

Gehaltsreport für Anlagenmechaniker SHK 2025

Ist Ihr Gehaltsangebot wettbewerbsfähig?

Erfahren Sie, was Betriebe im Jahr 2025
neuen Mitarbeitenden bieten müssen



Inklusive der PowerUs
**Mitarbeitervorteile-
Studie!**

Liebe Lesende,

vielen Dank, dass Sie sich für den diesjährigen PowerUs Gehaltsreport für Anlagenmechaniker SHK interessieren.

Unser neuester Bericht nutzt Gehaltsdaten von über 150.000 Nutzern aus ganz Deutschland. Er bietet Ihnen tiefe Einblicke in aktuelle Markttrends und Gehaltsstrukturen für Anlagenmechaniker SHK. Sie erhalten auch Infos zu regionalen Unterschieden und branchenspezifischen Entwicklungen. Diese Kenntnisse ermöglichen es Ihnen, fundierte Entscheidungen in Ihrer Personalplanung zu treffen. Mit diesen wertvollen Informationen können Sie Ihre Rekrutierungsstrategien verbessern und sicherstellen, dass Ihre Angebote konkurrenzfähig bleiben.

Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht nützlich finden und wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Optimierung Ihres Angebots.

PowerUs: Der führende Partner für Handwerksbetriebe



150.000+

Fachkräfte auf unserer Plattform



4.000+

neue Registrierungen pro Monat



1.000+

Kunden: Von Familienbetrieb
bis zum Weltkonzern



Jeden Tag

finden Fachkräfte mit unserer
Hilfe einen neuen Job

Inhalte

Der PowerUs Gehaltsreport für Anlagenmechaniker SHK 2025	4
Gehälter nach Berufserfahrung	6
Gehälter nach Bundesland	8
Gehälter nach Fachbereich	12
Meistertitel & Gehalt	17
Die wichtigsten Mitarbeitervorteile für Fachkräfte	24



Der PowerUs Gehaltsreport für Anlagenmechaniker SHK 2025

Es ist einfach, in der Handwerkenden-Rekrutierung so wie immer weiterzumachen, mit den gewohnten Methoden zu arbeiten und die üblichen Ergebnisse zu erzielen. Doch die letzten Jahre haben gezeigt, dass nichts so beständig ist wie der Wandel.

Die Erwartungen von Mitarbeitenden ändern sich. Die Art zu arbeiten ändert sich. Und auch wenn sich bei Ihnen vielleicht noch nichts ändert, können Sie sicher sein, dass es bei der Konkurrenz anders aussieht. Um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, ist ein Paket aus attraktivem Gehalt und Mitarbeitervorteilen maßgeblich.

Wir haben die Präferenzen von den über 150.000 ausgebildeten Handwerkenden auf der PowerUs Plattform ausgewertet und können daher zuverlässige Aussagen über die Wichtigkeit des Gehalts und einzelner Mitarbeitervorteile treffen. Die Resultate zeigen eins klar und deutlich: Gehalt ist und bleibt der wichtigste Faktor für junge Handwerkende. Was Sie je nach Erfahrung und Region zahlen sollten um wettbewerbsfähig zu sein, zeigen wir Ihnen in diesem Bericht.

Neben dem Gehalt sind starke Mitarbeitervorteile die wichtigste Komponente, um Ihren Betrieb für Bewerber attraktiv zu machen. Die richtigen Mitarbeitervorteile können den Ausschlag dafür geben, dass ein Mitarbeiter sich für Ihr Unternehmen entscheidet. Vor allem, wenn Ihr Unternehmen sich beim Gehalt am Durchschnitt orientiert, in einer sehr ländlichen Region befindet, oder sie einfach generell an Bewerbermangel leiden, sind Mitarbeitervorteile ein geeigneter Weg, um sich doch noch von konkurrierenden Betrieben abzusetzen.

In der zweiten Hälfte des Berichts finden Sie die interessantesten Mitarbeitervorteile, geordnet nach Berufserfahrung. Denn die Präferenzen ändern sich mit Alter und entsprechender Erfahrung

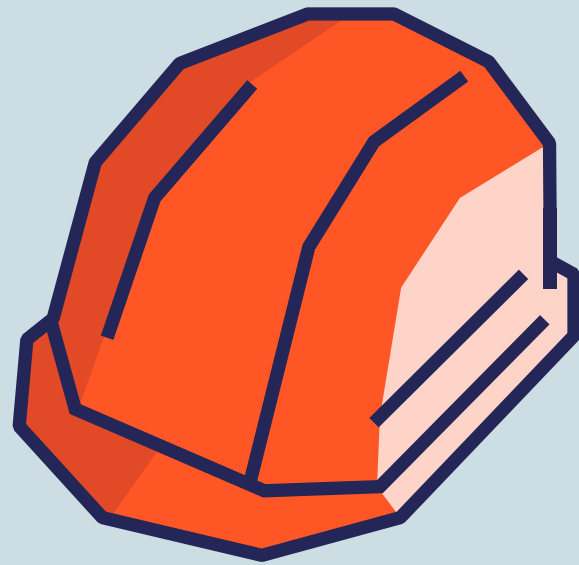
Um das Gehalt nach Altersgruppen auszuwerten, haben wir unsere Anlagenmechaniker SHK in fünf verschiedene Stufen der Berufserfahrung gruppiert, 0-2 Jahre, 2-5 Jahre, 5-10 Jahre, 10-20 Jahre, und 20+ Jahre Erfahrung. **Das Gehalt eines SHK Anlagenmechanikers steigert sich laut unserer Studie von Stufe zu Stufe um ca. 5-8%.** Die Zeit innerhalb der Kategorien wird mit jeder Altersstufe größer.

Die größten Gehaltssprünge für Anlagenmechaniker SHK finden in den ersten zehn Jahren Berufserfahrung statt, insbesondere zwischen den Kategorien 0-2 Jahre und 5-10 Jahre. **Im Durchschnitt verdient ein Anlagenmechaniker SHK in den ersten zwei Berufsjahren rund 3.523 € pro Monat.** In dieser Phase gewinnen Fachkräfte erheblich an Wissen und Produktivität, was sich in einer deutlichen Steigerung ihres Gehalts widerspiegelt. **Mit einer Berufserfahrung von 5-10 Jahren steigt der Durchschnittswert auf 3.993 €.** Nach 10 Jahren flacht die Gehaltsentwicklung ab und die Steigerungen werden moderater, da die Erfahrung zwar weiterhin honoriert wird, aber nicht mehr den gleichen Einfluss auf das Gehalt hat wie in den früheren Berufsjahren.

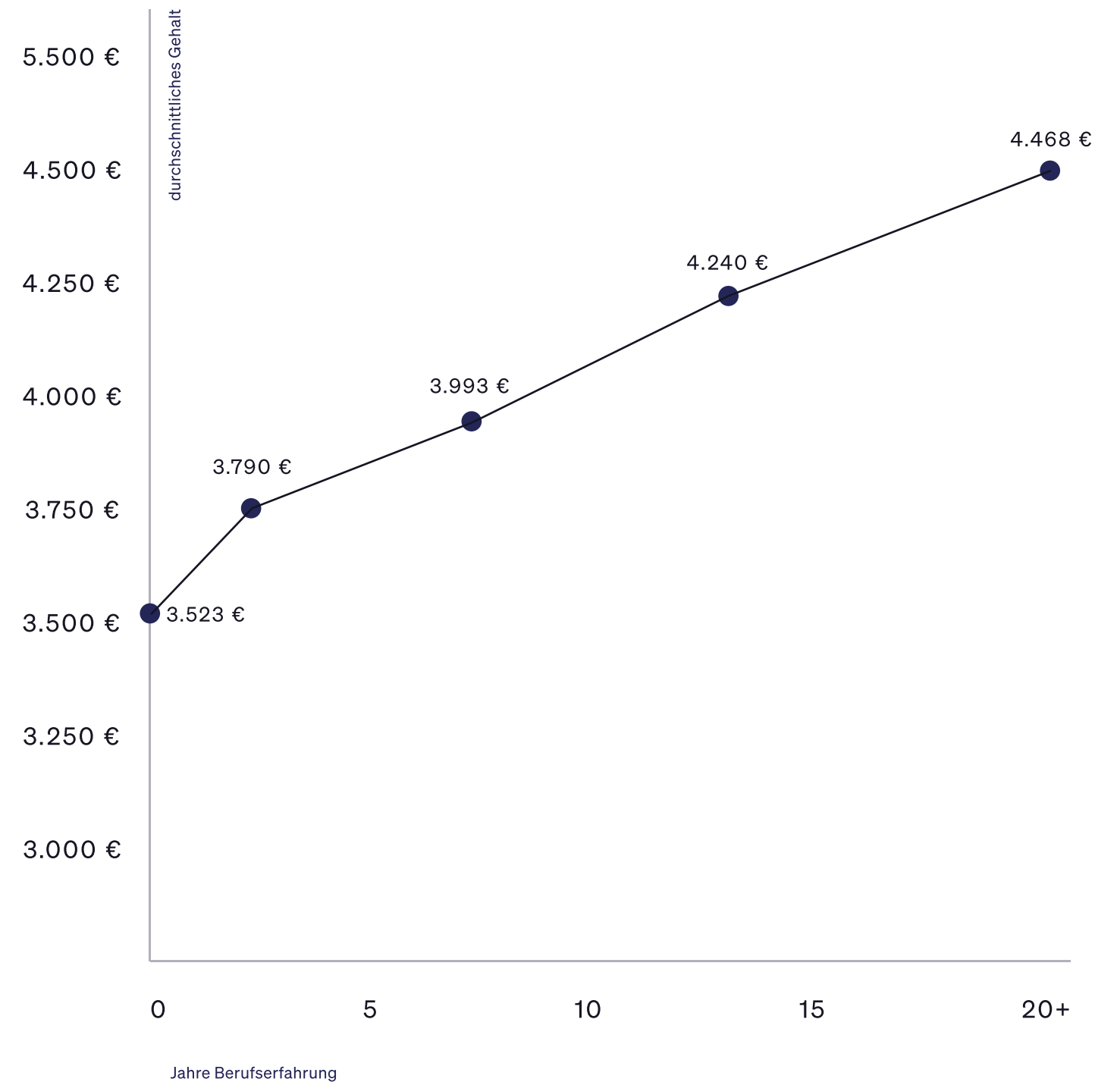
Wichtig zu erwähnen ist, dass diese Werte den Bundesdurchschnitt aufzeigen. Zwischen den Bundesländern gibt es Schwankungen. Eine genaue Aufschlüsselung der verschiedenen Bundesländer finden Sie auf den nächsten Seiten.



Gehälter nach Berufserfahrung



Deutschlandweit



Gehälter nach Bundesland

Jahre Berufserfahrung						
Region	Gehalt ø	0 - 2	2 - 5	5 - 10	10 - 20	20+
Ganz Deutschland	3.999	3.523	3.790	3.993	4.240	4.468
Baden-Württemberg	4.323	3.809	4.098	4.317	4.585	4.831
Bayern	4.194	3.695	3.975	4.188	4.448	4.687
Berlin	3.937	3.468	3.731	3.931	4.174	4.399
Brandenburg	3.529	3.110	3.345	3.524	3.743	3.944
Bremen	4.260	3.753	4.037	4.253	4.517	4.760
Hamburg	4.495	3.960	4.260	4.488	4.767	5.023
Hessen	4.186	3.688	3.967	4.180	4.439	4.678
Mecklenburg-Vorpommern	3.490	3.075	3.308	3.485	3.701	3.900

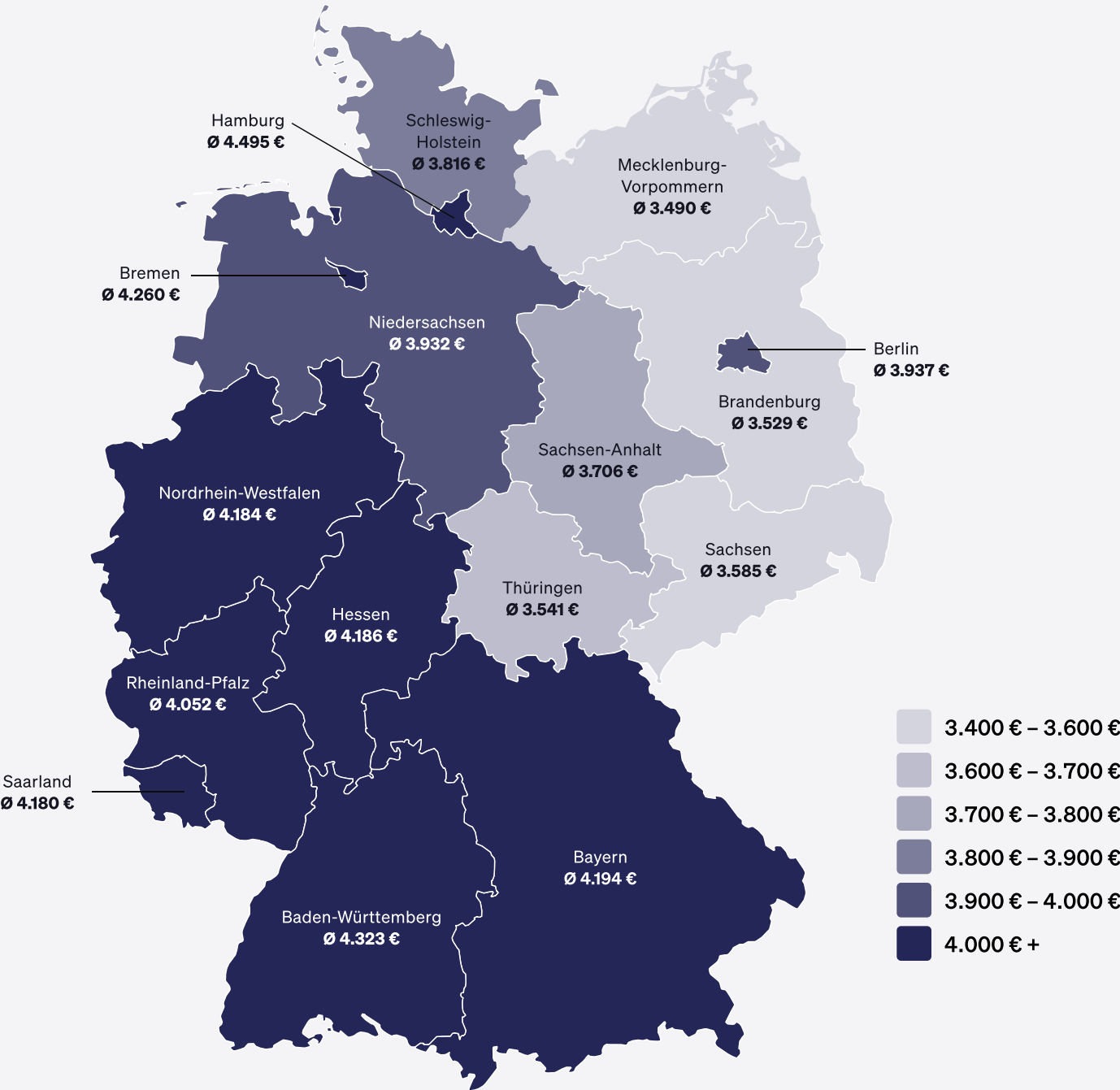
Alle Zahlen sind in €

Jahre Berufserfahrung						
Region	Gehalt ø	0 - 2	2 - 5	5 - 10	10 - 20	20+
Niedersachsen	3.932	3.464	3.726	3.926	4.169	4.393
Nordrhein-Westfalen	4.184	3.687	3.966	4.178	4.437	4.676
Rheinland-Pfalz	4.052	3.570	3.840	4.046	4.297	4.528
Saarland	4.180	3.683	3.961	4.174	4.432	4.671
Sachsen	3.585	3.159	3.398	3.580	3.802	4.007
Sachsen-Anhalt	3.706	3.265	3.512	3.701	3.930	4.141
Schleswig-Holstein	3.816	3.362	3.616	3.810	4.046	4.264
Thüringen	3.541	3.120	3.356	3.536	3.755	3.957

Alle Zahlen sind in €

Unterschiede je Region und Bundesland

Die Gehaltsunterschiede zwischen den Bundesländern geben Handwerksbetrieben wichtige Hinweise darauf, wie sie wettbewerbsfähige Angebote gestalten können. In Baden-Württemberg, einem der Spitzenreiter, liegt das Durchschnittsgehalt eines Anlagenmechanikers SHK bei bis zu 4.323 €, während in Thüringen 3.541 € erreicht werden. Diese Unterschiede bieten Betrieben die Möglichkeit, ihre Gehaltsstruktur gezielt anzupassen, um sich als attraktiver Arbeitgeber in ihrer Region zu positionieren.



Ein kompetitives Angebot

Diese Differenzen verdeutlichen, dass Betriebe in Regionen mit höheren Gehältern besonders kreativ sein müssen, um sich von der Konkurrenz abzuheben. Neben einem attraktiven Gehalt können zusätzliche Vorteile wie flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote oder die Möglichkeit, ein Dienstfahrzeug privat zu nutzen, entscheidend sein. Solche Zusatzleistungen schaffen nicht nur einen Mehrwert für Mitarbeiter, sondern signalisieren auch, dass der Betrieb die individuellen Bedürfnisse seiner Fachkräfte ernst nimmt.

In Regionen mit niedrigeren Durchschnittsgehältern kann ein leicht überdurchschnittliches Gehalt hingegen bereits ein starker Wettbewerbsvorteil sein. Wenn dieses Angebot zudem durch gut kommunizierte Entwicklungsperspektiven, eine gründliche Einarbeitung und verlässliche Arbeitsbedingungen ergänzt wird, steigert das die Attraktivität der Stelle erheblich. Eine solche Strategie erlaubt es Betrieben, sich gezielt auf die Erwartungen der Fachkräfte in ihrer Region einzustellen und langfristig erfolgreich zu rekrutieren. Beachten Sie auch, dass es sich hierbei um Durchschnittswerte handelt. Suchen Sie besonders schwer zu besetzende Stellen, die sehr spezifische Qualifikationsanforderungen haben, müssen Sie Ihr Gehaltsangebot dementsprechend anpassen. Da Gehalt am Ende für viele Fachkräfte die höchste Priorität hat, ist es auch für Sie der größte Hebel, um talentierte Mitarbeiter anzuziehen.

Laut einer Umfrage unserer Kunden generieren diese durchschnittlich 130.000 € zusätzlichen Umsatz pro Mitarbeiter im Jahr. Gute Mitarbeiter können diesen Wert noch weiter steigern – sparen Sie also nicht an der falschen Stelle!

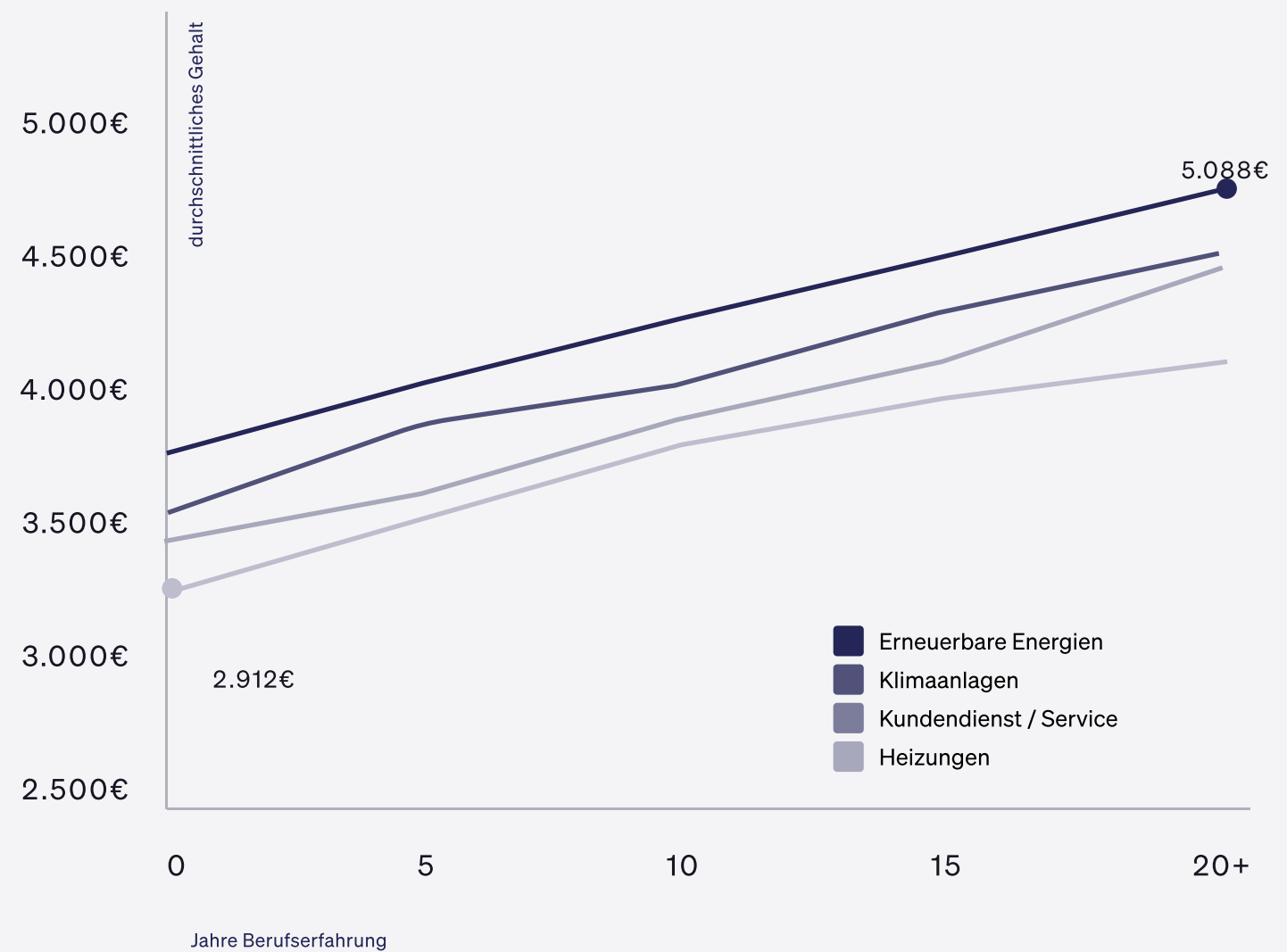
Gehälter nach Fachbereich

Jahre Berufserfahrung						
Aufgabengebiet	Gehalt ø	0 - 2	2 - 5	5 - 10	10 - 20	20+
Erneuerbare Energien	4.259	3.753	4.037	4.253	4.517	4.760
Heizungen	3.740	3.295	3.544	3.734	3.965	4.179
Industrie- anlagen	4.231	3.728	4.010	4.225	4.487	4.728
Klimaanlagen	4.027	3.548	3.817	4.022	4.271	4.500
Kundendienst / Service	3.888	3.426	3.685	3.883	4.123	4.345
Lüftungen	3.764	3.316	3.567	3.759	3.992	4.206
Neubau / Sanierung	4.043	3.562	3.832	4.037	4.287	4.518
Sanitäranlagen	3.749	3.303	3.553	3.743	3.975	4.189

Alle Zahlen sind in €

Gehaltsunterschiede nach Tätigkeitsbereich

Die Wahl des Aufgabenbereichs hat einen deutlichen Einfluss auf das Gehalt eines **Anlagenmechanikers SHK**. Die Gehaltsstruktur für Anlagenmechaniker SHK zeigt insgesamt **weniger extreme Schwankungen** als in anderen Gewerken. Während die Industrie und erneuerbare Energien **überdurchschnittliche Gehälter** bieten, bleibt der Rest des Feldes **stabil auf einem konkurrenzfähigen Niveau**.



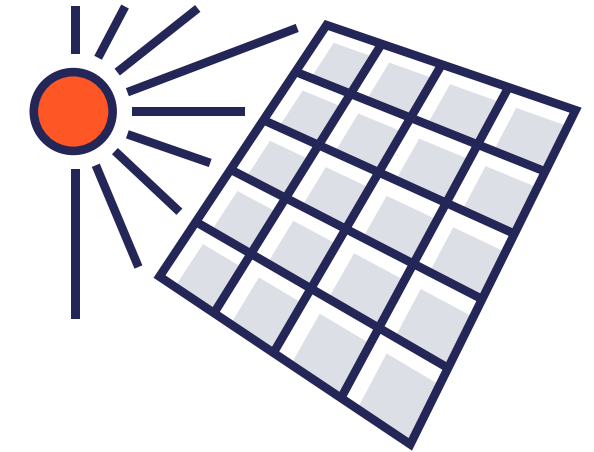
Industrieanlagen: Dank Spezialkenntnissen zu attraktiven Gehältern

Mit einem durchschnittlichen Monatsgehalt von **4.231 €** gehören Anlagenmechaniker SHK, die in der Industrie arbeiten, zu den **Top-verdienern** ihrer Branche. Der Grund dafür liegt vor allem in der **tariflichen Bezahlung** vieler Industriebetriebe. Große Unternehmen im Bereich **Produktion, Energieversorgung oder Prozess-industrie** haben oft festgelegte Tarifverträge, die **überdurchschnittliche Grundgehälter und Zusatzleistungen** wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld garantieren.

Ein weiterer entscheidender Faktor: **Die technische Komplexität industrieller Anlagen.** Hier werden Fachkräfte benötigt, die sich mit **hochmoderner Steuerungstechnik, komplexen Rohrleitungssystemen und industrieller Klimatechnik** auskennen. Solche Spezialkenntnisse führen dazu, dass gut ausgebildete Anlagenmechaniker SHK in der Industrie besonders gefragt sind – und entsprechend entlohnt werden.



Ohne Tarifbindung? Falls Ihr Betrieb nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist, können Sie durch **leistungsbezogene Prämien, Weiterbildungen oder attraktive Zusatzleistungen** Anreize schaffen, um mit tarifgebundenen Unternehmen zu konkurrieren.



Erneuerbare Energien: Der Spitzenreiter bei der Vergütung

Mit einem Durchschnittsgehalt von **4.259 €** liegen **Erneuerbare Energien** sogar noch leicht über dem Industriebereich. **Der Boom der Energiewende** sorgt für eine steigende Nachfrage nach Anlagenmechanikern SHK, die sich auf **Solarthermie, Wärmepumpen und nachhaltige Heizsysteme** spezialisieren.

Da viele Unternehmen in diesem Bereich **um Fachkräfte konkurrieren**, werden überdurchschnittliche Gehälter gezahlt, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Zudem spielt die **technische Weiterentwicklung** eine große Rolle: Anlagenmechaniker SHK, die sich regelmäßig weiterbilden und auf moderne Systeme wie **Hybridheizungen oder Wasserstofftechnologie** spezialisieren, können in diesem Bereich langfristig von attraktiven Gehältern profitieren.

Spezialisierung zahlt sich aus. Unternehmen, die gezielt auf neue, nachhaltige Technologien setzen und **ihren Mitarbeitern Fortbildungen in diesem Bereich ermöglichen**, positionieren sich als attraktive Arbeitgeber mit Zukunftssicherheit.

Der Rest des Feldes: Stabile Gehälter mit geringen Schwankungen

In anderen Aufgabenbereichen bewegen sich die Durchschnittsgehälter in einer **stabilen Spanne zwischen 3.740 € und 4.043 €**. Bereiche wie **Kundendienst & Service (3.888 €)**, **Neubau & Sanierung (4.043 €)** oder **Klima- und Lüftungsanlagen (4.027 € / 3.764 €)** zahlen Gehälter, die sich relativ nah am Durchschnitt orientieren.

Unser Tipp: Wettbewerbsfähig bleiben. Falls Ihr Betrieb aktuell unter dem regionalen Durchschnitt zahlt, kann es sinnvoll sein, das Angebot durch attraktive Zusatzleistungen oder flexible Arbeitsmodelle aufzuwerten. Besonders in Bereichen mit stabilen Gehältern können gute Arbeitsbedingungen den entscheidenden Vorteil bringen.

Urlaubs- & Weihnachtsgeld: Ein unterschätzter Wettbewerbsfaktor

Zusätzliche Zahlungen wie **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** sind für viele Fachkräfte ein entscheidendes Argument bei der Arbeitgeberwahl. Während tarifgebundene Unternehmen diese Sonderzahlungen oft automatisch leisten, ist es für nicht tarifgebundene Betriebe **eine strategische Entscheidung** – und eine Möglichkeit, sich positiv von der Konkurrenz abzuheben.

- **Urlaubsgeld:** Üblicherweise zwischen 50 % und 100 % eines Monatsgehalts, oft im Juni ausgezahlt.
- **Weihnachtsgeld:** In vielen Betrieben zwischen 60 % und 100 % eines Monatsgehalts, meist im November gezahlt.

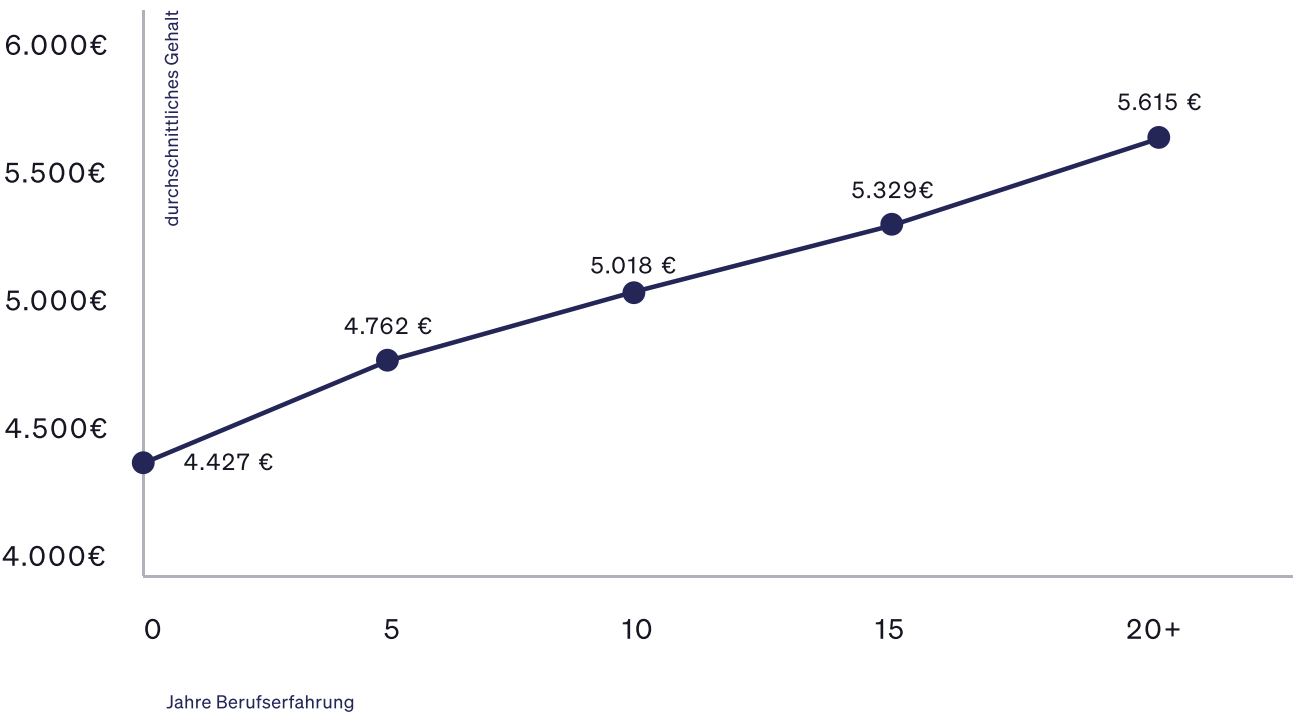
Meistertitel & Gehalt

Ein Meistertitel bringt nicht nur **neue Karrierechancen**, sondern wirkt sich auch deutlich auf das Gehalt aus. Fachkräfte mit Meisterqualifikation verdienen im Durchschnitt **5.025 €** pro Monat, was spürbar über dem regulären Gehalt für Anlagenmechaniker SHK liegt.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass dieser Durchschnittswert bereits die **zusätzliche Berufserfahrung** von Meistern berücksichtigt. In den meisten Fällen haben sie bereits mehrere Jahre als Fachkraft gearbeitet, bevor sie die Meisterprüfung ablegen. Diese Erfahrung fließt in die Vergütung mit ein.

Ein weiterer Grund für das höhere Gehalt: **Viele Meister übernehmen Führungsaufgaben**. Sie koordinieren Teams, sind für die Qualitätssicherung verantwortlich und fungieren als Schnittstelle zwischen Geschäftsleitung und Fachkräften. Diese **Zusatzverantwortung** spiegelt sich in einem entsprechend höheren Gehaltsniveau wider.

Ein Meistertitel ist nicht nur für den Mitarbeiter ein Vorteil – auch das Unternehmen profitiert. Durch interne Weiterbildungsmöglichkeiten oder finanzielle Unterstützung bei der Meisterschule können Betriebe qualifizierte Fachkräfte langfristig binden und gleichzeitig ihre eigene Expertise im Unternehmen ausbauen.



Gehaltsvariationen zwischen Arbeitgebern: Ein erheblicher Unterschied

Während sich die Durchschnittsgehälter für Anlagenmechaniker SHK in den meisten Branchen innerhalb eines stabilen Rahmens bewegen, zeigen die tatsächlichen Gehälter je nach Arbeitgeber eine **enorme Spannweite**.

Die am besten zahlenden Unternehmen bieten bis zu **151 % des Durchschnitts** – das entspricht **Gehältern von bis zu 6.030 € pro Monat**.

Auf der anderen Seite gibt es Betriebe, die deutlich darunter liegen und nur **71 % des Durchschnitts** zahlen, also **rund 2.839 € monatlich**.



Diese Unterschiede entstehen durch verschiedene Faktoren:

Unternehmensgröße, Spezialisierung, Tarifbindung und strategische Personalpolitik. Große Industriebetriebe oder stark wachsende Technologieunternehmen investieren oft gezielt in hohe Gehälter, um qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden. Kleinere Unternehmen oder solche, die in stark umkämpften Märkten agieren, setzen hingegen eher auf wirtschaftliche Effizienz und optimierte Personalkosten.



Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Am Ende ist es jedem Unternehmen selbst überlassen, wo es sich innerhalb dieser Spannbreite positioniert. Spitzengehälter sind nicht für alle Betriebe notwendig, aber wenn Sie gezielt attraktiv für Fachkräfte sein möchten, kann es sich lohnen, den Marktdurchschnitt zu übertreffen.

Falls Ihr Unternehmen aktuell unter dem regionalen Durchschnitt oder dem branchenüblichen Gehalts-niveau liegt, bedeutet das nicht zwangsläufig einen Wettbewerbs-nachteil – aber es erfordert eine durchdachte Strategie. Mitarbeit-ervorteile wie Weiterbildungen, flexible Arbeitszeiten, Firmen-fahrzeuge oder erfolgsabhängige Boni können eine entscheidende Rolle spielen, um Bewerber dennoch für sich zu gewinnen und langfristig zu binden.

Montagekosten: Ein Hebel für höhere Gehälter

Neben dem Grundgehalt haben Anlagenmechaniker SHK eine zusätzliche Möglichkeit, ihr Einkommen spürbar zu steigern: **Montageeinsätze**.

Arbeiten außerhalb des Betriebs – sei es auf Baustellen, bei Kunden oder auf längerfristigen Projekten – gehen oft mit **Zusatzvergütungen** einher.

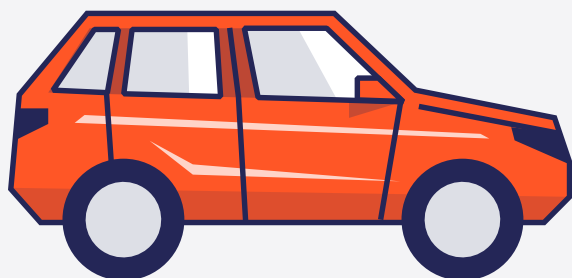
Diese können das Monatsgehalt erheblich erhöhen und machen Montageeinsätze für viele Fachkräfte besonders attraktiv.

Zusatzvergütung für Montagetätigkeiten

Arbeitnehmer, die regelmäßig unterwegs sind, erhalten für ihren Einsatz außerhalb des Betriebs eine **Auslöse**, die im Arbeitsvertrag festgelegt sein muss. Die genaue Gestaltung dieser Zahlungen variiert von Unternehmen zu Unternehmen. **Häufige Modelle sind:**

- **Fester Zuschlag pro Tag:**
Eine pauschale Summe für jeden Tag auf Montage.
- **Zuschlag als Prozentsatz des Stundenlohns:**
Oft zwischen **125 % und 150 % des regulären Stundenlohns**.
- **Kombination aus beidem:**
Ein fester Betrag pro Tag plus ein erhöhter Stundenlohn.

Diese Regelungen sorgen dafür, dass sich Montageeinsätze finanziell lohnen. Gleichzeitig bleibt die Entscheidung, wie hoch die Auslöse ausfällt, **in den Händen des Arbeitgebers** – ein wichtiger Faktor, der die Attraktivität eines Unternehmens für Fachkräfte beeinflussen kann.



Unterkunfts- und Verpflegungskosten: Wer übernimmt was?

Ein weiterer Kostenpunkt bei Montagetätigkeiten ist die Unterbringung. Hier gibt es verschiedene Modelle:

- **Die Firma bucht direkt ein Hotel oder eine Unterkunft** – in diesem Fall muss sich der Mitarbeiter um nichts kümmern.
- **Der Arbeitnehmer erhält ein Budget für Übernachtungen** und kann selbst entscheiden, wo er übernachtet.

Auch **Lebenshaltungskosten**, insbesondere **Verpflegung**, sind ein wichtiger Aspekt. In Deutschland gibt es gesetzlich festgelegte Pauschalen für **Verpflegungsmehraufwand**, die eine Orientierung bieten. Diese Beträge unterscheiden sich jedoch in anderen Ländern – **in der Schweiz oder Österreich sind die Kosten oft höher**. Arbeitgeber sollten dies berücksichtigen, wenn sie Montageeinsätze im Ausland planen.

Montage als Karriereoption: Nicht für jeden attraktiv

Während manche Fachkräfte gezielt nach Montagetätigkeiten suchen, um ihr Gehalt signifikant zu steigern, bevorzugen andere eine **stabilere, standortgebundene Arbeit**. Unternehmen, die regelmäßig Montageeinsätze haben, sollten daher bereits in ihren Stellenausschreibungen klar kommunizieren, welche Zusatzvergütungen und Vorteile sie bieten.





Fertigstellungsboni als zusätzlicher Anreiz

Eine weitere Möglichkeit, Monteure zu motivieren, sind Fertigstellungsboni. Unternehmen können **leistungsabhängige Prämien** zahlen, wenn Projekte besonders effizient oder termingerecht abgeschlossen werden.

Diese Boni können entweder:

- **Pauschal pro Projekt gezahlt** werden oder
- **an individuelle Leistung gekoppelt sein** (z. B. Anzahl der geleisteten Montageeinsätze).

Fazit: Montage als Einkommensbooster

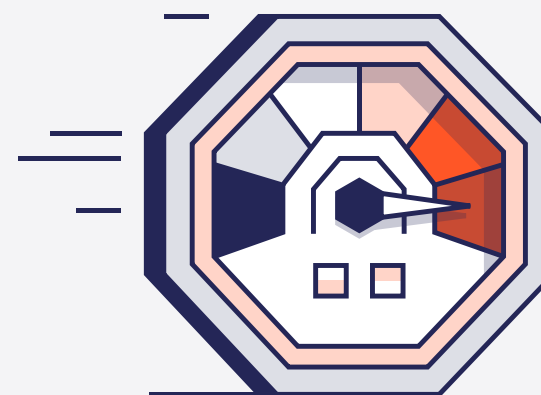
Für Fachkräfte, die bereit sind, auf Montage zu arbeiten, kann sich das Gehalt durch Montageeinsätze erheblich steigern. **Unternehmen können diese Einsätze gezielt nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu motivieren – sei es durch attraktive Tagespauschalen, erhöhte Stundensätze oder zusätzliche Prämien.** Entscheidend ist, dass die Regelungen **klar kommuniziert** werden, sodass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von der Flexibilität und den finanziellen Vorteilen profitieren können.

Überstunden: Ein wichtiger Faktor nicht nur bei Montage-tätigkeiten

Bei Montageeinsätzen sind Überstunden die Regel. Da sich die Mitarbeiter ohnehin weit entfernt vom Wohnort befinden und weniger Freizeitmöglichkeiten haben, wird die zusätzliche Arbeitszeit oft bewusst genutzt, um mehr zu verdienen.

Gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeit setzen hier jedoch klare Grenzen. Pro Woche dürfen Beschäftigte maximal 60 Stunden arbeiten, solange im Schnitt über sechs Monate 48 Stunden nicht überschritten werden.

Unternehmen sollten dies bei der Einsatzplanung berücksichtigen, um gesetzeskonform zu handeln.



Vergütung von Überstunden: Welche Modelle gibt es?

- **Zeitausgleich:**
Überstunden werden durch zusätzliche freie Tage ausgeglichen.
- **Monetäre Vergütung:**
Die Auszahlung erfolgt mit Zuschlägen, die oft zwischen 20 % und 50 % des Stundenlohns liegen.

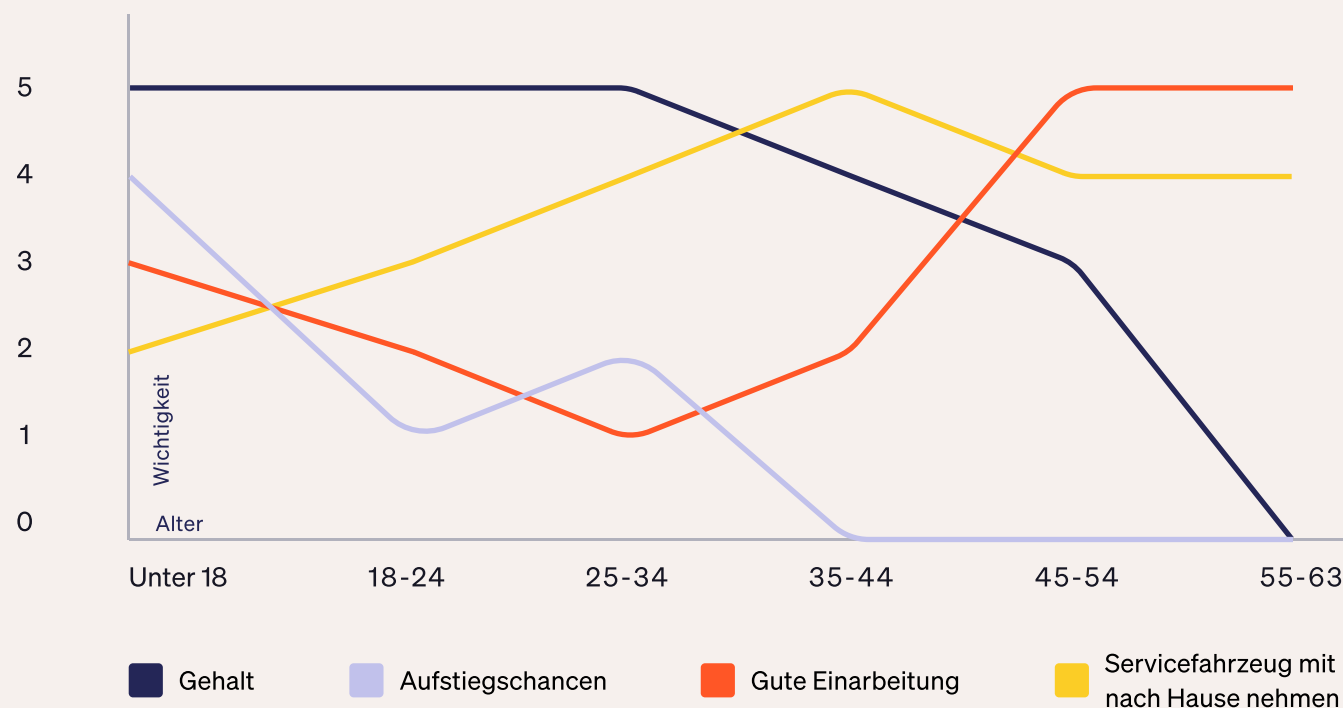
Wie hoch der Zuschlag ausfällt, entscheidet das Unternehmen selbst – übliche Modelle sehen entweder **1,2- bis 1,5-fache Stundenlöhne** oder feste Beträge pro Überstunde vor.

Attraktive Überstundenregelungen helfen, Fachkräfte zu motivieren. Wer Montageeinsätze mit transparenter Vergütung und klar geregelter Zeitausgleich kombiniert, macht sich als Arbeitgeber deutlich attraktiver.

Die wichtigsten Mitarbeiter Vorteile für Fachkräfte

Wenn Sie Ihr Mitarbeiterangebot so wettbewerbsfähig wie möglich gestalten möchten, sollten Sie mit modernen Vorteilen werben. Um Ihnen den bestmöglichen Überblick darüber zu geben, welche Vorteile besonders gefragt sind, haben wir unsere 150.000 Nutzer in diesem Bericht in fünf Altersgruppen kategorisiert – dieses Mal jedoch nicht nach Berufserfahrung, sondern nach Alter. So können Sie genau nachvollziehen, welche Vorteile für welche Altersgruppen am wichtigsten sind, und Ihr Angebot sowie Ihre Stellenausschreibungen entsprechend anpassen.

Am Ende des Berichts erwartet Sie ein Bonus: eine ausführliche Liste der beliebtesten Mitarbeiter Vorteile unserer Kunden. Damit haben Sie alle Werkzeuge an der Hand, um ein exzellentes und attraktives Angebot zu erstellen und Ihren Betrieb auf dem Arbeitsmarkt so wettbewerbsfähig wie möglich zu gestalten.



Altersgruppe 18-24

Diese Altersgruppe kommt manchmal auch schon unter 18 Jahren als Auszubildende in den Betrieb. Wenn man diese jungen Handwerkenden fragt, was ihnen an ihrem Arbeitgeber am wichtigsten ist, dann steht das **Gehalt** ganz oben auf der Liste.

Diese Altersgruppe kommt manchmal auch schon unter 18 Jahren als Auszubildende in den Betrieb. Wenn man diese jungen Handwerkenden fragt, was ihnen an ihrem Arbeitgeber am wichtigsten ist, dann steht das **Gehalt** ganz oben auf der Liste.

Das **Firmenfahrzeug** mit nach Hause nehmen zu können, ist bereits in dieser Gruppe ein wichtiges Thema und wird dies auch in allen Altersgruppen bleiben.

Generell sind alle Faktoren eher darauf ausgerichtet, eine Karriere mit Perspektive aufzubauen. Das wird mit attraktiven **Weiterbildungsmöglichkeiten** stark gefördert. Sehr erfolgreich gestaltet sich auch das Erwähnen von guten **Aufstiegsmöglichkeiten**.



- 1 Überdurchschnittliches Gehalt
- 2 Weiterbildung
- 3 Fahrzeug mit nach Hause nehmen
- 4 Gründliche Einarbeitung
- 5 Gute Aufstiegsmöglichkeiten

Altersgruppe 25-34

Auch bei Berufseinsteigern, die bereits einige Jahre Arbeits-
erfahrung gesammelt haben, bleibt
das **Gehalt** die wichtigste Priorität.

Diese Altergruppe legt bereits ein
größeres Augenmerk auf Komfort.
Deswegen finden wir hier auf dem
zweiten Platz den Vorteil, das
**Firmen-fahrzeug mit nach Hause
nehmen** zu dürfen.

Die Karriereambition bleibt aber
bestehen – **Weiterbildungen** und
Aufstiegsmöglichkeiten sind
weiterhin sehr erwünscht. Legen
Sie Wert darauf, dass diese
Möglichkeiten detailliert in Ihren
Stellenausschreibungen beworben
werden.

In diesem Karriereabschnitt tritt
erstmal der ausdrückliche Wunsch
nach einem **Firmenwagen mit 1%-
Regelung** auf. Dieser Wunsch wird
ab jetzt dauerhaft bestehen.

- 1 Überdurchschnittliches Gehalt
- 2 Fahrzeug mit nach Hause nehmen
- 3 Weiterbildung
- 4 Gründliche Einarbeitung
- 5 Firmenwagen mit 1%-Regel



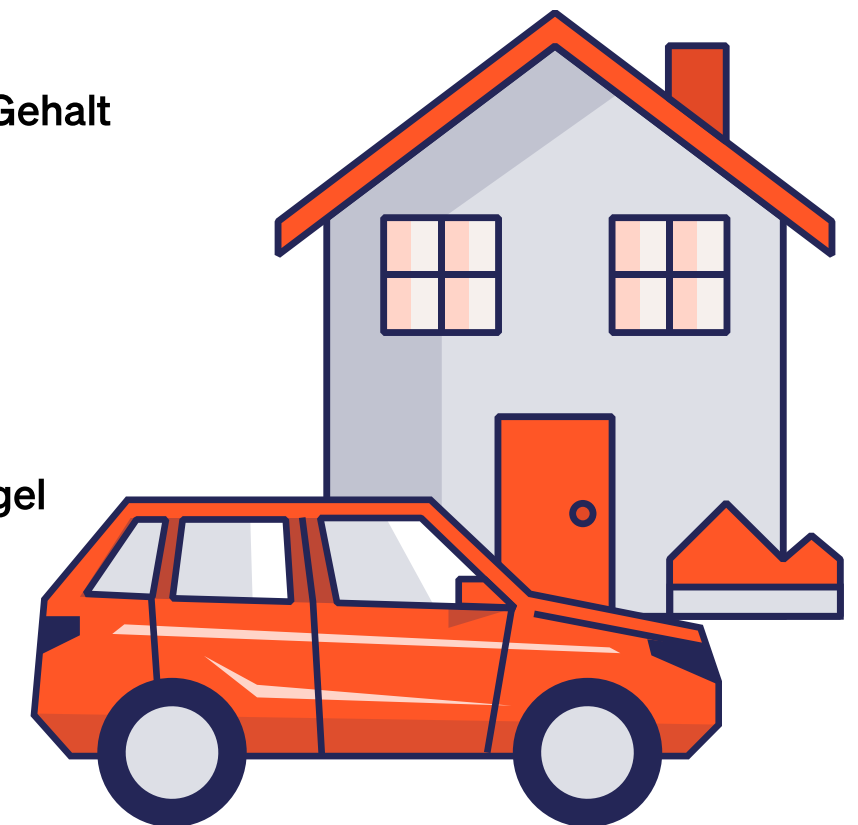
Altersgruppe 35-44

Ab 35 Jahren verlieren die
Aufstiegsmöglichkeiten an
Bedeutung und sind nicht mehr
unter den fünf meistgewünschten
Mitarbeiter Vorteilen vertreten. Der
wichtigste Vorteil ist jetzt
praktischer Natur: das **Fahrzeug,
das man mit nach Hause nehmen
kann**. **Gehalt** spielt weiterhin eine
wichtige Rolle, verliert jedoch ab
diesem Punkt an Bedeutung.

Viele Fachkräfte befinden sich zu
diesem Zeitpunkt auf dem Höhe-
punkt ihrer Karriere oder haben
diesen in greifbarer Nähe. Der
Wunsch nach Weiterbildungen
besteht aber weiterhin. Sie können
hier insbesondere punkten, wenn
Sie eine **Schulung zum Meister**
anzubieten.

An fünfter Stelle steht erneut der
Firmenwagen mit 1%-Regel. Um
wettbewerbsfähig zu bleiben, sollte
dies ein fester Bestandteil Ihrer
Vorteile sein.

- 1 Fahrzeug mit nach Hause nehmen
- 2 Überdurchschnittliches Gehalt
- 3 Weiterbildung
- 4 Gründliche Einarbeitung
- 5 Firmenwagen mit 1%-Regel



Altersgruppe 45-54

In der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen rutscht das Gehalt weiter ab, und die **gründliche Einarbeitung** bei einem neuen Arbeitgeber tritt in den Vordergrund.

Je mehr Sie dies in Ihren Stellenausschreibungen verdeutlichen, desto besser stehen Ihre Chancen, den passenden Mitarbeiter zu finden.

Diese Altersgruppe legt deutlich mehr Wert auf einen gut organisierten Arbeitgeber, bei dem ein geregelter Arbeitsablauf gewährleistet ist. Planbarkeit und Verlässlichkeit sind für die meisten Fachkräfte in diesem Altersabschnitt von großer Bedeutung.

Die weiteren Faktoren verändern sich im Vergleich zur vorherigen Kategorie kaum. Weiterbildungen bleiben weiterhin interessant, und der Firmenwagen ist erneut auf Platz 5 zu finden.

- 1 Gründliche Einarbeitung
- 2 Fahrzeug mit nach Hause nehmen
- 3 Überdurchschnittliches Gehalt
- 4 Weiterbildung
- 5 Firmenwagen mit 1%-Regel



Altersgruppe 55-64

Im letzten Karriereabschnitt zeigt sich deutlich, dass es im Laufe der Karriere zunehmend um Komfort und persönliche Interessen geht, anstatt nur ums Geldverdienen. Das Gehalt fällt komplett aus den Top 5 heraus, und zum ersten Mal tritt der Mitarbeitervorteil **Interessante Aufgaben** in den Vordergrund.

Neben dem wichtigsten Punkt, der gründlichen Einarbeitung, schätzen Fachkräfte in diesem Alter vor allem die Möglichkeit, das Arbeitsfahrzeug mit nach Hause zu nehmen, von zu Hause aus starten zu dürfen und ein eigenes Fahrzeug über den Arbeitgeber beziehen zu können.

Auch wenn Interessante Aufgaben für manche als Selbstverständlichkeit erscheinen mögen, können Sie nur profitieren, wenn Sie diesen Vorteil in Ihren Ausschreibungen detailliert hervorheben.

- 1 Gründliche Einarbeitung
- 2 Fahrzeug mit nach Hause nehmen
- 3 Von Zuhause starten
- 4 Interessante Aufgaben
- 5 Firmenwagen mit 1%-Regel



Junge Menschen locken Sie mit Gehalt, aber es wird mit der Zeit unwichtiger.

Für Menschen bis 34 ist das Gehalt der wichtigste Faktor bei der Bewertung des Arbeitgebers. In dieser Zeit ist es Fachkräften besonders wichtig, ein gutes Gehalt zu erzielen, um im Leben Fuß fassen, kleine Träume erfüllen und für eine Familie vorsorgen zu können. Nach dem 34. Lebensjahr spielt das Gehalt immer mehr eine untergeordnete Rolle und wird mit jeder Erfahrungsstufe unbedeutender. Für Mitarbeiter ab 55 spielt das Gehalt keine allzu große Rolle mehr.

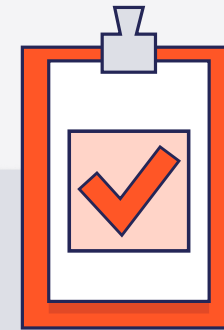


Erfahrene Arbeitskräfte wissen eine gute Einarbeitung zu schätzen

Während die gründliche Einarbeitung für Mitarbeiter unter 18 Jahren noch als vergleichsweise wichtig eingeschätzt wird, gerät dieser Faktor mit zunehmendem Alter weiter in den Hintergrund. Ab einem Alter von 35 Jahren gaben Fachkräfte interessanterweise an, dass eine gute Einarbeitung für sie sehr wichtig ist. Wichtiger als den 25-Jährigen! Die gründliche Einarbeitung entwickelt sich von dieser Altersgruppe an zum wichtigsten Kriterium ab einem Alter von 45 Jahren und bleibt dort bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt.

Der Wunsch nach Komfort wird mit dem Alter größer

Während das Streben nach mehr Gehalt mit dem Alter eher abnimmt, äußert sich immer mehr der Wunsch danach, die Arbeit besser mit dem Leben vereinen zu können. So wird mit dem Alter immer wichtiger, **das Firmenfahrzeug mit nach Hause nehmen** zu können. In der Altersgruppe der 35-44 Jährigen ist dies sogar der **wichtigste Aspekt**. Hier beginnt auch der ausdrückliche Wunsch des Startens vom eigenen Zuhause, und nicht vom Betrieb. Dieser Wunsch vergrößert sich ab dieser Altersstufe.



Die große Mitarbeitervorteilsliste

Es gibt neben den sechs genannten Vorteilen noch viele weitere, die für Ihre Stellenausschreibungen interessant sein könnten. Bei Vorteilen empfehlen wir, sowohl auf Qualität als auch auf Quantität zu achten. Unterstützen Sie Ihre stärksten Vorteile mit mehreren kleineren, um möglichst viele Bewerber anzusprechen.

Dazu teilen wir mit Ihnen eine ausführliche Liste von Vorteilen, die unsere Partner anbieten. Lassen Sie sich inspirieren!

Bewerbermagnet: Attraktive Vorteile, die Kandidaten begeistern



Ausstattung

- Firmenhandy, -laptop und -fahrzeug
- Bike-Leasing
- Hochwertiges Werkzeug (z. B. Makita, Hilti, Bosch)
- Qualitative Arbeitskleidung (z. B. Engelbert Strauss)
- Bereitstellung von Fahrzeugen



Arbeitsatmosphäre

- Kurze Entscheidungswege und flache Hierarchien
- Teamevents und gemeinschaftliche Aktivitäten
- Innovatives Arbeitsumfeld
- Positives Betriebsklima



Entwicklungsmöglichkeiten

- Umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten
- Strukturiertes und zentrales Onboarding
- Abwechslungsreiche und spannende Aufgaben
- Zukunftssichere und anspruchsvolle Tätigkeit
- Karriere- und Aufstiegschancen
- Unterstützung bei Schulungen für neue Aufgaben



Inklusion

- Offen für Berufseinsteiger
- Offen für Quereinsteiger
- Perspektiven für Meisterpositionen



Flexibilität

- Flexible Arbeitszeiten / Gleitzeit
- 38-Stunden-Woche
- Zusätzlicher Urlaub / 4-Tage-Woche
- Arbeitsbeginn direkt von zu Hause
- Vereinbarkeit mit Techniker- / Meisterschule
- Keine Wochenendarbeit



Sicherheit

- Unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Sicherer Arbeitsplatz
- Zuschuss zur privaten Krankenversicherung
- Hohe Sicherheitsstandards
- Private Unfallversicherung
- Betriebliche Altersvorsorge
- Fahrsicherheitstraining
- Individuelle Vorsorge-Checks





Zusatzleistungen

- Fahrzeit wird als Arbeitszeit angerechnet
- Prämienprogramm für Mitarbeiterempfehlungen
- Hinterbliebenenversorgung (z. B. ENGIE Care)
- Aktienprogramme und Mitarbeiteraktien
- Jahressonderzahlungen

- Zuschuss für Familie und Kinder
- Kostenlose Fitness-Mitgliedschaft
- Deutschlandticket
- Kantine und Verpflegung
- Überstundenausgleich
- Gewinnbeteiligung
- Rabatte bei vielen Marken und Shops
- Zentrale Lage mit kostenlosen Parkplätzen

Anlagenmechaniker SHK finden mit PowerUs

Erhalten Sie Zugriff auf unser Netzwerk von über 150.000 wechselwilligen Handwerkenden. PowerUs ist die innovative Plattform, mit der Ihr Recruiting-Team hochqualifizierte Elektroniker und Anlagenmechaniker SHK direkt finden und einstellen kann.

Wir sind stolzer Wachstumstreiber für Branchengrößen wie:

„PowerUs ist unser wichtigster Wachstumspartner geworden. Mit nahezu keinem Aufwand können wir planbar und schnell neue Mitarbeiter einstellen – auch wenn kurzfristig große Aufträge dazukommen.“



Lucas Althammer
Service4Charger GmbH
Geschäftsführer

„Mit unserem PowerUs Profil konnten wir innerhalb kurzer Zeit viele schwierige Stellen besetzen und deutlich mehr Aufträge abwickeln.“



Florian Aydt
FE Energiesysteme GmbH
Geschäftsführer



Jetzt testen

Sie sind interessiert an einer Zusammenarbeit? Erstellen Sie jetzt eigenständig Ihr Firmenprofil und schalten Sie Ihre Stellen online – oder vereinbaren Sie eine Beratung.

Gerne spricht ein Mitarbeiter persönlich mit Ihnen darüber, wie Sie mit PowerUs Ihre Einstellungsziele erreichen können – egal ob 2-Mann-Unternehmen oder 50 Mitarbeitende.

Fachkräfte einstellen mit der führenden Jobplattform für Handwerkende

[Mehr erfahren](#)[Jetzt Job schalten](#)

Kandidat · Wuppertal

📍 42119 · 2km weit entfernt
🔧 Elektroniker für Betriebstechnik
✂️ 35 Jahre Berufserfahrung
🚗 Führerschein BE
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 9 Tagen

[Nachricht](#)

Kandidat · Berlin Mitte

📍 10245 · 30km weit entfernt
🔧 Elektroniker für Energie- und Geb...
✂️ 12 Jahre Berufserfahrung
🚗 Führerschein B
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 3 Tagen

[Nachricht](#)

Kandidat · Weimar

📍 99423 · 20km weit entfernt
🔧 Anlagenmechaniker SHK
✂️ 14 Jahre Berufserfahrung
🚗 Führerschein B
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 4 Tagen

[Nachricht](#)



150.000+

Fachkräfte auf unserer Plattform



4.000+

neue Registrierungen pro Monat



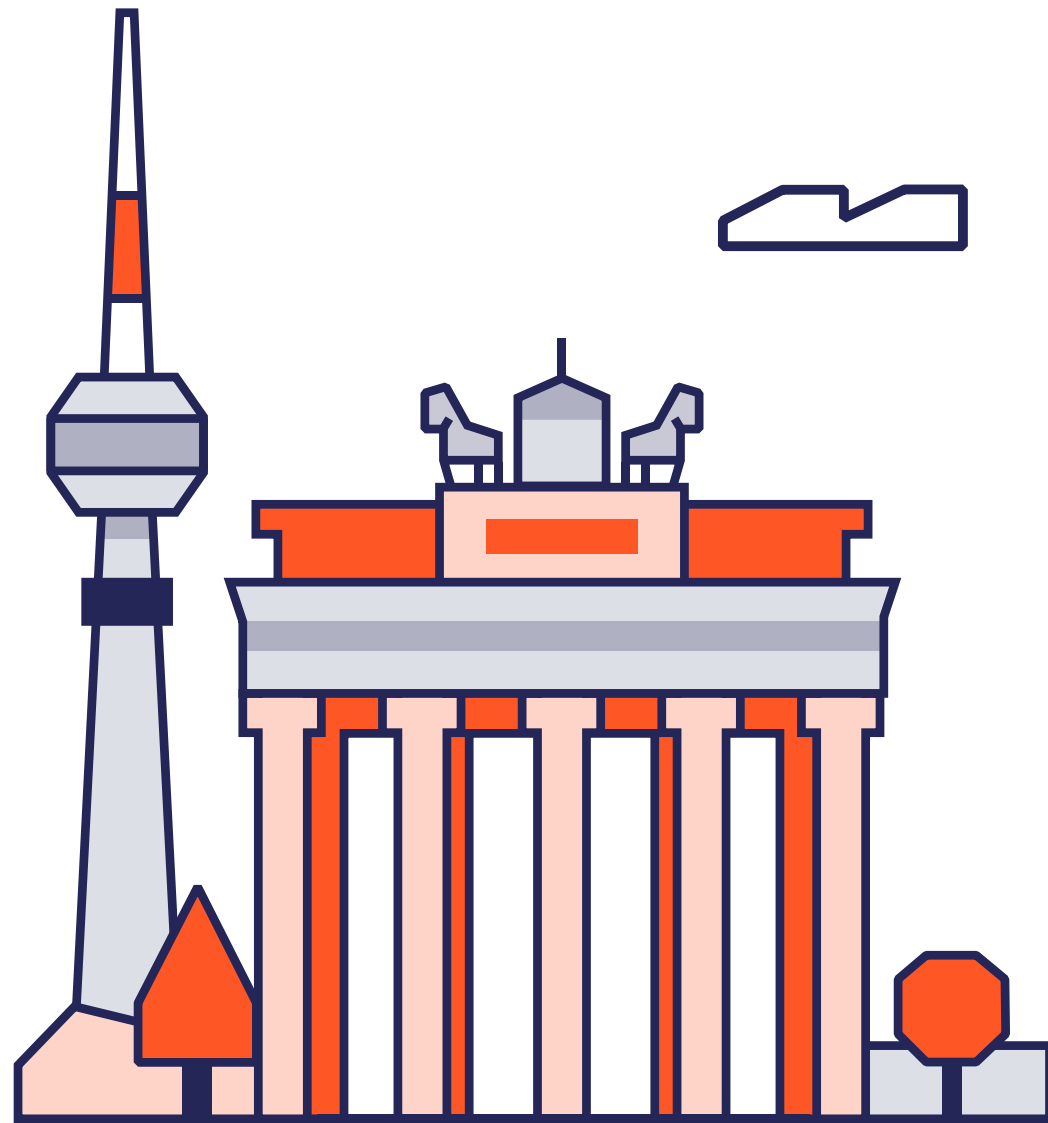
1.000+

Kunden. Von Familienbetrieb
bis zum Weltkonzern



Jeden Tag

finden Fachkräfte mit unserer
Hilfe einen neuen Job



© 2025