

Fachkräftemangel – was ist zu tun?

Veröffentlicht am [2. Juni 2023](#) von [Sonja Rank](#)

Filmwerkstatt-Vorstand Martin Blankemeyer hat in einem Gastbeitrag für [black box – Filmpolitischer Informationsdienst](#) aufgeschrieben, was zu tun ist, um den Fachkräftebedarf in der Film- und TV-Branche nachhaltig zu sichern:

Es tut sich was beim deutschen Film: wenn man in diesen Tagen Produzent/inn/en und Lobbyist/inn/en der Produktionsfirmen trifft, blickt man allerorten in hoffnungsvoll strahlende Augen: zum 1. Januar 2025 könnte durch ein neues Filmförderungsgesetz (FFG) Deutschland das Schlaraffenland der Filmbranche werden, mit einem opulenten Anreizmodell (ähnlich dem neuerdings in Österreich) und einer Investitionsverpflichtung für Streamingdienste (ähnlich der in Frankreich) und damit – so wird gerechnet – mit bis zu 60 Prozent automatischer Finanzierung für deutsche Kinoproduktionen. Von der Einigkeit der Branchenakteur/inn/en Deutsche Filmakademie, Produzentenverband, Produzentenallianz und AG DOK beeindruckt scheint sich auch die Kulturstatsministerin für deren gemeinsamen Vorschlag zu begeistern, wie sie unter der Überschrift “Acht Vorschläge für die Zukunft des deutschen Films” in der Süddeutschen Zeitung vom 15. Februar 2023 und bei mehreren Auftritten rund um die Berlinale durchblicken ließ.

60 Prozent automatische Finanzierung bedeuten, daß höchstens 40 Prozent des Budgets der Entscheidung von Juries und/oder Redaktionen unterliegen, bei Sendern, beim BKM oder in den Ländern. Und auch aus den ersten Ländern hört man von Reforminteresse – auch hier läßt sich über Automatismen einerseits und Mindestförderanteile zur Vermeidung des wenig nachhaltigen Fördertourismus andererseits nachdenken. Und last not least könnte, wer 40 Prozent als Eigenmittel und/oder durch Eigenleistungen aufbringen kann, auch komplett von Entscheidungen Dritter unabhängig werden. Spätestens dann wäre der viel und oft auch zurecht gescholtene “Gremienfilm” überwunden und Projekte fernab jeder Konsensfähigkeit könnten trotzdem realisiert werden – eine echte Chance für den deutschen Film.

Falls es aber so kommen sollte, werden wir in puncto Fachkräftebedarf an die heutige Situation noch als die “gute alte Zeit” zurückdenken. Qualifizierte Teams werden dann DER Engpaßfaktor für ein weiter steigendes Produktionsvolumen, denn mehr Automatik bedeutet mehr grünes Licht, mehr Projekte, die gedreht werden können, und damit mehr Drehtage und mehr Bedarf an Fachkräften.

Dabei ist das Thema heute schon akut. Als Gründe des aktuellen Fachkräftemangels haben sich in der Diskussion der vergangenen Jahre im wesentlichen vier Punkte herauskristallisiert:

1. Viele Fachkräfte verlassen die Branche. Menschen Mitte/Ende zwanzig, die nach Studium oder Quereinstieg und einigen Jahren am Set ausgepowert sind und dem Druck nicht mehr standhalten wollen, aber auch Leute um die 40-50, mit denen wertvolle potentielle Ausbilder/innen verschwinden, die fortan auch nicht mehr zur Verfügung stehen, ihr Wissen weiterzugeben.
2. Das Mindestlohngesetz hat am 1. Januar 2015 den konstanten Nachschub an Praktikant/inn/en gekappt, der DER Einstieg in die Branche war – in einer Branche, in der klassische Personalentwicklungsmodelle nie eingeübt wurden und m.E. auch nicht funktionieren (siehe unten).

3. Der durch die Streamingdienste und das Nachziehen der traditionellen Rundfunkveranstalter ausgelöste Serienboom hat zu einer signifikanten und bis heute anhaltenden Erhöhung des Bedarfs geführt.
4. Dazu kommen die Ursachen des allgemeinen Fachkräftemangels, wie er spätestens seit der Coronapandemie am gesamten Arbeitsmarkt zu spüren ist. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa) des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) meldete am 16. April 2023, in Deutschland hätten 2022 rechnerisch mehr als 630.000 offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden können, und dabei war von allen möglichen Branchen die Rede, aber nicht von Film und TV, denn die Meßinstrumente der Bundesanstalt für Arbeit gehen an unserer Branche weitgehend vorbei. Und das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt wird die Gesamtsituation weiter verschlimmern: für 2031 prophezeit das Wirtschaftsforschungsinstitut Prognos in einer Studie für die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) 3,6 Millionen fehlende Fachkräfte in Deutschland.

Haben wir Fachkräftemangel bei Film und TV vor der Pandemie noch als neues Phänomen diskutiert (so der Autor am 20. Februar 2019 in Blickpunkt:Film unter der heute politisch wenig korrekt anmutenden Überschrift “Es hapert an Indianern”), ist das Thema heute allseits etabliert, und es haben sich eine Vielzahl von Initiativen gebildet mit größtenteils sehr konstruktiven Vorschlägen oder Herangehensweisen, hier Abhilfe zu schaffen. Da gibt es die UFA Academy, STEP von HessenFilm, die Sächsische Filmakademie, Start into media der Medien.Bayern und viele andere mehr. Das Problem ist also heute weniger, daß das Thema nicht gesehen oder zu wenig getan würde, sondern daß es einen recht chaotischen Flickenteppich von völlig unterschiedlichen Konzepten und Maßnahmen gibt, der so allenfalls als Modellstudie taugt. Was es nun braucht, ist Vereinheitlichung, Verstetigung und Flächendeckung.

Für eine nachhaltige Fachkräfte-Strategie in Film und TV schlage ich deshalb folgende Eckpunkte vor:

1. Arbeitsbedingungen am Set und in den Produktionsbüros

Erstens: wir brauchen Arbeitsbedingungen am Set und in den Produktionsbüros, die Menschen nicht in die Flucht schlagen. Bevor wir neue Fachkräfte gewinnen, müssen wir sicherstellen, daß die existierenden nicht abwandern und die neu gewonnenen auch dabei bleiben. Dafür müssen wir insbesondere die Vereinbarkeit der Tätigkeit in unserer Branche mit dem Sozial- und Familienleben im Auge haben und nach Kräften ermöglichen. Viele Filmschaffende sind echte Überzeugungstäter/innen, deren intrinsische Motivation sie zu Höchstleistungen ansport – wenn wir nicht auf sie achten, besteht die Gefahr, daß sie irgendwann mit Burn out zusammenbrechen und die Branche verlassen. Deshalb sollten wir die verpflichtenden, insb. tariflichen Zuschläge für Überstunden, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit so signifikant zu erhöhen, daß schon die ökonomische Vernunft Produzent/inn/en dazu bringt, über Alternativen wie z.B. zusätzliche Drehtage oder den Einsatz einer zweiten Crew nachzudenken – und sie die damit verbundenen Kosten auch kalkulieren dürfen.

Exemplarisch für den Fachkräftemangel wird immer der Bedarf an Filmgeschäftsführer/inne/n angeführt – und genau hier läßt sich gut zeigen, daß das viel mit Arbeitsbedingungen zu tun

hat. Wer nämlich die fachlichen Voraussetzungen für die Filmgeschäftsführung mitbringt, könnte damit auch in jedem Steuerbüro arbeiten – mit einem langfristigen Arbeitsvertrag, zu familienfreundlichen Arbeitszeiten, bei fairer Bezahlung und ohne jemals nachts im Wald bei Regen aufs Dixiklo zu müssen (wenn sie mal ans Set müssen).

2. Formuliere Berufsbilder mit modularen Rahmenstoffplänen

Zweitens: wir brauchen mindestens (aber nicht nur) für die Gewerke, in denen zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden, formulierte Berufsbilder mit modularen Rahmenstoffplänen.

Ausbildung wird in Deutschland klassischerweise dual von Betrieb und Berufsschule sowie an den Hochschulen organisiert, Weiterbildung ist Aufgabe der Wirtschaft als Teil der Personalentwicklung. In Branchen, in denen das suboptimal funktioniert, haben sich spezifische Konzepte herausgebildet, man denke nur an die Walz der Zimmerleute. Bei Film und TV haben wir das versäumt, denn der konstante Nachschub an Praktikant/inn/en, die “irgendwas mit Medien” machen wollten, hat bis zur Einführung des Mindestlohns dafür gesorgt, daß es auch ohne Plan irgendwie funktioniert hat. Nun hat sich die Situation aber geändert und wir müssen nachsitzen.

Wer wenig Berührung mit unserer Branche hat und deren Realitäten nicht kennt kommt dabei leichterding zu falschen Schlüssen – auch wenn die Reihe der Institutionen, aus denen man solche Fehlannahmen in den vergangenen Monaten lesen oder hören mußte, durchaus namhaft ist, vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz über den Deutschen Industrie- und Handelskammertag und zur Gewerkschaft ver.di. Viele politische Akteure erliegen z.B. gelegentlich der Versuchung, Film und TV als “Teilmarkt” der Kultur- und Kreativwirtschaft zu betrachten und statistisch ausgemittelte Ansätze für die gesamte Kultur- und Kreativbranche als diesem Teilmarkt adäquat anzusehen – doch wer so denkt, denkt zu kurz.

Von wenigen “Branchenriesen” wie UFA, Constantin Film und Leonine abgesehen besteht die Branche weit überwiegend aus kleinen und kleinsten Unternehmen. Die Kernbelegschaft ist bei über 90 Prozent der Unternehmen unserer Branche einstellig. Das paßt nicht zur Einrichtung von Ausbildungsplätzen, denn im Durchschnitt kommt erst auf ca. 70 Arbeitsplätze in Deutschland ein Ausbildungs- oder dualer Studienplatz. Nur eine verschwindend kleine Minderheit der Produktionsfirmen unserer Branche hat überhaupt so viele Mitarbeiter/innen. Und diese Klein- und Kleinstunternehmen können strukturell auch kaum Personalentwicklung von Mitarbeiter/innen leisten, jedenfalls nicht in den üblicherweise auf Produktionsdauer beschäftigten Gewerken wie Produktions- und Aufnahmeleitung, Filmgeschäftsführung, Studiobau und Szenenbild, Kostüm und Maske, Ton und Spezialeffekte und vielen anderen mehr. Dazu kommt ein extrem zyklisches Geschäft und eine ausoptimierte Auslastung – weshalb die jetzt gelegentlich zu hörende Forderung, die Branche solle mehr ausbilden oder mehr duale Studienplätze zur Verfügung stellen, an unseren Realitäten vorbeigeht.

Aber auch für die großen der Branche gilt, daß sie anwachsen, wenn sie produzieren: “auf Produktionsdauer” erreichen sie eine Größe von 50 bis 100 Mitarbeiter/innen – pro Projekt, von denen gerade die großen oft mehrere gleichzeitig in Produktion haben! Jedenfalls in der Vergangenheit – also vor den Möglichkeiten der (teuren) Virtual Production Stages – sammelten sich diese Produktionen alle in den “wittersicheren” Monaten im Sommer und

verteilt sich mitnichten gleichmäßig über das ganze Jahr. Das sorgt für extremen Fachkräftebedarf in den Sommermonaten und hohe Arbeitslosigkeit (oft ohne ALG1-Anspruch) im Winter. Mit dieser extrem zyklischen Art zu produzieren steht die Filmbranche fast allein da und läßt sich keinesfalls mit den anderen Segmenten der Kultur- und Kreativbranche vergleichen. Eine Gesamtbetrachtung geht also an den Besonderheiten der Filmbranche vorbei und erklärt das Phänomen des Fachkräftemangels im statistischen Mittel für nicht existent bzw. für im Vergleich zu anderen Branchen nicht auffällig.

Ob duales Studium oder duale Berufsausbildung – beides funktioniert für unsere Branche nicht: Hochschulausbildung fehlt die nötige Praxisintegration, duale Modelle ignorieren die zyklische Arbeitsweise der weit überwiegend kleinen und kleinsten Unternehmen in unserer Branche wie auch die auroptimierte Auslastung in den Produktionsphasen, die gerade so erlaubt, das aktuelle Projekt ins Ziel zu bringen und keinerlei Überkapazitäten für die Ausbildung des Nachwuchs bereithält.

Also, was tun? Akzeptieren wir die Realitäten unserer Branche und verabschieden wir uns von der Vorstellung, klassische Ausbildungsberufe oder weitere Akademisierung des “Mittelbaus” würden uns weiterhelfen. Geben wir stattdessen Menschen, die beruflich zum Film wollen, die Perspektive auf anerkannte Abschlüsse im Rhythmus der Branche: also den Raum und die Flexibilität, ihre Weiterbildung nach individuellem Parcours zu ermöglichen. Dazu sollten wir zu jedem Berufsbild in einem spezifischen modularen Rahmenstoffplan auch die Bildungsinhalte definieren, die sich jemand für dieses Berufsbild erarbeitet haben sollte. Und während sich die Bildungsinhalte jedes Berufsbilds mindestens auf einen Aufwand von 400 Stunden summieren, bleiben Zeitrahmen, Reihenfolge und Rhythmus den Lernenden freigestellt, so daß sie diese optimal mit ihrer persönlichen Beschäftigungssituation und ihren Projekten vereinbaren können. Auch wie die Inhalte erarbeitet werden, ob autodidaktisch, aus Büchern oder Onlinekursen, durch den Besuch von Seminaren oder Lehrgängen sollte frei wählbar sein. Auch die Hochschulen könnten passende Module für Nicht-Studierende anbieten. Gelten muß nur: wer – im eigenen Rhythmus und mit den Bildungsangeboten seiner Wahl – alle Module eines Rahmenstoffplans erarbeitet hat weiß, daß er oder sie auf die anschließende Prüfung hinreichend vorbereitet ist.

Die gute Nachricht ist, daß hier bereits ein entscheidender Schritt unternommen wurde: anlässlich der Berlinale 2023 hat sich ein vom Weiterbildungsverbund Medien “Media Collective” initiiertes bundesweites “Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV” konstituiert, in dem relevante Player der Branche mit den Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zusammensitzen. Die Formulierung der Berufsbilder gehört zu den selbstgestellten Aufgaben dieses Arbeitskreises.

3. Anerkannte unabhängige Abschlußprüfungen

Drittens: wir brauchen dazu passende anerkannte unabhängige Abschlußprüfungen, die die Interessen junger Menschen wie auch der vielen Quereinsteiger/innen ernst nehmen. Wirklich werthaltig sind solche Abschlüsse nur, wenn sie im Deutschen bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen DQR/EQR vorkommen und damit ihre Durchlässigkeit im Bildungssystem gewährleistet ist – dies können neben den Gesellen- und Meisterprüfungen in Handwerk, Industrie und Handel und den Hochschulabschlüssen insbesondere die Industrie- und Handelskammern in Form ihrer öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfungen anbieten.

Dazu müssen wir zuerst weg vom “Zertifikatewahn”. Jede Aus- und Weiterbildung, die zu einem “Zertifikat” führt erklärt damit in erster Linie, daß es sich dabei nicht um einen

anerkannten Abschluß handelt. Die derzeit allgegenwärtigen Zertifikate sind nichts anderes als Bankrotterklärungen, eine anerkannte Aus- oder Weiterbildung im Deutschen oder Europäischen Qualifikationsrahmen anbieten zu können. Und während IHK, DEKRA, Münchner Filmwerkstatt und andere hier ihren guten Namen in die Wagschale werfen, bleibt am Ende doch die Erkenntnis, daß diese "Abschlüsse" formell nichts, aber gar nichts wert sind. Bei der Münchner Filmwerkstatt erhält jede/r Teilnehmer/in unserer Wochenendseminare ein solches Zertifikat. Und das ist auch genau die Wertigkeit, die Zertifikate eben haben. Zur nachhaltigen Lösung des Aus- und Weiterbildungsthemas in unserer Branche sind sie völlig ungeeignet.

Was wir stattdessen brauchen sind unabhängige, branchenweite und anerkannte Abschlüsse – nur so läßt sich die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Angebote und Anbieter/innen sicherstellen, nur so läßt sich Qualität garantieren und nur so läßt sich dem Wunsch junger Menschen entsprechen, einen "echten" Abschluß zu erreichen. Daß dem so ist, belegen die ständig steigenden Studierendenquoten jedes Jahrgangs, aber die durchgängige Akademisierung des "Mittelbaus" der Filmbranche ist weder nötig noch praxisgerecht.

Den Königsweg zu anerkannten, unabhängigen Abschlüssen bieten die Industrie- und Handelskammern mit ihren Fortbildungsprüfungen in Medienberufen. Wer die Inhalte eines Rahmenstoffplans beherrscht und über ausreichende Praxiserfahrung verfügt, kann so einen anerkannten Berufsabschluß erzielen. Das trägt dem berechtigten und von unserer Branche viel zu lange vernachlässigten Interesse der Menschen Rechnung, ihre Qualifikation auch formell anzuerkennen und schafft so auch Querein- und -umsteiger/innen, Ungelernten und Autodidakt/inn/en Möglichkeiten zu (auch formeller) Qualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten.

4. Abkehr von der Träger/innenförderung hin zur Teilnehmer/innenförderung

Viertens: wir brauchen finanzielle Hilfe für angehende Fachkräfte, die ihre Aus- und Weiterbildung nicht selbst finanzieren können, statt eines subventionierten Flickenteppichs an Trägern und Maßnahmen, kurz: wir brauchen (von Modellprojekten abgesehen) eine Abkehr von der Träger/innenförderung hin zur Teilnehmer/innenförderung, vorschlagsweise mittels eines Umlagesystems, das einerseits die Finanzierung von Weiterbildung als Aufgabe der Arbeitgeber/innen ernst nimmt und andererseits der Struktur der Branche Rechnung trägt.

Und auch wenn wir bei der Münchner Filmwerkstatt sehen, wie groß der Anteil an Teilnahmebeiträgen ist, der von Produktionsunternehmen getragen wird und wir somit faktisch als outgesourcte Weiterbildungsabteilung fast der gesamten Branche am Standort fungieren, so überwiegt trotzdem der Anteil der Filmschaffenden, die selbst für ihre Weiterbildung zahlen – und das ist eigentlich systemwidrig.

Wenn man von der politischen Maxime ausgeht, daß nur Erstausbildung staatliche und Weiterbildung Aufgabe der Wirtschaft ist und man aber feststellen muß, daß eine ganze Branche dieser Aufgabe auf Dauer nicht nachkommt (und von wenigen Branchenriesen abgesehen aufgrund ihrer Struktur nicht nachkommen kann), dann muß man dieser Branche eben helfen, ihrer Verpflichtung auf andere Weise nachzukommen. Wie bei der Investitionsverpflichtung hilft der Blick nach Frankreich, um sich zu inspirieren: dort gibt es mit Afdas (ursprünglich "Assurance formation des activités du spectacle") ein umlagefinanziertes Modell der Weiterbildungsfinanzierung, daß sich angepaßt als Blaupause

für die deutsche Film- und TV-Branche durchaus eignen würde. Konkret könnte das z.B. so aussehen, daß alle branchenangehörigen Unternehmen für jeden Tag, an dem sie eine/n Mitarbeiter/in auf Produktionsdauer beschäftigen, einen keinen Betrag wie z.B. (ohne das durchgerechnet zu haben, einfach um eine Zahl auf dem Tisch zu haben) fünf (5) Euro in einen Weiterbildungsfonds zahlen. Bei Ausscheiden aus der Produktion bekommt die Mitarbeiter/in einen aktuellen Kontostand ihres/seines persönlichen Weiterbildungskontos. Mit diesem Guthaben kann er bzw. sie Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zugelassener Träger finanzieren.

Da nicht alle Filmschaffenden ihre Guthaben abrufen werden (bei Afdas sind es etwa ein Viertel) und/oder weitere Finanziers, denen Aus- und Weiterbildung am Herzen liegt, in diesem Fonds einzahlen könnten steht neben dem persönlichen "automatischen" Guthaben noch weiteres Geld zur Verfügung, mit dem Stipendien für individuelle Weiterbildungsprojekte finanziert werden können für Filmschaffende, denen die eigenen Mittel zur Finanzierung fehlen – das können die Bezuschussung des Mindestlohns für Praktika am Set und anderswo, ein Hochschulstudium oder die Teilnahme an Wochenendseminaren sein. Jede/r einzelne weiß am besten, was ihn/sie weiterbringt und wird sich die für ihn/sie passendsten Module mit dem besten Renommée aussuchen – so entsteht Qualität am Weiterbildungsmarkt!

Dieser vierte Punkt knüpft an die 2019 verfaßte Stellungnahme der Münchner Filmwerkstatt zur damals für 2022 geplanten FFG-Novelle an, in der wir als ersten Punkt die Wiedereinführung der bis 2012 bestehenden sehr gelungenen Weiterbildungsförderung für Kino-Filmschaffende im FFG anregen, deren Abschaffung zu den größten Fehlern in der Geschichte des FFG gehört. Das einzige Argument gegen diese Förderung, das damals zu ihrer Abschaffung geführt hat war, daß sie mit dem Geld der FFA aus der falschen Quelle finanziert würde – das würde mit der heute vorgeschlagenen Umlage geändert.

5. Breiten- statt Spitzenförderung für den Nachwuchs

Fünftens: wir brauchen Breiten- statt Spitzenförderung für den Nachwuchs und eine Nachwuchsförderung, die den Nachwuchs in die Branche holt, statt ihn unnötig von ihr zu separieren, denn auch alle Fachkräfte gehören zu Beginn ihrer Laufbahn notgedrungen zum "Nachwuchs". Auch diese Forderungen fanden sich schon in der vorgenannten Stellungnahme der Münchner Filmwerkstatt zur FFG-Novelle 2022, in der wir uns explizit für Kurzfilmkategorien beim Deutschen Filmpreis statt eines abgetrennten Deutschen Kurzfilmpreises und für Förderhöchstbeträge in der Nachwuchsförderung von 5.000 Euro für Kurz- und 50.000 Euro für programmfüllende Filme ausgesprochen haben, damit lieber viele Filme mit wenig Geld als wenige Filme mit viel Geld entstehen und so möglichst viele Nachwuchsfilmemacher/innen ausreichend Möglichkeiten bekommen, zu lernen, sich zu perfektionieren und zu präsentieren.

Andere Modelle, wie wir sie z.B. beim Kongreß Zukunft Deutscher Film in Frankfurt diskutiert haben, waren die heftig rotierende Besetzung von Fördergremien und die jedenfalls teilweise Vergabe der Fördermittel im Losverfahren. All dies verblaßt jedoch im Rückspiegel, wenn man sich einmal klar macht, was die eingangs genannte Umstrukturierung der gesamten deutschen Filmförderlandschaft durch Anreizmodell und Investitionsverpflichtung im Nachwuchsbereich bewirken könnte, wenn es keine Mindestbudgets für diese automatische Förderung gäbe. Diese waren schon beim DFFF ein Konzerninteressen geschuldeter Konstruktionsfehler, für den einzig die reduzierten Kosten sprechen, aber die verursacht anderweitige engagierte Nachwuchsförderung ja genauso. Wenn wir den Nachwuchsprojekten

stattdessen gestatten, die fehlenden 40 Prozent durch Eigenleistungen, Rück- und Beistellungen beizutragen (vielleicht innerhalb gewisser Maximalbeträge) wäre auch beim Nachwuchs der “Gremienfilm” endlich tot und der kreativen Vielfalt Tür und Tor geöffnet. Denn wenn wir beim kommerziellen Filmschaffen die durch Gremien verursachte Konsensfähigkeit und – pardon – Mittelmäßigkeit als zentrale Ursache der Misere des deutschen Films erkannt haben, wieso sollten dann Gremien im ja noch viel schwieriger einzuschätzenden Nachwuchsbereich der richtige Weg sein? Es braucht keine eigene selektive Förderung für den “Talentfilm”, sondern Teilhabe des Nachwuchses an den automatischen Instrumenten. Überwinden wir also das Kartell der Mittelmäßigen, schaffen wir die Gremien ab und eröffnen dem Nachwuchs den Zugang zu einer zukünftigen respektablen automatischen Förderung – nicht mehr, aber auch nicht weniger als allen anderen auch. Die Freiheit, die die eingangs genannten Produzent/inn/en hinter der automatischen Förderung vermuten, würde auch und erst recht dem Nachwuchs gut tun.

6. Medienbildung als Schulfach für alle

Sechstens: wir brauchen Medienbildung als Schulfach für alle. Die Begründung dieses Vorschlags findet sich natürlich nicht im Fachkräftebedarf der Filmbranche, sondern in viel grundsätzlicheren Fragen zur Mündigkeit von Bürger/innen und zur Sicherung unserer Demokratie. Nur wer redaktionelle und Produktionsprozesse hinter Medienprodukten durchschaut, kann russischen Bots und chinesischem TikTok eigene Urteilsfähigkeit entgegensetzen und “fake news” erkennen. Und die Gefahren für unsere Demokratie werden mit den Instrumenten künstlicher Intelligenz noch an Geschwindigkeit aufnehmen. Da reicht es nicht, Film- und Medienbildung in Schule und Jugendarbeit in gutgemeinte Projektwochen und extracurriculare Aktivitäten zu stecken, die nur einzelne erreichen. Medienbildung braucht heute mindestens den gleichen Stellenwert wie Mathematik, Musik oder Geographie, nämlich den eines ordentlichen Schulfachs für alle.

Als Kollateralnutzen entstünde dabei allerdings auch Wissen über die Prozesse und die Berufe unserer Branche. Die Magie des Scheinwerferlichts und der Glamour des roten Teppichs wirken unverändert, immer noch wollen viele junge Menschen “irgendwas mit Medien” machen. Ob der medialen Präsentation unserer Branche konzentriert sich ihr Interesse allerdings bisher auf zwei Berufsbilder: Regie und Schauspiel. Dieses “Angebot” geht an der “Nachfrage” auf dem Arbeitsmarkt bekanntlich grob vorbei, herrscht hier doch als zwei von ganz wenigen Gewerke eher ein Überangebot und Verdrängungswettbewerb. Viele tolle Filmschaffende haben so aber den Einstieg gefunden und im Rahmen ihrer Ausbildung, die sie bei ihrem Interesse am Regieberuf abgeholt hat, auch andere Gewerke kennengelernt und eine erfolgreiche Laufbahn als Autor/in, Redakteur/in, Szenenbildner/in, Filmgeschäftsführer/in oder oder oder eingeschlagen. Die vielfach geforderten Marketingmaßnahmen für unsere Branche könnten unterbleiben, wenn es gelänge, die jungen Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, ihre Bedürfnisse (erträgliche Work-Life-Balance, anerkannte Abschlüsse) ernst zu nehmen und ihnen durch solide Ausbildung den Weg in die Branche zu ebnet, auch wenn er in den allermeisten Fällen nicht auf dem Regiestuhl enden bzw. ankommen wird.

Wir müssen die Lücke in den Köpfen der jungen Menschen zwischen ihren Vorstellungen und Hoffnungen einerseits und der Realität am Arbeitsmarkt andererseits schließen, und zwar nicht nur in ihren Köpfen (hier hilft das Schulfach “Medienbildung”), sondern auch am Set und in den Produktionsbüros. Dann könnten junge Menschen diese Berufe als Optionen auch für ihre eigene Lebensgestaltung in Erwägung ziehen, sofern diese ihren Ansprüchen an faire

und sinnvolle Arbeitsverhältnisse genügen. Womit wir wieder bei “Erstens” wären, weshalb “Siebtens” und “Achtens” also leider ausfallen müssen.

Münchner Filmwerkstatt e.V. · Postfach 860 525 · 81632 München · Tel. 089 / 20 333 712 · info@muenchner-filmwerkstatt.de