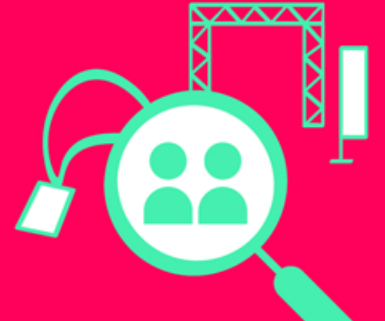


HR- & GEHALTSREPORT 2022

Prof. Dr. Cornelia Zanger
Dr. Achim Kießig

Dezember 2022

Eine Studie des R.I.F.E.L. e.V. im Auftrag des fwd:



ÜBERBLICK ZUR STUDIE (I)

- Das Anliegen der Studie ist auf eine erfreulich **positive Resonanz** in der Branche gestoßen, was sich darin zeigt, dass es 365 Teilnehmer gab, die den umfangreichen Fragebogen online beantwortet haben. Die Erhebung erfolgte im Zeitraum August bis Oktober 2022.
- Die Teilnehmer verteilen sich jeweils zu 1/3 auf die in dieser Studie befragten **drei Unternehmenstypen der Veranstaltungswirtschaft: Eventagenturen, Messebauer und Eventabteilungen in Unternehmen**. Die regionale Verteilung der Antwortenden entspricht den Befunden aus der Landkarte Veranstaltungswirtschaft Deutschland sehr gut. Die Unternehmen bzw. –abteilungen weisen eine gute Verteilung von kleinen Einheiten mit bis zu 5 Beschäftigten bis hin zu Unternehmen mit über 100 Beschäftigten auf. Diese gute Verteilung spiegelt sich auch in den Umsatzzahlen wider.
- Nach Corona zeigt sich für 2022 eine **Konzentration hoher Kapazitätsauslastungen** im Jahresvergleich von März bis Juni und September bis November, während die Auslastung in den anderen sechs Monaten nur bei 10% - 40% liegt. Der Durchschnittsumsatz der befragten Agenturen liegt bei 2,66 Mio. €/Jahr und bei Messebauunternehmen bei 6,74 Mio. €/Jahr.
- Der **Anteil der Vollbeschäftigten** in der Veranstaltungsbranche liegt bei 77,8%. Der Anteil der Vollbeschäftigung steigt von 72,8% bei Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigte auf 85,2% bei Unternehmen mit über 100 Beschäftigten. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche liegt bei 36,7 Stunden.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (II)

- Die Veranstaltungsbranche ist **eine junge Branche**. Der branchenweite Altersdurchschnitt beträgt 38,5 Jahre. Dabei sind die Beschäftigten von Agenturen am jüngsten. Das Durchschnittsalter liegt bei 37,5 Jahren. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter von Messebauagenturen ist mit 40,6 Jahren am höchsten.
- Die branchenweite durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 9,9 Jahre. Bei den „jungen“ Eventagenturen liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 8,3 Jahren. Die längste Betriebszugehörigkeit haben Beschäftigte in Eventabteilungen von Unternehmen mit 10,8 Jahren.
- Insgesamt betrachtet verteilen sich die Beschäftigten der Veranstaltungswirtschaft zu 44% auf den kaufmännischen und 56% auf den gewerblichen Bereich.
- Sehr gute Chancen gibt es für **Frauen in Führungspositionen** bei Eventagenturen. Der Anteil liegt hier bereits bei 37,5%. Messebauunternehmen haben mit 22,9% und Eventabteilungen von Unternehmen mit 24,0% an weiblichen Führungskräften Nachholbedarf.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (III)

- Die Veranstaltungsbranche stellt ein **vielfältiges und spannendes Berufsfeld** dar. In der Studie wurden insgesamt 25 Skill Positionen untersucht, die zuvor von einer Expertengruppe aus Branchenvertretern als relevant eingestuft wurden. Dabei zeigte sich, dass Projekt Manager, Junior und Senior Projekt Manager sowie Projekt Assistenten und Projekt Direktoren die am häufigsten vertretenen Beschäftigungsbilder in allen untersuchten Unternehmenstypen im konzeptionellen und gewerblichen Bereich sind. Im Verwaltungsbereich sind es Office Manager, Marketing, HR und Account Manager sowie Assistenten der Geschäftsführung. Skill Positionen wie Consultants finden sich vorrangig bei Eventagenturen. Innenarchitekten, Meister und Facharbeiter im Fertigungsbereich oder Lagerleiter und –mitarbeiter finden sich vor allem bei Messebauunternehmen.
- Bezüglich der Gehaltsentwicklung zeigt sich in der Veranstaltungsbranche tendenziell eine Steigerung der Gehälter nach Corona im Vergleich mit dem Niveau vor Corona. Dies dürfte neben dem Fachkräftemangel auch der inflationären wirtschaftlichen Entwicklung geschuldet sein. Am Beispiel des Projekt Managers beträgt die Erhöhung des Gehaltes ca. 8,9% Bei Consultants 7,3.%, bei Office Manager*innen 9,0%, bei Facharbeiter*innen im Fertigungsbereich 7,5% oder bei Lagerleiter*innen 7,1%.
- Im Vergleich mit bundesdeutschen Durchschnittsgehältern von 2022 zeigt sich, dass die Veranstaltungswirtschaft sich im Gehaltsniveau nicht unterscheidet. Sie liegt teilweise etwas über dem Durchschnitt (z.B Office Manager*in, Account-Manager*in, Lagerleiter*in) oder knapp unter dem Durchschnitt (z.B. Consultant, Marketing-/HR-Manager*in).

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (IV)

- Bei Sonderzahlungen wie Boni, Prämien und sonstigen geldlichen Zusatzleistungen ergibt sich ein differenziertes Bild, welches durch die Einsatzmöglichkeiten während Corona beeinflusst sein dürfte. Während die Sonderzahlungen bei Agenturen tendenziell gestiegen sind, fielen sie bei Messebauunternehmen tendenziell geringer aus. Bei Eventabteilungen von Unternehmen gab es nur eine geringe Veränderung.
- Die Veranstaltungsbranche kann mit **attraktiven Nebenleistungen für ihre Führungskräfte und Mitarbeiter** aufwarten. 78% der befragten Unternehmen bieten ein Diensthandy, 72% einen Parkplatz für Mitarbeiter, ebenfalls 72% Weiterbildungsmöglichkeiten, 67,4% Mitarbeitererevents und 58,9% eine Betriebliche Altersvorsorge an. Weitere Nebenleistungen sind z.B. Firmen-Fahrzeug oder –Fahrrad, Coachingmöglichkeiten, Monatskarte für ÖPNV, Bahncard, Gesundheitsmaßnahmen, Kinderbetreuung oder Arbeitskleidung. Deutlich vorn bei den Nebenleistungen liegen Eventagenturen und Messebauunternehmen. In Eventabteilungen der Unternehmen werden Nebenleistungen in deutlich geringerem Umfang gewährt.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle** haben in der Veranstaltungswirtschaft in vollem Umfang Einzug gehalten. 91,6% der befragten Unternehmen bieten diese an. Bei 84,7% der Unternehmen besteht die Option zum Homeoffice. Im kaufmännischen Bereich sind es 97,3% der Beschäftigten die Homeoffice mit durchschnittlich 2,4 Tagen pro Woche in Anspruch nehmen. Im gewerblichen Bereich sind es 36% der Beschäftigten, die die Option mit durchschnittlich 2,2 Tagen pro Woche in Anspruch nehmen. Home Office Optionen bestehen bei 97,3% der Eventagenturen, 81% der Messebauunternehmen und 77,8% der Eventabteilungen in der Industrie.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (V)

- Während 72% der Unternehmen den Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten (s.o.), besteht Nachholbedarf bei den **Weiterbildungstagen**. Erst die reichliche Hälfte der befragten Unternehmen (58,8%) stellt den Beschäftigten Weiterbildungstage zur Verfügung. Das sind durchschnittlich 2,6 Tage im Jahr im kaufmännischen Bereich und 2,1 Tage im gewerblichen Bereich. Die Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter bewegen sich zwischen durchschnittlich 1.201 Euro pro Jahr im kaufmännischen Bereich und 993 Euro im gewerblichen Bereich.
- **Überstunden** sind nicht selbstverständlich, sondern werden von den Unternehmen der Veranstaltungsbranche ausgeglichen. Die Anzahl der Überstunden pro Monat liegen im kaufmännischen Bereich bei 11,5 Stunden pro Monat und sind im gewerblichen Bereich mit durchschnittlich 15,7 Stunden pro Monat deutlich höher. Die Abgeltung von Überstunden erfolgt bei 54,8% der befragten Unternehmen über eine finanzielle Vergütung, bei 81% über einen Überstundenausgleich, bei 31% über pauschale Vergütungen gemäß Arbeitsvertrag (ab durchschnittlich 3.944 Euro sind Überstunden bereits mit dem Bruttomonatsgehalt abgegolten) und bei 11.1% über sonstige Formen der Abgeltung wie z.B. Sonderurlaub.
- **FAZIT**
Die Veranstaltungsbranche zeigt sich nach Corona attraktiv für Fach- und Führungskräfte und Berufseinsteiger. Sie bietet ein gutes Gehaltsniveau, sehr flexible Arbeitszeiten, Home-Office und umfangreiche Nebenleistungen.

INHALTE

- 1 Stichprobe
- 2 Umsatz und Kapazitäten
- 3 Mitarbeiter
- 4 Gehälter, Sonderzahlungen und Stundensätze
- 5 Weitere Leistungen, Arbeitsmodelle und Überstunden

HR- & GEHALTSREPORT 2022

Zielgruppe:	Eventagenturen, Messebauunternehmen & Event-Abteilungen Industrie
Vorgehen:	Onlinebefragung
Zeitraum:	August – Oktober 2022
Stichprobengröße:	365 Unternehmen

HR- & GEHALTSREPORT 2022

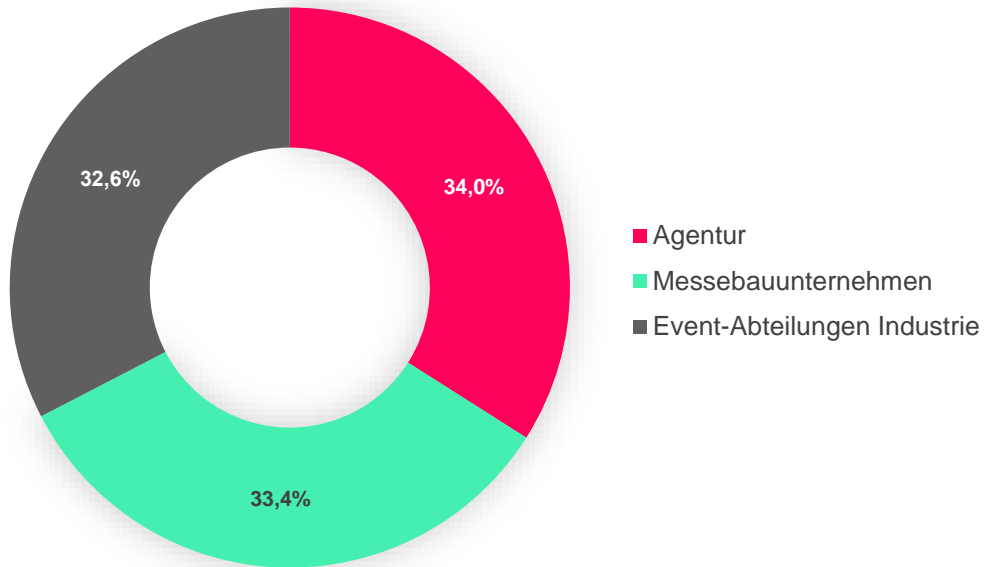
Stichprobe

1



STICHPROBE

Unternehmenstyp



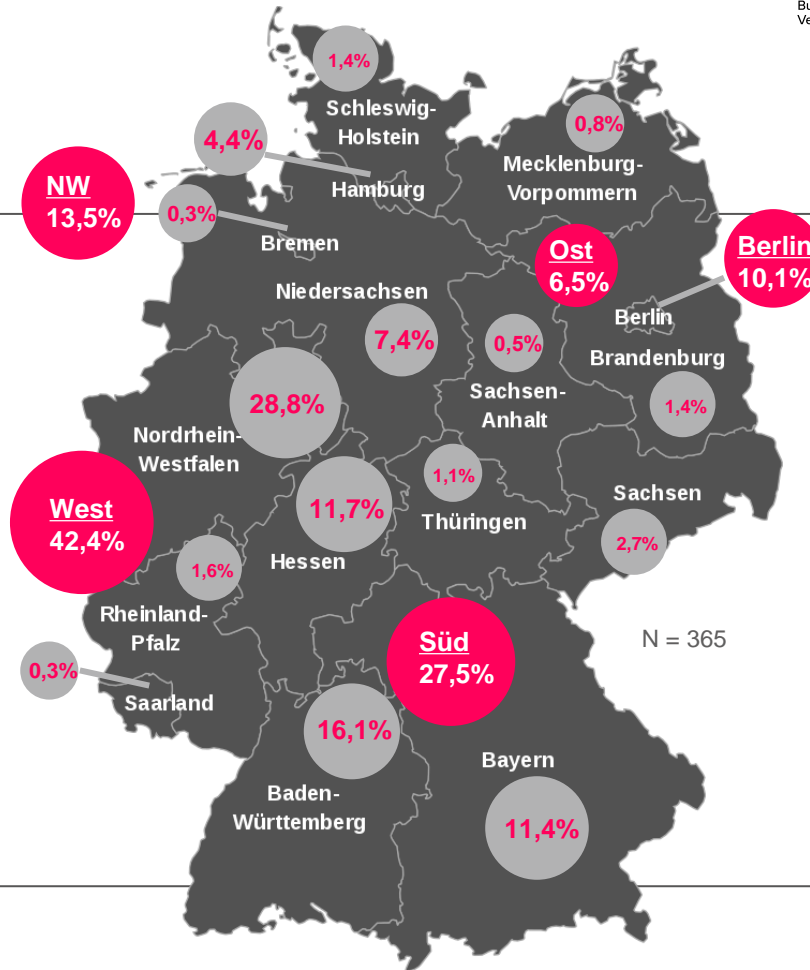
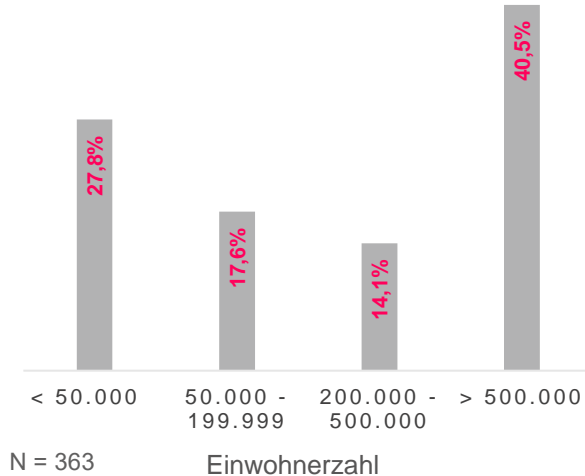
- 365 Unternehmen wurden in der Stichprobe erfasst.
- Neben Agenturen und Messebauunternehmen gehörten auch Event-Abteilungen der Industrie zur Zielgruppe der Befragung.
- Die Ergebnisse zeigen eine gleichmäßige Verteilung des Befragungsrücklaufes auf die drei Zielgruppen der Befragung auf.

N = 365

STICHPROBE

Unternehmenssitz (Hauptsitz)

Einwohnerzahl (Hauptsitz)



5 Regionen

Nordwest

Schleswig Holstein,
 Hamburg, Bremen,
 Niedersachsen

West

Nordrhein-Westfalen,
 Hessen, Rheinland-
 Pfalz, Saarland

Ost

Mecklenburg-Vorpommern,
 Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
 Sachsen, Thüringen

Süd

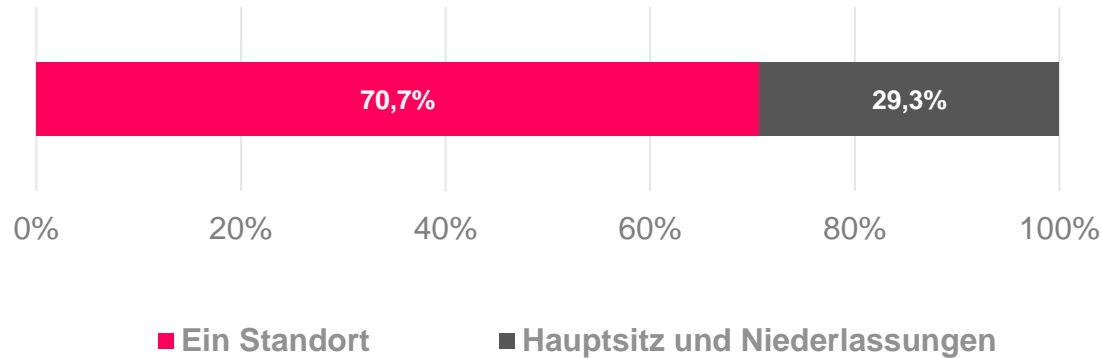
Baden-Württemberg,
 Bayern

Berlin

STICHPROBE

Standorte

"Ist Ihr Unternehmen an mehreren Standorten im Sinne eines Hauptsitzes und Niederlassungen tätig?"

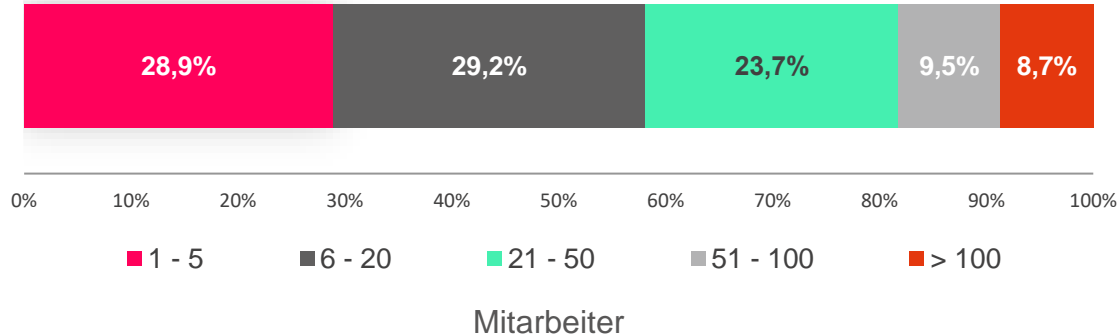


- Die Mehrheit der befragten Unternehmen verfügt über einen Unternehmensstandort.
- Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen unterhält neben dem Hauptsitz eine oder mehrere Niederlassungen.

STICHPROBE

Beschäftigte

Wie viele Mitarbeiter*innen sind in Ihrem Unternehmen / Ihrer Abteilung insgesamt beschäftigt (Headcount)?



- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigt maximal 20 Mitarbeiter.
- Weniger als 1/5 der befragten Unternehmen beschäftigt mehr als 50 Mitarbeiter.
- Die Struktur der Stichprobe bildet die Branchenstruktur damit in geeigneter Weise ab.

HR- & GEHALTSREPORT 2022

Umsatz und Kapazitäten

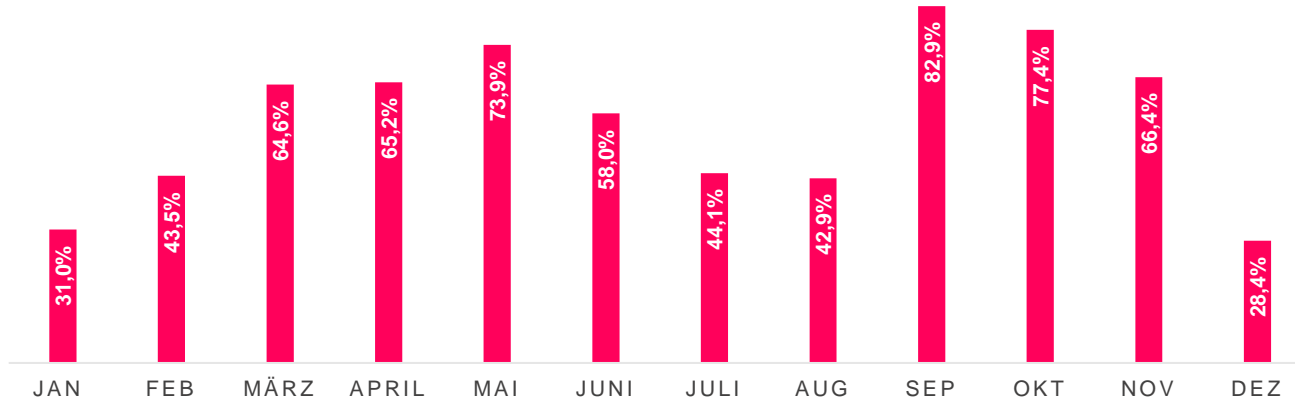
2



KAPAZITÄTSAUSLASTUNG

Typische Kapazitätsauslastung im Jahresverlauf

In welchen Zeiträumen des Jahres ist die Auslastung der Kapazitäten Ihres Unternehmens / Ihrer Abteilung typischerweise am höchsten?

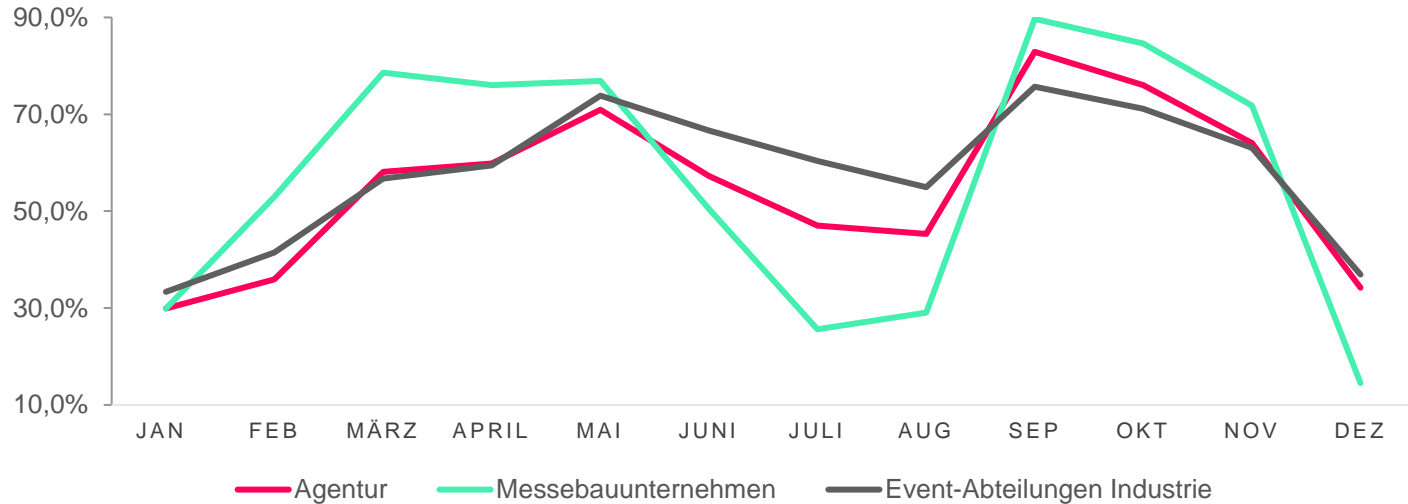


N = 345

KAPAZITÄTSAUSLASTUNG

Typische Kapazitätsauslastung im Jahresverlauf – nach Unternehmenstyp

In welchen Zeiträumen des Jahres ist die Auslastung der Kapazitäten Ihres Unternehmens / Ihrer Abteilung typischerweise am höchsten?

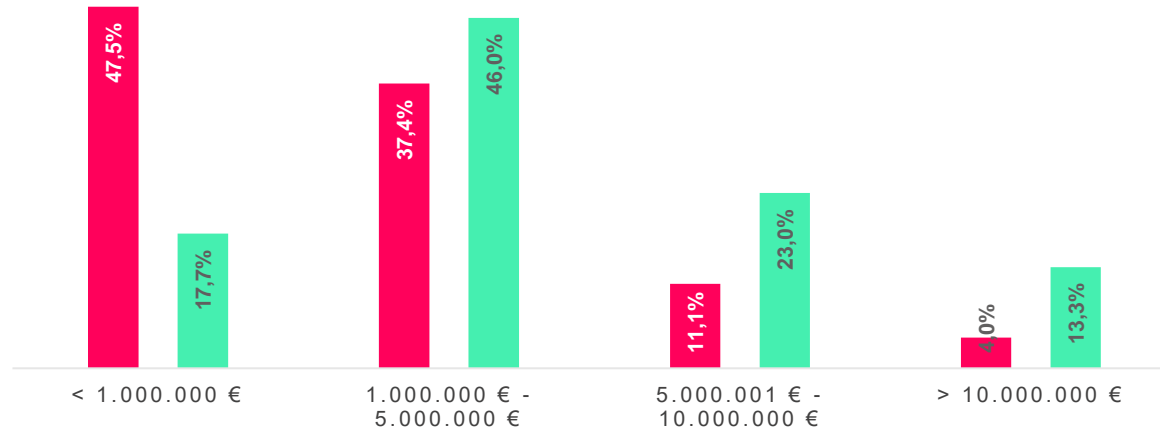


N = 345

UMSATZ

Umsatz nach Unternehmenstyp

Wie hoch ist der jährliche Honorarumsatz Ihrer Agentur / Umsatz Ihres Unternehmens (Messebauunternehmen) in Euro?



N = 99 (Agentur)
N = 113 (Messebauunternehmen)

■ Agentur ■ Messebauunternehmen

Ø Umsatz - Agentur

2,66 Mio.€/Jahr

Ø Umsatz - Messebauunternehmen

6,74 Mio.€/Jahr

HR- & GEHALTSREPORT 2022

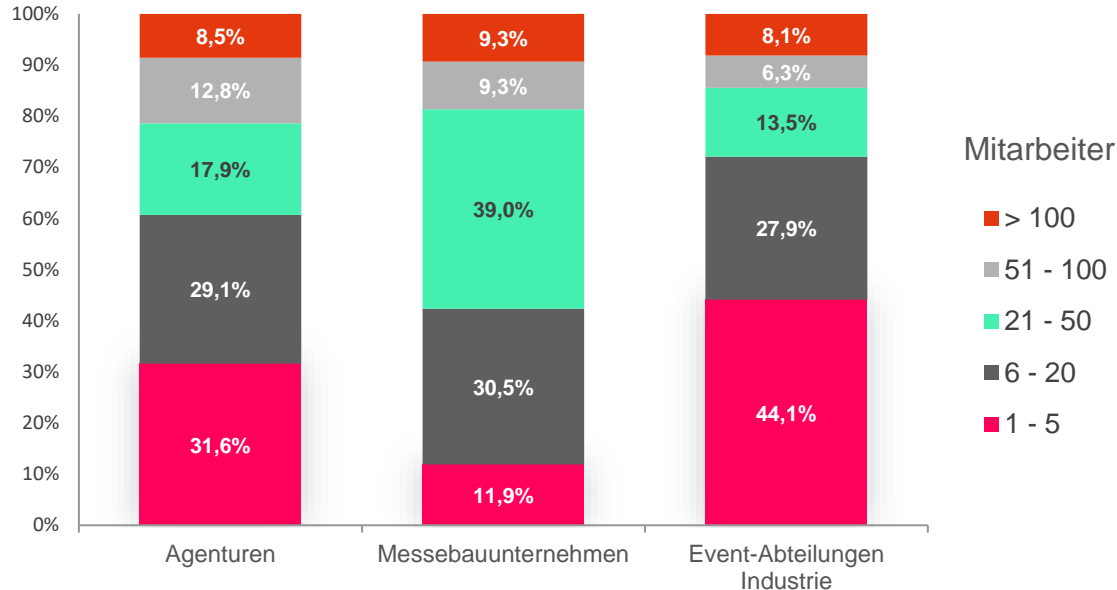
Mitarbeiter

3



MITARBEITER

Mitarbeiter nach Unternehmenstyp

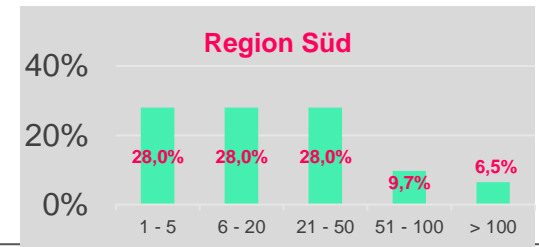
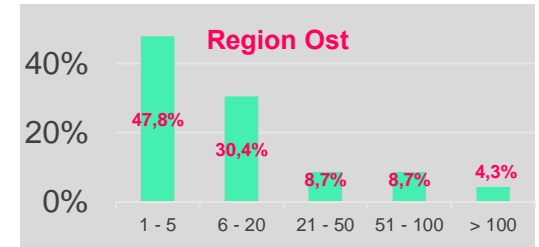
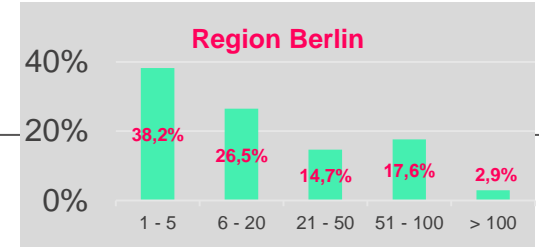
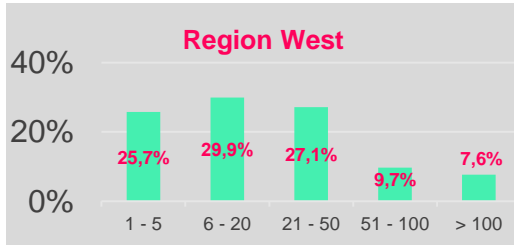
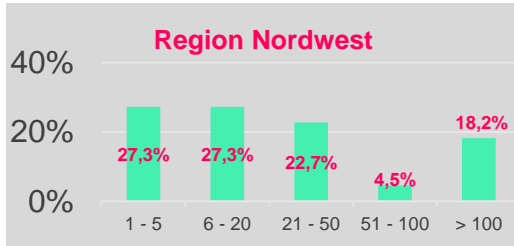


N = 346

- Messebauunternehmen beschäftigen im Vergleich zu Agenturen und Event-Abteilungen eine größere Zahl von Mitarbeitern.
- Messebauunternehmen mit weniger als 6 Beschäftigtem sind eher die Ausnahme.
- In den Abteilungen der Industrie hingegen sind in fast der Hälfte aller befragten Abteilungen nicht mehr als 5 Mitarbeiter beschäftigt.
- Die Verteilung der Mitarbeitergrößenklassen ist im Agentursektor vergleichsweise ausgeglichen.

MITARBEITER

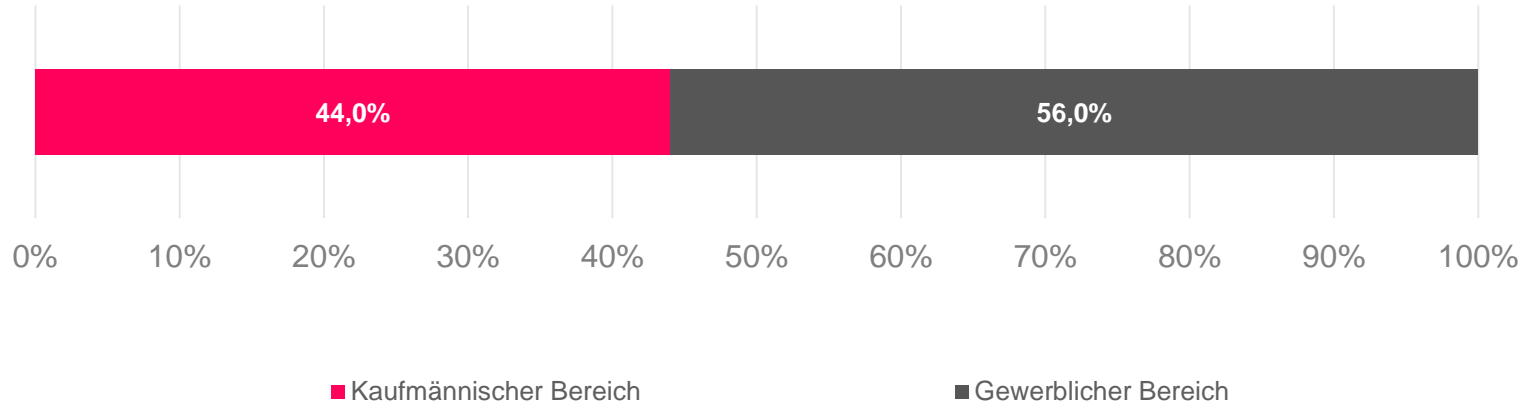
Mitarbeiter nach Regionen



N = 338

MITARBEITER

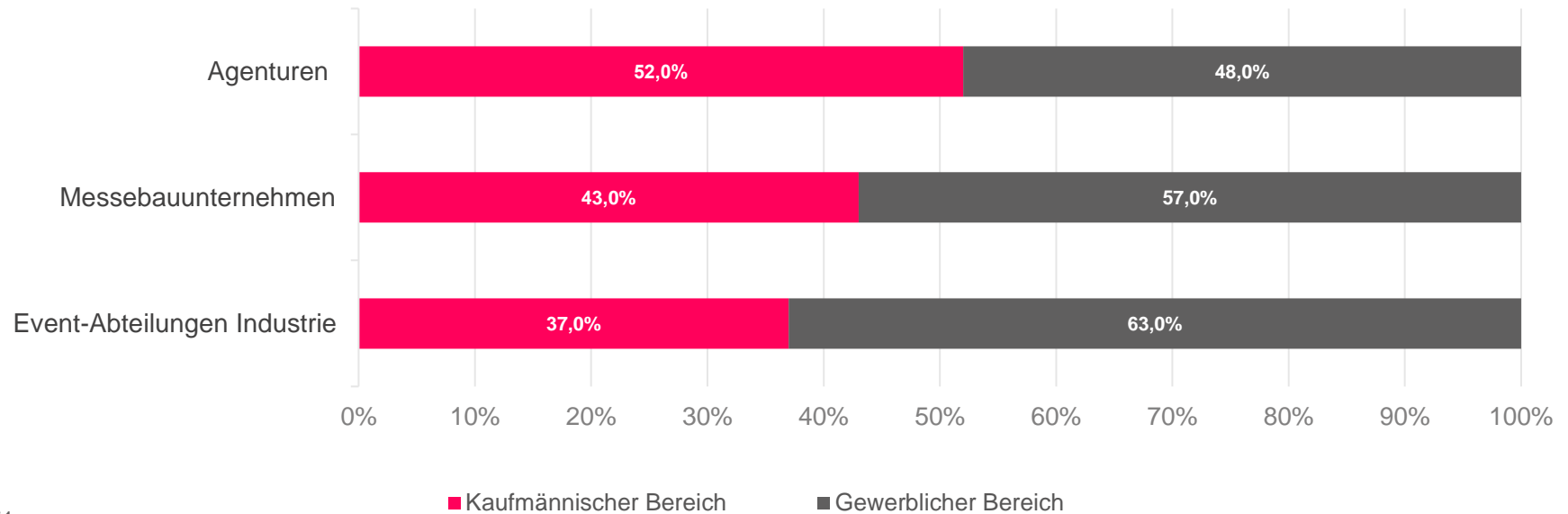
Verteilung der Mitarbeiter nach Bereichen



N = 351

MITARBEITER

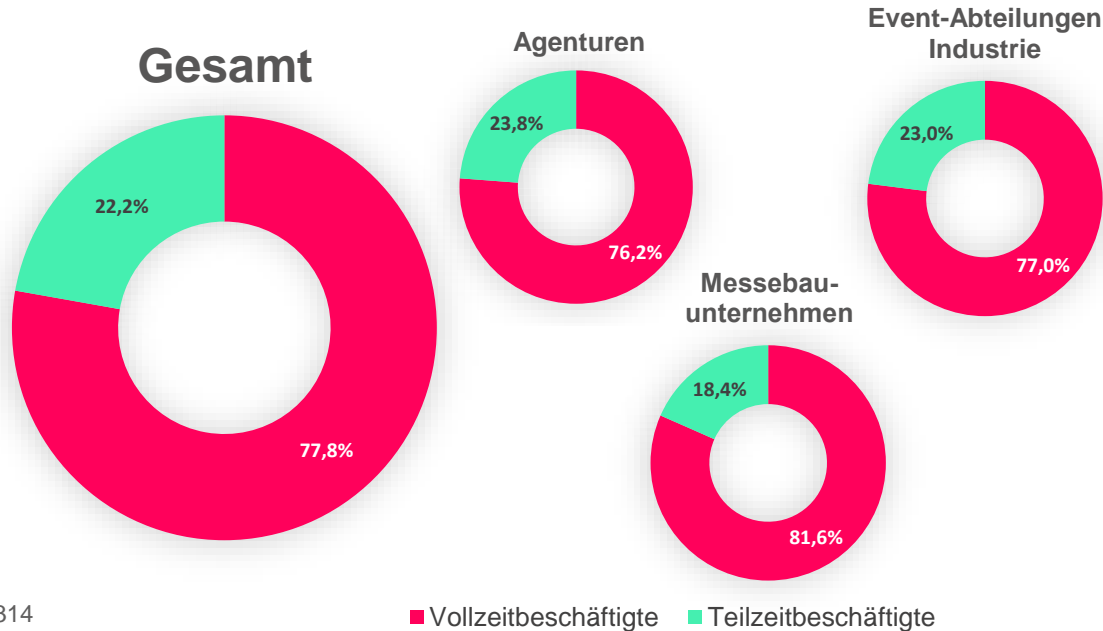
Verteilung der Mitarbeiter nach Bereichen und Unternehmenstyp



N = 351

MITARBEITER

Anteil der Vollzeitbeschäftigten und Arbeitszeit

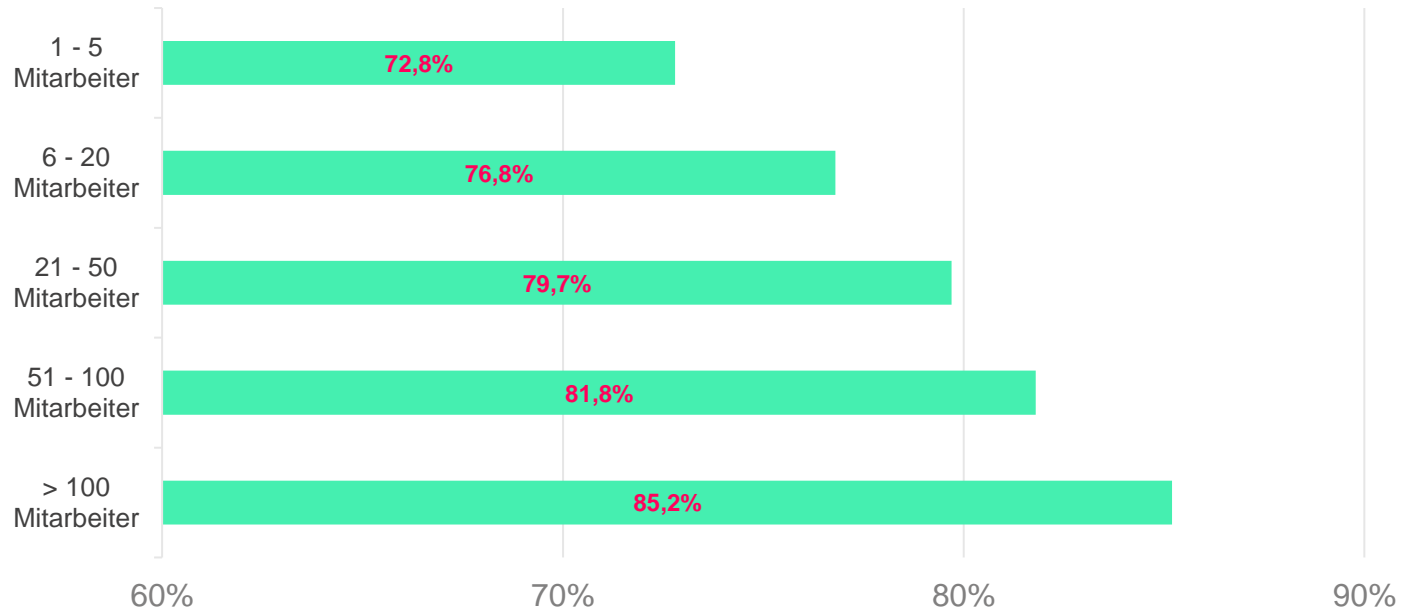


N = 314

- Mehr als 3/4 aller Beschäftigungsverhältnisse bestehen in Vollzeit.
- Die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist in den drei Unternehmensarten vergleichbar, wobei sich die Messebauunternehmen durch einen etwas geringeren Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter*innen auszeichnen.

MITARBEITER

Vollzeitbeschäftigte nach Mitarbeitergrößenklassen



N = 310

MITARBEITER

Alter und Betriebszugehörigkeit

Durchschnittsalter der Beschäftigten:

N = 351

Agenturen: 37,5 Jahre

Messebauunternehmen: 40,5 Jahre

Event-Abteilungen Industrie: 37,3 Jahre

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten:

N = 226

Agenturen: 8,3 Jahre

Messebauunternehmen: 10,4 Jahre

Event-Abteilungen Industrie: 10,8 Jahre

- Die branchenweite durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 9,9 Jahre.
- Der branchenweite Altersdurchschnitt beträgt 38,5 Jahre.

MITARBEITER

Frauen in Führungspositionen und Auszubildende

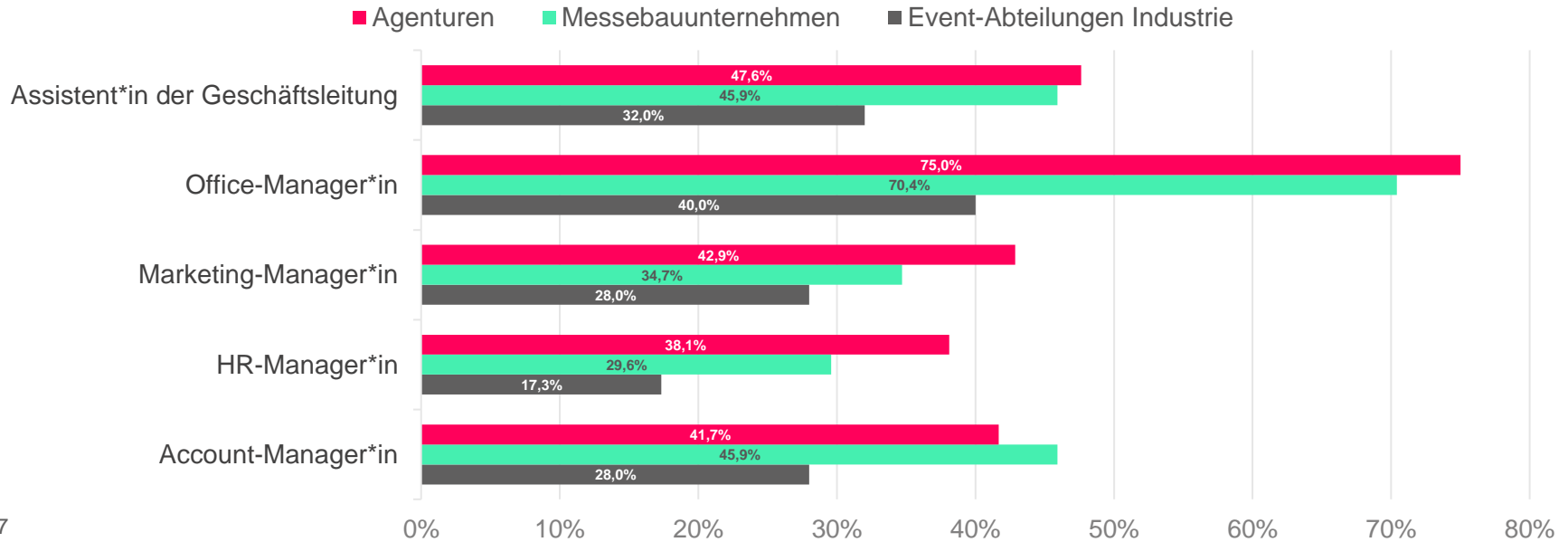
	Agenturen	Messebau- unternehmen	Event-Abteilungen Industrie
Frauenanteil in Führungspositionen	37,5%	22,9%	24,0%
Anteil der Auszubildenden in der Belegschaft	6,1%	4,8%	4,4%

	1 – 5 Mitarbeiter	6 – 20 Mitarbeiter	21 – 50 Mitarbeiter	51 – 100 Mitarbeiter	> 100 Mitarbeiter
Frauenanteil in Führungspositionen	27,0%	28,6%	28,4%	31,6%	28,6%
Anteil der Auszubildenden in der Belegschaft	3,3%	6,3%	5,6%	4,6%	7,4%

N = 331

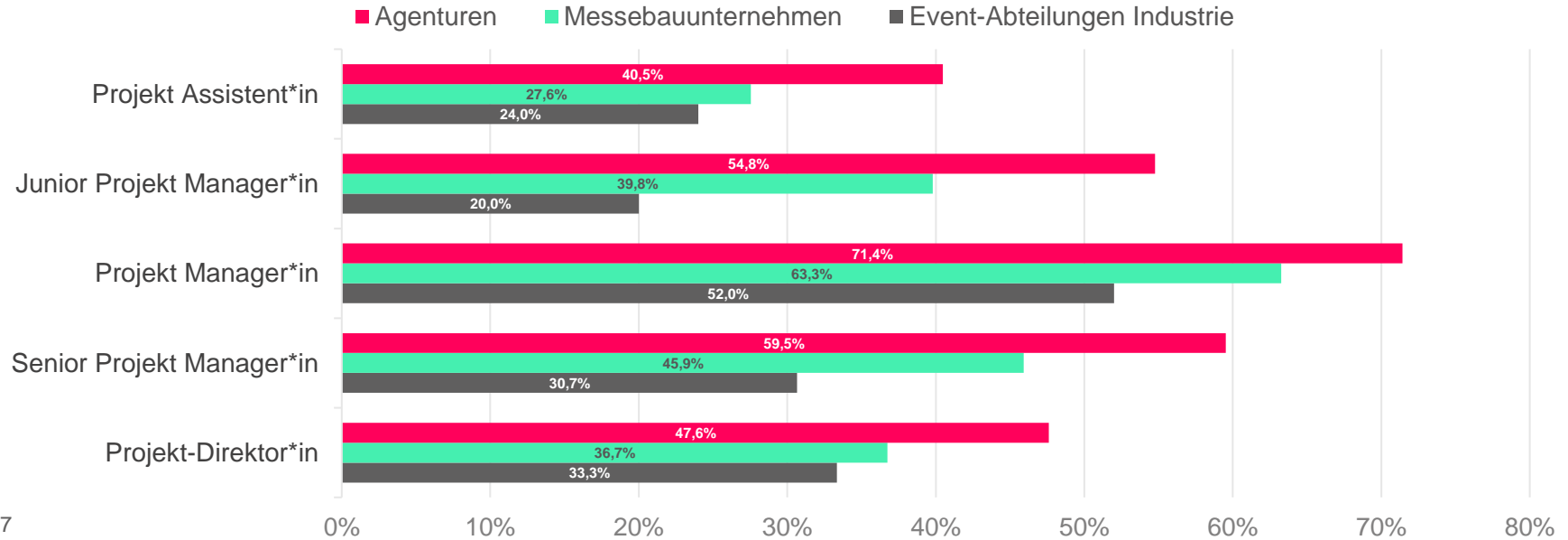
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen nach Unternehmenstyp



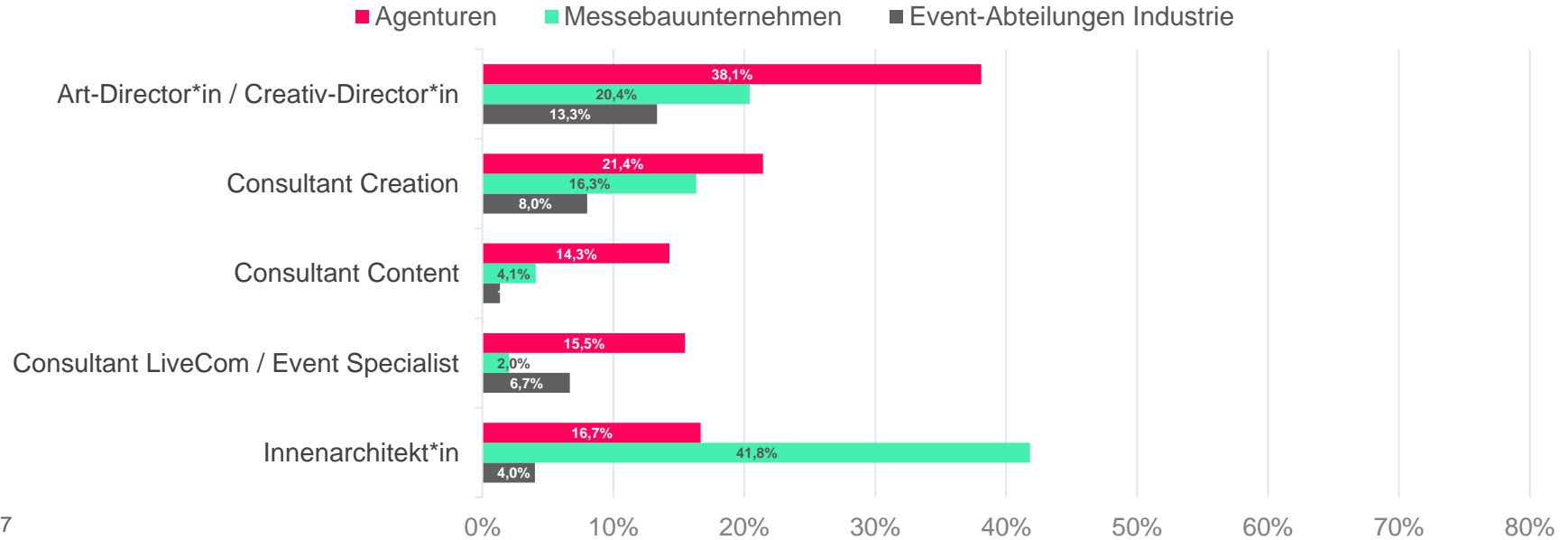
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen nach Unternehmenstyp



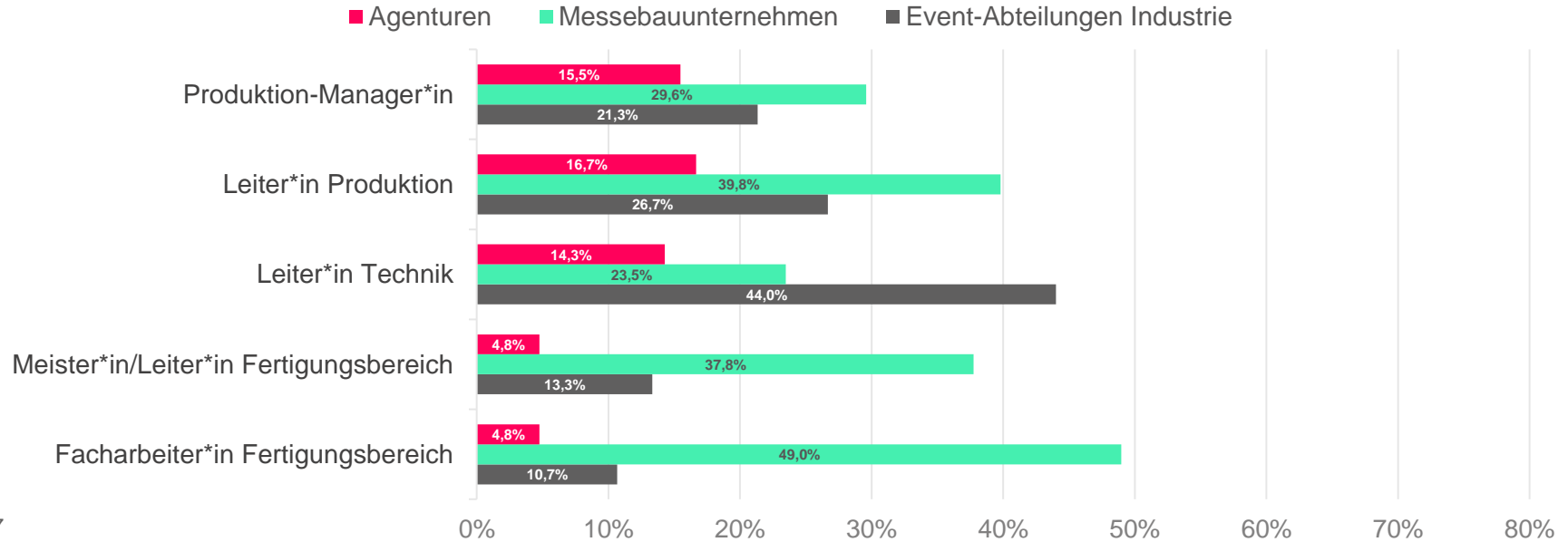
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen nach Unternehmenstyp



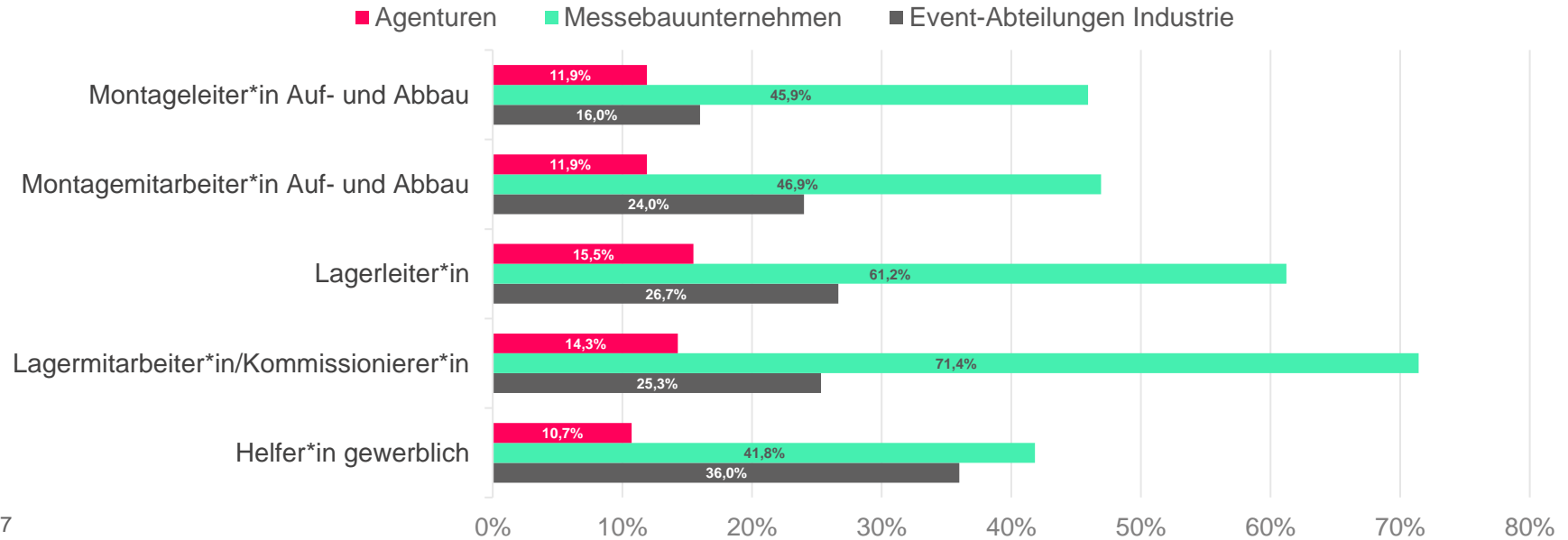
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen nach Unternehmenstyp



MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen nach Unternehmenstyp



HR- & GEHALTSREPORT 2022

Gehälter, Sonderzahlungen und Stundensätze

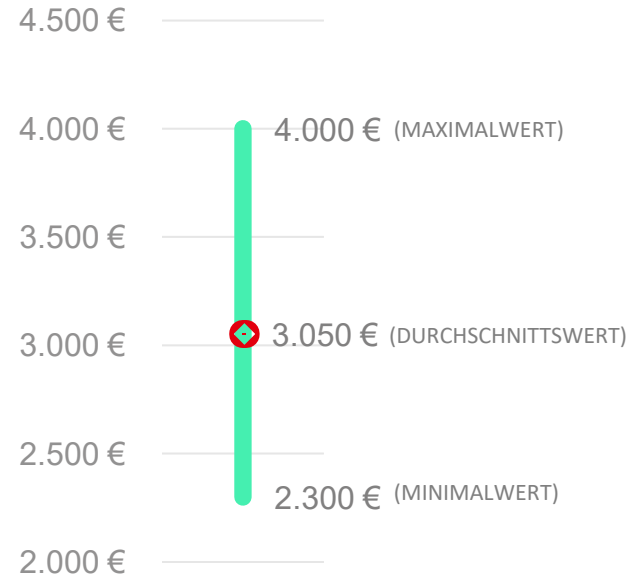
4

Hinweis: Dieser Teil der Studie ist nur
in der Langfassung enthalten

VERGÜTUNGSSTRUKTUREN

Gehälter, Sonderzahlungen und Stundensätze für 23 Skill-Set's

Im Vorfeld der Datenerhebung zur vorliegenden Studie erfolgte eine tiefgehende qualitative Vorarbeit. Im Zuge von Gruppendiskussionen mit ausgewählten Branchenexperten wurden dabei 23 relevante Skill Set's identifiziert. Diese bilden relevante Positionen in Unternehmen und Abteilungen des Live-Kommunikations-Sektors ab und dienen als Grundlage zur Erfassung von Gehalts- und Vergütungsstrukturen in der Branche. Auf den folgenden Seiten werden die Kompetenzprofile dieser Positionen inhaltlich skizziert sowie die in der vorliegenden Studie erfassten 1) Gehälter, 2) Sonderzahlungen und 3) Stundensätze für Freelancer in der entsprechenden Position dargelegt. Die zugehörigen Grafiken (siehe Beispiel rechts) bilden die Spannweite (Minimalwert – Maximalwert) der Angaben der Befragungsteilnehmer sowie den Durchschnittswert aus allen Angaben innerhalb des entsprechenden Skill Set's ab.



N = 257

HR- & GEHALTSREPORT 2022

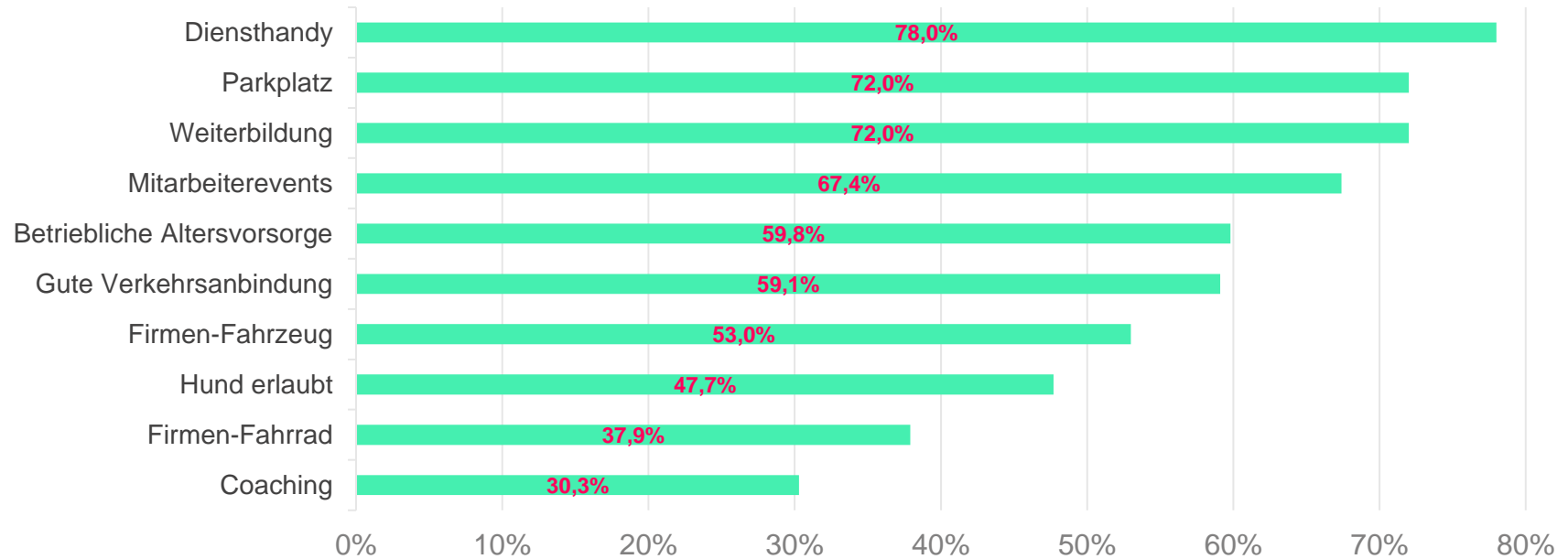
Weitere Leistungen, Arbeitsmodelle und Überstunden

5



WEITERE LEISTUNGEN

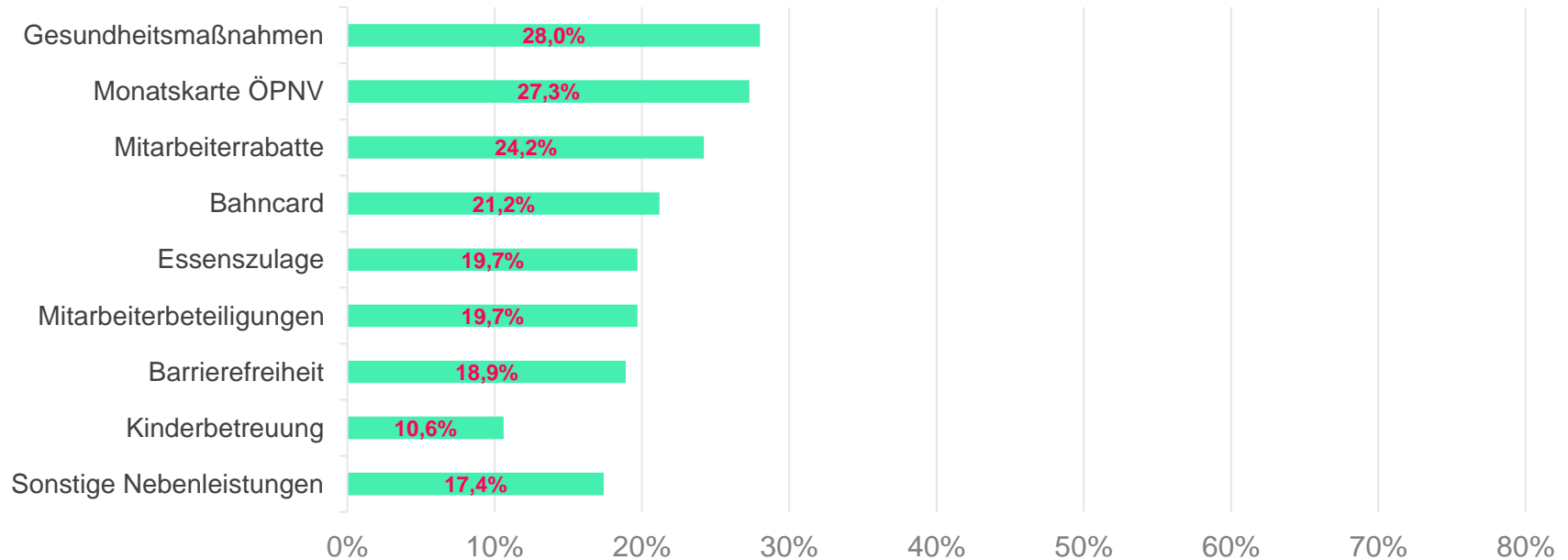
Besondere Nebenleistungen I



N = 132

WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen II



N = 132

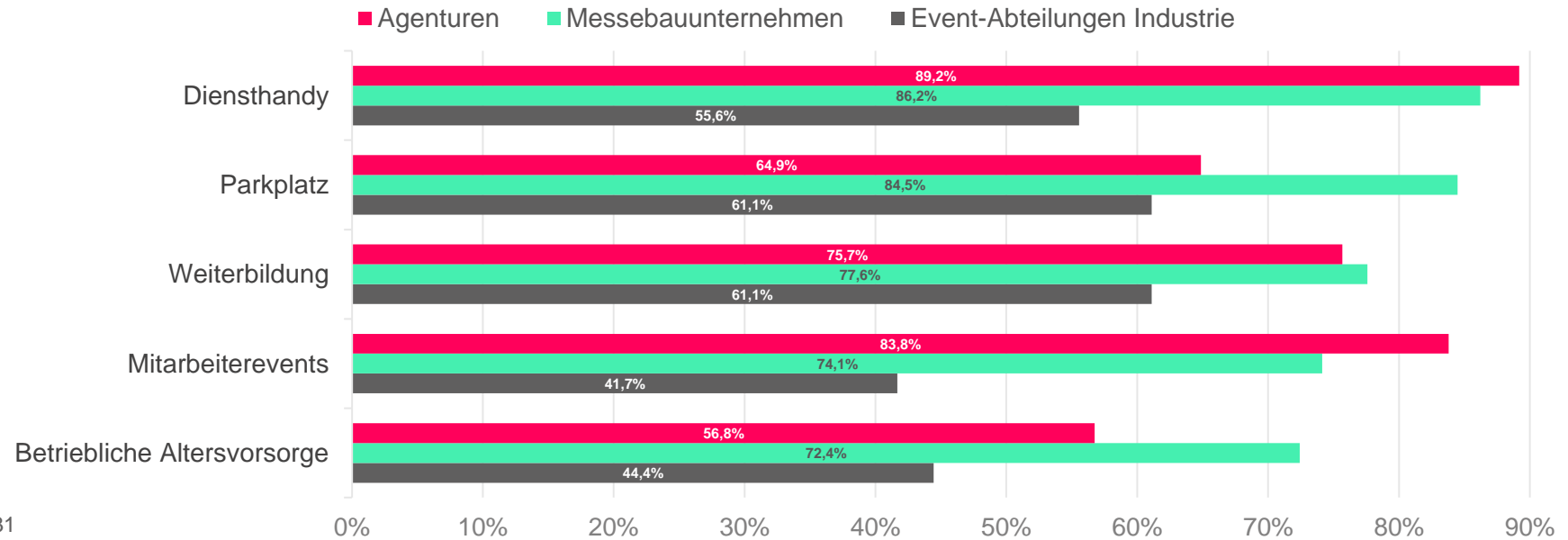
WEITERE LEISTUNGEN

Sonstige Nebenleistungen



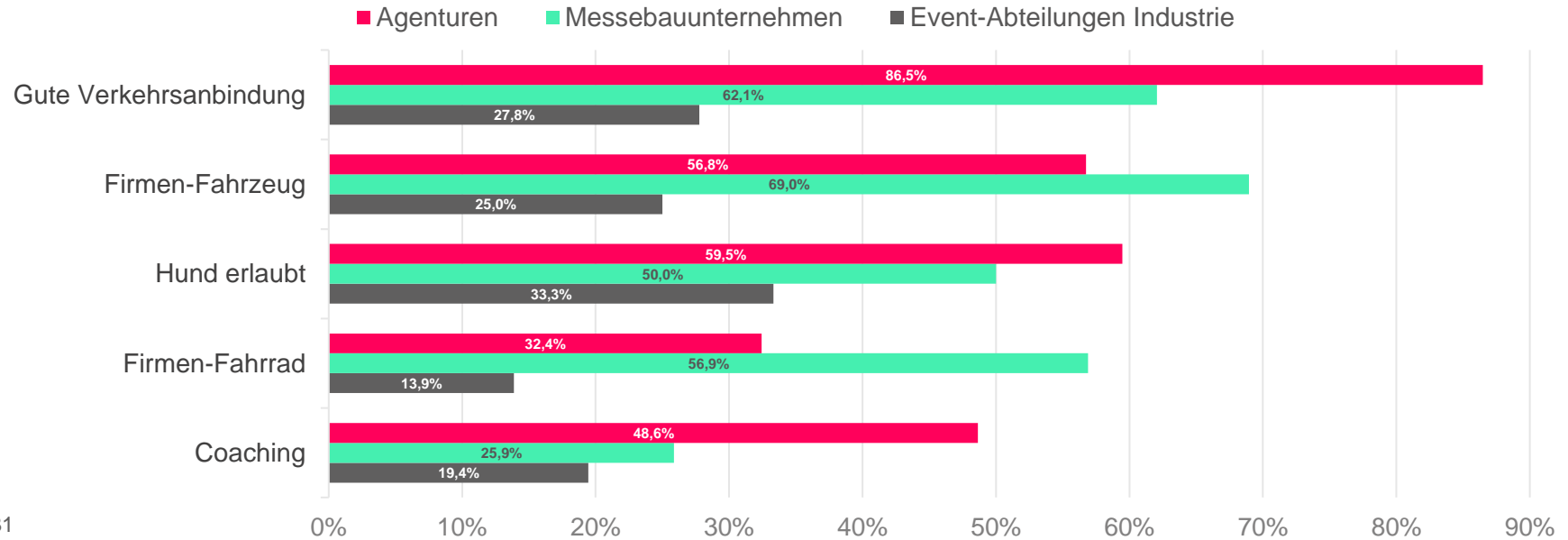
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen nach Unternehmensart



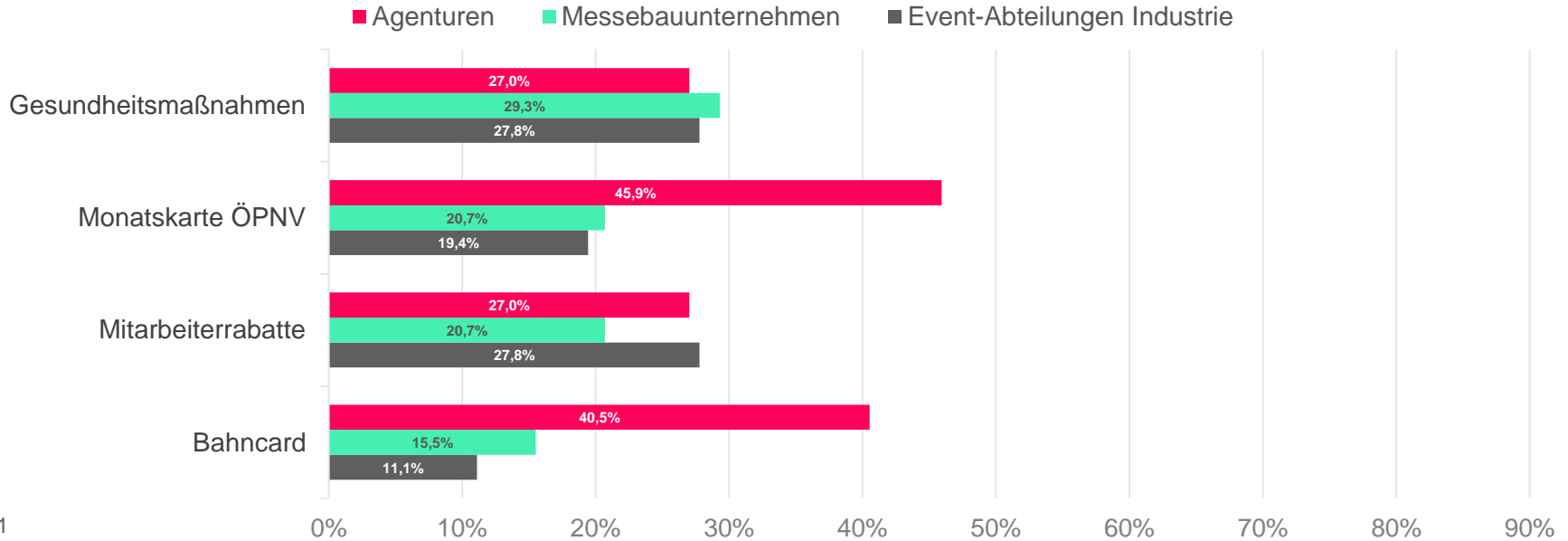
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen nach Unternehmensart



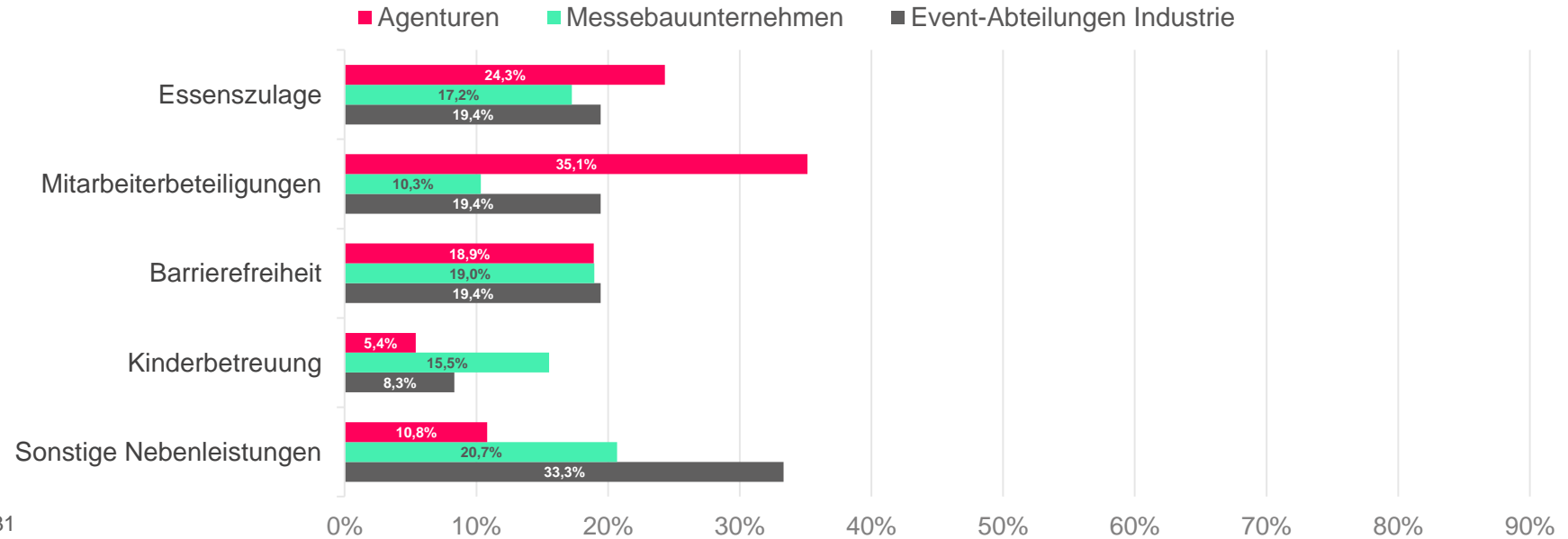
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen nach Unternehmensart



WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen nach Unternehmensart

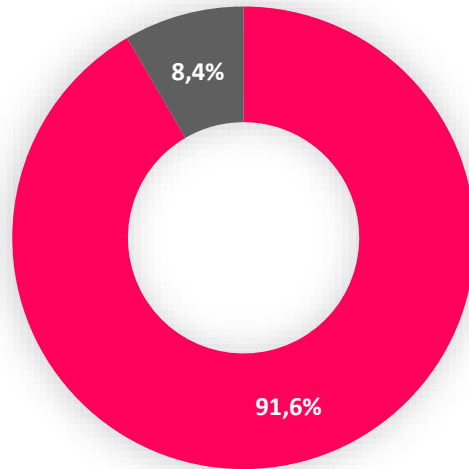


N = 131

ARBEITSMODELLE

Flexible Arbeitszeiten

Werden in Ihrem Unternehmen / Ihrer
Abteilung flexible Arbeitszeiten angeboten?



N = 131

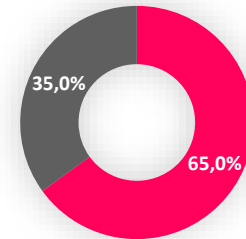
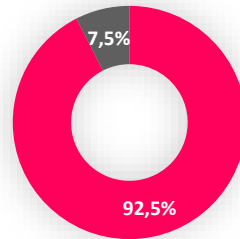
■ Ja ■ Nein



Falls ja, in welchem Bereich?

Kaufmännischer Bereich

Gewerblicher Bereich

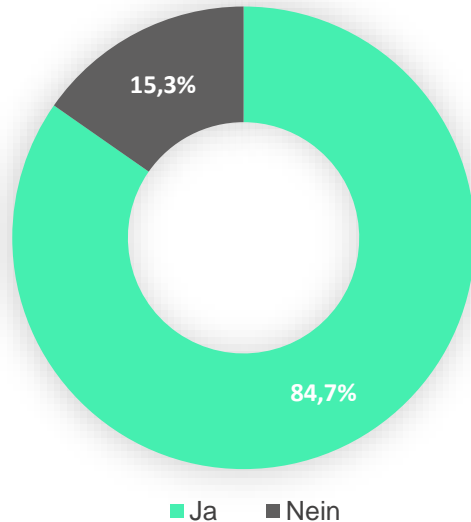


■ Ja ■ Nein

ARBEITSMODELLE

Home Office

Besteht in Ihrem Unternehmen / Ihrer Abteilung die Option zum Homeoffice?

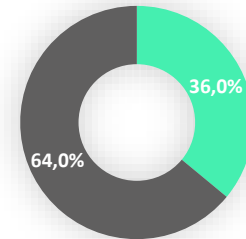
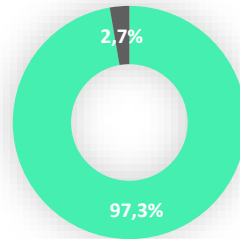


N = 131

Falls ja, in welchem Bereich?

Kaufmännischer Bereich

Gewerblicher Bereich



■ Ja ■ Nein

Falls ja, \bar{x} 2,4 Tage / Woche

Falls ja, \bar{x} 2,2 Tage / Woche

ARBEITSMODELLE

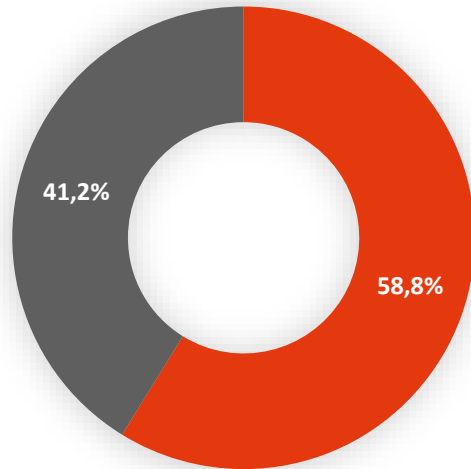
Home Office nach Unternehmensart

	Agenturen	Messebau- unternehmen	Event- Abteilungen Industrie
Anteil der Unternehmen mit Home Office Option	97,3 %	81,0 %	77,8 %

ARBEITSMODELLE

Weiterbildungstage und Weiterbildungskosten

Stehen Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen / Ihrer Abteilung Weiterbildungstage zu?



N = 131

■ Ja ■ Nein



Anzahl der Weiterbildungstage

Kaufmännischer Bereich

Ø **2,6 Tage / Jahr**

Gewerblicher Bereich

Ø **2,1 Tage / Jahr**

N = 69

Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter

Kaufmännischer Bereich

Ø **1.201 € / Jahr**

Gewerblicher Bereich

Ø **993 € / Jahr**

N = 52

ÜBERSTUNDEN

Anzahl der Überstunden

Wie werden Überstunden von Ihrem Unternehmen abgegolten?

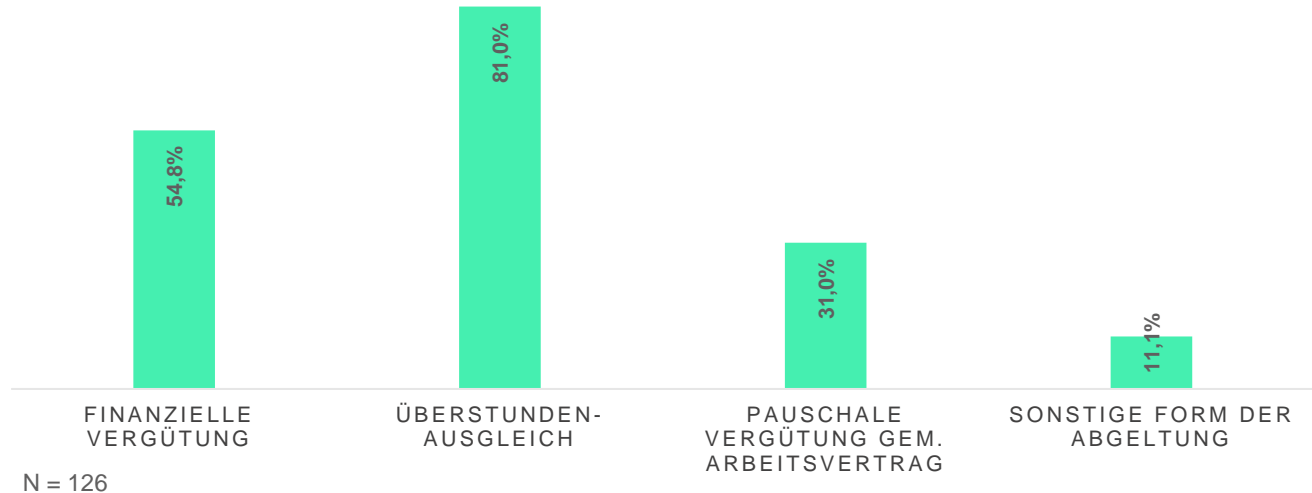
Kaufmännischer Bereich

Ø 11,5 h / Monat

Gewerblicher Bereich

Ø 15,7 h / Monat

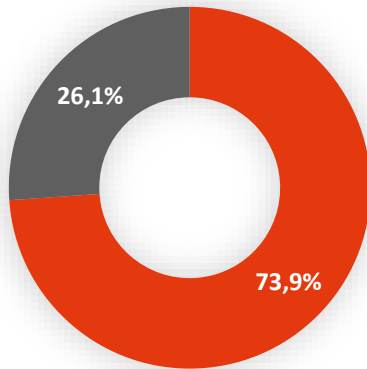
N = 100



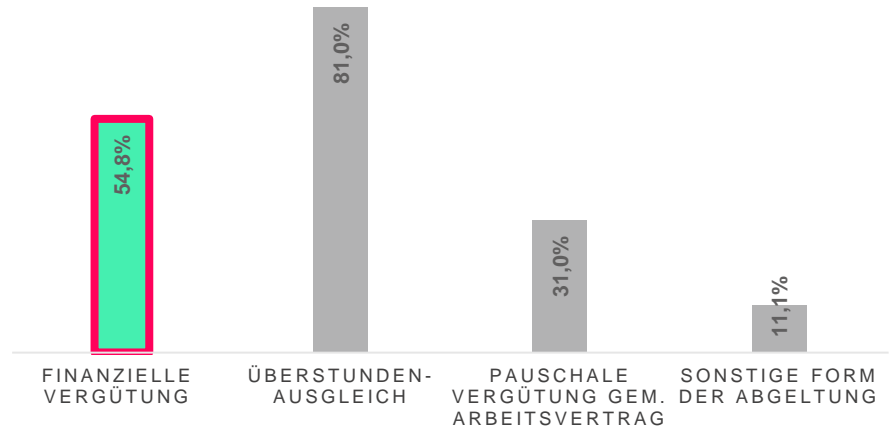
ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – FINANZIELLE VERGÜTUNG

Wie werden Überstunden vergütet?



■ Überstunden werden voll vergütet ■ Überstunden werden teilweise vergütet

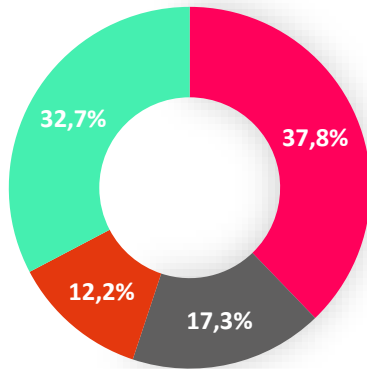


N = 69

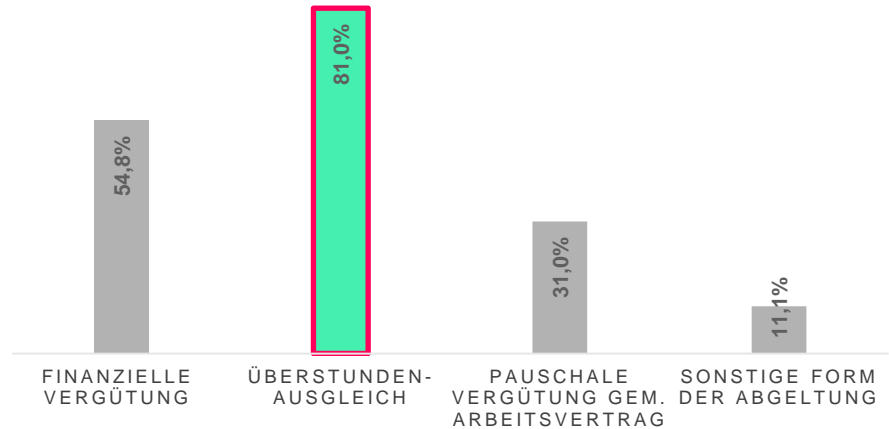
ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – ÜBERSTUNDENAUSGLEICH

Wie erfolgt der Überstundenausgleich?



■ monatlich ■ quartalsweise ■ halbjährlich ■ jährlich

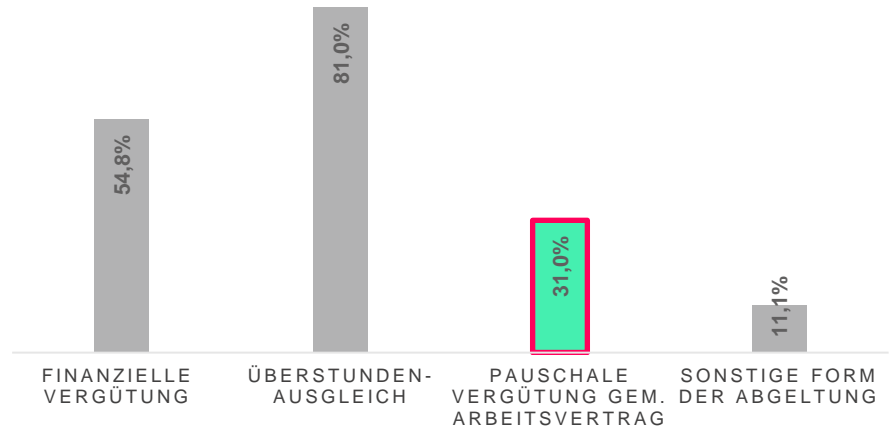
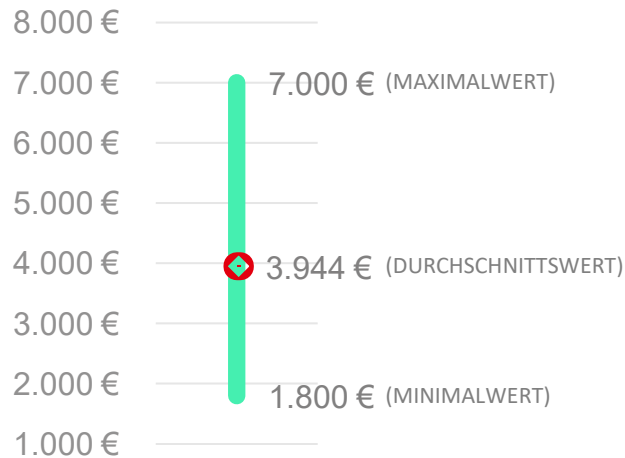


N = 98

ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – VERTRÄGE MIT PAUSCHALER VERGÜTUNG

Ab welchem Bruttomonatsgehalt in Euro
werden Überstunden bereits mit dem
Gehalt abgeolten?



ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – SONSTIGE FORM DER ABGELTUNG

„Wir arbeiten mit einem sehr flexiblen Arbeitszeitmodell, das nach 6 Monaten getrackt wird. Je nach Skill-Level ist ein prozentueller Anteil an Überstunden mit dem Gehalt abgegolten. Der Rest wird zu 50 % mit Freizeit abgegolten. Die Abgeltung von Wochenend- und Feiertagsarbeit erfolgt 1:1 in Freizeit unabhängig vom Arbeitszeitmodell.“

„Sonderurlaub.“

„Vertrauensarbeitszeit und Absprachen mit dem Vorgesetzten.“

„Benefits.“

