentgelt eines Meisters um ca. 60 € und das eines Gesellen um ca. 51 €.
- **Alter (Berufserfahrung) & Alter²**: Das Gehalt steigt bei Meistern nicht mit dem Alter an. Bei Gesellen zeigt sich jedoch ein signifikant positiver Zusammenhang mit dem Alter in Höhe von ca. 35 Euro je zusätzlichem Lebensjahr, aber der Zuwachs wird mit der Zeit geringer (Alter²: ca. -0,39 €). Das ist ein **typischer – allerdings hier sehr schwach ausgeprägter – Lebenszykluseffekt**, bedingt durch wachsende Berufserfahrung, zunehmende Verantwortung und absolvierte Weiterbildungen. Ab einem bestimmten Punkt lässt sich jedoch ein Rückgang beobachten, der auf sinkende psychische und körperliche Belastbarkeit oder geringere Veränderungsbereitschaft zurückgeführt werden könnte.
- **Mitarbeiteranzahl des Betriebs, Unternehmensalter, Handwerkskammerbezirk, Inhabercharakteristika (Geschlecht sowie 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 sächsischen Handwerk

	Abhängige Variable **Bruttostundenlohn** *(Bruttomonatsentgelt eines Mitarbeiters / (Wochenarbeitsstunden * 4,33)*
Unabhängige Variablen:	
Unternehmenscharakteristika	
Gewerbegruppe (Ref.: Ausbaugewerbe)	
Bauhauptgewerbe	-0.35 (0.30)
Gesundheitsgewerbe	-1.46*** (0.45)
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	-0.19 (0.35)
Handwerke für den privaten Bedarf	-0.42 (0.63)
Kraftfahrzeuggewerbe	-1.17*** (0.30)
Lebensmittelgewerbe	-2.00*** (0.53)
Umsatzklasse (Euro) (Ref.: Weniger als 125.000*)*	
125.000 – <250.000	1.58 (0.90)
250.000 – <500.000	0.17 (0.73)
500.000 – <2,5 Mio.	2.10*** (0.72)
2,5 Mio. – <5 Mio.	2.40*** (0.78)
5 Mio. und mehr	3.50*** (0.87)
Anzahl Mitarbeiter	0.00 (0.01)
Größenklasse Betriebssitz (Ref.: Großstadt mit > 100.000 Einwohnern)	
Mittelstadt (20.000–99.999 Einwohner)	0.00 (0.33)
Kleinstadt (5.000–19.999 Einwohner)	0.02 (0.33)
Landgemeinde (<5.000 Einwohner)	-0.32 (0.33)
Unternehmensalter (in Jahren)	-0.01** (0.01)
Handwerkskammerbezirk (Ref.: Handwerkskammer Chemnitz)	
Handwerkskammer Dresden	-0.11 (0.25)
Handwerkskammer Leipzig	0.47 (0.28)
Inhabercharakteristika	
männlich (Ref.: weiblich)	-0.01 (0.30)
Alter (in Jahren)	0.01 (0.01)
Mitarbeitercharakteristika	
Mitarbeitergruppe (Ref.: Meister)	
Geselle	-4.17*** (0.30)
Kfm. Mitarbeiter	-4.48*** (0.34)
Helfer	-6.65*** (0.40)
Alter (in Jahren)	0.16*** (0.06)
Alter² (in Jahren)	-0.01** (0.01)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	0.02 (0.02)
Konstante	16.29*** (1.49)
Anzahl der Beobachtungen	907
R^2	0.41

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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Regressionsanalyse: Ermittlung der Determinanten der Vergütungshöhe

Determinanten der Entlohnung im sächsischen Handwerk

Vorbemerkung:

- Während die Regressionsmodelle zur Meister- und Gesellenentlohnung (vgl. S. 55) 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. 58 einen **breiteren Ansatz**. Hier geht es nicht nur um Meister oder Gesellen, sondern ganz grundsätzlich darum, **welche Vergütungsunterschiede zwischen allen Mitarbeitendengruppen** 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 beträgt rund 4,00 € brutto pro Stunde, zwischen Meistern und kaufmännischen Mitarbeitern ca. 4,50 €.
- **Wertschöpfungskapazität entscheidend: Betriebe mit höheren Umsätzen zahlen höhere Stundenlöhne**: Ab einer Umsatzklasse von 500.000 €+ sind die Bruttostundenlöhne ca. 2,10 €, ab einem Umsatzvolumen von 5 Mio. € sogar ca. 3,50 € höher.
- **Der drittgrößte Lohntreiber ist die Gewerbegruppe.** Hier liegen das Lebensmittel- sowie Gesundheitsgewerbe und die Handwerke für den privaten Bedarf hinter den Bruttostundenvergütungen der anderen Gewerbegruppen zurück.
- Die Effekte der übrigen Variablen sind statistisch schwach ausgeprägt und für die Lohnhöhe von deutlich geringerer Bedeutung.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Executive Summary: Struktur und Einflussfaktoren der Vergütung

- Im Rahmen dieses Kapitels wurden die **Vergütungsniveaus von Meistern und Gesellen im sächsischen Handwerk** umfassend analysiert und gegenübergestellt. Ausgangspunkt bildete eine **deskriptive Auswertung**, die durch eine OLS-Regression zur Identifikation zentraler **Vergütungsdeterminanten** 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 600 – 1.100 € monatlich gegenüber Gesellen (vgl. S. 43). Den größten Einkommenszuwachs erleben Gesellen und Meister in der Altersklasse von 31–40 Jahre.
  → ***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 Arbeitszeiten über 40 Stunden signifikant höhere Vergütungen erzielen. Für **Gesellen** ist dieser Effekt weniger stark ausgeprägt, was auf die Grenzen körperlich geprägter Tätigkeiten hindeutet.
  → ***Regression zeigt: Sowohl Meister (ca. + 60 € Bruttomonatsentgelt je zusätzlicher Wochenarbeitsstunde) als auch Gesellen (ca. + 51 €) profitieren deutlich von einer höheren Wochenarbeitszeit.***

- Bei **Meistern und Gesellen** deuten sich sowohl bei der **Gewerbegruppe** (Ausbaugewerbe mit höchster Entlohnung) 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 Meister 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 zahlt 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 Gesundheits-, Kfz- sowie Lebensmittelhandwerk 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 zahlt sich nicht aus:** Betriebszugehörigkeit bestätigt sich nicht als signifikanter Faktor der Entlohnung.
  - **Erfahrung hat einen Höhepunkt:** Das Gehalt steigt mit dem Alter (Erfahrung), aber nicht unbegrenzt. Der Effekt flacht über die Zeit ab.
  - **Standort und Mitarbeiterzahl sind nachrangig:** Im Vergleich zu Umsatz und Branche haben die geografische Lage und die Anzahl der Mitarbeitenden keinen signifikanten Einfluss.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Inhaltsverzeichnis

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

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Zusätzliche Entgeltbestandteile im sächsischen Handwerk

Viele zusätzliche monetäre Anreize stärken die Arbeitgeberattraktivität

Häufigkeit des Einsatzes weiterer Entgeltbestandteile im sächsischen Handwerk

N = 976, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	81 %
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	72 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	65 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	59 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	53 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	51 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	47 %
Jubiläumszuwendungen	43 %
Urlaubsgeld	42 %
Ausbezahlen von Überstunden	41 %
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	41 %
vermögenswirksame Leistungen	41 %
freiwilliger Zuschuss zu betrieblicher Altersversorgung	40 %
Zuschläge (z. B. bei Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.)	31 %
Firmenwagen zur privaten Nutzung	28 %

Beitrag zu / Übernahme von Weiterbildungsteilnahmen (z. B. Meisterausbildung, Betriebswirt)	27 %
mobile Endgeräte zur privaten Nutzung (z. B. Handy, Tablet)	26 %
Fahrradleasing (Jobrad)	21 %
Beitrag zu / Übernahme von Kinderbetreuungskosten	21 %
Erfolgsbeteiligung (basierend auf Gewinn- oder Erfolgskennzahlen)	13 %
Arbeitgeberdarlehen	13 %
Fahrtkostenzuschuss (über den Tankgutschein hinaus)	12 %
Beitrag zu / Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen / Gesundheitschecks / Fitnessstudio	11 %
Beitrag zu / Übernahme von Versicherungen (z. B. betriebliche Krankenversicherung)	11 %
13. Monatslohn (vertraglich vereinbart)	9 %
Bereitstellung von Betriebswohnungen / Mietzuschüssen	1 %
Kapitalbeteiligung (z. B. Mitarbeitende werden stille Teilhaber)	1 %

Zentrale Erkenntnisse

- Handwerksbetriebe setzen am häufigsten zusätzliche monetäre Anreize in Form von **kostenloser Arbeitskleidung** (81 %), **Betriebsveranstaltungen** (79 %), und kostenloser **Verpflegung** (72 %) ein.
- Sehr häufig kommen zudem kostenlose Parkplätze, steuerfreie Sachzuwendungen sowie Mitarbeiterrabatte zum Einsatz.
- Benefits wie Kapitalbeteiligungen, Bereitstellung von Betriebswohnungen oder Mietzuschüssen kommen in den erhobenen Daten so gut wie nicht vor.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

Zusätzliche Entgeltbestandteile im sächsischen Handwerk

Seltener Zusatzleistungen in Betrieben mit niedrigerer Grundvergütung

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit niedrigerem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 52, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	62 %
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	62 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	60 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	58 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgut-schein)	44 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	44 %
Betriebsausstattung zur privaten Nutzung (z. B. Werkstatt, Werkzeuge, Maschinen)	37 %
Jubiläumszuwendungen	31 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	25 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	25 %

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit vergleichbarem Entlohnungsniveau (Selbsteinschätzung) N = 767, Angaben in %

kostenlose Arbeitskleidung	81 %
Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	79 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	71 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	65 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgutschein)	57 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	53 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	51 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	47 %
Urlaubsgeld	43 %
Jubiläumszuwendungen	43 %

TOP-10 Entgeltbestandteile von Betrieben mit höherem Entlohnungsniveau (Selbst-einschätzung) N = 153, Angaben in %

Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier)	87 %
kostenlose Arbeitskleidung	86 %
kostenlose Getränke / Kaffee / Snacks / Obstkorb	81 %
steuerfreie Sachzuwendungen (z. B. Tankgut-schein)	71 %
kostenlose Parkplätze am Firmengelände	65 %
Weihnachtsgeld (freiwillige Sonderzahlung)	59 %
Mitarbeiterrabatte auf eigene Produkte und Dienstleistungen	58 %
freiwillige Inflationsausgleichsprämie	54 %
Jubiläumszuwendungen	52 %
Urlaubsgeld	46 %

Eckpunkte im Überblick:

- **Alle drei Betriebsgruppen zeigen eine nahezu identische TOP-10-Liste** der zusätzlichen Entgeltbestandteile – lediglich die Reihenfolge variiert leicht.
- 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, gemessen am Ranking der Zusatzleistungen, stark auf **direkt spürbare finanzielle Vorteile**: Verpflegung vor Ort wird bereitgestellt, Arbeitskleidung wird gestellt und Betriebsveranstaltungen angeboten. Aspekte wie „Betriebsausstattung zur privaten Nutzung“ sind im Top-10-Ranking zudem nur in dieser Gruppe vorhanden.

Inhaltsverzeichnis

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

Schlussbetrachtung – Zentrale Befunde der Vergütungserhebung

- Das Handwerk in Sachsen zahlt **heterogen, aber nicht per se schlecht**:
  In zentralen Engpassberufen (z. B. Elektro, SHK) erreichen Gesellen und – je nach Gewerk – auch Meister **wettbewerbsfähige, teils deutlich übertarifliche** Löhne.

- Die **wichtigsten Lohntreiber** sind:
  - Formale Qualifikation (insb. Meistertitel),
  - Umsatzklasse des Betriebs,
  - Gewerbezweig / 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 warten im Schnitt etwa sieben Monate auf passende Auszubildende – bei Gesellen (neun Monate) und Meistern (elf 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 2.800–3.000 Euro brutto monatlich liegt das Handwerk in Sachsen bei Gesellenlöhnen auf einem guten Niveau – Spitzenreiter erhalten sogar bis zu 4.200–4.440 Euro.

Blick nach innen: Fortbildung zum Meister zahlt sich aus

- Der Schritt vom Gesellen zum Meister bringt im sächsischen Handwerk spürbare Einkommenszuwächse. Je nach Gewerk liegen die Meisterlöhne im Schnitt rund 20 bis 40 Prozent über den Gesellenvergütungen – das entspricht einer monatlichen Bruttodifferenz von ungefähr 500 bis 1.100 Euro brutto.

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 finanziell deutlich zulegen: Die durchschnittlichen Meistergehälter liegen – je nach Gewerk – im Bereich von rund 3.500 bis 4.400 Euro brutto im Monat, die Spitzenwerte reichen bis etwa 6.100 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 Gewerbegruppe und die Wirtschaftskraft (Umsatzvolumen) des Betriebs.

Leistung von Gesellen und Meistern wird immer honoriert

- Im Handwerk gilt: Wer mehr kann und leistet, 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 sächsischen Handwerk liegen teils deutliche Unterschiede: Während einige Gewerke bereits in der Ausbildung hohe Vergütungen zahlen und auch bei Gesellen und Meistern ein attraktives Niveau erreichen, finden sich andere Berufe mit dauerhaft deutlich niedrigeren Löhnen.
- Auch innerhalb eines Berufs zeigen sich häufig große Spreizungen der Ausbildungsvergütungen. Die in der Studie ausgewiesenen Differenzen zwischen Mindest- und Höchstwerten – etwa bei Elektrotechnikern oder Zimmerern – 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. 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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 Gewerbezweige. 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.

DHI

LUDWIG FRÖHLER INSTITUT

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 vergübgar 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.