

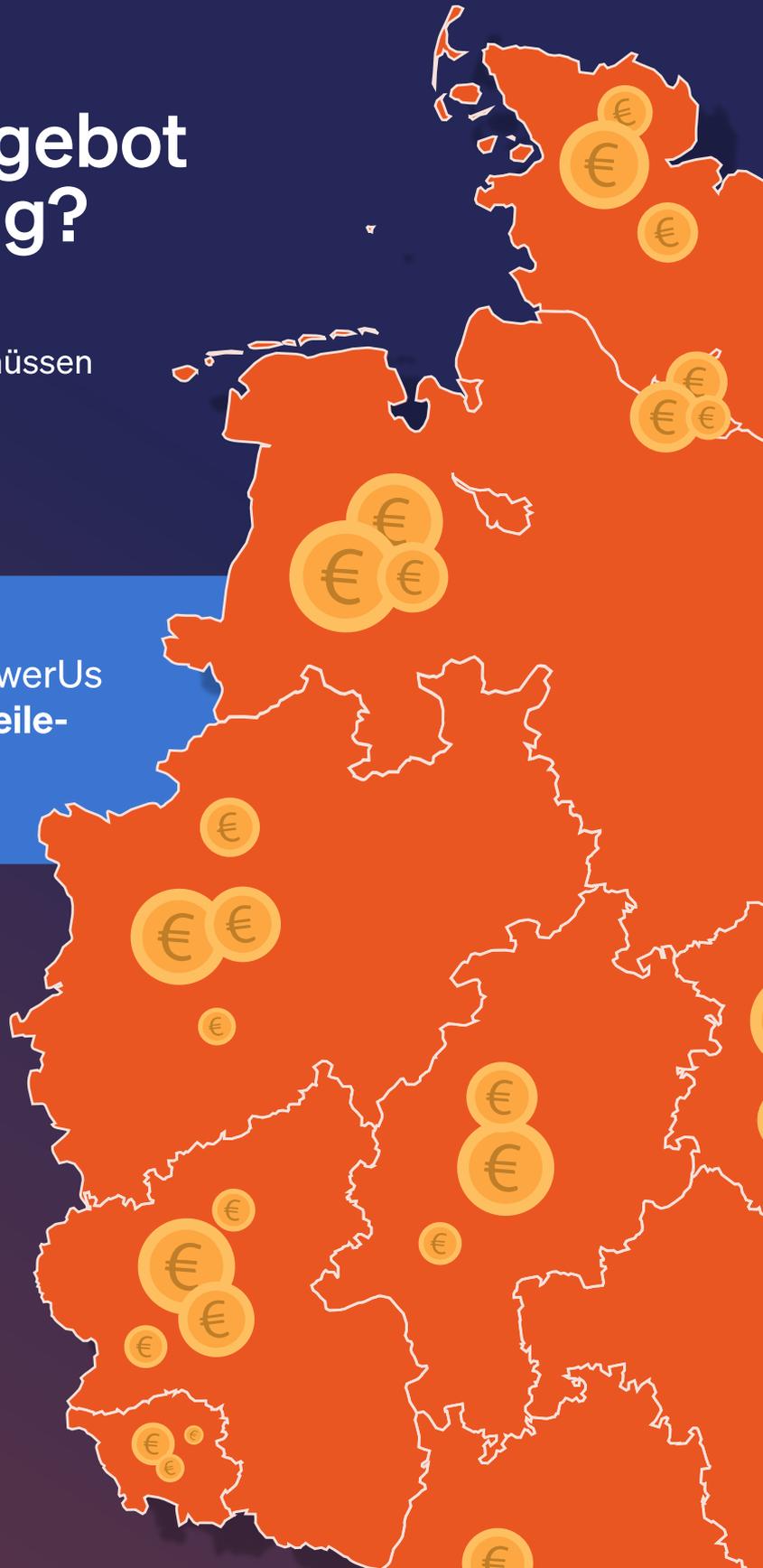
Der Gehaltsreport für Elektroniker 2025

Ist ihr Gehaltsangebot wettbewerbsfähig?

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



Inklusive der PowerUs
Mitarbeiter Vorteile-
Studie!



Liebe Lesende,

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

Unser Gehaltsreport basiert auf den Gehaltsdaten unserer über 150.000 aktiven Nutzern in ganz Deutschland, aus diversen Branchen der Elektro-Industrie und allen Altersgruppen. Die wichtigsten Erkenntnisse teilen wir Ihnen hier in kurzer Form mit, um Ihnen zu helfen im Arbeitsmarkt Wettbewerbsfähig zu 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



3.500+

neue Registrierungen pro Monat



1.000+

Kunden: Von Familienbetrieb bis zum Weltkonzern



Jeden Tag

finden Fachkräfte mit unserer Hilfe einen neuen Job



Der PowerUs Gehaltsreport für Elektroniker 2025

Es ist einfach, in der Handwerksrekrutierung 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 2. 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 Elektroniker 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 Elektrikers steigert sich laut unserer Studie von Stufe zu Stufe um ca. 10%.** Die Zeit innerhalb der Kategorien wird mit jeder Altersstufe größer.

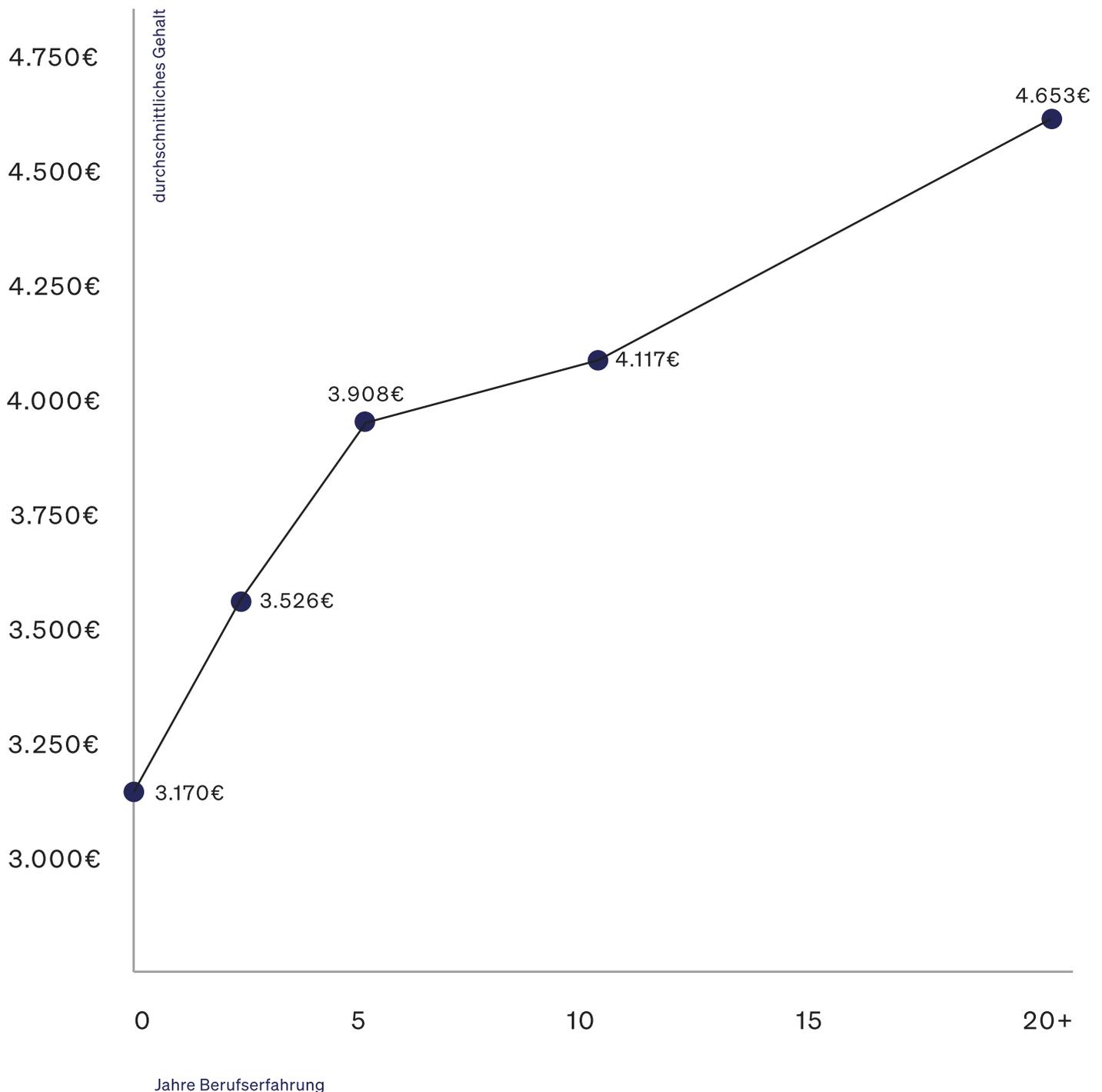
Die größten Gehaltssprünge für Elektroniker finden in den ersten zehn Jahren Berufserfahrung statt, insbesondere zwischen den Kategorien 0-2 Jahre und 5-10 Jahre. **Im Durchschnitt verdient ein Elektroniker in den ersten zwei Berufsjahren rund 3.170€ pro Monat.** In dieser Phase gewinnen Fachkräfte erheblich an Wissen und Produktivität, was sich in einer deutlichen Steigerung ihres Gehalts widerspiegelt. **Mit einer Berufserfahrung von 5-10 Jahren steigt der Durchschnittswert auf 3.908€.** 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.



Gehaltsentwicklung mit Berufserfahrung

Deutschlandweit



Das verdienen Elektroniker in allen Bundesländern

Jahre Berufserfahrung

| Region | Gehalt ø | 0 - 2 | 2 - 5 | 5 - 10 | 10 - 20 | 20+ |
|------------------------|----------|-------|-------|--------|---------|-------|
| Ganz Deutschland | 3.875 | 3.170 | 3.526 | 3.908 | 4.117 | 4.653 |
| Baden-Württemberg | 4.025 | 3.293 | 3.663 | 4.060 | 4.277 | 4.833 |
| Bayern | 4.027 | 3.294 | 3.664 | 4.061 | 4.279 | 4.835 |
| Berlin | 4.004 | 3.276 | 3.644 | 4.039 | 4.255 | 4.808 |
| Brandenburg | 3.736 | 3.057 | 3.400 | 3.768 | 3.970 | 4.486 |
| Bremen | 3.749 | 3.067 | 3.412 | 3.781 | 3.983 | 4.502 |
| Hamburg | 3.914 | 3.202 | 3.561 | 3.947 | 4.159 | 4.699 |
| Hessen | 3.875 | 3.170 | 3.526 | 3.908 | 4.117 | 4.653 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 3.905 | 3.195 | 3.554 | 3.939 | 4.150 | 4.689 |

Alle Zahlen sind in €



Das verdienen Elektroniker in allen Bundesländern

Jahre Berufserfahrung

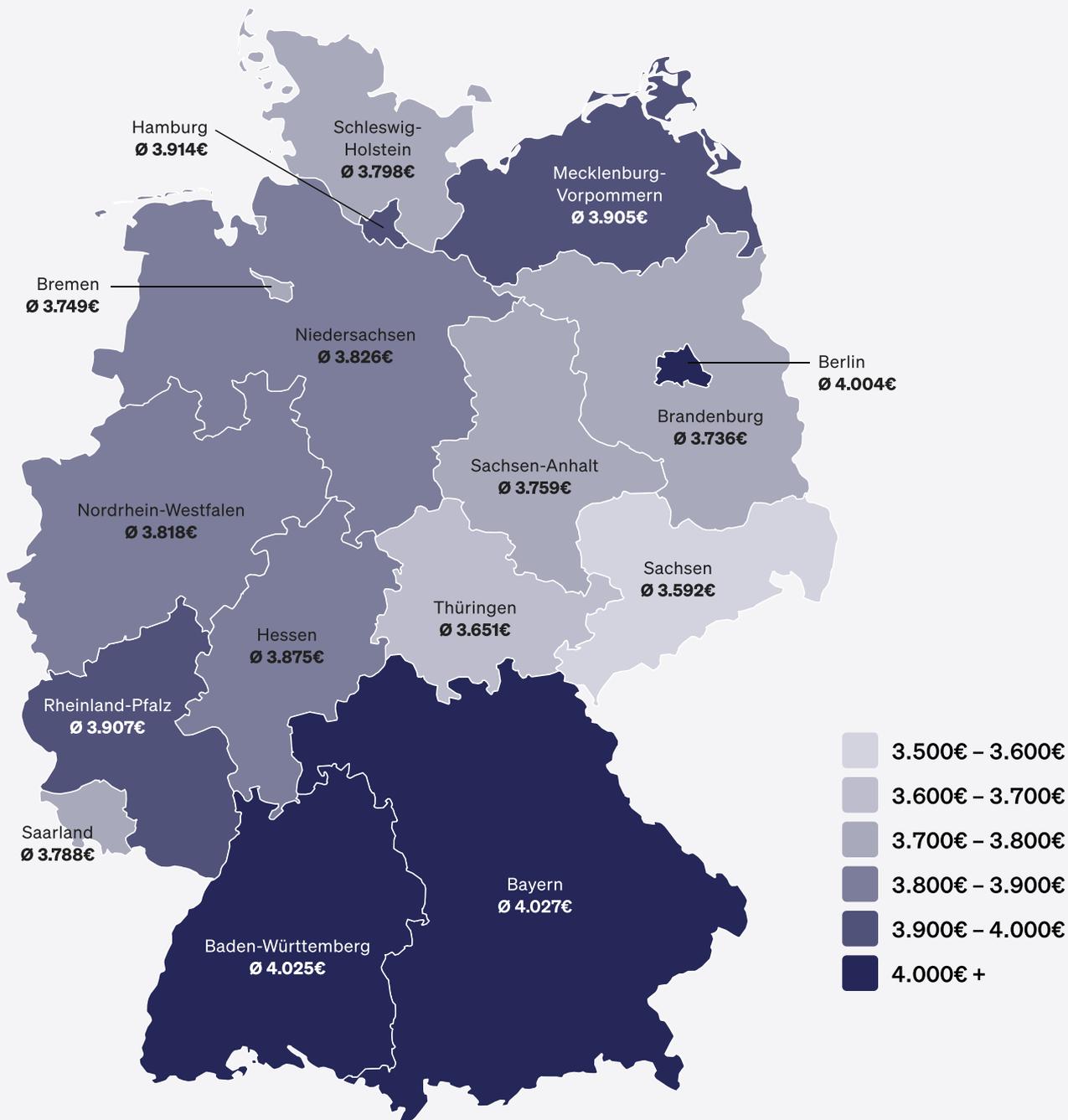
| Region | Gehalt ø | 0 - 2 | 2 - 5 | 5 - 10 | 10 - 20 | 20+ |
|---------------------|----------|-------|-------|--------|---------|-------|
| Niedersachsen | 3.826 | 3.130 | 3.481 | 3.858 | 4.065 | 4.594 |
| Nordrhein-Westfalen | 3.818 | 3.123 | 3.474 | 3.851 | 4.057 | 4.584 |
| Rheinland-Pfalz | 3.907 | 3.196 | 3.555 | 3.940 | 4.151 | 4.691 |
| Saarland | 3.788 | 3.099 | 3.447 | 3.821 | 4.025 | 4.549 |
| Sachsen | 3.592 | 2.938 | 3.268 | 3.623 | 3.816 | 4.313 |
| Sachsen-Anhalt | 3.759 | 3.075 | 3.420 | 3.791 | 3.994 | 4.513 |
| Schleswig-Holstein | 3.798 | 3.107 | 3.456 | 3.831 | 4.036 | 4.561 |
| Thüringen | 3.651 | 2.987 | 3.322 | 3.682 | 3.879 | 4.384 |

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 Elektronikers bei bis zu 4.025€, während in Thüringen lediglich 3.651€ 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!

Trotzdem bleiben neben Gehalt die Mitarbeitervorteile Ihr zweitwichtigstes Werkzeug in der Fachkräfte-Rekrutierung. Wie Sie diese effektiv gestalten, erfahren Sie auf der nächsten Seite.



Die wichtigsten Mitarbeitervorteile 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 Mitarbeitervorteile 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 Arbeitserfahrung gesammelt haben, bleibt das **Gehalt** die wichtigste Priorität.

Diese Altersgruppe 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 erstmals 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 Höhepunkt 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.

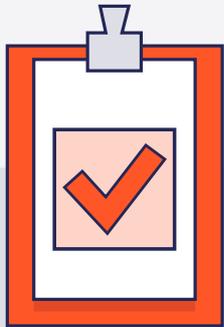


Erfahrene Arbeitskräfte wissen eine gute Einarbeitung zu schätzen

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

Elektroniker finden mit PowerUs

Erhalten Sie Zugriff auf unser Netzwerk von über 150.000 wechselwilligen Handwerkern. 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



Caverion



Enpal



Jetzt testen

Sie sind interessiert an einer Zusammenarbeit? Gerne spricht ein Mitarbeiter persönlich mit Ihnen darüber, wie Sie mit PowerUs Ihre Einstellungsziele erreichen können - egal ob 2-Mann-Unternehmen oder 50 Mitarbeitende. Durch unsere große und vielfältige Nutzerbasis können wir Ihren Bedarf abdecken.



Mehr Umsatz generieren

Unsere Kunden generieren durchschnittlich 130.000€ zusätzlichen Umsatz pro Mitarbeiter.



Gezielte Anzeigenplatzierung

Hochwertige Bewerbungen garantiert



Schnell, einfach, zuverlässig

Bewerberkontakt per Chat

[Jetzt mehr erfahren](#)

Erfahren Sie mehr unter:
arbeitgeber.powerus.de

