

Die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der deutschen Film-, Fernseh- und Streamingproduktion zwischen September 2022 und September 2023

Pilotstudie des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV (2024)

Inhalt

1. Ausgangslage.....	2
2. Ziele der Befragung	3
3. Shortcut: Kernfakten und Ergebnisse vorab	3
4. Methodik und Datensatz	3
5. Auswertung der Befragung.....	4
6. Zusammenfassung.....	13
7. Danksagung und Kontakt.....	15

1. Ausgangslage

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) legt mit dem AES-Trendbericht alle 3 Jahre eine Erhebung über die Weiterbildungsaktivitäten aller Beschäftigten zwischen 18-64 Jahren in Deutschland vor. Gemäß diesem Bericht ist die Nutzung von Weiterbildungsangeboten in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und befindet sich zurzeit in einer Konsolidierungsphase. Gegenwärtig liegt die Quote aller Teilnehmenden an Weiterbildungen bei 60% seit 2016 liegt sie stabil über 50%. Die betriebliche Weiterbildung nimmt dabei den größten Anteil ein, während die individuellen/berufsbezogenen Weiterbildungen einen deutlich geringeren Anteil ausmachen.¹ Einziger Wermutstropfen des AES-Trendberichts ist, dass die umfassenden Daten keine belastbaren Rückschlüsse auf die Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten ermöglichen und damit keine verlässlichen Zahlen über die Weiterbildungsaktivitäten in der Film- und Fernsehbranche verfügbar sind.

Einige Kennzahlen konnte das Erich Pommer Institut (EPI) mit einer Fallstudie zur Fachkräfte- und Weiterbildungssituation im Jahr 2022 ermitteln. Dabei zeigten sich die Besetzungsschwierigkeiten der Produktionsunternehmen, die durch mangelnde Kompetenzen der Bewerbenden verursacht wurden und sich letztlich negativ auf die Arbeitsbedingungen von Filmschaffenden auswirkten.²

2022 war der Produktionsmarkt äußerst aktiv und offenbarte einen teils gravierenden Fachkräftebedarf sowie strukturelle Schwierigkeiten in der Aus- und Fortbildung von Filmschaffenden. Mittlerweile ist die Produktionsflut abgeebbt, doch eine grundlegende Erhebung der Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der Film- und Fernsehbranche bleibt weiterhin ein Desiderat, nicht zuletzt, um mittel- und langfristig die Fachkräfteentwicklung und -sicherung der Branche zu überblicken und gezielt zu unterstützen.

Der bundesweite Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV, unter Koordination des Weiterbildungsverbundes Media Collective (ein Projekt des Erich-Pommer-Instituts, finanziert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales), hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf in der Film- und Fernsehbranche zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln.

Die vorliegende Befragung wurde im Herbst 2023 in der Branche verbreitet und lieferte sowohl Ergebnisse zur Beschäftigungssituation im Jahr 2023 als auch zu den Weiterbildungsaktivitäten der Filmschaffenden. Die Auswertung der Beschäftigungssituation wurde im Januar 2024 veröffentlicht.³ Nun erfolgt mit der vorliegenden Pilotstudie die Veröffentlichung zum zweiten Schwerpunkt der Umfrage: den Weiterbildungsaktivitäten der Filmschaffenden.

¹ Vgl. BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey -AES-Trendbericht. 2022, 3 ff.

² EPI: Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe im Produktions- und Postproduktionssektor. Eine Fallstudie erarbeitet vom Weiterbildungsverbund Media Collective. 2022.
https://www.epi.media/download.855857bdcb0b2df62e2a05ff32164724_1/

³ Einschätzungen zur Beschäftigungssituation in der Film-, Fernseh- und Streamingproduktion 2022-2024 in Deutschland. Pilotstudie des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV (2023).
https://www.epi.media/download.571c07640b352845a81dbfd01ff07594_1/

2. Ziele der Befragung

Das Ziel der Befragung war es, eine präzisere Einschätzung der Weiterbildungsaktivitäten der Filmschaffenden in einem Zeitraum von 12 Monaten zu erhalten. Von Interesse war, ob und in welchem Umfang Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden. Falls nicht, sollten die Gründe angegeben werden, die für die fehlenden Aktivitäten ausschlaggebend waren. Außerdem war die Finanzierung der Weiterbildungen von Interesse. Die Erhebung wurde online in einem Zeitraum von etwa zwei Wochen im September 2023 durchgeführt und über Partner und Stakeholder des Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie versendet. Insgesamt haben sich 2.609 Beschäftigte aus allen Gewerken der Bewegtbildbranche beteiligt.

3. Shortcut: Kernfakten und Ergebnisse vorab

Für die schnelle Übersicht sind hier die Kernaussagen herausgestellt:

- 71% der Befragten haben an keiner Weiterbildung teilgenommen.
- 19% der Befragten haben an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.
- 8% der Befragten haben an zwei bis drei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.
- Die Hauptursachen für die fehlenden Weiterbildungsaktivitäten der Befragten können in der besonderen Beschäftigungsstruktur der Branche vermutet werden.
- 60% der wahrgenommenen Weiterbildungen wurden von den Befragten privat finanziert, lediglich 13% der Weiterbildungen wurden vom Arbeitgeber finanziert, 27% der Weiterbildungen wurde durch vielfältige Quellen finanziert.

4. Methodik und Datensatz

An der vorliegenden Umfrage haben sich 2.609 Beschäftigte aus allen Gewerken der Film- und Fernsehproduktion beteiligt. Der Rücklauf wird als überdurchschnittlich gut und repräsentativ eingeschätzt.⁴ Die Umfrage wurde online durchgeführt und über Partner und Stakeholder des Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie versendet. Über einen Zeitraum von etwa zwei Wochen im September 2023 konnten sich die Filmschaffenden beteiligen. Insbesondere der Verteiler von Crew United führte zu einem enormen Rücklauf. Den Teilnehmenden stand es frei, einzelne Fragen unbeantwortet zu lassen, was die Differenz zwischen den Teilnehmenden der Umfrage und den Datensätzen der jeweiligen Fragen erklärt. Neben statistischen Angaben, wie Geschlecht, Alter und ausgeübter Tätigkeit, wurde die Anzahl der absolvierten Weiterbildungen in den vergangenen 12 Monaten erfragt. Unterscheidungen zwischen den drei Segmenten (betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogenen Weiterbildung und nicht berufsbezogene Weiterbildung) sowie zwischen formalen oder non-formalen (Weiter-) Bildungsaktivitäten wurden nicht abgefragt. Befragt wurden die Beschäftigten aber danach, wer die Kosten für die Weiterbildung getragen hat und welche Gründe ausschlaggebend waren, wenn keine Weiterbildung absolviert wurde.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass es sich bei dieser Studie um ein Pilotprojekt des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie handelt. Methodische Unschärfen sollen bei einer möglichen zukünftigen Befragung gegebenenfalls korrigiert werden.

⁴ Laut der Produzentenstudie aus dem Jahr 2018 liegt die Zahl der Gesamtbeschäftigten in der Branche bei etwa 37.000, davon sind 24% feste Mitarbeiter*innen in Voll- und Teilzeit, 49% auf Projektdauer befristete sozialversicherungspflichtig angestellte Mitarbeiter*innen, 25% Selbstständige Mitarbeiter*innen und 2% geringfügig Beschäftigte. Vgl. Forschungs- und Kompetenzzentrum Audiovisuelle Produktion der HMS Hamburg Media School GmbH, Goldmedia GmbH 2018. 101.

5. Auswertung der Befragung

Vor der Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten ist es sinnvoll, einen Blick auf die Verteilung der Befragten nach Department, Alter sowie Geschlecht zu werfen. So lassen sich besonders alte oder besonders weibliche Departments identifizieren.

Teilnehmende nach Departments und Kategorie im Detail (n = 2.609)

	Gewerk / Departments	Anzahl	Kategorie	Anzahl
Bild	01. Produzent/Producer	102	Produktion	513
	02. Produktion	377		
	03. Filmgeschäftsführung	34		
Ton	04. AD Department	34	Regie & Drehbuch	310
	05. Besetzung	14		
	06. Drehbuch	58		
	07. Regie	204		
	08. Schauspiel / Cast	380	Schauspiel / Cast	380
	09. Animation/Postproduction/VFX	31	Editing /	132
	10. Schnitt	101	Bildbearbeitung	
	11. Kamera	293	Kamera / Licht	499
	12. Kamerabühne	58		
	13. Licht	148		
	14. Kostüm	159	Kostüm / Maske / Szenenbild	591
	15. Maske	108		
	16. Production Design / Szenenbild	324		
	17. Musik	9	Ton / Musik	149
	18. Ton	97		
	19. Ton-Postproduktion	43		
	20. Public Relation	2	Sonstige	35
	21. Sende/Veranstaltungstechnik	3		
	22. Spezialeffekte	4		
	23. Stunts	11		
	24. TV-/Web-Content /Redaktion	15		
	Gesamtergebnis			2609

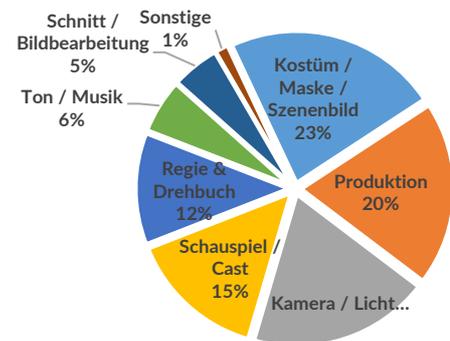


Chart 01 / Chart 02

Insgesamt ordnen sich die Befragten 24 verschiedenen Gewerken zu. Diese wurden auf Grundlage der Verwandtschaft der Gewerke zu 8 Department-Kategorien zusammengefasst, um eine übersichtliche Auswertung zu gewährleisten.⁵ Die mit Abstand größte Kategorie bilden die Departments Kostüm/Maske/Szenenbild mit 591 Befragten. In der Kategorie Produktion finden sich 513 Befragte, dicht gefolgt von Kamera/Licht mit 499 Befragten. Aufgrund der niedrigen Fallzahl wurde die Kategorie "Sonstiges" bei den Analysen ausgenommen. Da die Befragung nicht auf einer repräsentativen Auswahl basiert, spiegelt diese Verteilung nicht zwangsläufig die reale Verteilung der Beschäftigten in der Filmproduktionsbranche wider. Dennoch bildet die homogene Verteilung aller Gewerke eine solide Grundlage für eine Analyse der aktuellen Lage.

⁵ Die Zuordnung und Bildung von entsprechenden Kategorien orientieren sich an der Aufteilung der Departments von Crew United.

Departments nach Alter (n = 2.250)

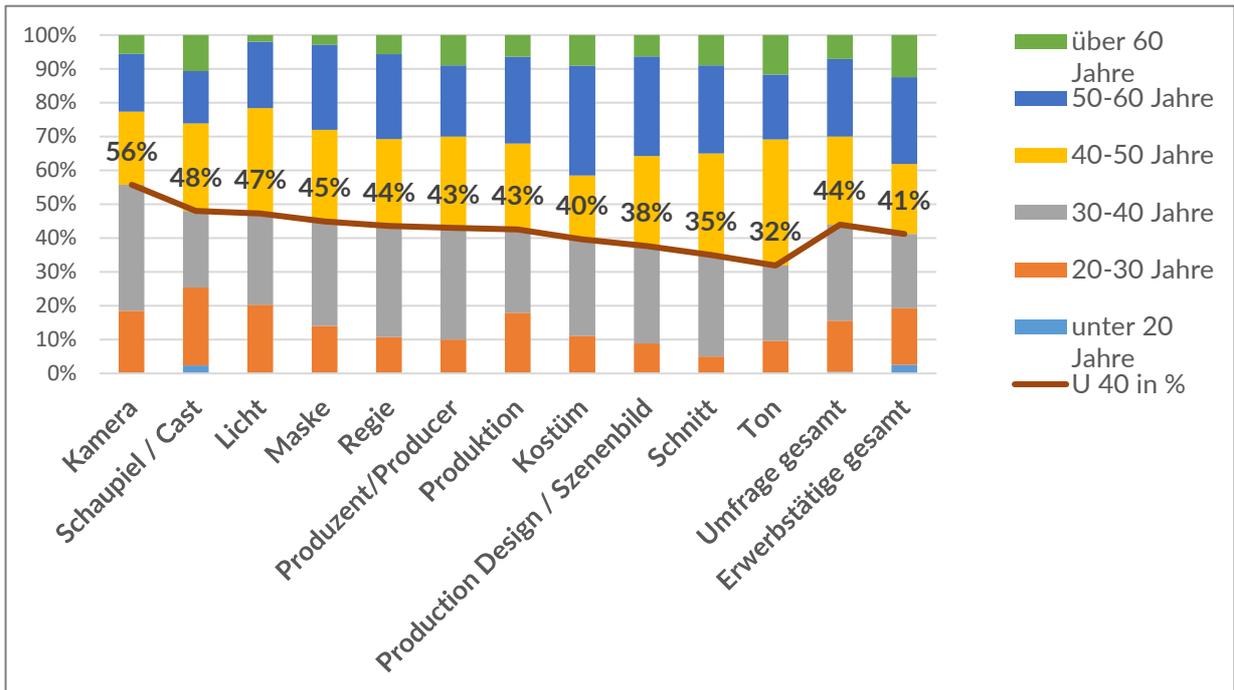


Chart 03

Im Durchschnitt sind 44% der Befragten jünger als 40 Jahre, während der Bundesdurchschnitt der Beschäftigten bei 41% liegt. Das Sample weist somit eine leicht jüngere Altersstruktur auf als die Gesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland.

Departments nach Geschlecht (n= 2.250)

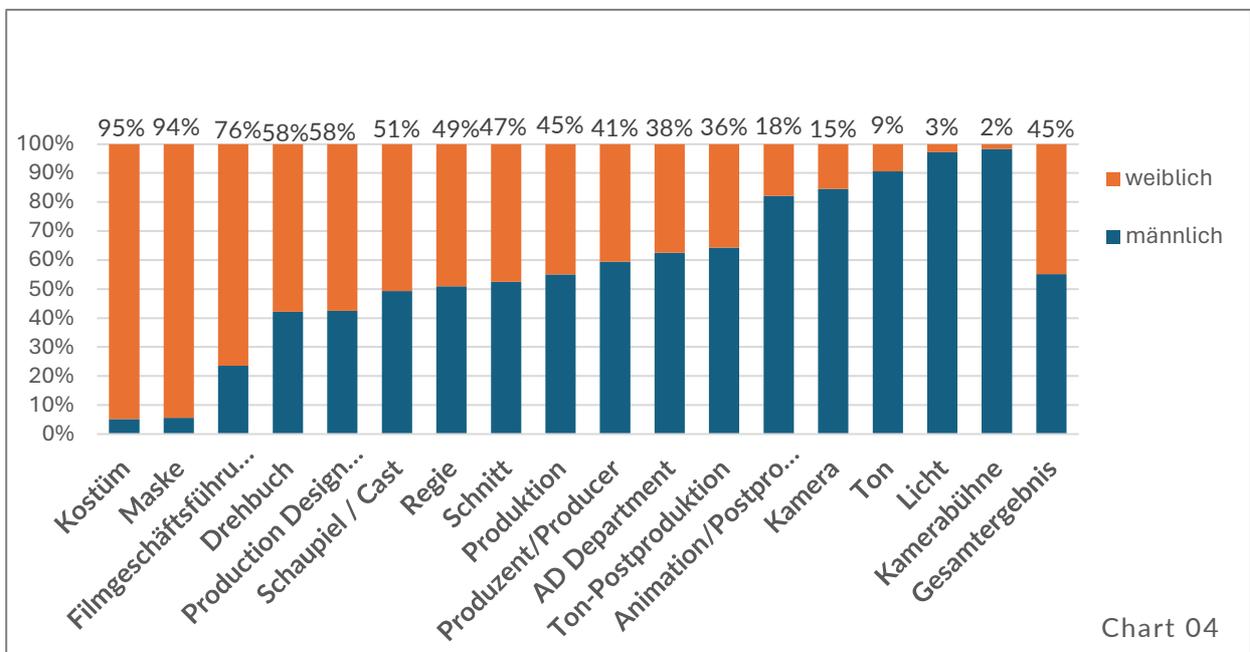


Chart 04

Die Geschlechterverteilung nach Departement (Chart 4) zeigt erhebliche Unterschiede, die größtenteils auf klassischen Rollen- und Berufsbildern basieren. Gewerke mit technischer Ausrichtung wie Ton, Licht, Kamerabühne und Animation/Postproduktion/VFX sind eindeutig von Männern dominiert. Kostüm und Maske hingegen werden signifikant häufiger von Frauen

gewählt. Besonders bemerkenswert ist die zahlenmäßige Dominanz der Frauen im Department Filmgeschäftsführung, wo sie mit 76% deutlich überwiegen. Bei Regie und Schauspiel/Cast ist die Besetzung etwa gleichmäßig verteilt. Insgesamt besteht im Sample ein Männerüberhang von 55% gegenüber einem Frauenanteil von 45%. Bei den weiteren Analysen zum Geschlecht wurde die Kategorie "divers" nicht berücksichtigt, da die Fallzahl (19) zu gering war, um valide statistische Aussagen zu treffen.

Weiterbildungsaktivitäten aller Befragten nach Anzahl der wahrgenommenen Maßnahmen
(n = 2.530)

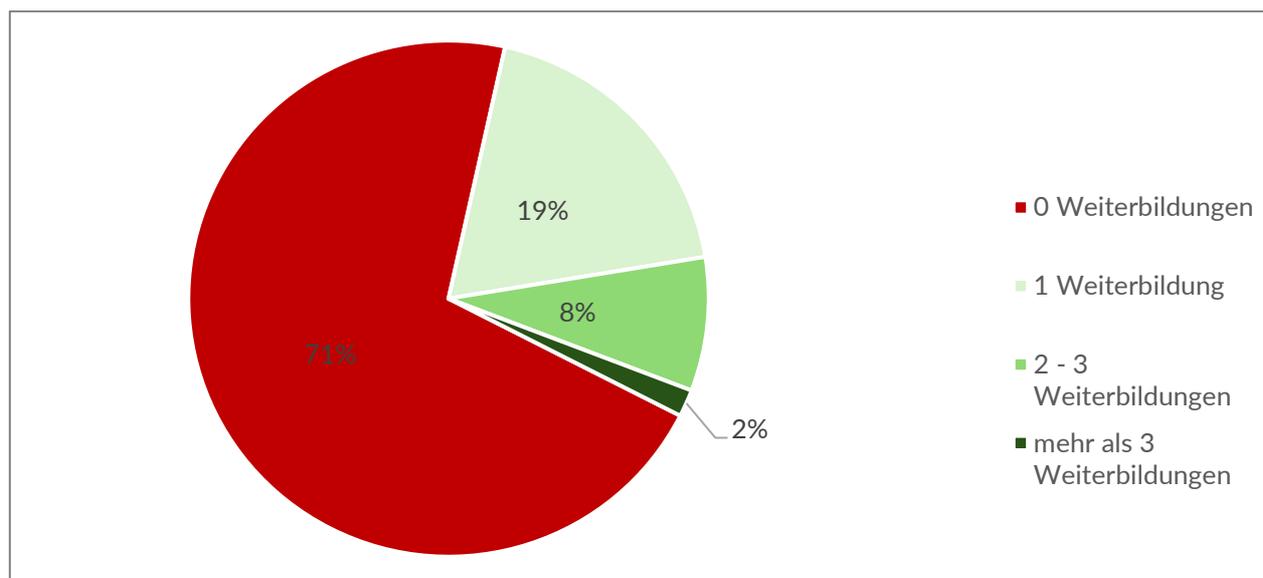


Chart 05

Über 71% aller Befragten geben an, dass Sie in den vergangenen 12 Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. 19% der Befragten haben an einer Maßnahme teilgenommen, 8% haben zwischen 2-3 Weiterbildungen wahrgenommen und lediglich 2% der Befragten geben an, dass sie mehr als 3 Weiterbildungen absolviert haben.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Befragten in der Film- und Fernsehbranche liegt 30% unter dem bundesdeutschen Durchschnitt der Weiterbildungsaktivitäten, die der AES-Trendbericht ermittelt hat. Lediglich drei von zehn Beschäftigten in der Film- und Fernsehbranche nahmen an wenigstens einer Weiterbildung in den vergangenen 12 Monaten teil. Laut dem AES-Trendbericht kamen die Personen, die Weiterbildungen besuchten, auf einen Durchschnittswert von 2,7 Weiterbildungen pro Person innerhalb von 12 Monaten.⁶ Dieser Wert liegt in der Film- und Fernsehbranche bei 1,3 Weiterbildungen pro Person. Über alle Teilnehmenden der Befragung, das heißt inklusive derer, die gar keine Weiterbildung wahrgenommen haben liegt der Wert bei 0,4.

Die Gründe für die geringen Weiterbildungsaktivitäten sind vielfältig. Eine Ursache liegt vermutlich in der Struktur der Branche, die zu 50% aus befristet sozialversicherungspflichtig angestellten Mitarbeitenden und 25% selbstständigen Mitarbeitenden besteht. Ein wesentliches Merkmal der Film- und Fernsehbranche sind projektbezogene Beschäftigungsverhältnisse, wodurch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für etwa 25% der Filmschaffenden nicht

⁶ BMBF 2022: AES-Trendbericht, 19.

zugänglich sind.⁷ Laut AES-Trendbericht nehmen die betrieblichen Weiterbildungen einen großen Stellenwert in der nationalen Weiterbildungskultur ein. Im Vergleich dazu können lediglich 24% der Beschäftigten, die in Voll- oder Teilzeit in Produktionsunternehmen angestellt sind, von der Unterstützung bei der Organisation und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen durch Unternehmen profitieren. Die befristeten oder selbstständigen Mitarbeiter haben keinen Zugang zu den betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Sie werden während der intensiven Produktionsphasen beschäftigt, so dass ihnen keine Zeit für ihre berufliche Entwicklung bleibt, oder sie fürchten müssen, dass ihnen aufgrund von geplanten Weiterbildungen Aufträge entgehen.

Weiterbildungsaktivitäten pro Department (n = 2.389)

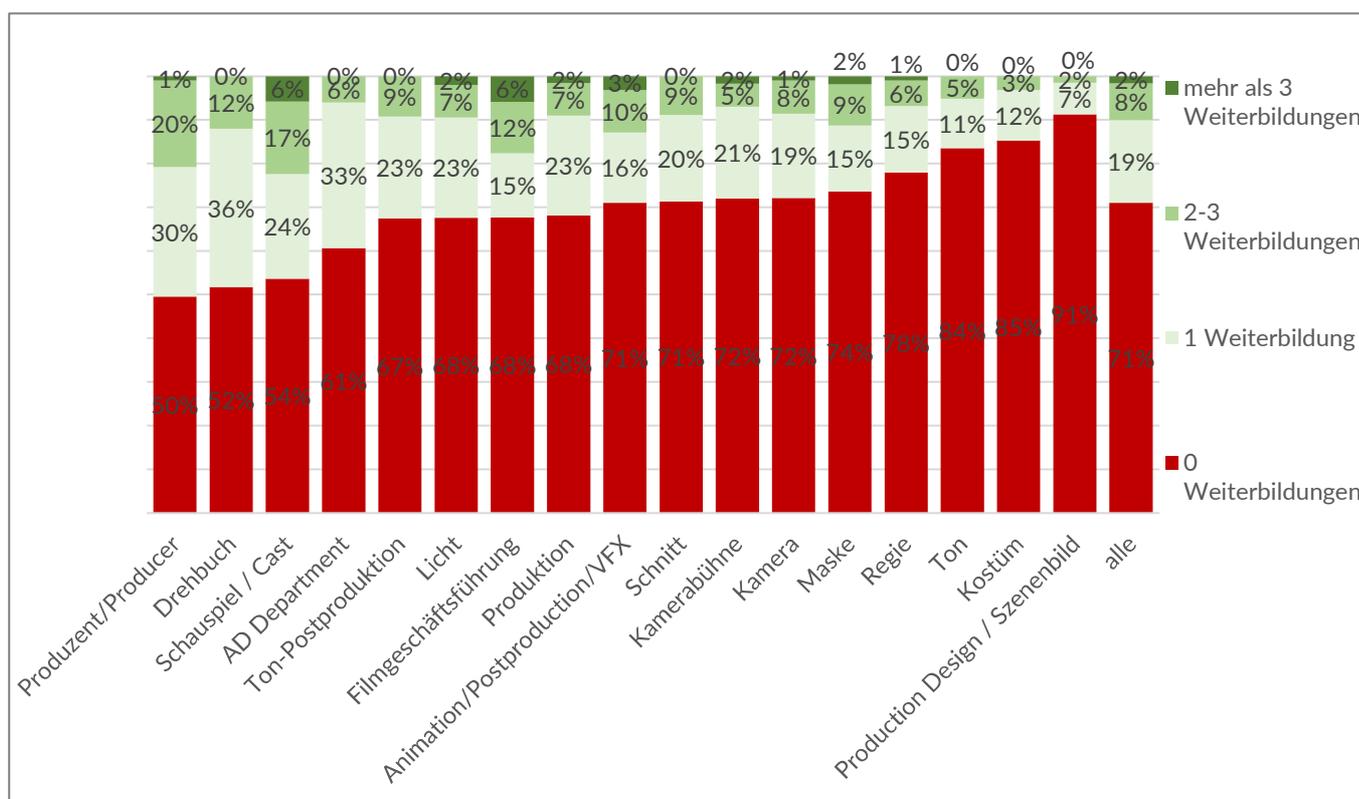


Chart 06

Die Darstellung verdeutlicht, dass es erhebliche Unterschiede bei den Weiterbildungsaktivitäten zwischen den Departments gibt. Insbesondere Produzent*innen und Producer*innen nehmen im Vergleich mit den übrigen Departments überdurchschnittlich häufig Weiterbildungsangebote wahr. Auch in den Departments Drehbuch und Schauspiel nahmen zwischen 46-48% der Befragten an wenigstens einer Weiterbildung in den vergangenen 12 Monaten teil. Auffällig wenige Weiterbildungen werden von den Beschäftigten in den Departments Ton, Kostüm und Production Design/Szenenbild absolviert. Gerade mal 9% bzw. 16% der Beschäftigten aus diesen Departments haben an einer Weiterbildung teilgenommen.

⁷ Vgl. Anm. 4 sowie SPIO 2023: Filmstatistisches Jahrbuch 2023, 80f.

Weiterbildungsaktivitäten nach Geschlecht (n = 2530)

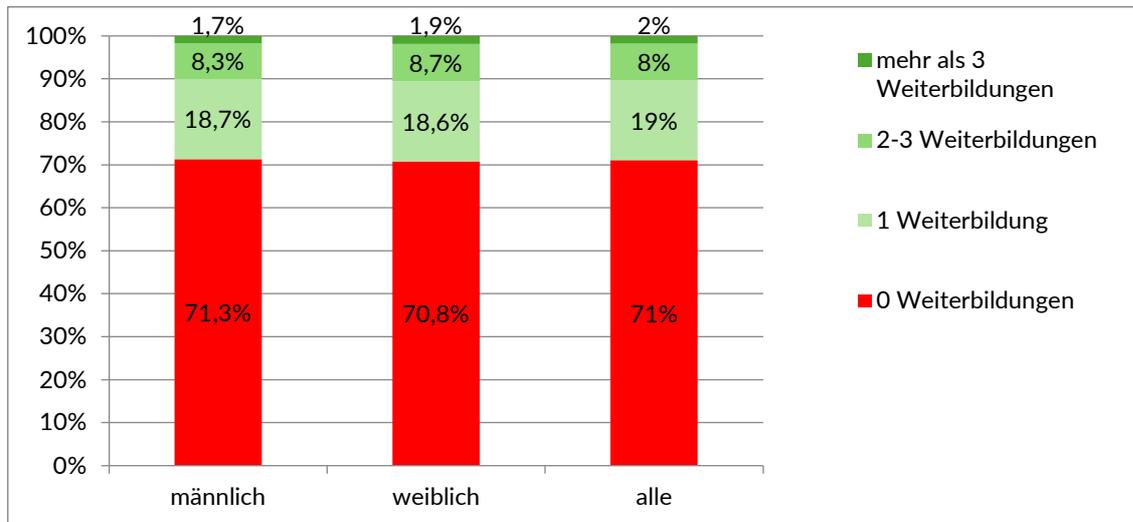


Chart 07

Fehlende Weiterbildungsbeteiligung ist keine Frage des Geschlechts. Hier ist das Verhältnis bei Frauen und Männern nahezu identisch.

Weiterbildungsaktivitäten nach Alter (n = 2531)

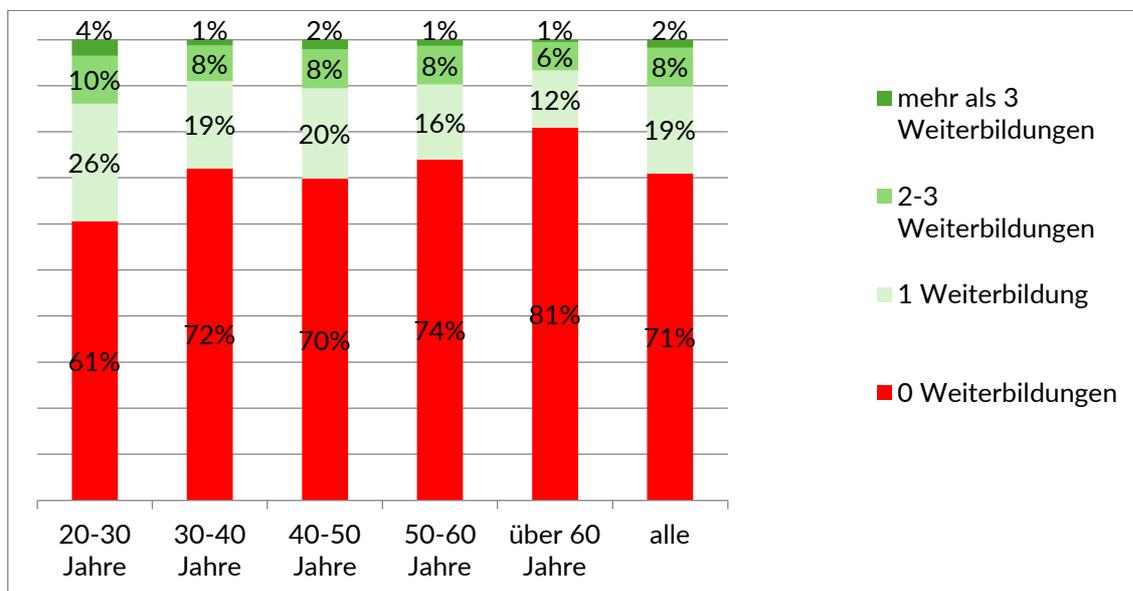


Chart 08

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsbeteiligung, zeigt sich deutlich, dass die Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen mit steigendem Alter zurück geht. Die Altersgruppe ab 60 Jahren bildet sich mit Abstand am wenigsten fort: 19% haben innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung wahrgenommen, 81% gar keine. Bei den 20-30-jährigen hingegen haben 40% an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen.

**Keine Weiterbildung Gründe gesamt
(nPers. = 1.688 / nNennungen = 2.744)⁸**

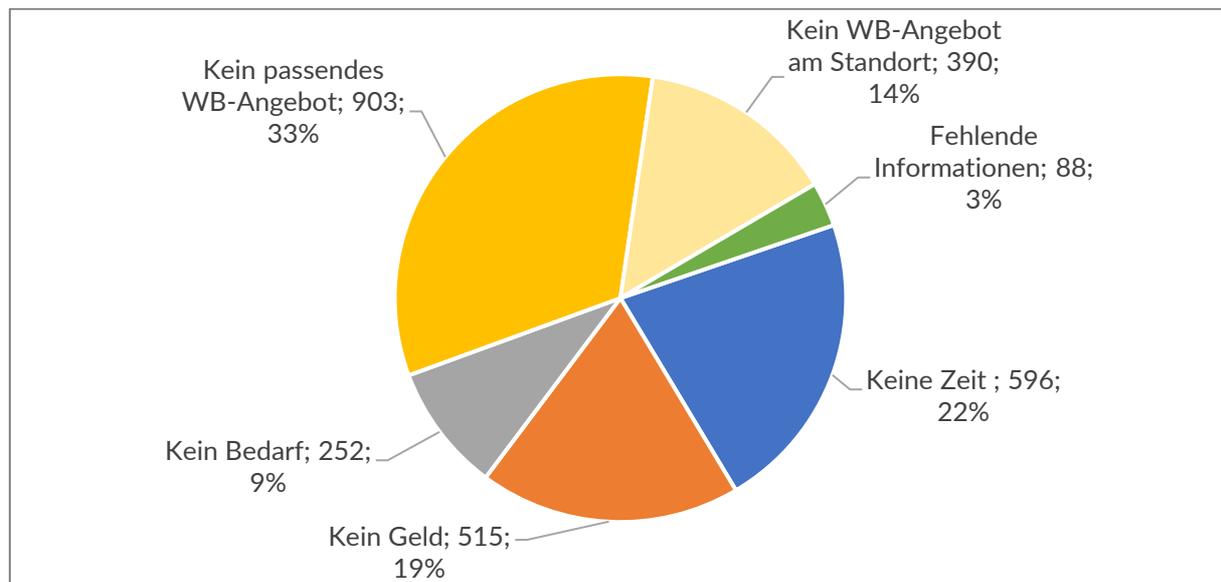


Chart 09

In der Gesamtdarstellung der Gründe sind mehrfache Nennungen berücksichtigt. Die 1688 Personen, die keine Weiterbildung wahrgenommen haben, lieferten insgesamt 2744 Nennungen, die die Basis für Chart 09 bilden. Die tatsächliche Anzahl von Mehrfachnennungen offenbaren, dass fehlende Weiterbildungsaktivitäten multikausal begründet sind. In 33% der Fälle wurde kein passendes Weiterbildungsangebot gefunden und in 14% der Fälle war der Standort ein Hinderungsgrund. Insgesamt 50% der Nennungen beruhen auf dem subjektiven Empfinden der Befragten, dass Weiterbildungsangebote fehlen, die ihren beruflichen oder persönlichen Ansprüchen entsprechen. Jeweils rund 20% der Nennungen geben fehlende Zeit oder fehlendes Geld als Gründe an und 10% der Nennungen beziehen sich auf den fehlenden Bedarf. Lediglich 3% der Nennungen beziehen sich auf fehlende Informationen zu Weiterbildungsangeboten.

Alle Befragten hatten Gelegenheit, ihre Angaben in einem Textfeld zu kommentieren und zahlreiche Kommentare weisen darauf hin, dass entweder die Zeiträume der Weiterbildung zu lang oder ungünstig waren oder dass sie aufgrund von Care-Arbeiten nicht in der Lage waren, ein Angebot wahrzunehmen. Die Kommentare der Befragten, die keinen Bedarf äußerten, verdeutlichen, dass die Beschäftigten entweder bald aus dem Berufsleben aussteigen, gerade einen Abschluss erworben haben, selbst unterrichten oder sich berufsrelevante Inhalte durch Online-Tutorials oder den Austausch mit Kolleg*innen aneignen.

Die informellen Lernaktivitäten⁹ wurden in der Befragung nicht explizit erhoben, spielen aber möglicherweise auch eine erhebliche Rolle. Ob die informellen Weiterbildungsaktivitäten bei den Beschäftigten der Film- und Fernsehbranche einen ebenso großen Anteil einnehmen wie bei den Beschäftigten, die im AES-Trendbericht befragt wurden und deren Anteil sich seit 2020

⁸ Bei der Angabe von Gründen für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen waren Mehrfachnennungen möglich. 1.688 Personen haben insgesamt 2744 Gründe genannt.

⁹ Unter informellen Lernaktivitäten versteht man den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten in einem nicht institutionalisierten Kontext. Vgl. BMBF: AES Trendbericht 2020, 62.

annähernd auf 38 % verdoppelt hat, lässt sich gegenwärtig nicht ermitteln.¹⁰ Die Unterscheidung nach Dauer und Form der Lernaktivitäten sollten bei Folgestudien berücksichtigt werden.

Keine Weiterbildung Gründe nach Geschlecht
(nPers. = 1.654 / nNennungen = 2.679)¹¹

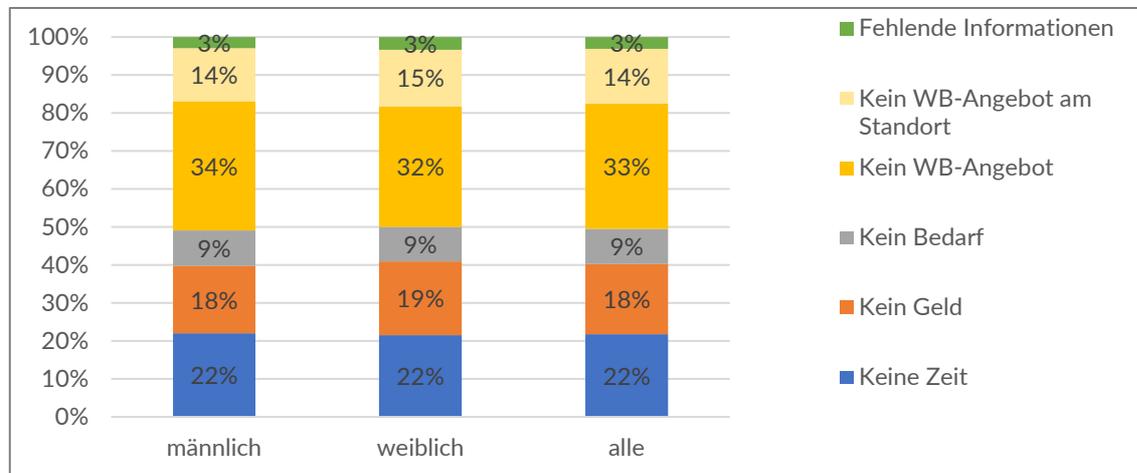


Chart 10

Chart 10 veranschaulicht, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Gründen für die fehlenden Weiterbildungsaktivitäten gibt. Das ist insofern bemerkenswert, als dass Frauen und Männer gleichermaßen alle Gründe für fehlende Weiterbildungsaktivitäten angeben und scheinbar keine Benachteiligung eines Geschlechts auffällig ist (z.B. keine Zeit wegen erhöhtem Betreuungsaufwand von Angehörigen oder Care-Arbeiten.)

Keine Weiterbildung Gründe nach Alter
(nPers. = 1.660 / nNennungen = 2.688)¹²

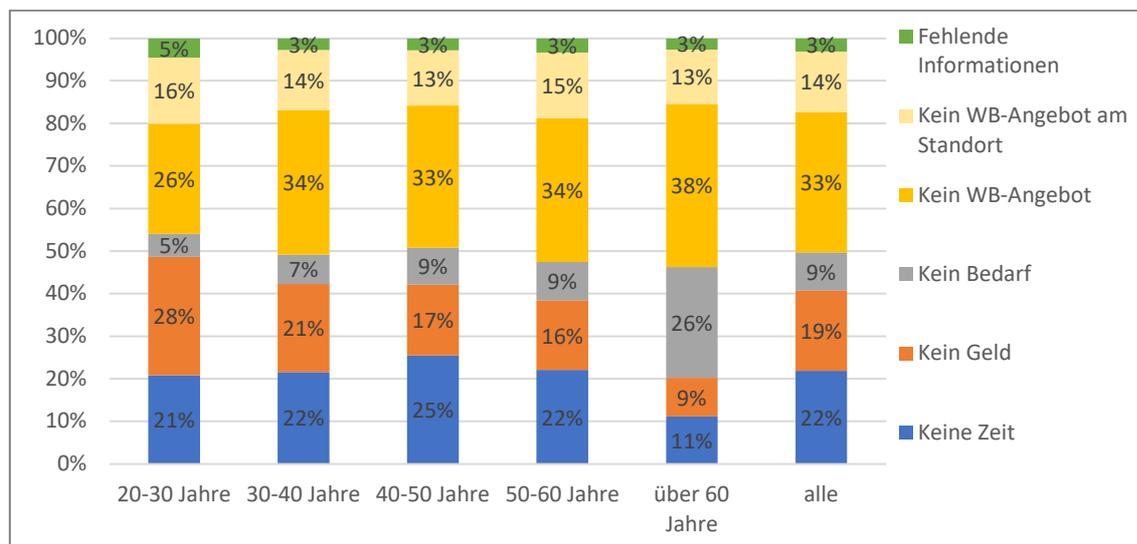


Chart 11

¹⁰ Vgl. ebd., 63.

¹¹ Bei der Ermittlung der Gründe für die Nichtteilnahme gemäß Geschlecht werden Mehrfachnennungen aller Befragten berücksichtigt.

¹² Bei der Ermittlung der Gründe für die Nichtteilnahme gemäß Alter werden Mehrfachnennungen aller Befragten berücksichtigt.

In Chart 11 werden die Gründe für die fehlenden Weiterbildungsaktivitäten nach Altersgruppen differenziert. Überdurchschnittlich viele Befragte in der Altersgruppe zwischen 40-50 Jahren geben an, dass sie keine Zeit haben. Das verwundert wenig, da die mittlere Lebensphase beruflich wie persönlich wohl der anspruchsvollste Lebensabschnitt ist. Die Altersgruppe, der über 60-Jährigen verfügt im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen über die meiste Zeit und die meisten Ressourcen, hat aber den geringsten Bedarf an Weiterbildungen und findet auch überdurchschnittlich keine passenden Angebote. In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen sind die finanziellen Ressourcen mit 28% der Hauptgrund für den Verzicht auf Weiterbildungen. Zudem mangelt es dieser jüngsten Altersgruppe im Vergleich zu den anderen Gruppen weniger an passenden Weiterbildungsangeboten. Insgesamt sind bei den 20- bis 30-Jährigen der fehlende Bedarf und das Fehlen passender Angebote unterdurchschnittlich wichtige Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung und die fehlende Finanzierung der Hauptgrund.

Keine Weiterbildung Gründe nach Department (nPers = 1.629, nNennungen = 2.713)¹³

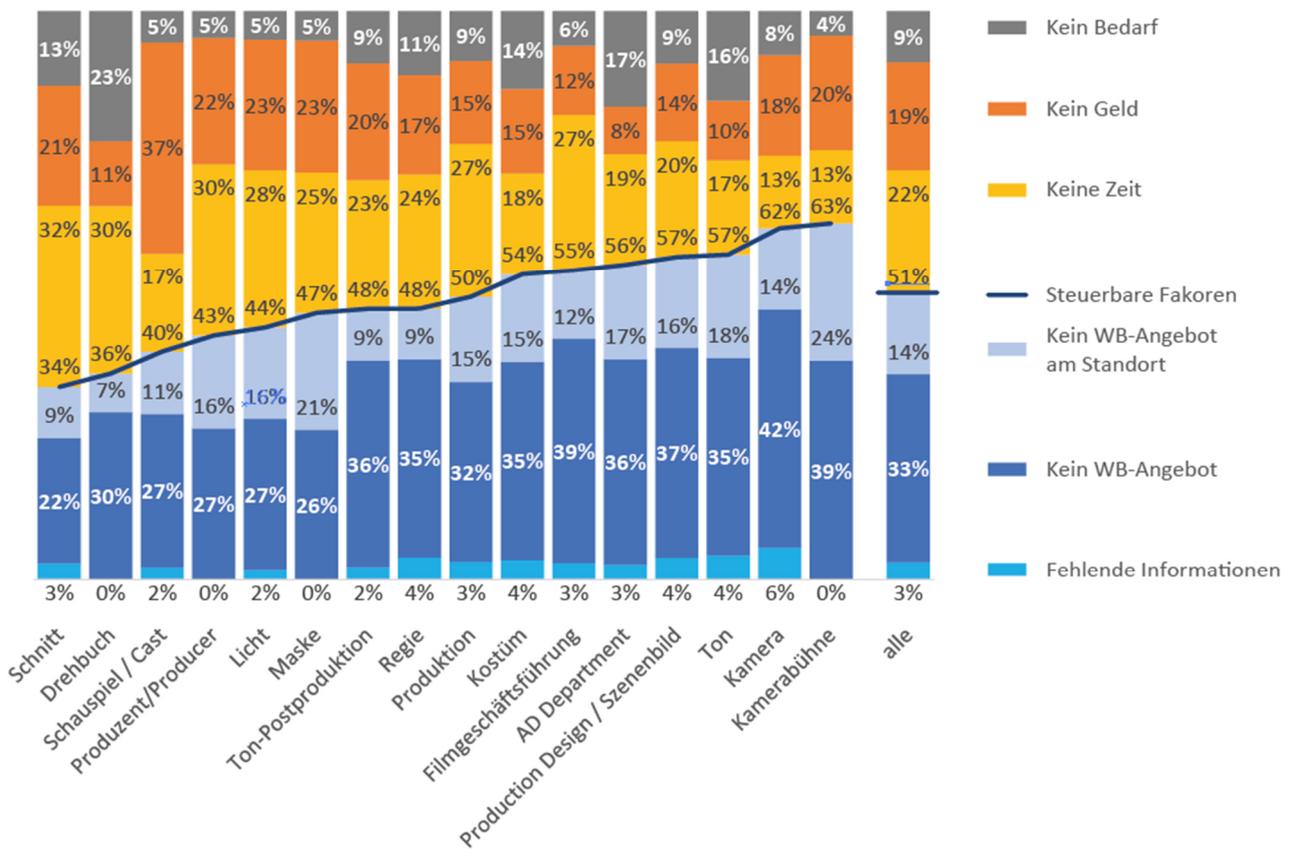


Chart 12

Die Gründe für fehlende Weiterbildungsaktivitäten nach Departments sind sehr heterogen verteilt. In den Departments Schnitt, Drehbuch und Producer geben überdurchschnittlich viele der Befragten an, dass sie keine Zeit für Weiterbildungen haben. Im Department Schauspiel / Cast geben 37% der Befragten fehlenden finanziellen Ressourcen als Hauptgrund für die Entscheidung gegen eine Weiterbildung an. Keinen Bedarf geben überdurchschnittlich viele

¹³ Bei der Ermittlung der Gründe für die Nichtteilnahme gemäß Department werden Mehrfachnennungen aller Befragten berücksichtigt. Departments mit weniger als 35 Nennungen wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Befragte aus den Departments Drehbuch, Ton und AD Department an. Auffällig ist weiterhin, dass das Fehlen von Weiterbildungsangeboten von den Befragten in den Departments Filmgeschäftsführung, Kamera und Kamerabühne überdurchschnittlich häufig angegeben wird. Das Fehlen von Weiterbildungsangeboten am Standort ist ein überdurchschnittlich oft genannter Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen für die Beschäftigten in den Departments Kamerabühne und Maske.

Gruppiert man die Gründe für die Nichtteilnahme nach eher schwer beeinflussbaren Faktoren wie Kein Bedarf/Keine Zeit/Kein Geld (obere drei, grau bis orange) und den tendenziell steuerbaren Faktoren Fehlende Informationen/Kein WB-Angebot (am Standort), (untere drei, blau) ergibt sich ein interessantes Bild: Auf der linken Seite des Charts finden wir die Departments Schnitt/Drehbuch/Schauspiel-Cast, wo der steuerbare Bereich relativ klein ist und sich zwischen 34% und 40% bewegt und der Anteil der schwer beeinflussbaren Faktoren dementsprechend groß ausfällt.¹⁴ Auf der rechten Seite finden wir die Departments, wo der Anteil der steuerbaren Faktoren relativ hoch ist und sich im Bereich von 60% bewegt. Das sind die Departments Production Design - Szenenbild / Ton / Kamera und Kamerabühne. Diese Erkenntnisse lassen sich unmittelbar für die Planung im Weiterbildungsbereich verwenden.

Keine Weiterbildung nach Department und Gründen prozentuale Verteilung (nPers = 1.629 / nNennungen = 2.713)

Departement	Kein WB-Angebot	Kein WB-Angebot am Standort	Fehlende Informationen	Kein Bedarf	Keine Zeit	Kein Geld	Steuerbare Faktoren
Schnitt	22%	9%	3%	13%	32%	21%	34%
Drehbuch	30%	7%	0%	23%	30%	11%	36%
Schauspiel / Cast	27%	11%	2%	5%	17%	37%	40%
Produzent/Producer	27%	16%	0%	5%	30%	22%	43%
Licht	27%	16%	2%	5%	28%	23%	44%
Maske	26%	21%	0%	5%	25%	23%	47%
Ton-Postproduktion	36%	9%	2%	9%	23%	20%	48%
Regie	35%	9%	4%	11%	24%	17%	48%
Produktion	32%	15%	3%	9%	27%	15%	50%
Kostüm	35%	15%	4%	14%	18%	15%	54%
Filmgeschäftsführung	39%	12%	3%	6%	27%	12%	55%
AD Department	36%	17%	3%	17%	19%	8%	56%
Production Design / Szenenbild	37%	16%	4%	9%	20%	14%	57%
Ton	35%	18%	4%	16%	17%	10%	57%
Kamera	42%	14%	6%	8%	13%	18%	62%
Kamerabühne	39%	24%	0%	4%	13%	20%	63%

Chart 13

Die eingefärbte Tabelle zeigt noch einmal im Detail auf, welche Departments bei den einzelnen Hemmfaktoren das größte Gewicht hatte (Rotfärbung): Von fehlenden Weiterbildungsangeboten sind besonders Filmgeschäftsführung, Kamera und Kamerabühne

¹⁴ Die Gründe „keine Zeit“ und „kein Geld“ könnten ebenfalls als beeinflussbare Faktoren angesehen werden. Da diese Gründe aber eher in der Beschäftigungsstruktur der Branche begründet sind und weniger durch gezielte Maßnahmen der Weiterbildungskultur beeinflusst werden können, wurde diese Unterscheidung getroffen.

betroffen. Der Mangel an lokalen Angeboten betrifft am stärksten das Department Kamerabühne. Defizite an Weiterbildungsinformationen werden am stärksten im Bereich Kamera gesehen.

Auch im Bereich der eher schwer beeinflussbaren Faktoren gibt es Auffälligkeiten: Generell kein Bedarf an Weiterbildung ist mit 23% mit Abstand am stärksten im Bereich Drehbuch verbreitet. Zeitmangel als Hemmschuh betrifft besonders stark Schnitt, Drehbuch und Produzent/Producer. Bei Kein Geld als Hinderungsgrund sind Schauspieler mit großem Abstand an erster Stelle. Mit 37% haben sie dabei prozentual doppelt so viele Nennungen wie fast alle anderen Departments. Auch aus dieser Detailbetrachtung lassen sich Ansatzpunkte für die Praxis ableiten.

Finanzierung der Weiterbildung

N = 773

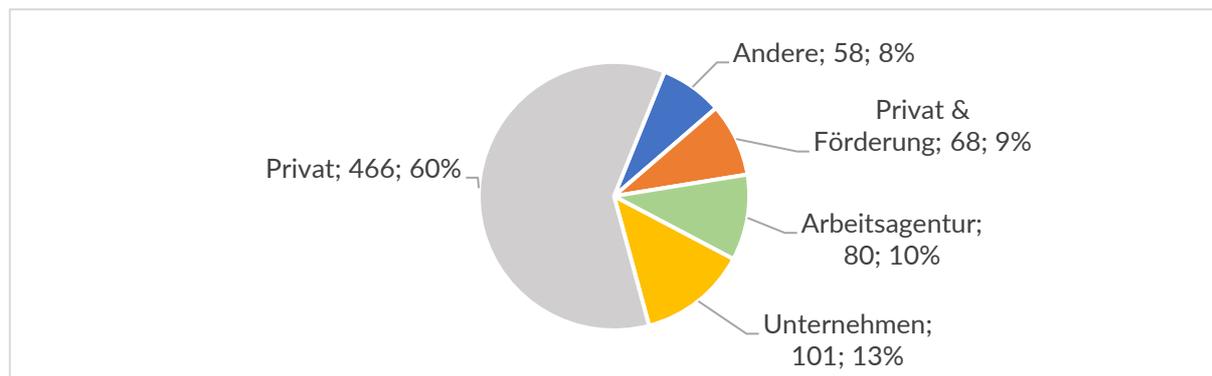


Chart 14

Chart 14 verdeutlicht auf welche Weise die Befragten ihre Weiterbildungsaktivitäten finanzieren. 60% der Befragten gaben an, dass sie ihre Weiterbildungen privat finanziert haben. Lediglich 13 % der Befragten haben eine Finanzierung durch das Unternehmen erhalten und 10% durch die Agentur für Arbeit. Insgesamt 9 % der Befragten haben eine Mischfinanzierung erhalten, die sich aus privaten Mitteln und einer Förderung zusammensetzt. Deutlich wird, dass die Hauptlast der Finanzierung von Weiterbildungen auf den Beschäftigten liegt, die entweder vollständig (60%) oder teilweise (9%) für die Finanzierung ihrer Weiterbildungsaktivitäten aufkommen.

Beanspruchte Förderungen

(n = 230)

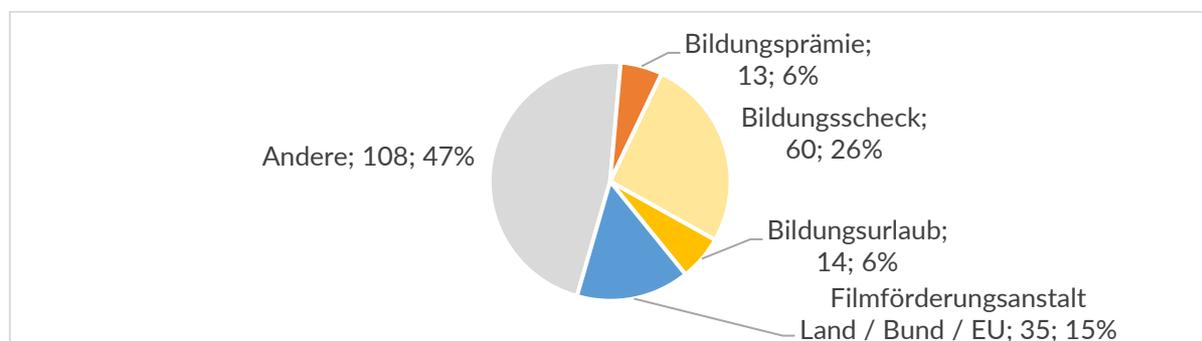


Chart 15

Auf die Frage, welche Fördermittel für die Finanzierung der Weiterbildung in Anspruch genommen wurden, antworteten 47% der Befragten mit „Andere“, wobei in der Kommentarspalte zu diesem Feld 14-mal die GVL (Gesellschaft zu Verwertung von

Leistungsschutzrechten), 3-mal der Weiterbildungsbonus, 4-mal Stipendien verschiedener Stiftungen, 4-mal der Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit und des Jobcenters sowie 2-mal Berufsverbände als Förderer genannt wurden. Darüber hinaus wurden in den Kommentarspalten 9-mal Filmförderungen der Länder oder der EU genannt, obwohl diese in der Auswahl zur Verfügung standen.

6. Zusammenfassung

Die Pilotstudie des Arbeitskreises Fachkräftestrategie Film & TV untersucht die Weiterbildungsaktivitäten in der deutschen Film-, Fernseh- und Streamingproduktion. Ziel der Befragung, die im September 2023 durchgeführt wurde, ist es, einen umfassenden Überblick über die Weiterbildungsbeteiligung in der Branche zu geben und die Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme zu analysieren.

Die wichtigsten Ergebnisse:

Geringe Weiterbildungsbeteiligung

Über 71% der 2.609 Befragten haben im letzten Jahr an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Nur 19% haben an einer Maßnahme teilgenommen, während 8% an zwei bis drei Weiterbildungen teilgenommen haben. Dies liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt, der im AES-Trendbericht ermittelt wurde.

Hauptgründe für die Nichtteilnahme

Die Hauptgründe für die geringe Weiterbildungsbeteiligung sind struktureller und finanzieller Natur. Am häufigsten mangelt es den Beschäftigten an geeigneten Weiterbildungsangeboten, sie haben keine Zeit oder keine finanziellen Mittel für Weiterbildung, oder sie haben aus Alters- oder Kostengründen keinen Bedarf an Weiterbildung. Seltener sind es Informationsdefizite, die dazu führen, dass Filmschaffende Weiterbildungsangebote nicht wahrnehmen.

Finanzierung der Weiterbildung

Rund 60 % der Weiterbildungsmaßnahmen wurden privat finanziert, während nur 14 % der Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber finanziert wurden. Dies zeigt, dass die finanzielle Belastung überwiegend von den Filmschaffenden selbst getragen wird.

Unterschiede zwischen den Abteilungen

Die Teilnahme an Fortbildungen variiert stark zwischen den Abteilungen. Überdurchschnittlich häufig nehmen Produzentinnen und Drehbuchautorinnen an Weiterbildungen teil, während Beschäftigte in den Bereichen Ton, Kostüm und Szenenbild deutlich seltener an Weiterbildungen teilnehmen.

Demografische Einflüsse

Die Analyse zeigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung weniger geschlechtsspezifisch als vielmehr altersabhängig ist. Jüngere Beschäftigte (20-30 Jahre) geben häufiger finanzielle Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung an, während ältere Beschäftigte (über 60 Jahre) eher keinen Weiterbildungsbedarf sehen.

Schlussfolgerungen

Die Studie zeigt, dass die Weiterbildungsaktivitäten in der Film- und Fernsehbranche stark ausbaufähig sind. Strukturelle und finanzielle Barrieren sind die Hauptgründe für die geringe Beteiligung. Um die Fachkräfteentwicklung in der Branche nachhaltig zu fördern, bedarf es

gezielter Maßnahmen, die sowohl die finanziellen Hürden senken als auch die strukturellen Gegebenheiten der Branche berücksichtigen. Dies könnte durch eine stärkere Unterstützung der Arbeitgeber sowie durch spezifische Förderprogramme und flexible Weiterbildungsangebote erreicht werden.

Insgesamt liefert die Pilotstudie wertvolle Erkenntnisse und legt den Grundstein für zukünftige, umfassendere Untersuchungen zur Weiterbildung in der Film- und Fernsehbranche. Es wird dringend empfohlen, in regelmäßigen Folgestudien die weitere Entwicklung zu beobachten und die Pilotstudie hinsichtlich der Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Departments sowie der Gründe für fehlende Weiterbildungsaktivitäten und -finanzierung zu präzisieren.

Ein sinnvoller nächster Schritt wäre der Austausch mit den Berufsverbänden, um die ersichtlichen Lücken in den Weiterbildungsangeboten zu schließen und den Beschäftigten Angebote zu machen die ihrer beruflichen, familiären und finanziellen Situation entsprechen. Darüber hinaus erscheint es notwendig, die Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen noch stärker in die Aufmerksamkeit der Beschäftigten und Unternehmen zu rücken, um die Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen. Grundsätzlich ist jedoch die Bewältigung der strukturellen Herausforderungen und die Etablierung eines zukunftsfähigen und nachhaltigen Weiterbildungssystems in der Film- und Fernsehbranche notwendig.

7. Danksagung und Kontakt

Abschließend möchten wir allen Teilnehmenden einen herzlichen Dank aussprechen, die sich bereit erklärt haben, an der Befragung teilzunehmen. Innerhalb dieser kurzen Zeitspanne über 2.500 Teilnehmende zu gewinnen, ist keineswegs selbstverständlich.

Großer Dank gilt den Mitgliedern des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV, die sich an der Verbreitung, Auswertung und Redaktion dieser Befragung beteiligt haben, insbesondere Wilfried Berauer (Spitzenorganisation der Filmwirtschaft e.V.), Sebastian Neitsch (BvP), Oliver Zenglein (Crew United) und Jonas Sticherling (ARD Degeto Film GmbH).

Der bundesweite Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV wurde im Februar 2023 gegründet. Im Arbeitskreis engagieren sich Vertreterinnen und Vertreter der Film- und TV-Wirtschaft, der Kinobranche, Initiativen der Aus- und Weiterbildung sowie Branchenverbände. Koordiniert wird das bundesweite Branchenforum vom Weiterbildungsverbund Media Collective.

Das Media Collective ist ein Projekt des Erich Pommer Instituts und wird im Rahmen des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Für Informationen zum Arbeitskreis oder Rückfragen zur Studie steht die Koordinatorin des Arbeitskreises Denise Grduszak via Mail dg@epi.media zur Verfügung.

Gefördert durch:

