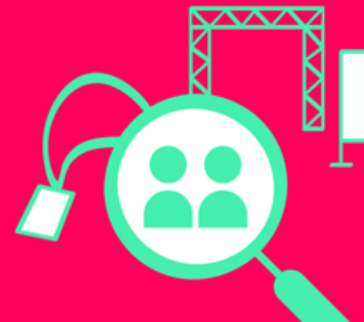


HR- & GEHALTSREPORT (STUDIE III) 2025

Prof. Dr. Cornelia Zanger
Dr. Achim Kießig

Kurzfassung/Januar 2026



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

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (I)

- Die Zielstellung der HR- & Gehaltsreport Studien des fwd: ist es, einen **Standardreport** zu schaffen, der alle zwei Jahre erscheint und einen aktuellen Überblick über das Gehaltsniveau in der Veranstaltungswirtschaft, wichtige Zusatzleistungen für die Beschäftigten, die Arbeitszeitmodelle und Karrierechancen gibt.
- Wichtige **politische Aufgaben dieses HR- & Gehaltsstandardreports des fwd:** sind die Stärkung der Veranstaltungsbranche im wirtschaftspolitischen Diskurs in Deutschland, die Schaffung von Transparenz innerhalb der Branche, der Abbau von Vorurteilen ggü. den Verdienst- und Arbeitsmöglichkeiten in der Branche und der bessere Zugang zur Gewinnung von Auszubildenden sowie von Fach- und Führungskräften für die Branche.
- Die **fachliche Bedeutung des HR- & Gehaltsstandardreports des fwd:** liegt in der Schaffung von Benchmarks für die Branche, der Unterstützung von Jugendlichen und Bewerbern bei der Entscheidung für einer Beschäftigung in der Veranstaltungsbranche oder der Hilfe für die Geschäftsführung und den HR-Bereich bei der Neueinstellung und der Entwicklung von Karrierewegen mit Fach- und Führungskräften.
- Aufbauend auf dem HR- & Gehaltsreport 2022 (Studie I), der zunächst die drei Bereiche der Veranstaltungswirtschaft: Agenturen, Messebauunternehmen und Eventabteilungen in Unternehmen untersuchte und dem HR- & Gehaltsreport 2023 (Studie II) der die fünf Dienstleistungsbereiche der Veranstaltungswirtschaft: Dienstleister IT, Dienstleister Technik, Catering, Location, Ausstatter umfasste, entstand nun der **HR- & Gehaltsreport 2025 (Studie III)**, der alle acht in den vorhergehenden Studien erfassten Bereiche der Veranstaltungswirtschaft einschließt.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (II)

- Zum Standardreport des fwd: HR und Gehälter in der Veranstaltungsbranche 2025 wurden die folgenden Bereiche der Veranstaltungswirtschaft befragt:
 - Agenturen
 - Messebauunternehmen
 - Dienstleister Technik
 - IT-Dienstleister
 - Locations
 - Catering
 - Ausstatter
 - Eventabteilungen von Unternehmen.
- **246 Unternehmen aus allen Bereichen der Veranstaltungswirtschaft** beantworteten den umfangreichen Online-Fragebogen. Die Erhebung erfolgte im Zeitraum Juli bis Dezember 2025.
- **Messebauunternehmen und Agenturen** sind mit 27,2 % bzw. 23,2 % stark vertreten und stellen die Hälfte aller Befragten dar. Mit 19,5 % haben die **Dienstleister aus dem Bereich Technik** den größten Anteil an den Dienstleistungsunternehmen in der Stichprobe. Leider nur in geringem Umfang vertreten sind Dienstleister aus dem Bereich IT, Caterer und Eventabteilungen von Unternehmen, so dass diese bei Teilauswertungen nicht berücksichtigt werden konnten.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (III)

- Die **regionale Verteilung** der antwortenden Unternehmen entspricht den Befunden aus der Landkarte Veranstaltungswirtschaft Deutschland (vgl. „zähl dazu“-Studie Veranstaltungslandkarte Deutschland 2021) recht gut. Das ist für einen validen Überblick über das Gehaltsniveau in allen Regionen Deutschlands sehr wichtig. Eine hohe Konzentration von Veranstaltungsdienstleistern gibt es im Bereich West mit 44,2 % (inkl. NRW) und Süd mit 26,8 %.
- Die Unternehmen weisen eine **gute Verteilung der Beschäftigtenanzahl** von kleinen Einheiten mit bis zu 5 Beschäftigten bis hin zu Unternehmen mit über 100 Beschäftigten auf. Der Schwerpunkt liegt bei Unternehmen mit 6 - 20 Beschäftigten (37,3 %). Die Struktur der Stichprobe bildet die Branchenstruktur damit in geeigneter Weise ab.
- Erstmals befragt wurde die **Mitgliedschaft in Branchenverbänden**. Dabei zeigte sich, dass $\frac{3}{4}$ der Befragten in einem oder mehreren Verbänden der Veranstaltungswirtschaft organisiert sind. Besonders hervorstechend 85,7 % der befragten Messebauunternehmen und 80,6 % der Locations sind in Branchenverbänden aktiv. Bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Branchenverbände zeigt sich mit 3,2 bis 3,7 Punkten von 5, dass die Unternehmen hier noch ungenutzte Potentiale sehen. Sicher kann auch der nun vorliegende Standardreport des fwd: zu HR und Gehältern in der Veranstaltungswirtschaft einen Beitrag zur Erschließung von Potential für die Verbandsarbeit leisten.
- Die **Anzahl der Mitarbeiter pro Unternehmen** variiert zwischen den einzelnen Bereichen der Veranstaltungswirtschaft. Während bei Agenturen fast 70 % der Beschäftigten in Unternehmen bis 20 Mitarbeitern arbeiten. Sind es im Messebau und bei den Ausstattern ca. 60 % der Beschäftigten, die in größeren Unternehmen mit 50 Mitarbeitern und mehr angestellt sind.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (IV)

- Der **Anteil der Vollbeschäftigten** liegt bei den Messebauunternehmen mit 78,1 % am höchsten, gefolgt von Dienstleistern Technik und Ausstattern mit 71,7 % bzw. 71,0 %, während die befragten Locations nur 58,8 % Vollbeschäftigte ausweisen. Diese Werte spiegeln im Wesentlichen das Niveau der HR- & Gehaltsstudien 2022 und 2023 wider.
- Der **Anteil der Vollbeschäftigung** steigt von 48,1 % bei Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigte auf über 70 % bei allen anderen größeren Unternehmen.
- Die **Verteilung der Beschäftigten** auf den gewerblichen und kaufmännischen Bereich variiert bei den Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft. Während bei Technik Dienstleistern 75,5 % der Beschäftigten im gewerblichen Bereich tätig sind, finden sich bei Agenturen nur 53,6 % der Beschäftigten im gewerblichen Bereich. Mit 46,4 % der Beschäftigten im kaufmännischen Bereich haben hier die Agenturen den größten Anteil von allen befragten Unternehmen.
- Die **durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche bei Vollzeitbeschäftigten** liegt bei den Messebauunternehmen mit 39,4 Stunden pro Woche und den Ausstattern mit 38,9 Stunden etwas über dem Durchschnitt der Agenturen mit 38,2 Stunden und den Locations mit 37,0 Stunden pro Woche. Im Vergleich zu den HR- & Gehaltsstudien von 2022 und 2023 zeigt sich bei den befragten Unternehmen ein kleiner Anstieg der Stunden pro Woche bei Vollbeschäftigten.
- Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten** liegt zwischen 15,5 Stunden pro Woche bei den Dienstleistern Technik und 20,9 Stunden pro Woche bei den Ausstattern.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (V)

- Die Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft gehören zu einer **jungen Branche**. Am jüngsten sind die befragten Agenturen mit einem Altersdurchschnitt von 35,4 Jahren und die Dienstleister Technik mit 37,6 Jahren. Den höchsten Altersdurchschnitt haben Messebauunternehmen mit 42,2 Jahren.
- Die **durchschnittliche Betriebszugehörigkeit** ist mit 7 Jahren bei Agenturen am kürzesten. Mit 10 Jahren können die Messebauunternehmen auf die längste Betriebszugehörigkeit ihrer Beschäftigten verweisen, was bei dem höheren Durchschnittsalter plausibel ist.
- Die befragten Unternehmen versuchen dem Fachkräftemangel in der Veranstaltungswirtschaft mit der **Ausbildung des eigenen Nachwuchses** zu begegnen. Insbesondere bei Technikdienstleistern liegt der Anteil der Azubis mit 11,7 % deutlich über dem Niveau vorangegangenen Studien. Schlusslicht sind die Messebauunternehmen mit einem Anteil an Auszubildenden von 4,7 %, der sich seit der Studie 2022 nur unwesentlich erhöht hat. Der Anteil der Auszubildenden an der Belegschaft steigt erwartungsgemäß bei größeren Unternehmen auf 10,3 %.
- Für die Qualifikation von **Frauen für Führungspositionen** besteht im Bereich der Veranstaltungsbranche nach wie vor noch Potential. Während bei Locations bereits 40 % und bei Agenturen 34,8 % der Führungskräfte weiblich sind, gibt es bei Technik Dienstleistern bisher nur 11,7 % Frauen in Führungspositionen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt von 23,7 % bei Unternehmen mit 1-5 Mitarbeitern hin zu größeren Unternehmen mit über 100 Beschäftigten auf 33,1 % deutlich zu.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (VI)

- Die Dienstleistungsunternehmen der Veranstaltungswirtschaft bieten ein außerordentlich breites Spektrum an spannenden Beschäftigungsfeldern an. Waren es im HR- & Gehaltsreport 2022 insgesamt 25 Skill Positionen und im HR- & Gehaltsreport 2023 insgesamt 142 Skill Positionen, die betrachtet wurden, so wurden diese für den HR- & Gehaltsreport 2025 zusammengeführt und für die einzelnen Teilbereiche der Veranstaltungswirtschaft erneut kritisch hinsichtlich ihrer exakten Definition und Relevanz überprüft. Insgesamt waren es schließlich **178 Skill Positionen, die in den acht Bereichen der Veranstaltungswirtschaft** befragt wurden, um ein Gesamtbild des Gehaltgefüges der Branche zu erstellen.
- Da Dienstleister aus dem Bereich IT, Caterer und Eventabteilungen von Unternehmen nur in geringer Zahl an der Befragung teilgenommen haben, konnte für diese drei Bereiche leider keine valide Gehaltsermittlung durchgeführt werden.
- Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die **typischen Berufsprofile** wie Geschäftsführer, Projektleiter und Projekt Manager am häufigsten in allen untersuchten Unternehmen im konzeptionellen und gewerblichen Bereich vertreten sind. Im Verwaltungsbereich sind es Office Manager, Marketing-, HR- und Account-Manager, Assistenten der Geschäftsführung sowie Nachhaltigkeits-/Umweltmanager die sich überall finden. Hinzu kommen **spezifische Skill Positionen in den einzelnen Bereichen der Veranstaltungswirtschaft** wie z.B. Art-/Creative Direktoren in Agenturen und Messebauunternehmen, Veranstaltungstechniker und Fachplaner für Video/Ton/Licht/Design usw. im Bereich Technik-Dienstleister, Tätigkeiten in Lager und Logistik sowie Disponenten bei den Ausstattern, Facility Manager und Leiter Gebäudemanagement bei den Locations.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (VII)

- Bezüglich der Gehaltsentwicklung zeigen sich tendenziell in 2025 für die fünf auswertbaren Bereiche der Veranstaltungswirtschaft **moderate Gehaltssteigerungen im Vergleich zu 2022 bzw. 2023**. Z.T. deutliche Gehaltszuwächse erreichen Geschäftsführer (nur für Dienstleister Technik, Ausstatter und Locations liegen Vergleichsdaten vor), sowie Führungskräfte wie Projektmanager oder Produktionsleiter und Fachkräfte in anspruchsvollen Aufgabenfeldern wie Consultants oder dem kaufmännischen Bereich. Diese Steigerungen in relativ kurzer Zeit dürften neben dem Fachkräftemangel auch der inflationären wirtschaftlichen Entwicklung geschuldet sein.
- Beispielsweise beträgt beim Berufsprofil des **Projektmanager die Erhöhung des Gehaltes** bei Agenturen im Vergleich zur HR- & Gehaltsstudie I aus 2022 19 % und bei Messebauunternehmen 17 %. Im Vergleich zu 2023 sind es bei Dienstleistern Technik 9 %.
- Im **Vergleich mit bundesdeutschen Durchschnittsgehältern von 2026** (auf Basis des StepStone Gehaltsreport für Deutschland) fällt auf, dass in den fünf in die Auswertung einbezogenen Bereichen der Veranstaltungswirtschaft gut verdient wird. Das Gehaltsniveau schneidet im Vergleich zum deutschen Durchschnitt gut ab. Nach wie vor gibt es einzelne Berufsbildprofile, deren Gehälter unter dem deutschen Durchschnitt liegen wie z.B. Projektleiter und andere die deutlich über dem deutschen Durchschnitt liegen wie z. B. die Art-/Creative Direktoren. Beim Vergleich mit dem deutschen Durchschnitt zeigt sich das generelle Problem, dass die Veranstaltungswirtschaft nicht als eigene Branche ausgewiesen wird, was die Vergleichbarkeit erschwert.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (VIII)

- Die Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft können mit **attraktiven Nebenleistungen für ihre Führungskräfte und Mitarbeiter** aufwarten. Deutlich zugenommen im Vergleich zu 2022 und 2023 haben die Diensthandys, die 83,3 % der befragten Unternehmen ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen und die Mitarbeitererevents, die 80,5 % der Unternehmen durchführen. 77,2 % investieren in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, 74,8 % bieten einen Parkplatz für Mitarbeiter an und 71,1 % stellen Arbeitsbekleidung zur Verfügung. Weitere Nebenleistungen sind z.B. Firmen-Fahrrad oder -Fahrzeug, Gesundheitsmaßnahmen, die Monatskarte für ÖPNV, Coaching, Mitarbeiterrabatte, Bahncard oder Essenszulagen. Im Vergleich mit dem HR- & Gehaltsreport 2022 und 2023 zeigt sich, dass Nebenleistungen insgesamt umfangreicher gewährt werden.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle** werden von 93,2 % der befragten Unternehmen der Veranstaltungsbranche angeboten. Besonders ausgeprägt ist das mit 93,4 % im kaufmännischen Bereich.
- Bei 86,8 % der Unternehmen besteht die **Option zum Homeoffice**, was eine geringe Zunahme im Vergleich zu den letzten Studien bedeutet. Im kaufmännischen Bereich sind es 95,5 % der Beschäftigten, die Homeoffice mit durchschnittlich 2 Tagen pro Woche in Anspruch nehmen. Im gewerblichen Bereich sind es 62,4 % der Beschäftigten, die die Option mit durchschnittlich 1,8 Tagen pro Woche in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu den Agenturen mit 93,0 % und Messebauunternehmen mit 87,7 % sind die Beschäftigten bei Locations mit 71,0 % und Ausstattern mit 66,7 % weniger im Homeoffice.

ÜBERBLICK ZUR STUDIE (IX)

- **Weiterbildungstage** werden von 59,7 % der Unternehmen zur Verfügung gestellt. Das sind durchschnittlich 2,9 Tage pro Jahr im kaufmännischen Bereich und 3,3 Tage im gewerblichen Bereich. Die Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter bewegen sich zwischen durchschnittlich 1.064 € pro Jahr im kaufmännischen und 1.204 € im gewerblichen Bereich. Im Vergleich zu den Studien von 2022 und 2023 fallen sowohl die Zeit als auch die Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter niedriger aus.
- **Überstunden** sind nach wie vor nicht selbstverständlich, sondern werden von den Unternehmen ausgeglichen. Die Anzahl der Überstunden pro Monat liegen im kaufmännischen Bereich bei durchschnittlich 10,4 Stunden/Monat und sind im gewerblichen Bereich mit durchschnittlich 14,1 Stunden/Monat deutlich höher. Die Abgeltung von Überstunden erfolgt entweder durch Überstundenausgleich (90 % der Unternehmen), finanzielle Vergütung (53,6 %), pauschale Vergütung gemäß Arbeitsvertrag (ab durchschnittlich 4.983 €/Monat im kaufmännischen und 4.181 €/Monat im gewerblichen Bereich sind Überstunden bereits mit dem Bruttomonatsgehalt abgegolten). 7,5 % der befragten Unternehmen haben andere Formen der Abgeltung von Überstunden wie Teamtrips oder Sonderboni.
- Neu in die Befragung aufgenommen wurde der **Bereich DEI (Diversität und Inklusion) in der Veranstaltungswirtschaft**. Dabei sehen die Unternehmen sowohl bei dem Thema Diversität mit 3,6 von 5 Punkten als auch Inklusion mit 3,3 Punkten aktuell keinen hohen Durchsetzungsgrad in der Branche. Als wichtigste Aspekte von Diversität werden die Gleichbehandlung von Geschlecht, Alter und Nationalität angesehen. 62,9 % der Unternehmen haben Zielsetzungen bzgl. Diversität und Inklusion, aber nur 24,9 % haben eine Strategie, nur 7,1 % messen KPI's und nur 5,1 % der Unternehmen beteiligen sich an Berichterstattungen.

INHALTE

- 1 Stichprobe
- 2 Umsatz und Verbandsmitgliedschaften
- 3 Mitarbeiter
- 4 Gehälter
- 5 Weitere Leistungen, Arbeitszeitmodelle und Überstunden
- 6 Diversität und Inklusion – Stand in der Branche

HR- & GEHALTSREPORT 2025

Zielgruppe:	Dienstleister IT, Dienstleister Technik, Catering, Location, Ausstatter, Agenturen, Messebauunternehmen, Eventabteilungen
Vorgehen:	Onlinebefragung
Zeitraum:	Juli – Dezember 2025
Stichprobengröße:	246 Unternehmen

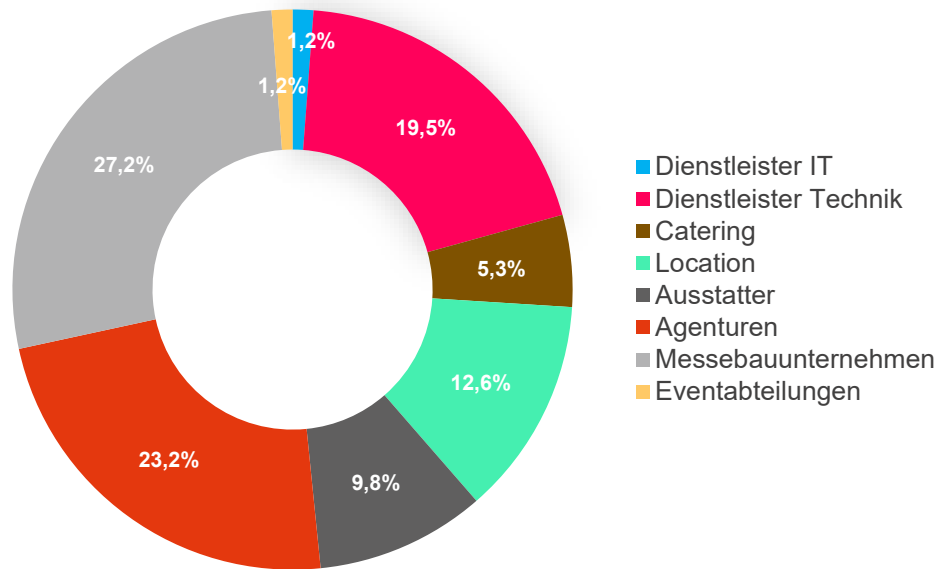
HR- & GEHALTSREPORT 2025

Stichprobe

1

STICHPROBE

Unternehmenstyp



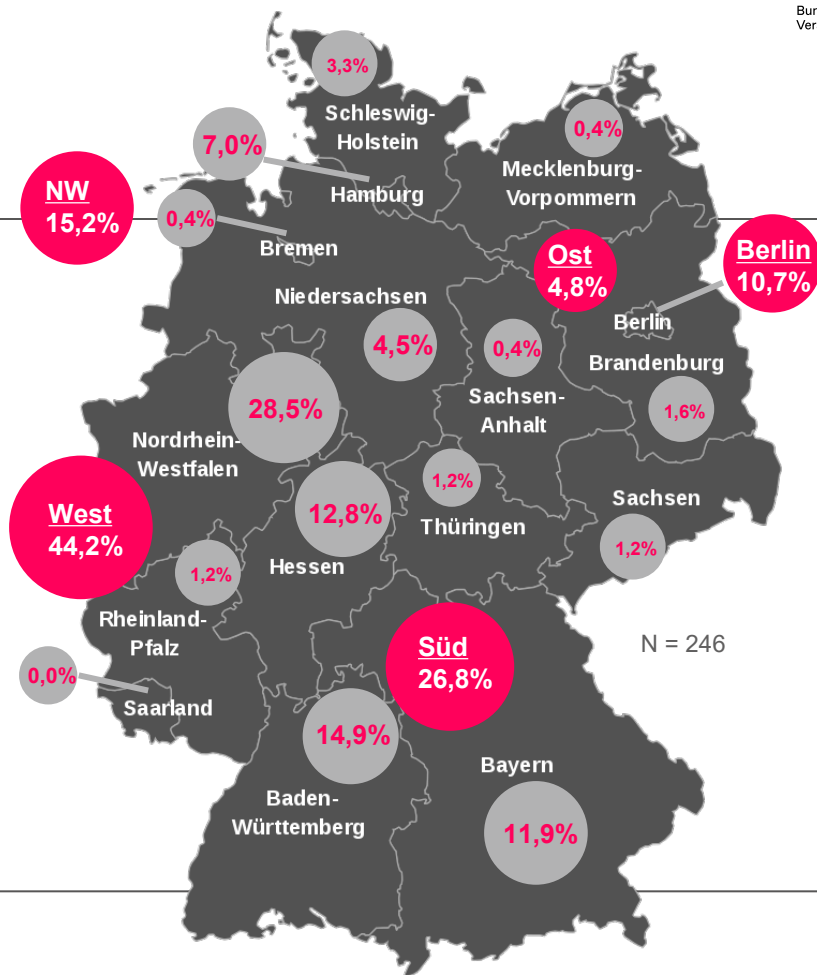
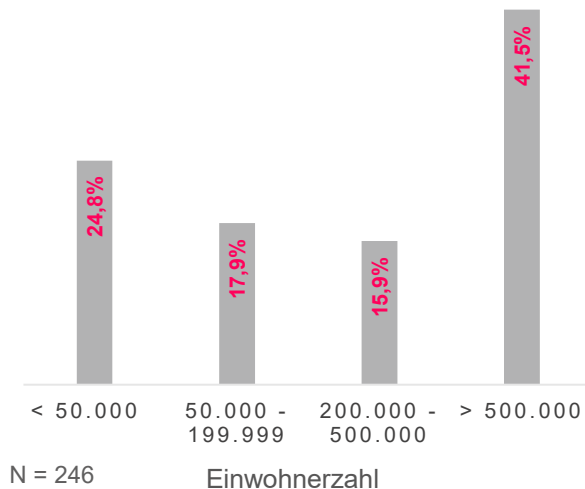
N = 246

- 246 Unternehmen wurden in der Stichprobe erfasst.
- Agenturen und Messebauunternehmen stellen zusammen die Hälfte aller an der Befragung beteiligten Unternehmen dar.
- Weiterhin stellen die Dienstleister Technik erneut einen großen Teil der Studienteilnehmer.

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

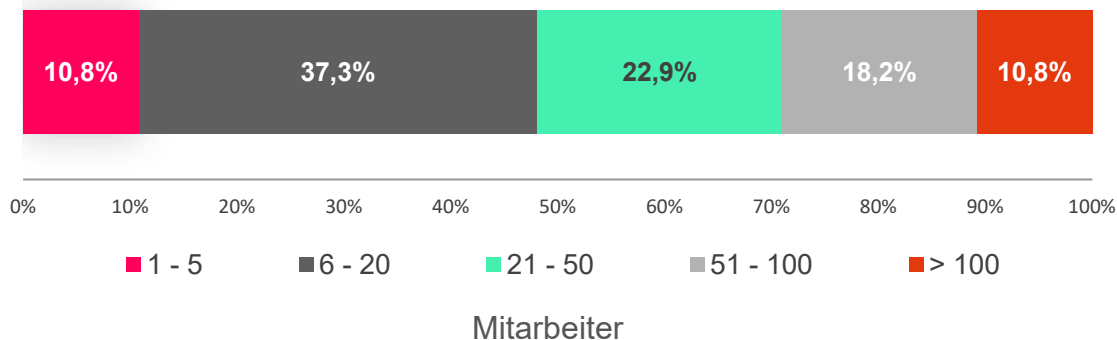
Baden-Württemberg,
Bayern

Berlin

STICHPROBE

Beschäftigte

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



- Etwa die Hälfte aller Befragten Unternehmen beschäftigen nicht mehr als 20 Mitarbeiter
- Jedes 10. Unternehmen beschäftigt mehr als 100 Mitarbeiter.

N = 241

HR- & GEHALTSREPORT 2025

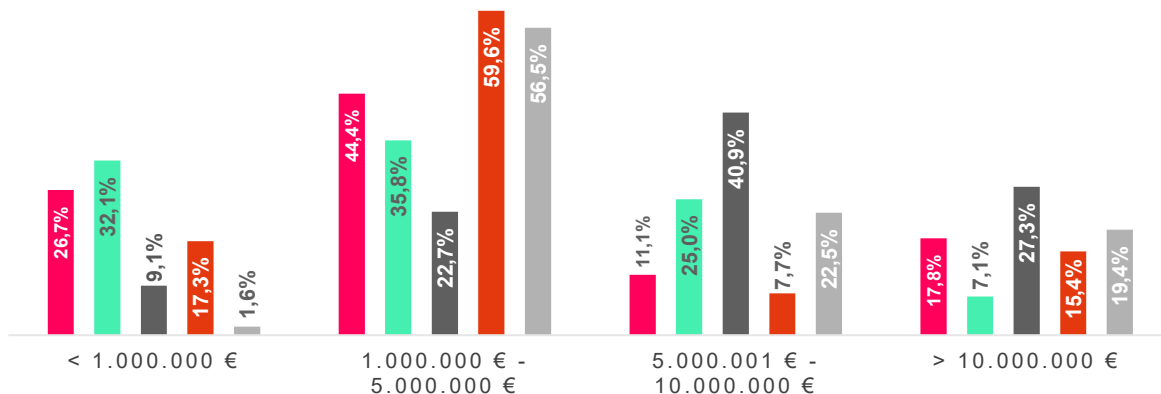
Umsatz und Verbandsmitgliedschaften

2

UMSATZ

Umsatz nach Unternehmenstyp

Wie hoch ist der jährliche Umsatz Ihres Unternehmens in Euro?



■ Dienstleister Technik ■ Location ■ Ausstatter ■ Agenturen ■ Messebauunternehmen

Ø Dienstleister Technik

6,10 Mio.€/Jahr

Ø Agenturen

5,28 Mio.€/Jahr

Ø Location

4,46 Mio.€/Jahr

Ø Messebauunternehmen

6,97 Mio.€/Jahr

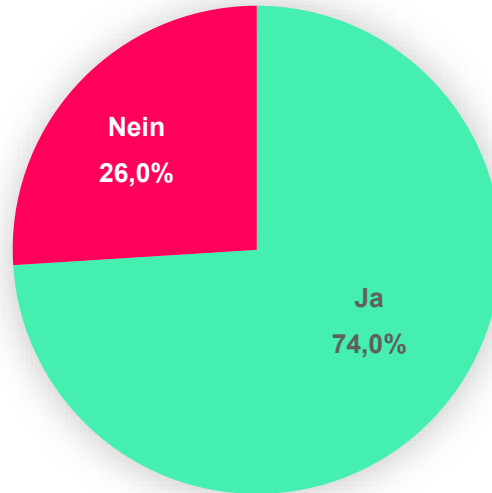
Ø Ausstatter

7,68 Mio.€/Jahr

VERBANDSMITGLIEDSCHAFT

Verbandsangehörigkeit

Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verbänden der Veranstaltungswirtschaft?

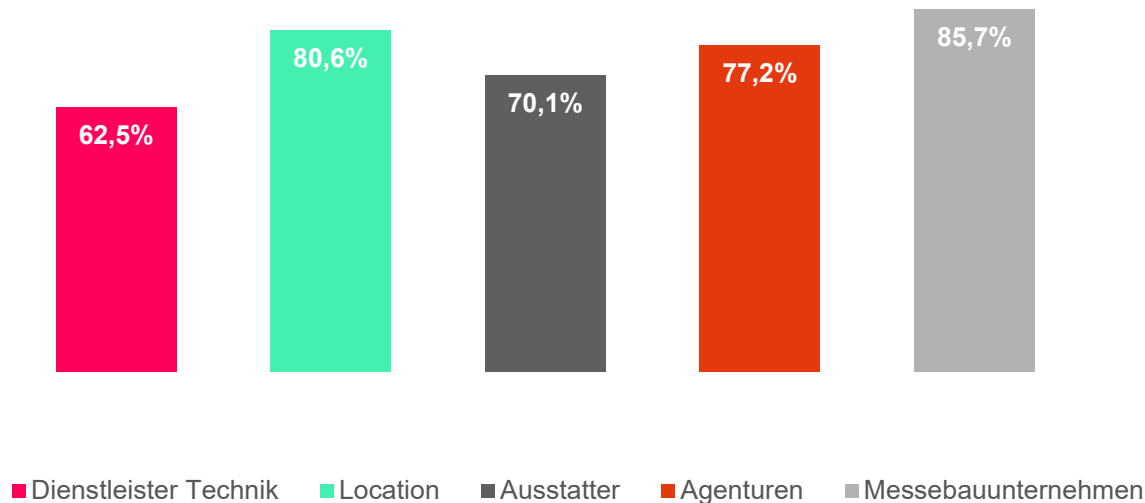


- 3/4 der befragten Unternehmen sind in einem oder mehreren Verbänden organisiert, die Brancheninteressen gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vertreten.

VERBANDSMITGLIEDSCHAFT

Verbandsangehörigkeit

Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verbänden der Veranstaltungswirtschaft?

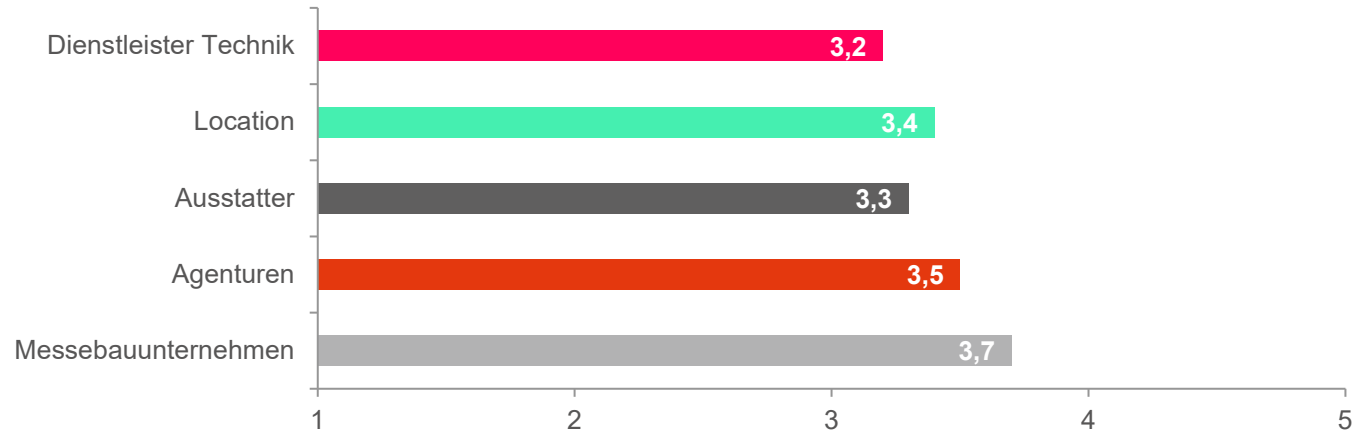


VERBANDSMITGLIEDSCHAFT

Verbandsangehörigkeit

Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit der Verbände für die Branche?

(1-sehr niedrig – 5-sehr hoch)



HR- & GEHALTSREPORT 2025

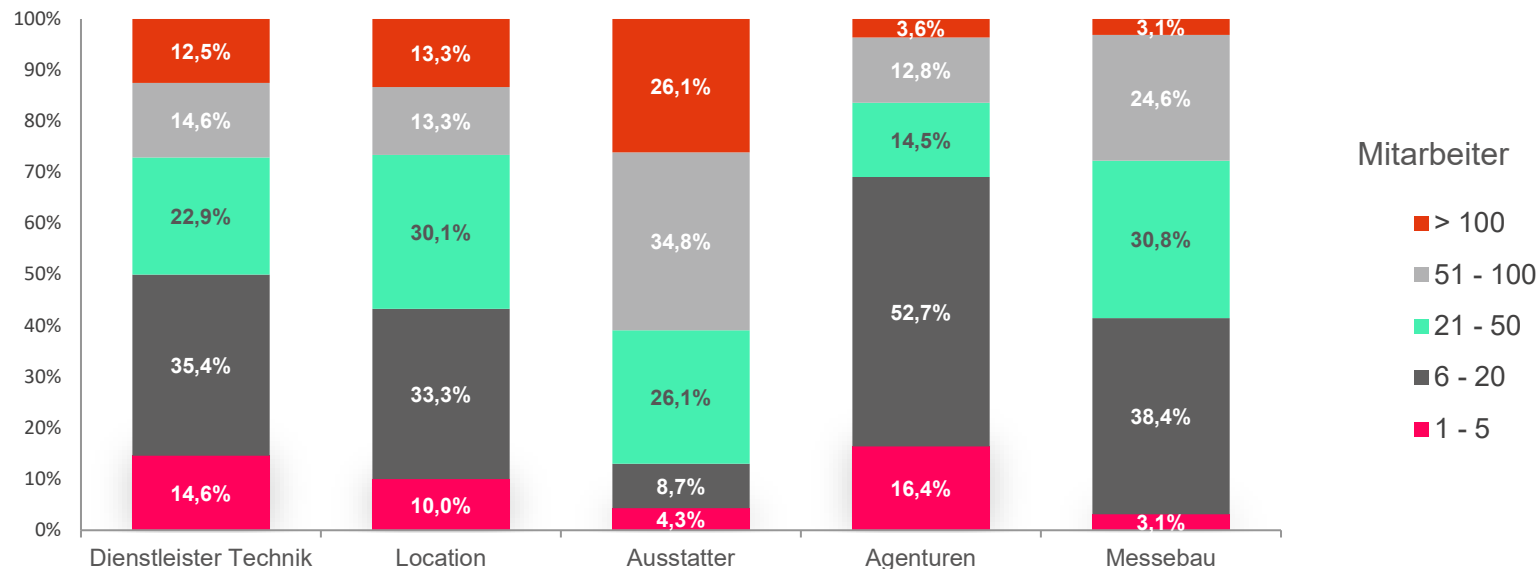
Mitarbeiter

3



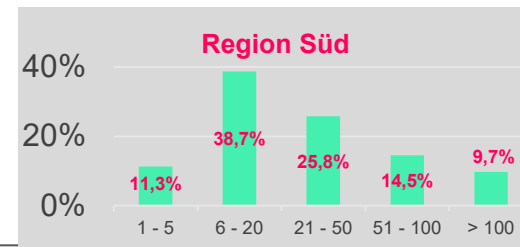
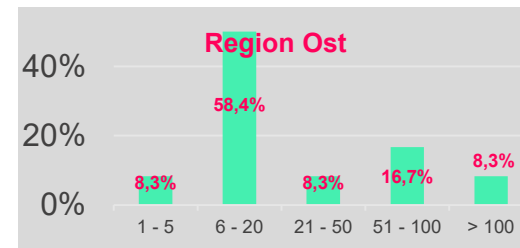
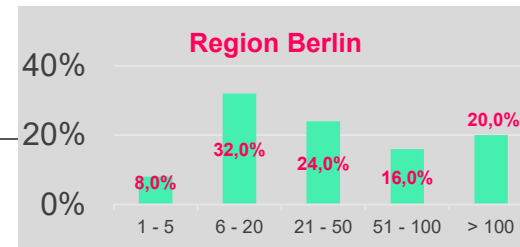
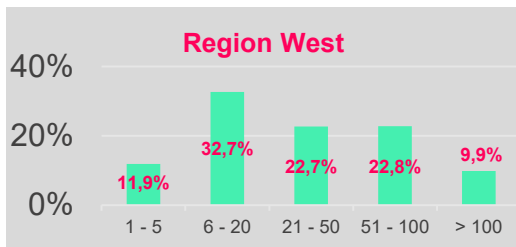
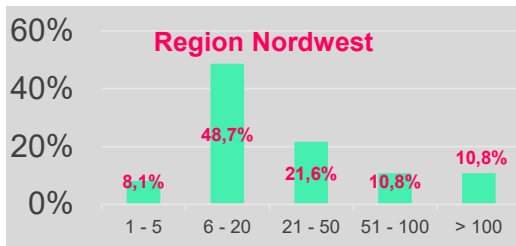
MITARBEITER

Mitarbeiter nach Unternehmenstyp



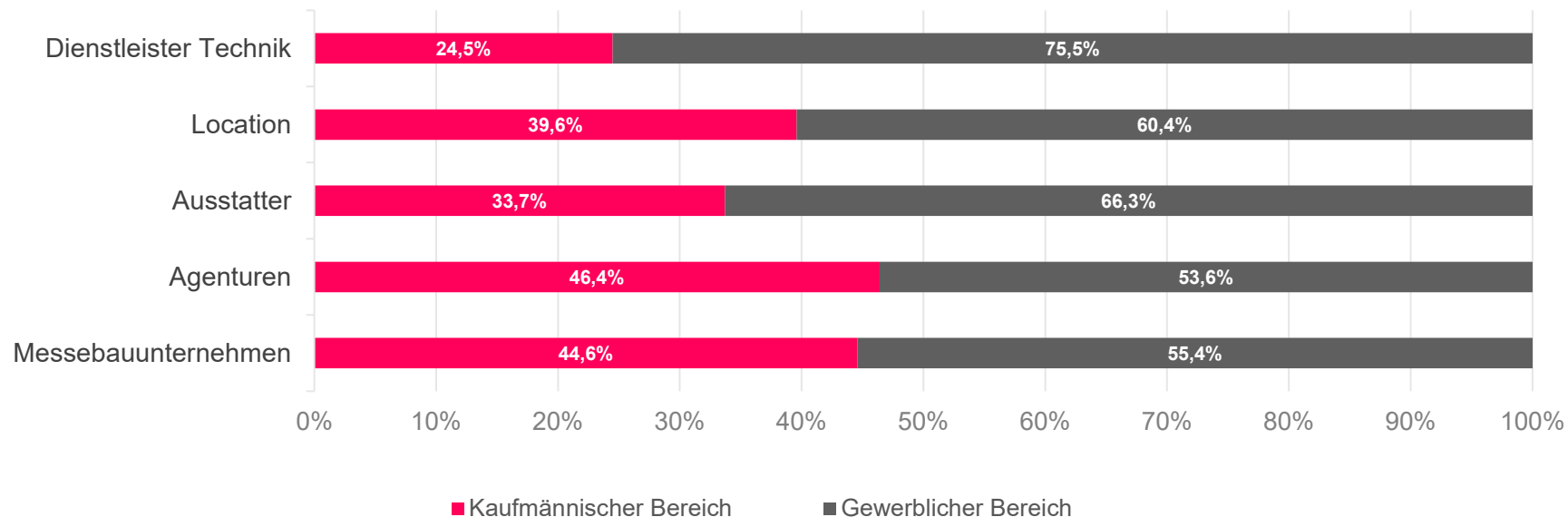
MITARBEITER

Mitarbeiter nach Regionen



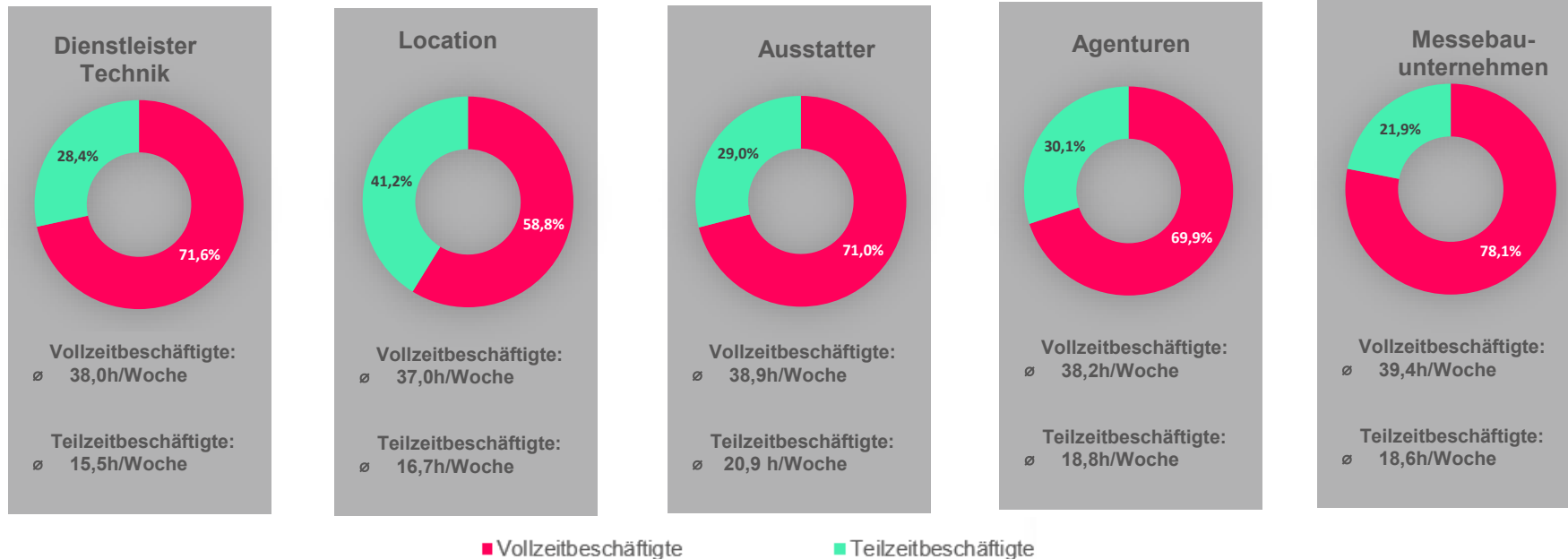
MITARBEITER

Verteilung der Mitarbeiter nach Bereichen und Unternehmenstyp



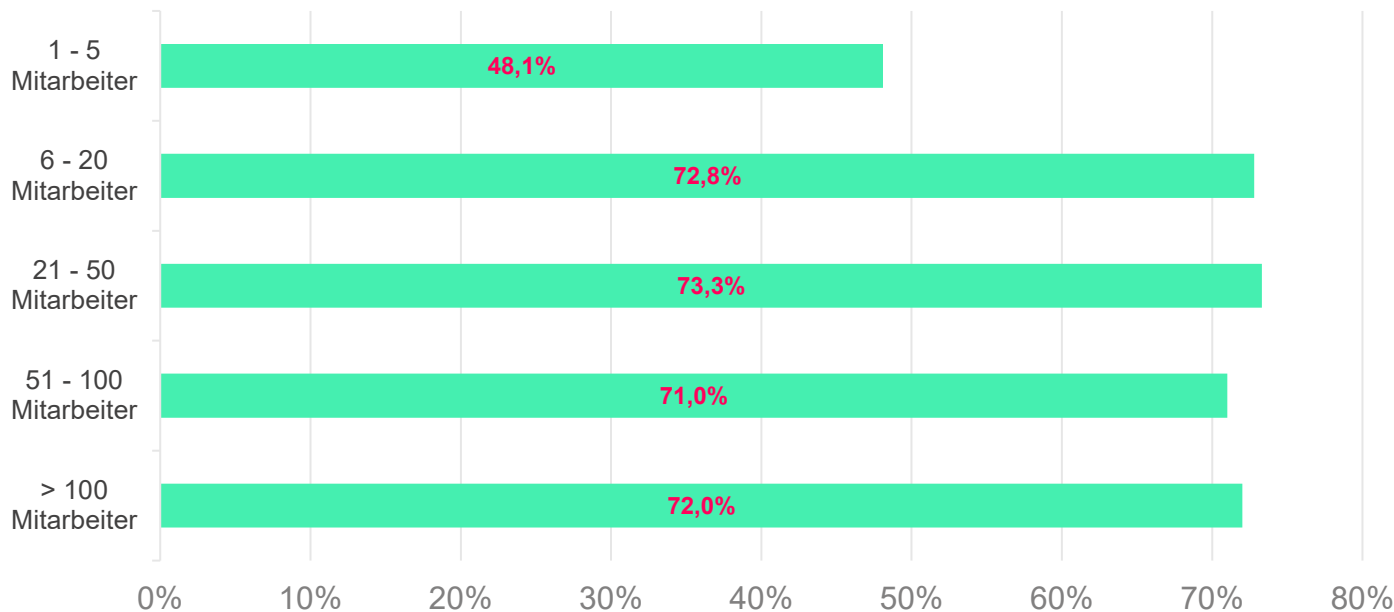
MITARBEITER

Anteil Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte und Arbeitszeit



MITARBEITER

Vollzeitbeschäftigte nach Mitarbeitergrößenklassen



MITARBEITER

Alter und Betriebszugehörigkeit

Durchschnittsalter der Beschäftigten:

Dienstleister Technik: 37,6 Jahre

Location: 39,9 Jahre

Ausstatter: 39,0 Jahre

Agenturen: 35,4 Jahre

Messebauunternehmen: 42,2 Jahre

Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit:

Dienstleister Technik: 9,0 Jahre

Location: 7,1 Jahre

Ausstatter: 7,2 Jahre

Agenturen: 7,0 Jahre

Messebauunternehmen: 10,0 Jahre

MITARBEITER

Urlaubs- und Krankheitstage

		Dienstleister Technik	Location	Ausstatter	Agenturen	Messebau- unternehmen
Urlaubstage		Ø 25,7	Ø 27,8	Ø 27,6	Ø 28,1	Ø 28,7
Krankheitstage	kaufmännischer Bereich	Ø 6,7	Ø 6,5	Ø 7,6	Ø 6,9	Ø 8,6
	gewerblicher Bereich	Ø 7,8	Ø 9,3	Ø 12,5	Ø 5,3	Ø 11,4

MITARBEITER

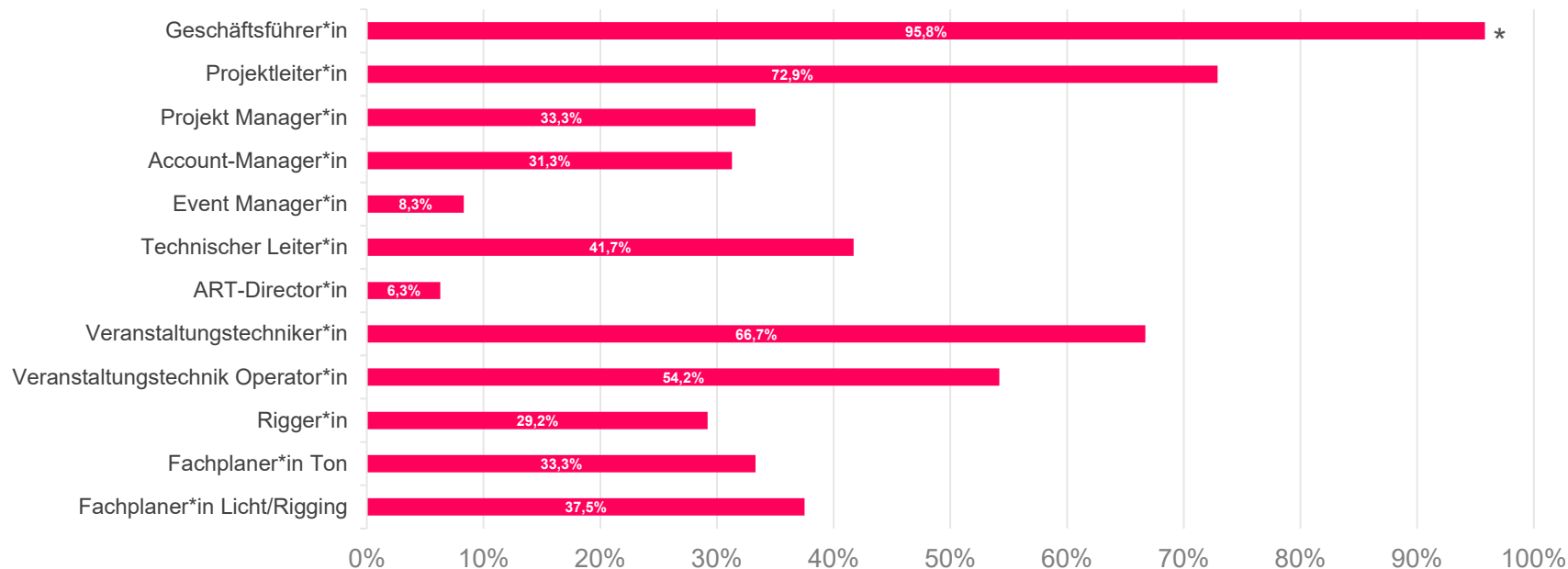
Frauen in Führungspositionen und Auszubildende

	Dienstleister Technik	Location	Ausstatter	Agenturen	Messebau- unternehmen
Frauenanteil in Führungspositionen	11,7%	40,0%	30,9%	34,8%	20,1%
Anteil der Auszubildenden in der Belegschaft	11,7%	6,1%	6,3%	5,8%	4,7%

	1 – 5 Mitarbeiter	6 – 20 Mitarbeiter	21 – 50 Mitarbeiter	51 – 100 Mitarbeiter	> 100 Mitarbeiter
Frauenanteil in Führungspositionen	23,7%	26,2%	25,9%	26,0%	33,1%
Anteil der Auszubildenden in der Belegschaft	0,5%	6,6%	8,6%	6,8%	10,3%

MITARBEITER

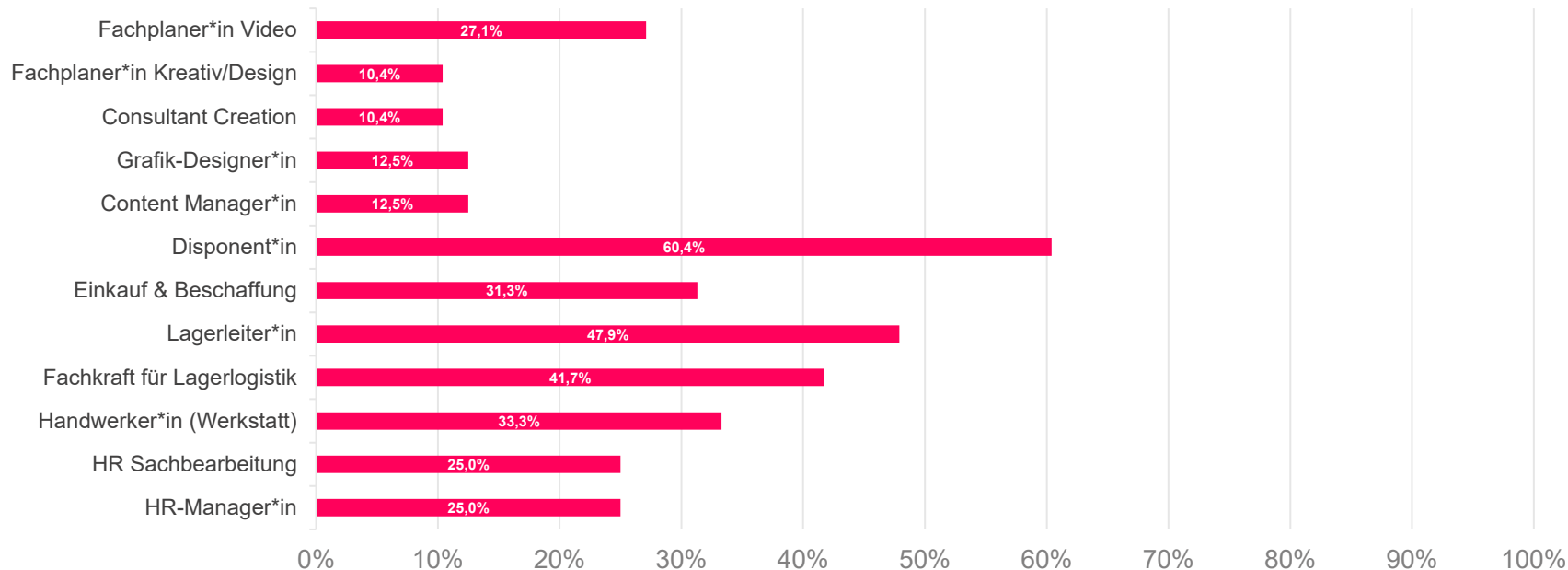
Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Dienstleister Technik (I)



* Es ist davon auszugehen, dass in allen befragten Unternehmen die Position Geschäftsführer*in existiert. Die Differenz zu 100% erklärt sich aus der Möglichkeit im Fragebogen, auf diese Frage nicht zu antworten.

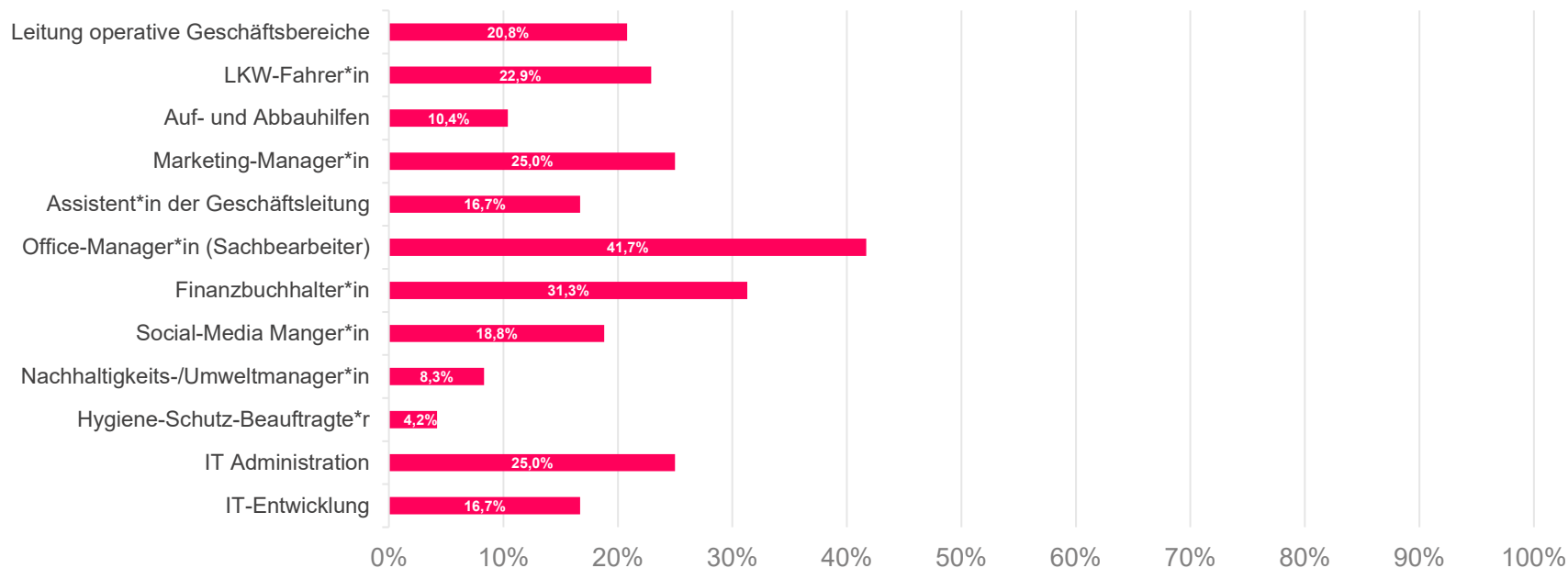
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – **Dienstleister Technik (II)**



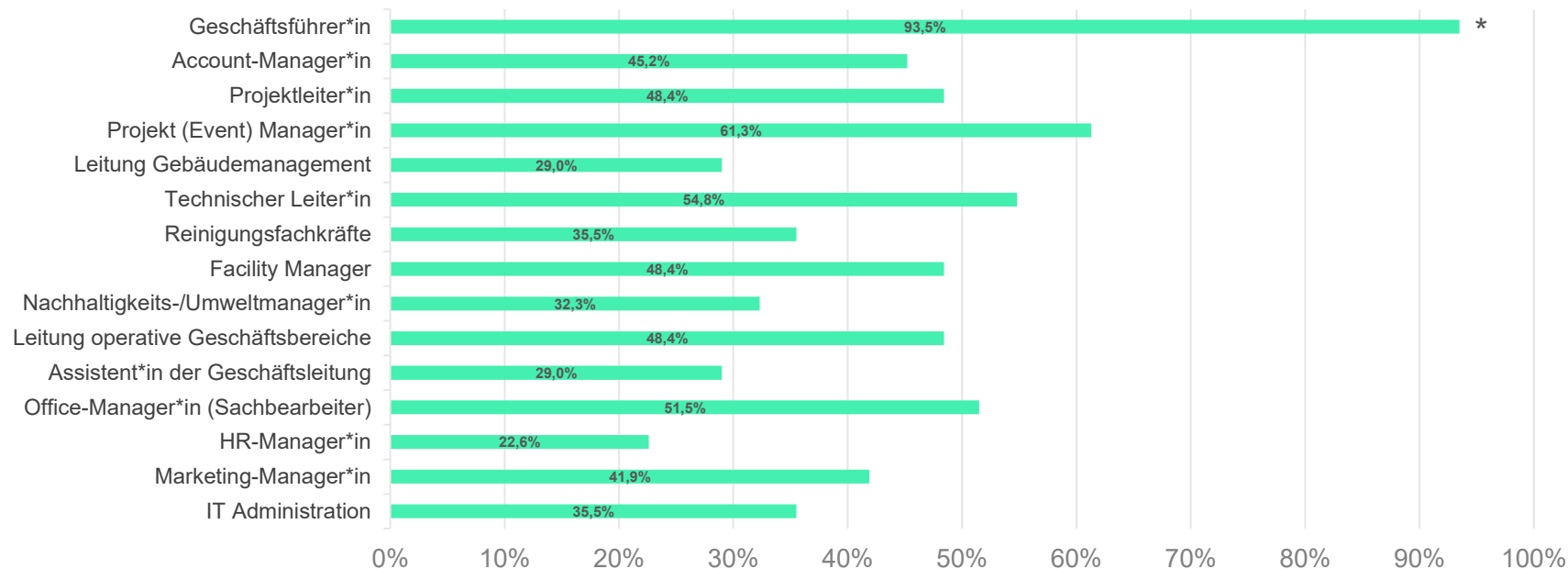
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Dienstleister Technik (III)



MITARBEITER

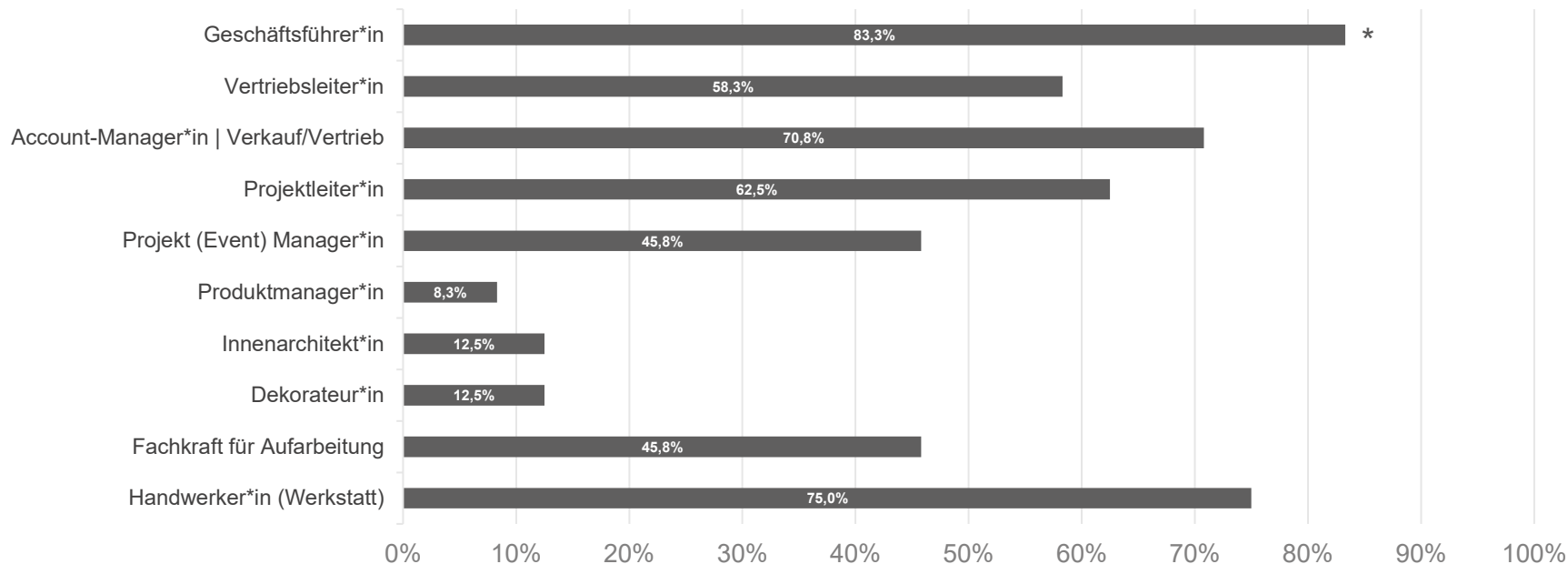
Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Location



* Es ist davon auszugehen, dass in allen befragten Unternehmen die Position Geschäftsführer*in existiert. Die Differenz zu 100% erklärt sich aus der Möglichkeit im Fragebogen, auf diese Frage nicht zu antworten.

MITARBEITER

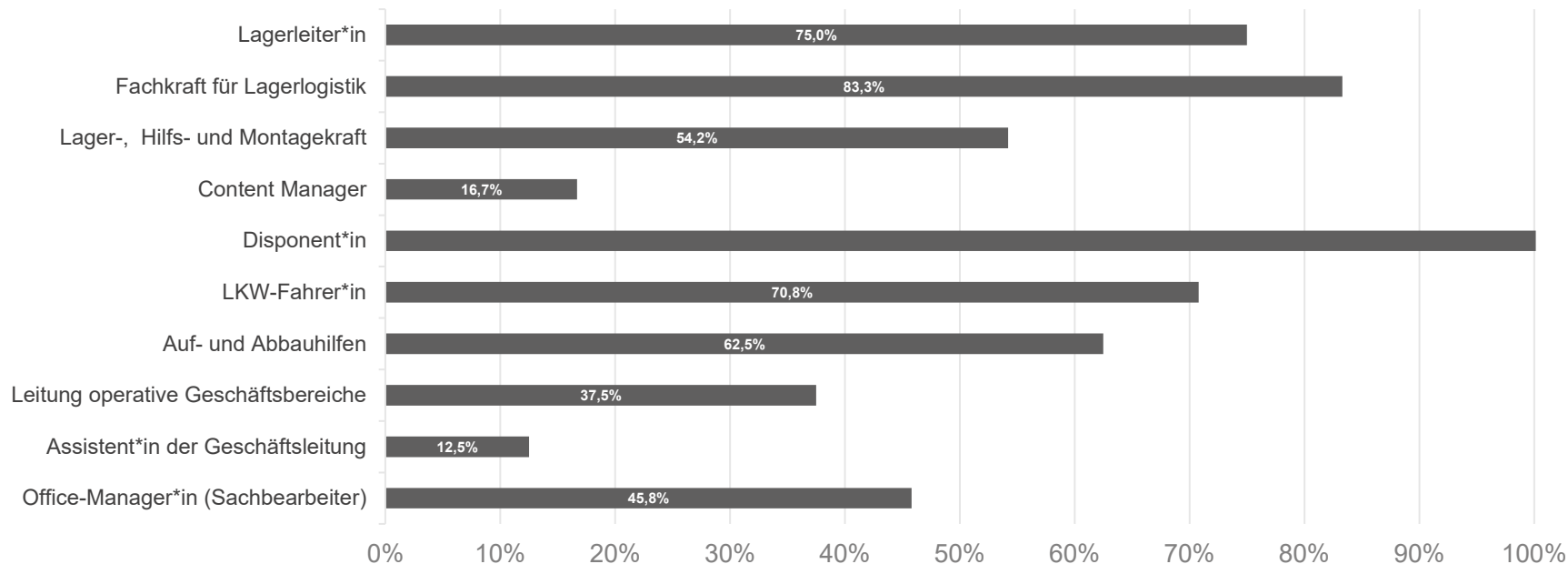
Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Ausstatter (I)



* Es ist davon auszugehen, dass in allen befragten Unternehmen die Position Geschäftsführer*in existiert. Die Differenz zu 100% erklärt sich aus der Möglichkeit im Fragebogen, auf diese Frage nicht zu antworten.

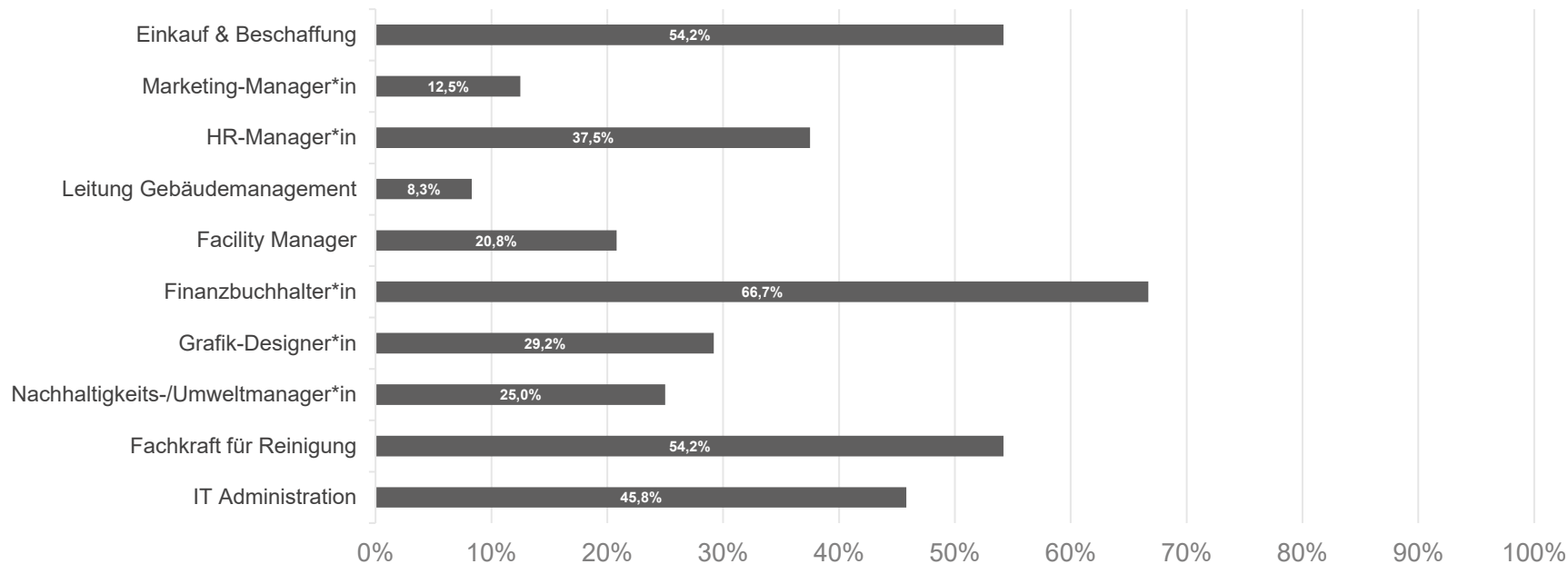
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Ausstatter (II)



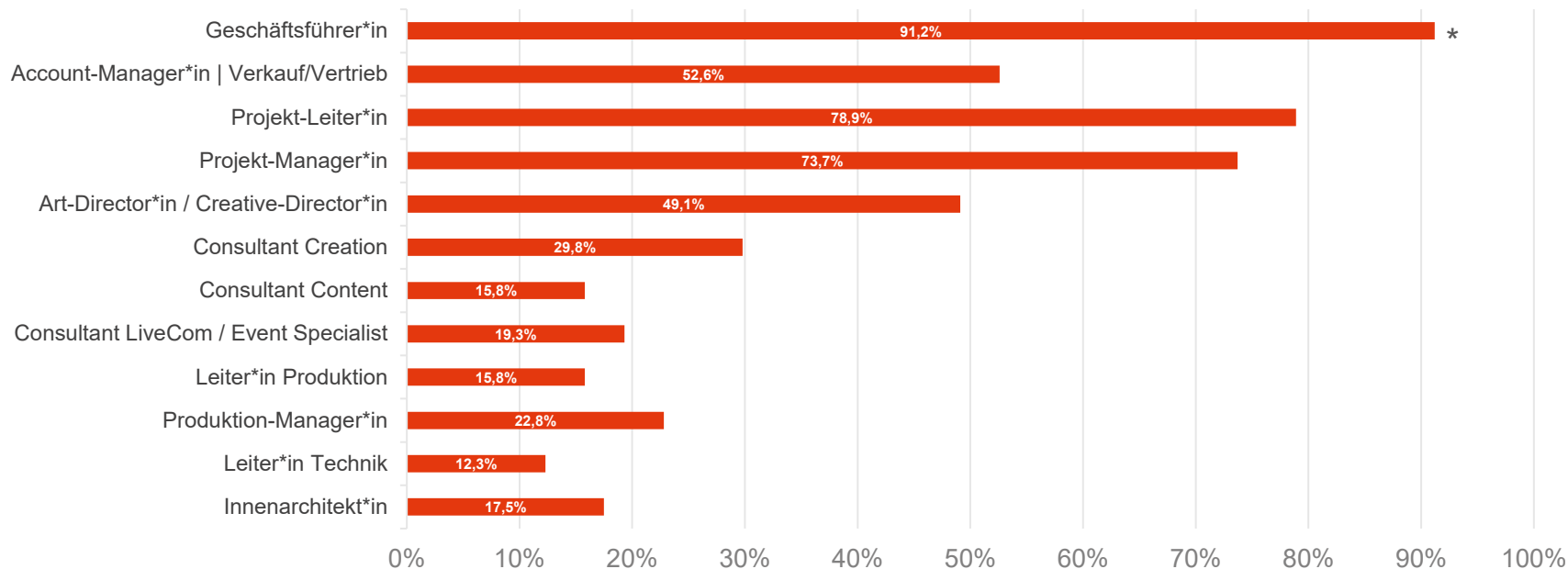
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Ausstatter (III)



MITARBEITER

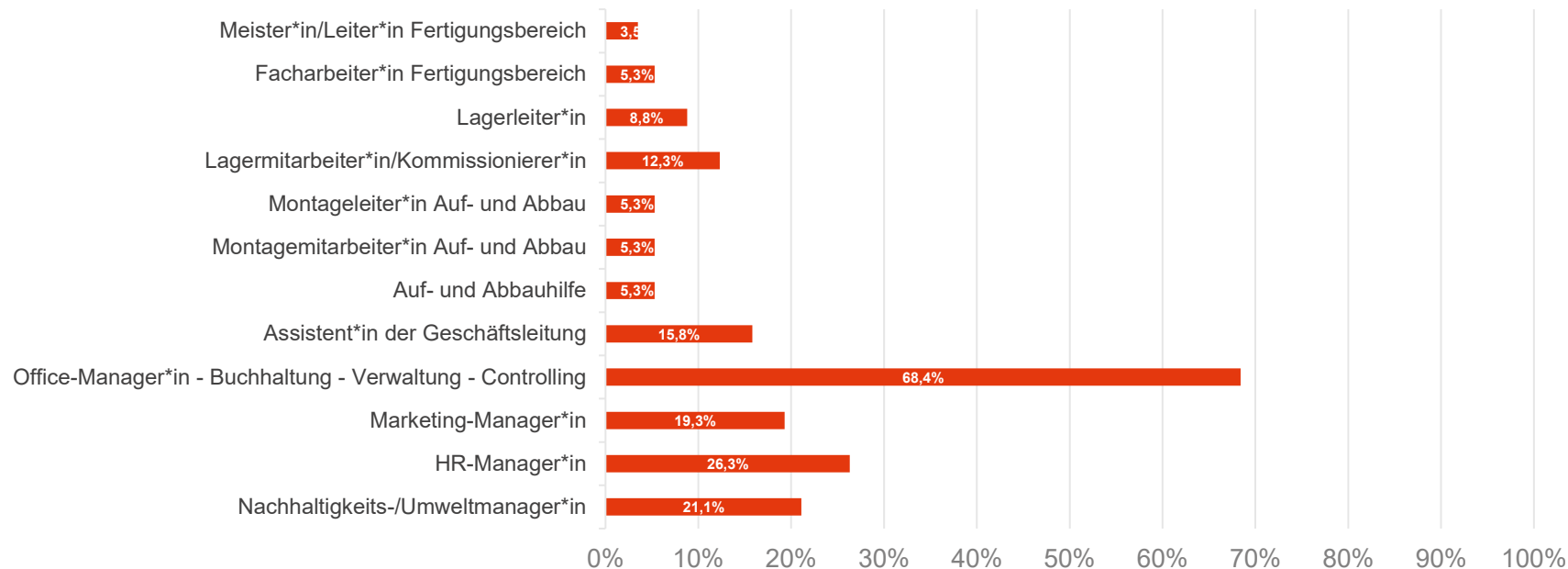
Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Agenturen (I)



* Es ist davon auszugehen, dass in allen befragten Unternehmen die Position Geschäftsführer*in existiert. Die Differenz zu 100% erklärt sich aus der Möglichkeit im Fragebogen, auf diese Frage nicht zu antworten.

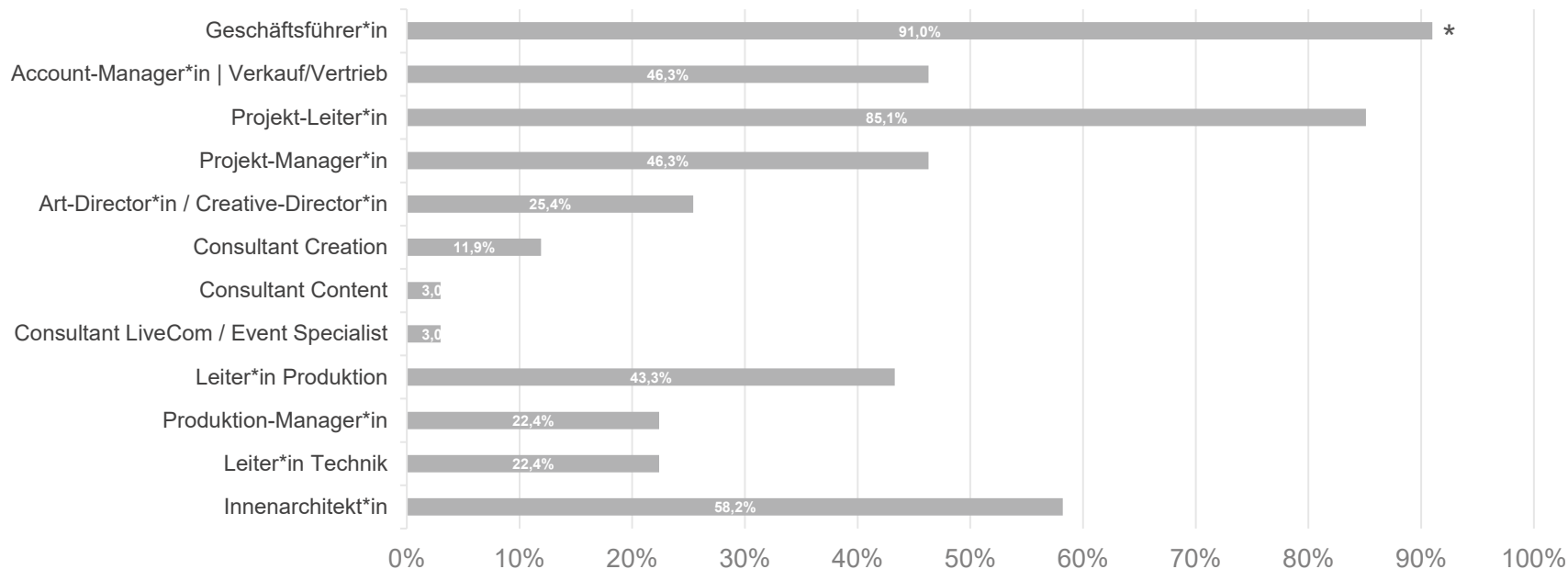
MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Agenturen (II)



MITARBEITER

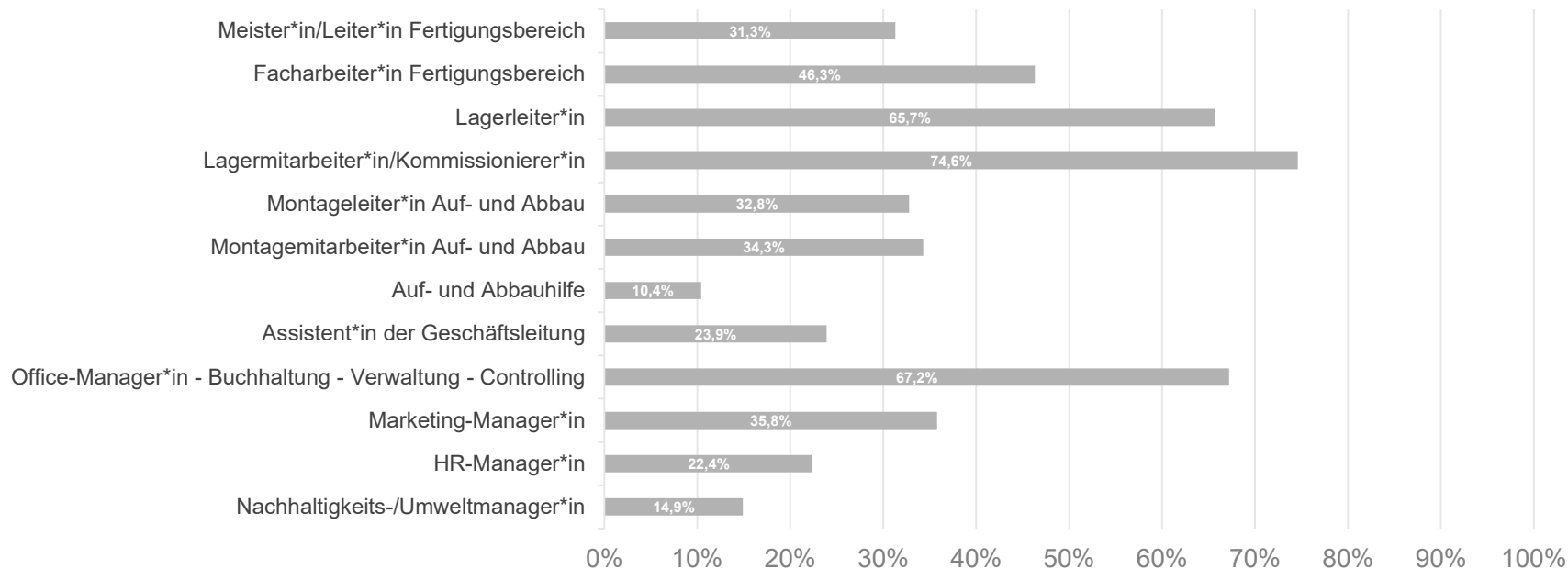
Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Messebauunternehmen (I)



* Es ist davon auszugehen, dass in allen befragten Unternehmen die Position Geschäftsführer*in existiert. Die Differenz zu 100% erklärt sich aus der Möglichkeit im Fragebogen, auf diese Frage nicht zu antworten.

MITARBEITER

Verbreitung von Kompetenzprofilen in Unternehmen der Stichprobe – Messebauunternehmen (II)



HR- & GEHALTSREPORT 2025

Gehälter

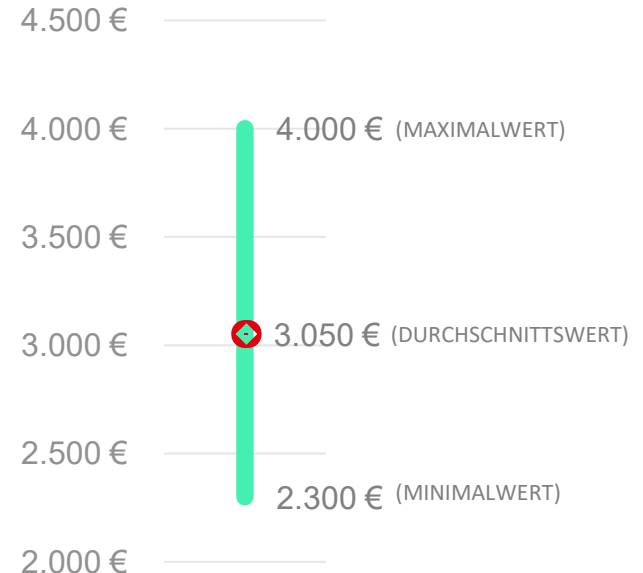
4

GEHÄLTER

Information zur Auswertungsmethodik

Im Vorfeld der Datenerhebung zur vorliegenden Studie erfolgte eine tiefgehende qualitative Vorarbeit. Im Zuge von Gruppendiskussionen mit ausgewählten Branchenexperten wurden für die untersuchten Unternehmenstypen relevante Skill Set's identifiziert. Diese bilden relevante Positionen in den Unternehmen des Live-Kommunikations-Sektors ab und dienen als Grundlage zur Erfassung von Gehalts- und Vergütungsstrukturen in der Branche. Auf den folgenden Seiten werden die in der Studie erfassten Gehälter in den entsprechenden Positionen 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.

HINWEIS: Die vollständigen Gehaltsangaben finden sich nur in der Langfassung des HR- & Gehaltsreports



HR- & GEHALTSREPORT 2025

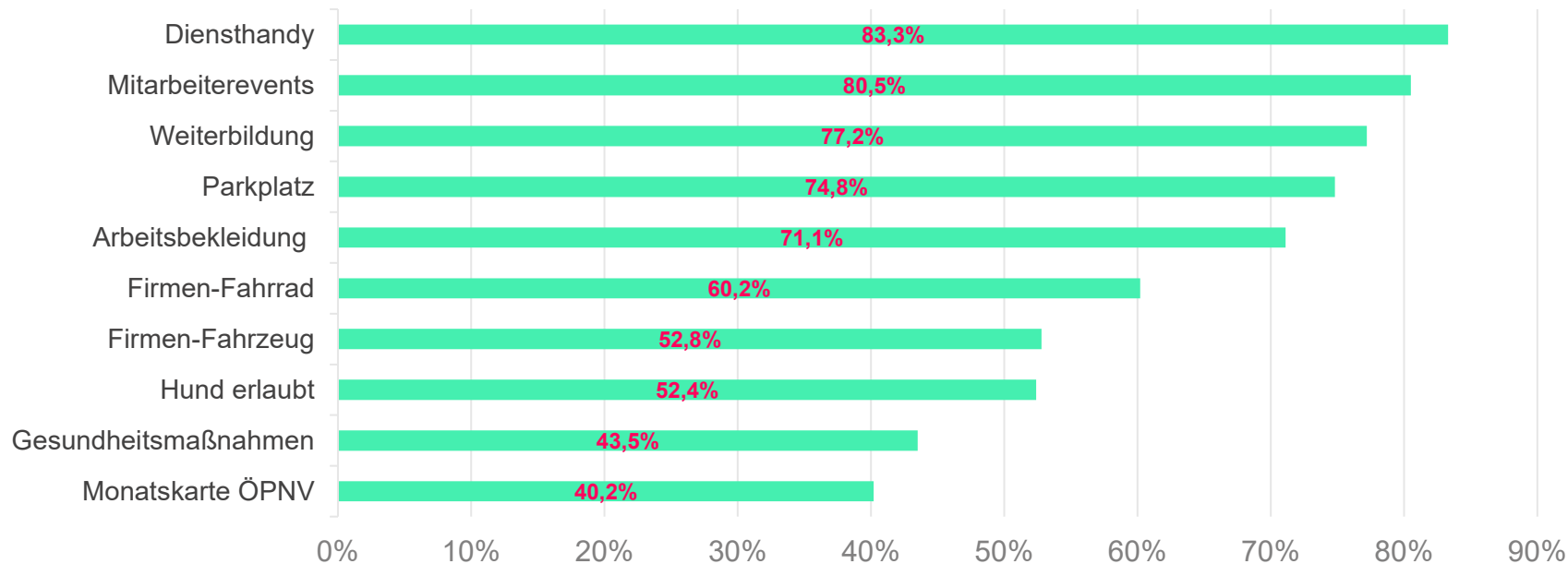
Weitere Leistungen, Arbeitszeitmodelle und Überstunden

5



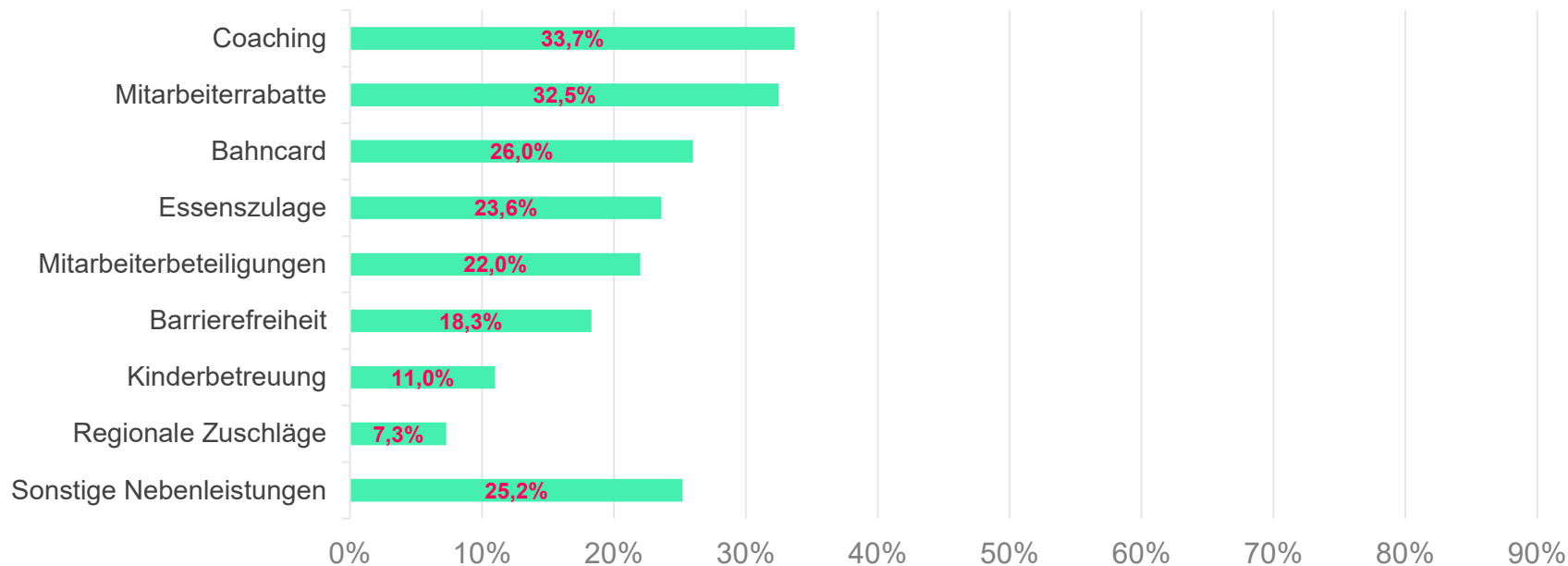
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen I



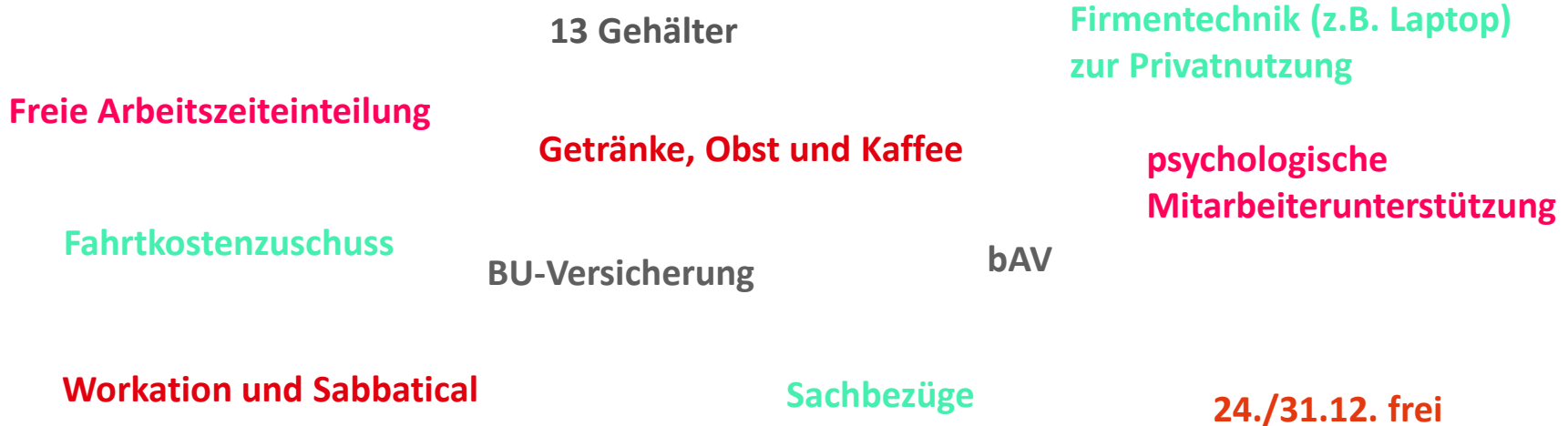
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen II



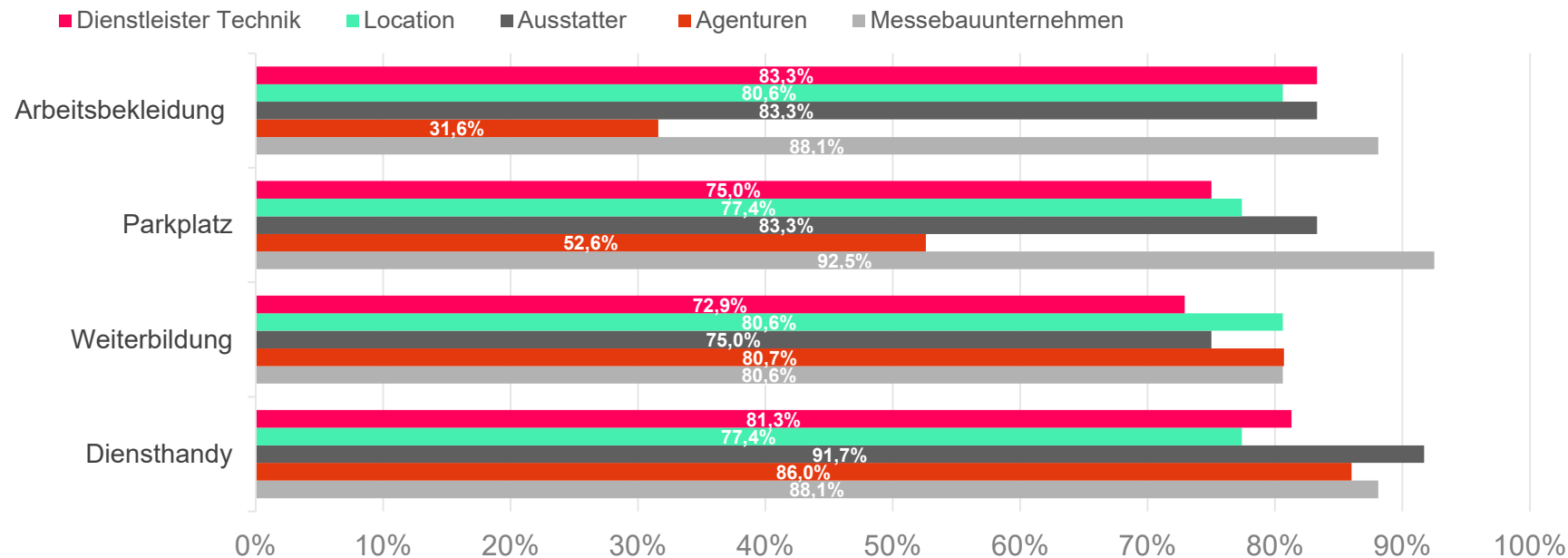
WEITERE LEISTUNGEN

Sonstige Nebenleistungen



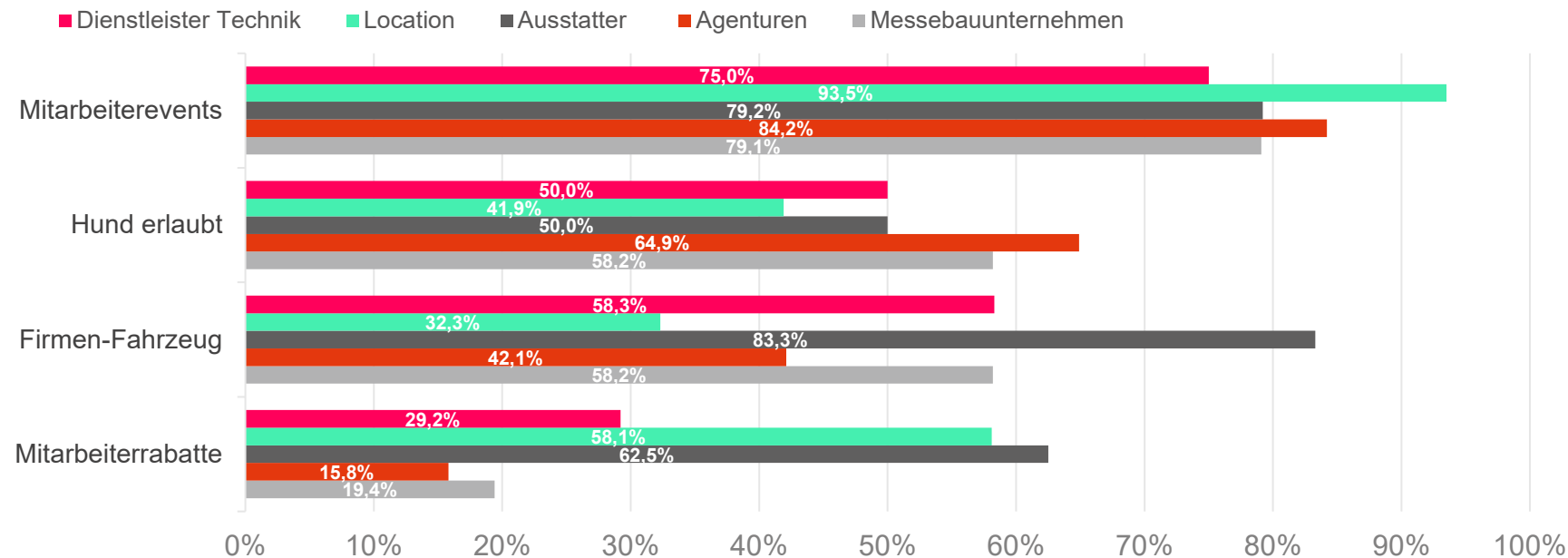
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen I



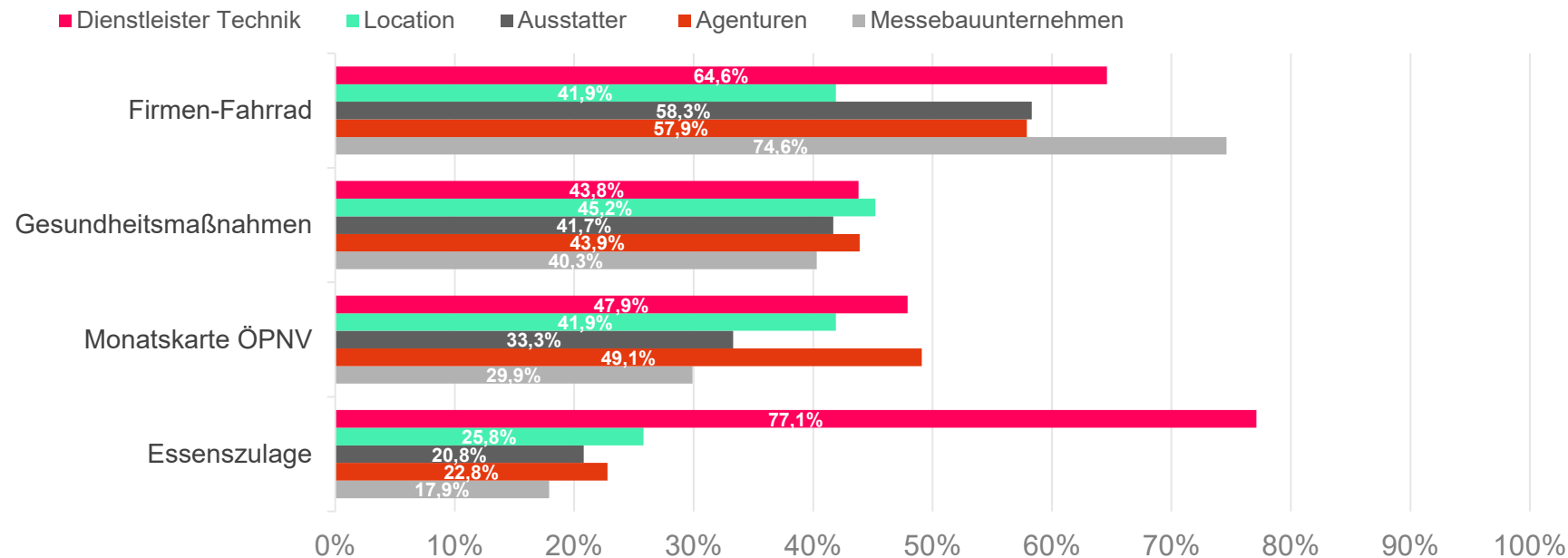
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen I



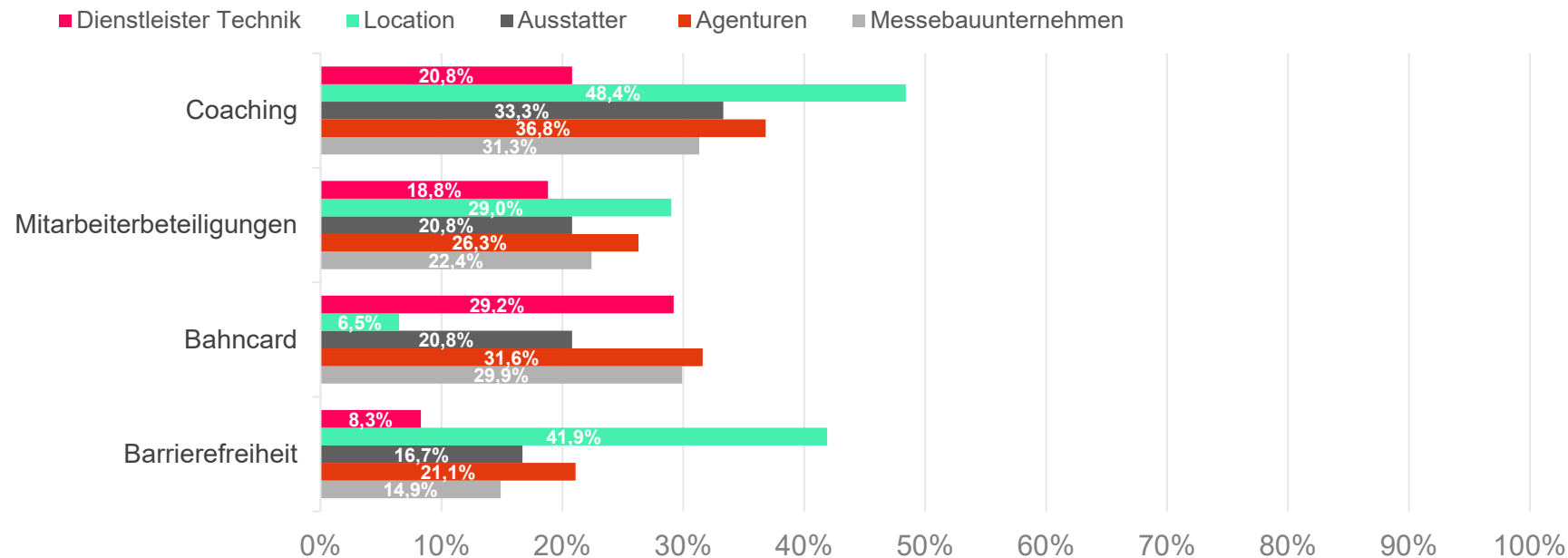
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen I



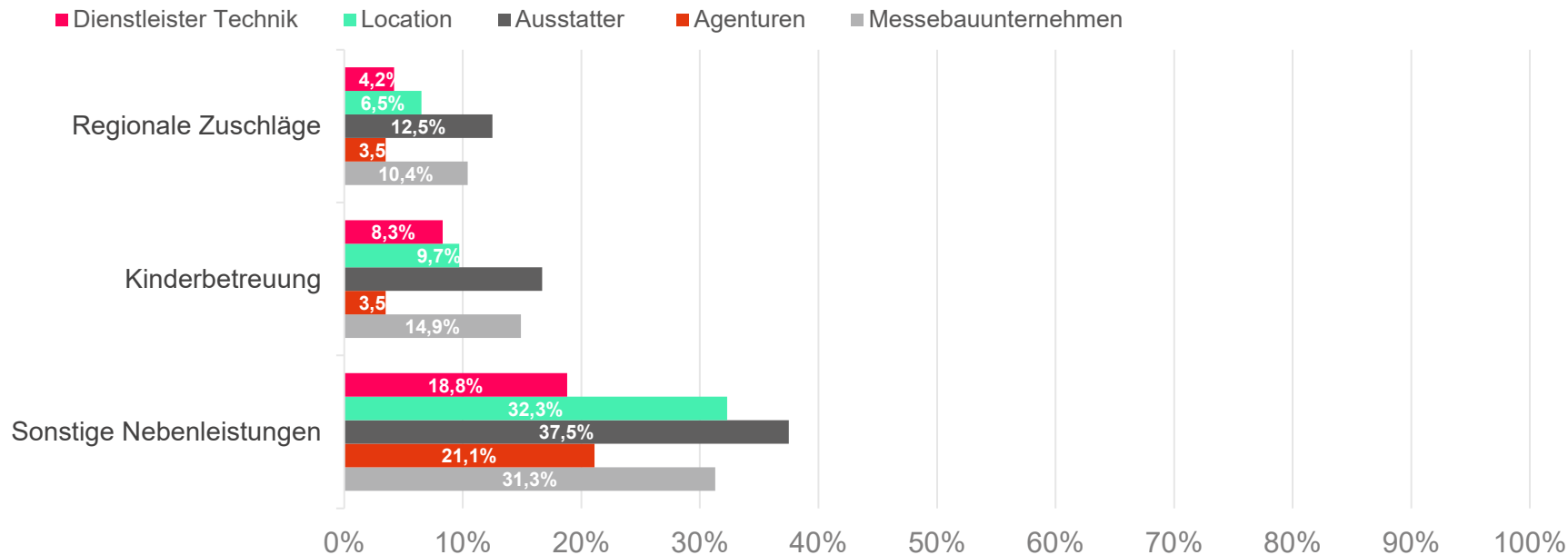
WEITERE LEISTUNGEN

Besondere Nebenleistungen I



WEITERE LEISTUNGEN

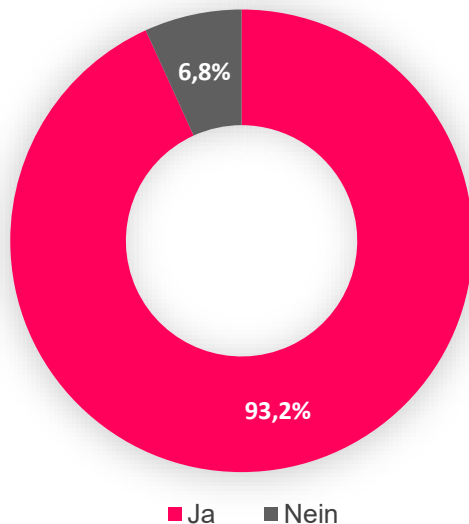
Besondere Nebenleistungen I



ARBEITSMODELLE

Flexible Arbeitszeiten

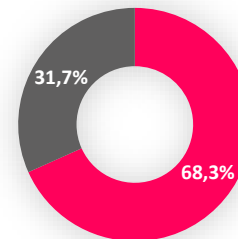
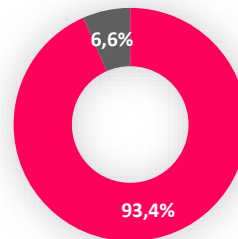
Werden in Ihrem Unternehmen flexible
Arbeitszeiten angeboten?



Falls ja, in welchem Bereich?

Kaufmännischer Bereich

Gewerblicher Bereich

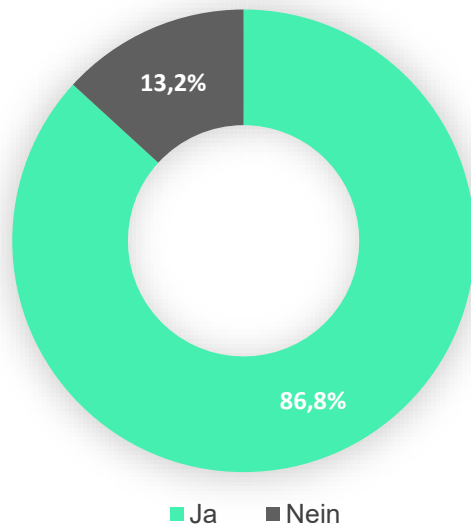


■ Ja ■ Nein

ARBEITSMODELLE

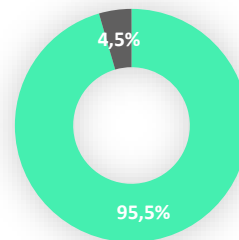
Home Office

Besteht in Ihrem Unternehmen
die Option zum Homeoffice?



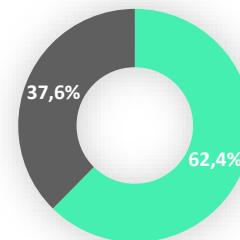
Falls ja, in welchem Bereich?

Kaufmännischer Bereich



Falls ja, \varnothing 2,0 Tage / Woche

Gewerblicher Bereich



Falls ja, \varnothing 1,8 Tage / Woche

ARBEITSMODELLE

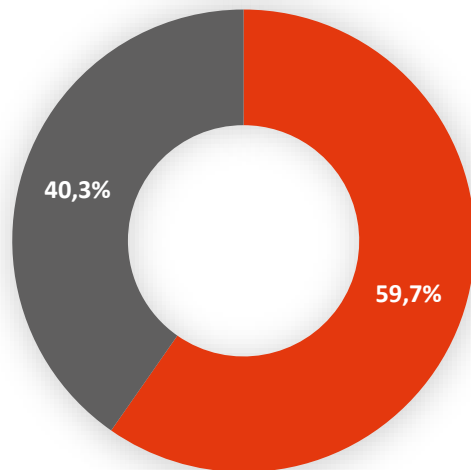
Home Office nach Unternehmensart

	Dienstleister Technik	Location	Ausstatter	Agenturen	Messebau- unternehmen
Anteil der Unternehmen mit Home Office Option	83,3%	71,0%	66,7%	93,0%	87,7%

ARBEITSMODELLE

Weiterbildungstage und Weiterbildungskosten

Stehen Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen
Weiterbildungstage zu?



■ Ja ■ Nein

Anzahl der Weiterbildungstage

Kaufmännischer Bereich

ø **2,9 Tage / Jahr**

Gewerblicher Bereich

ø **3,3 Tage / Jahr**

Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter

Kaufmännischer Bereich

ø **1.064 € / Jahr**

Gewerblicher Bereich

ø **1.204 € / Jahr**

ÜBERSTUNDEN

Anzahl der Überstunden

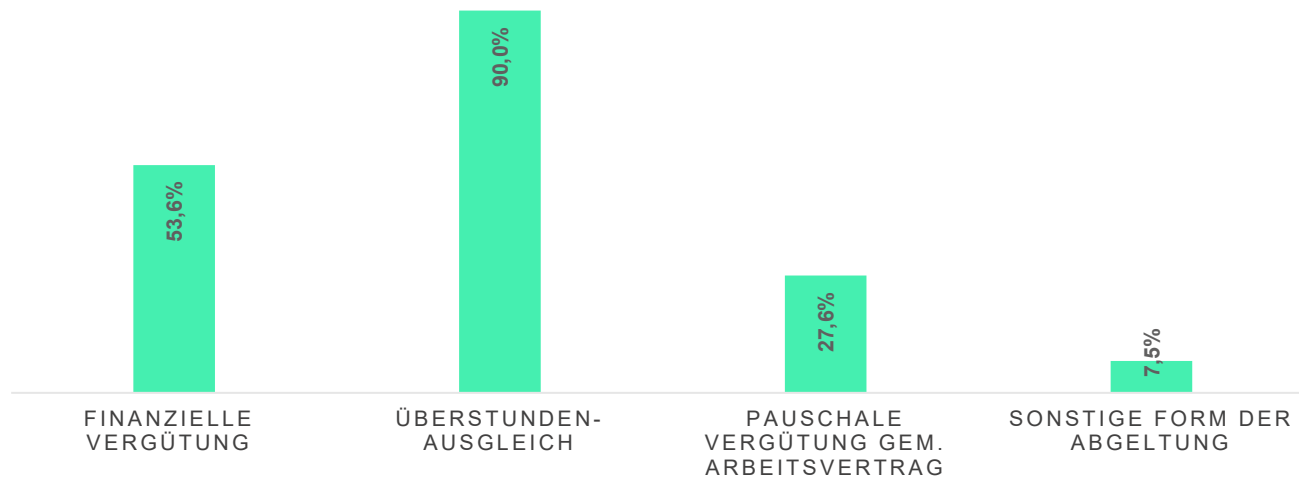
Kaufmännischer Bereich

Ø 10,4 h / Monat

Gewerblicher Bereich

Ø 14,1 h / Monat

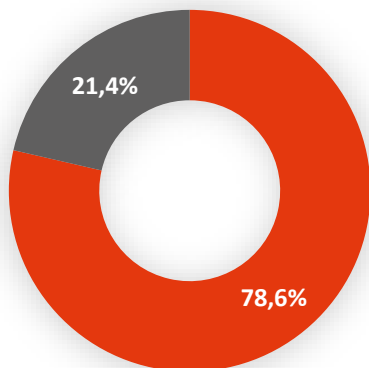
Wie werden Überstunden von Ihrem Unternehmen abgegolten?



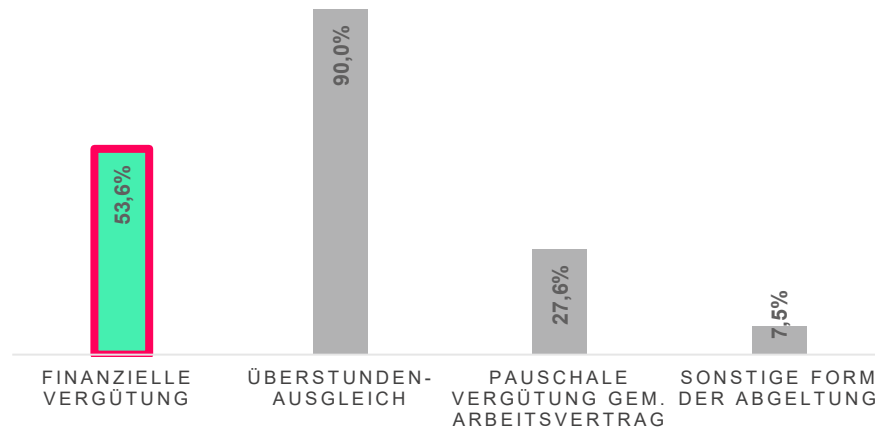
ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – FINANZIELLE VERGÜTUNG

Wie werden Überstunden vergütet?



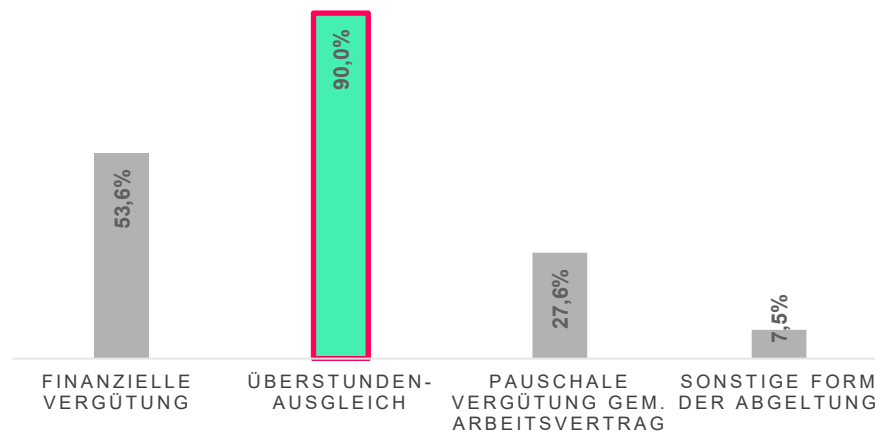
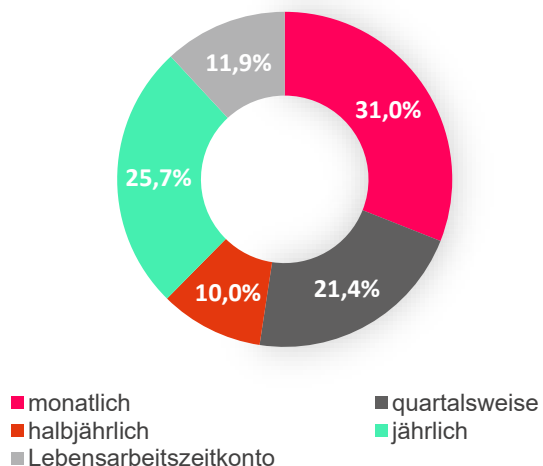
■ Überstunden werden voll vergütet ■ Überstunden werden teilweise vergütet



ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – ÜBERSTUNDENAUSGLEICH

Wie erfolgt der Überstundenausgleich?



ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – VERTRÄGE MIT PAUSCHALER VERGÜTUNG

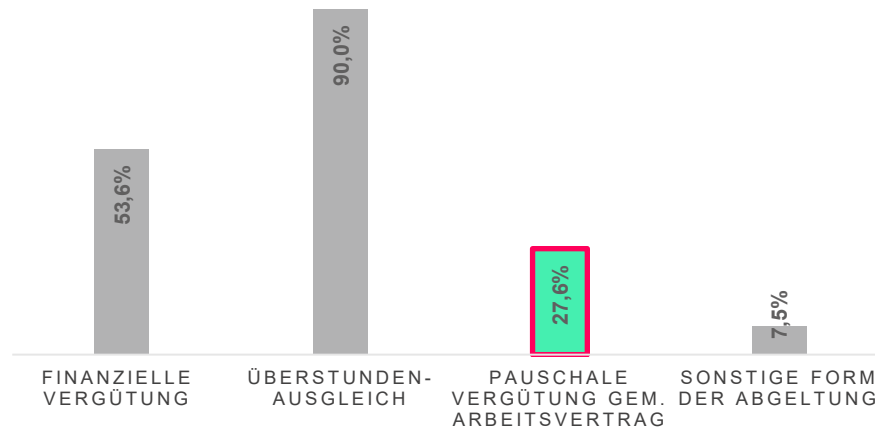
Ab welchem Bruttomonatsgehalt in Euro werden
Überstunden bereits mit dem Gehalt abgegolten?

Kaufmännischer Bereich

Ø **4.983 € / Monat**

Gewerblicher Bereich

Ø **4.181 € / Monat**



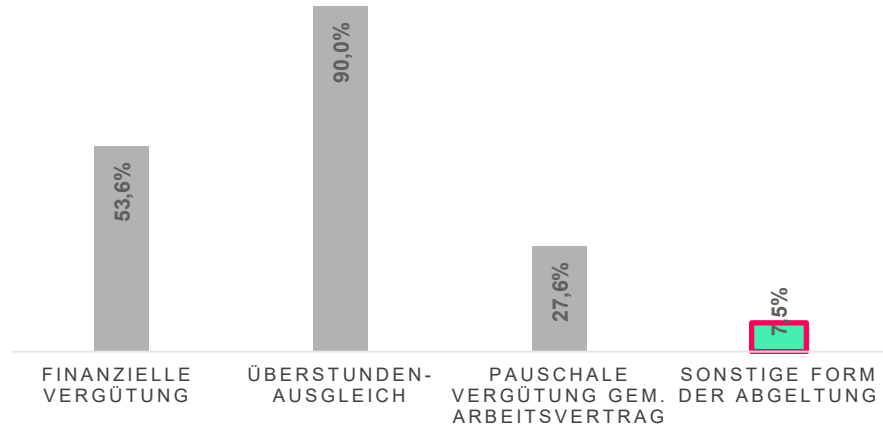
ÜBERSTUNDEN

Überstundenabgeltung – SONSTIGE FORM DER ABGELTUNG

„Team Trips.“

„Gewinn-Boni.“

„Benefits.“



HR- & GEHALTSREPORT 2025

Diversität und Inklusion – Stand in der Branche

6



BEGRIFFSVERSTÄNDNIS

Begriffliche Abgrenzung

Diversität

bezieht sich auf die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen. Diese Unterschiede können auf verschiedenen Faktoren basieren, wie z. B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische oder psychische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung sowie soziale Herkunft. Diversität kann bildlich als das „Einladen zur Party“ verstanden werden – es geht darum, Vielfalt bewusst wahrzunehmen und positiv zu bewerten.

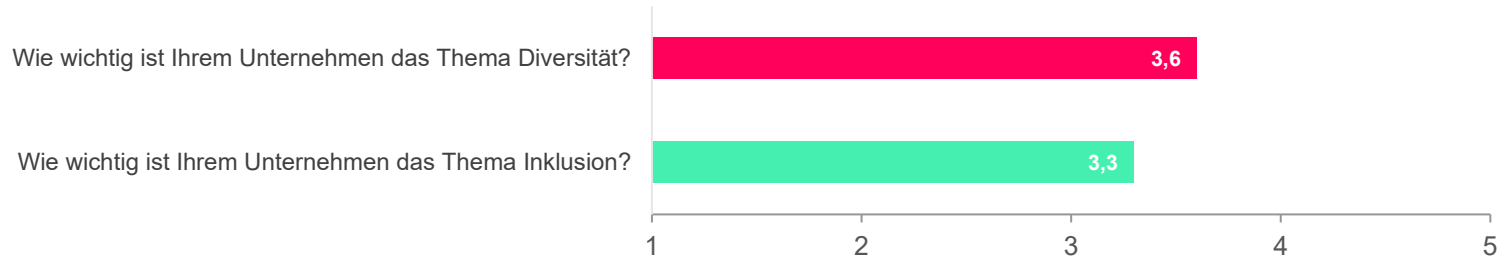
Inklusion

hingegen bezieht sich auf konkrete Handlungen, die sicherstellen, dass alle Menschen gleiche Chancen zur Teilhabe haben. Zum Beispiel durch Arbeitszeitflexibilisierung für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderungen etc. Inklusion zielt darauf ab, auf die Vielfalt zu reagieren, indem sie allen Menschen das Gefühl gibt, respektiert und akzeptiert zu werden. Bildlich gesprochen bedeutet Inklusion „die Aufforderung zum Tanzen“ – also das aktive Einbeziehen und die Förderung der Teilhabe jedes Einzelnen.

AKTUELLER STAND VON DEI

Diversität und Inklusion in Branche

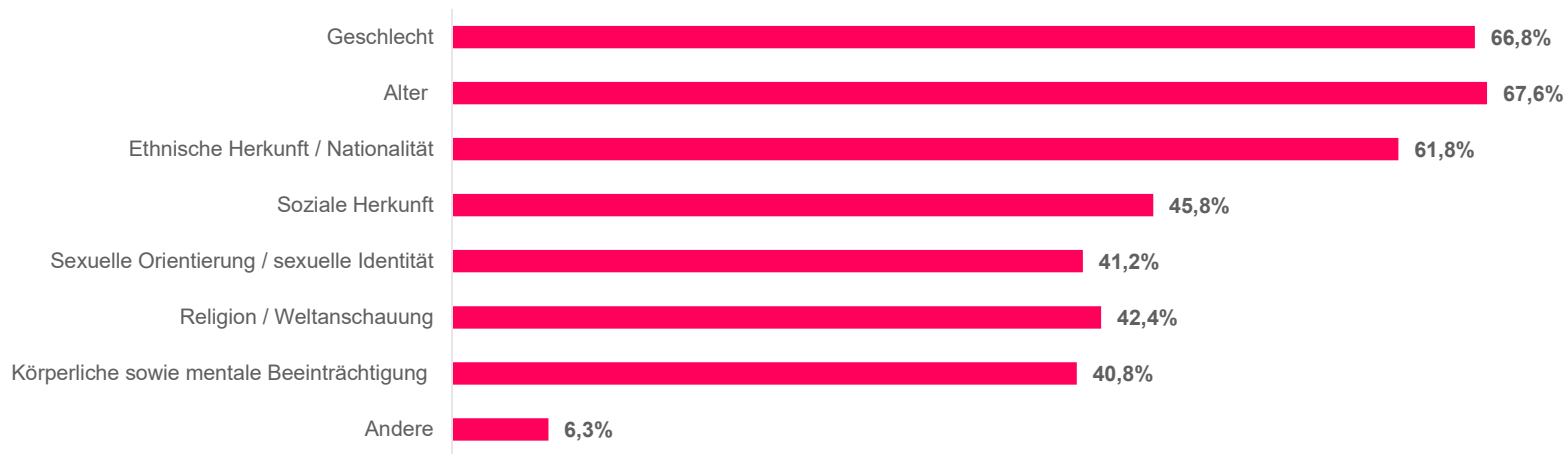
Einschätzungen für Branche und Unternehmen (1-sehr schlecht – 5-sehr gut)



DIMENSIONEN

Relevante Aspekte von Diversität

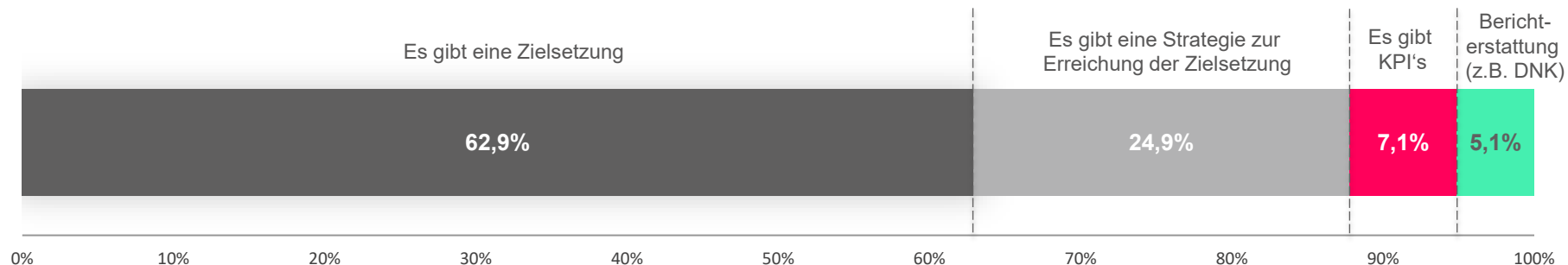
Welche Aspekte von Diversität sind für Ihr Unternehmen besonders relevant? (Mehrfachnennungen möglich)



STRATEGISCHE PERSPEKTIVE

Implementierungsgrad Diversität und Inklusion

Wie systematisch geht Ihr Unternehmen mit dem Thema Diversität und Inklusion um? Auf welcher Ebene befindet sich Ihr Unternehmen?

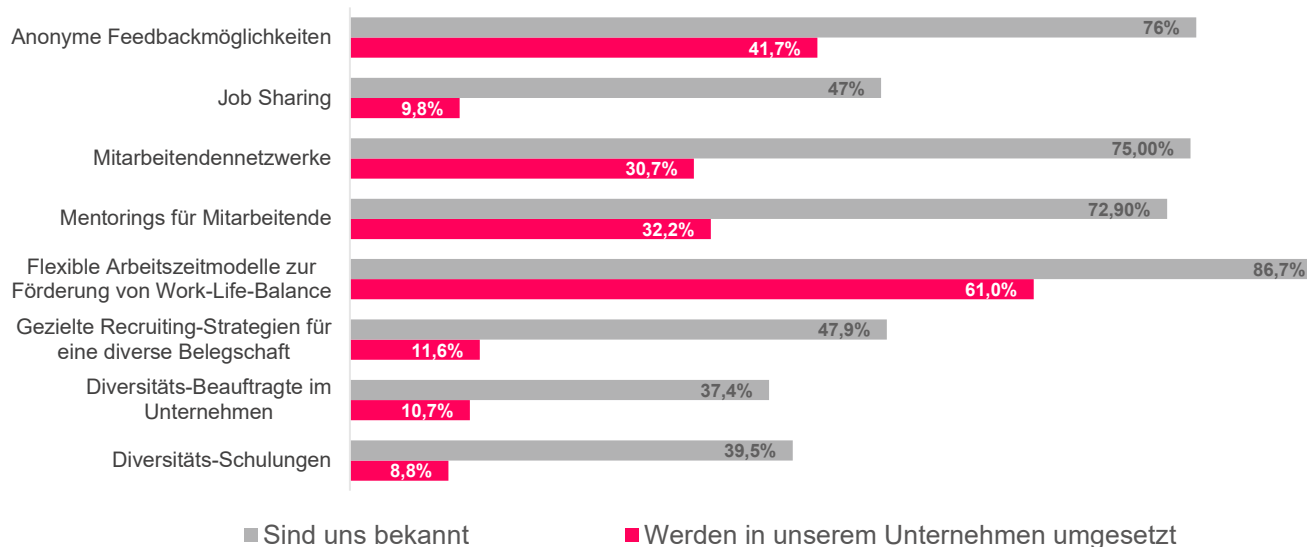


AKTUELLER STAND VON DEI

Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

(bekannte Maßnahmen vs. umgesetzte Maßnahmen)



AKTUELLER STAND VON DEI

Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

Sonstige Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

Jahresgespräche

ISO 20121

Workshops

„Awareness-Beaufträge“

Firmenpraktika zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

MHFA (Mental Health First Aid)

Respekttage

Feel Good Managerin

„Patenschaften“

HR- & GEHALTSREPORT 2025

Sind Sie neugierig geworden auf die Langfassung des HR- & Gehaltsreports 2025?

Hier der Link zum Studien-Shop: <https://www.rifel-institut.de/shop/>

Wir würden uns freuen, wenn Sie auch an weiteren Informationen zu den Studien des R.I.F.E.L.-Institutes interessiert sind und sich für unsere **RIFEL-News** anmelden.

Link zur Anmeldung:

oder QR-Code verwenden:

[Für R.I.F.E.L.-Institut News anmelden](#)



HR- & GEHALTSREPORT 2025

Medienpartner

