

## **Einschätzungen zur Beschäftigungssituation in der Film-, Fernseh- und Streamingproduktion 2022-2024 in Deutschland.**

Pilotstudie des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV (2023)

### Inhalt

1. Ausgangslage.....	2
2. Ziele der Befragung .....	2
3. Shortcut: 4 Kernfakten und Ergebnisse vorab .....	3
4. Methodik und Datensatz .....	3
5. Auswertung der Online-Befragung .....	4
6. Resümee.....	16
7. Danksagung.....	16
8. Schlussbemerkung und Kontakt.....	17

# 1. Ausgangslage

Die deutsche Film- und Fernsehbranche hat turbulente Jahre hinter sich: Die Corona-Pandemie stellte die Branche vor noch nie dagewesene Herausforderungen.

Lieferkettenschwierigkeiten und Inflation erhöhten den Kostendruck zusätzlich. Der Markteintritt zahlreicher neuer nationaler und internationaler Player, insbesondere im Streaming-Markt, führte zu einer beispiellosen Fülle an hochqualitativen Filmen, Serien und Shows. Diese begeisterten Medienkonsumentinnen und -konsumenten gleichermaßen und boten Kreativen neue, spannende Partnerschaften. Der Produktionsmarkt war äußerst aktiv, offenbarte jedoch zunehmend einen teils gravierenden Fachkräftemangel. Die Folgen waren Preissteigerungen, erhöhte Arbeitsbelastungen für die Kolleginnen und Kollegen sowie Unterbesetzungen in verschiedenen Abteilungen, teilweise sogar Drehverschiebungen.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel war zum einen der schieren Produktionsmenge geschuldet, offenbarte jedoch auch strukturelle Schwierigkeiten in der Aus- und Fortbildung von Filmschaffenden in Deutschland. 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 Fachkräftebedarf zu analysieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln.

Nach Jahren des Wachstums und dem Eintritt immer neuer Player in den Markt zeichnete sich 2023 ein Trend der „Normalisierung“ ab. Erste Anzeichen einer möglichen Rezession und der dadurch schrumpfende Werbemarkt, Kosteneinsparungen bei internationalen Streaming-Diensten - teilweise bis hin zur Einstellung der Eigenproduktionen - sowie Arbeitskämpfmaßnahmen, insbesondere die Writers & Actors Strikes in den USA, führten zu sinkenden Produktionsvolumina. Die Streiks hatten erhebliche Auswirkungen auf die Fortführung von Projekten, indem sie zu Unterbrechungen, Verzögerungen und möglicherweise sogar zur Einstellung von Produktionen führten.

Mit dem Ziel, den "gefühlten" Rückgang in konkrete Zahlen zu fassen, initiierte der Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie eine Umfrage zur aktuellen Beschäftigungssituation und Fortbildungsnutzung. Diese Umfrage wurde im Herbst 2023 in der Branche verbreitet. Als Kooperationspartner lieferte Crew-United zudem Zahlen aus der eigenen Datenbank. Die Ergebnisse der Umfrage zur Beschäftigungssituation im Jahr 2023 finden Sie im Anhang.

## 2. Ziele der Befragung

Das Ziel der Befragung und der begleitenden Datenanalyse von Crew-United war es, eine präzisere Einschätzung zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungssituation in den Jahren 2022 und 2023 zu gewinnen und eine subjektive Prognose der befragten Filmschaffenden für das Jahr 2024 zu erhalten. Neben der Untersuchung der Beschäftigungssituation lag ein weiteres Ziel darin festzustellen, ob und in welchem Umfang Aus- und Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden. Falls nicht, sollten die Kriterien ermittelt werden, die hierbei eine Rolle spielen könnten. Die Ergebnisse bezüglich der Beteiligung der Filmschaffenden an Aus- und Weiterbildungen werden im Frühjahr 2024 veröffentlicht.

### 3. Shortcut: 4 Kernfakten und Ergebnisse vorab

Für die schnelle Übersicht sind hier die 4 Kernaussagen herausgestellt:

1. Es ist ein merklicher Produktionsrückgang für 2023 spürbar.
2. Produktionsrückgang erfolgt deutschlandweit ohne regionale Unterschiede.
3. Produktionsrückgang betrifft alle Gewerke und Beschäftigte aller Altersgruppen.
4. Verhaltene Prognose der Filmschaffenden für 2024

### 4. Methodik und Datensatz

An der vorliegenden Umfrage haben sich 2.609 Beschäftigte aus allen Gewerken beteiligt. Die Umfrage wurde online durchgeführt und über Partner und Stakeholder des Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie versendet. 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, darunter Department, Beruf, Arbeitsort, Alter und Geschlecht, wurden in verschiedenen Fragen die gesammelten Dreh- und Arbeitstage im Jahr 2022 sowie die bis zum Zeitpunkt der Umfrage angefallenen Dreh- und Arbeitstage sowie die erwarteten Tage im restlichen Kalenderjahr 2023 abgefragt. Zusätzlich wurde versucht, Informationen über verschobene und abgesagte Projekte zu sammeln und persönliche Prognosen zur Auftragslage im Jahr 2024 einzuholen.

Die Umfrage erstreckte sich über einen Zeitraum von etwa zwei Wochen im September 2023. Der Rücklauf wird als überdurchschnittlich gut und repräsentativ eingeschätzt.

Die Teilnehmenden waren eingangs aufgefordert sich einem Department zuzuordnen. Die Zuordnung und Bildung von entsprechenden Kategorien orientiert sich an der Aufteilung der Departments von Crew United und ist in Chart 02 aufgeschlüsselt. Hieraus entstand eine Besonderheit, da einige Gewerke, die in einem Department zusammengefasst wurden, in Arbeitstagen und nicht in Drehtagen rechnen. Auf eine Differenzierung wurde hier wegen des geringfügigen Anteils von Gewerken, die in Arbeitstagen rechnen und zugunsten der besseren Lesbarkeit der Charts verzichtet. Nicht nur aus diesem Grund ist es uns jedoch wichtig zu betonen, dass es sich bei dieser Studie um ein Pilotprojekt des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie handelt und eventuelle methodische Unschärfen bei einer möglichen zukünftigen Befragung gegebenenfalls korrigiert werden.

## 5. Auswertung der Online-Befragung

Teilnehmende nach Departments

(n = 2.609)

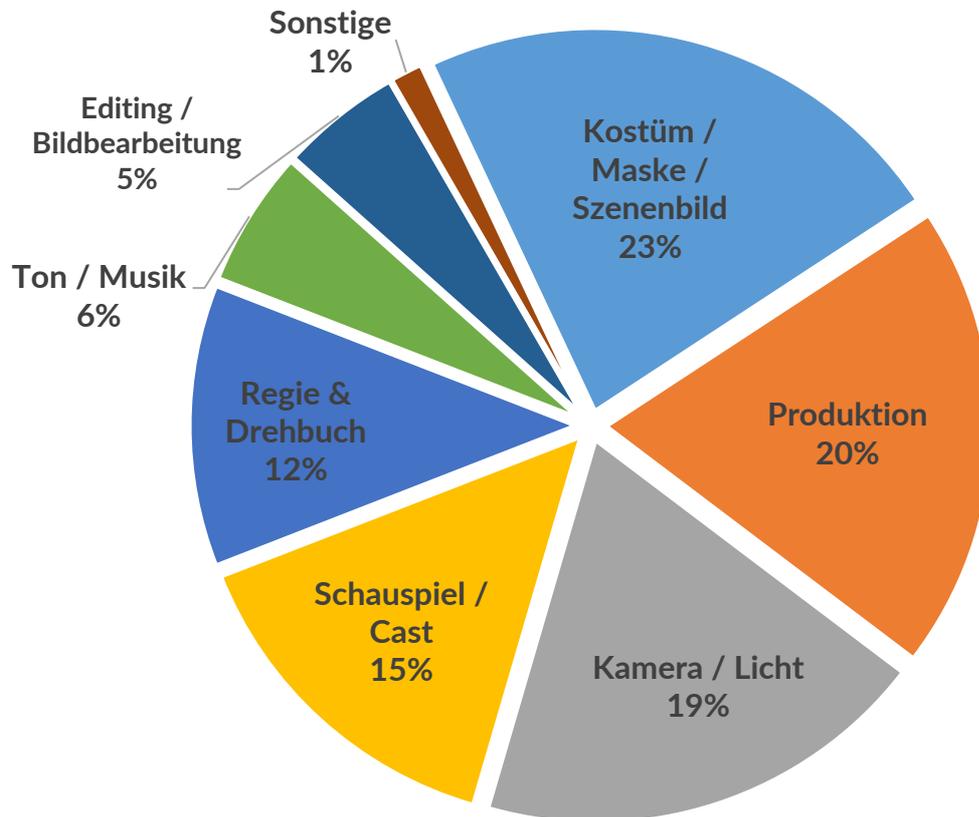


Chart 01

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

Gewerk / Departments	Anzahl	Kategorie	Anzahl
01. Produzent/Producer	102	Produktion	513
02. Produktion	377		
03. Filmgeschäftsführung	34		
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 / Bildbearbeitung	132
10. Schnitt	101		
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		
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>2609</b>

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.<sup>1</sup> 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 Zufallsauswahl 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.

<sup>1</sup> Die Zuordnung und Bildung von entsprechenden Kategorien orientieren sich an der Aufteilung der Departments von Crew United.

## Teilnehmende nach Geschlecht und Alter

(n = 2.528)

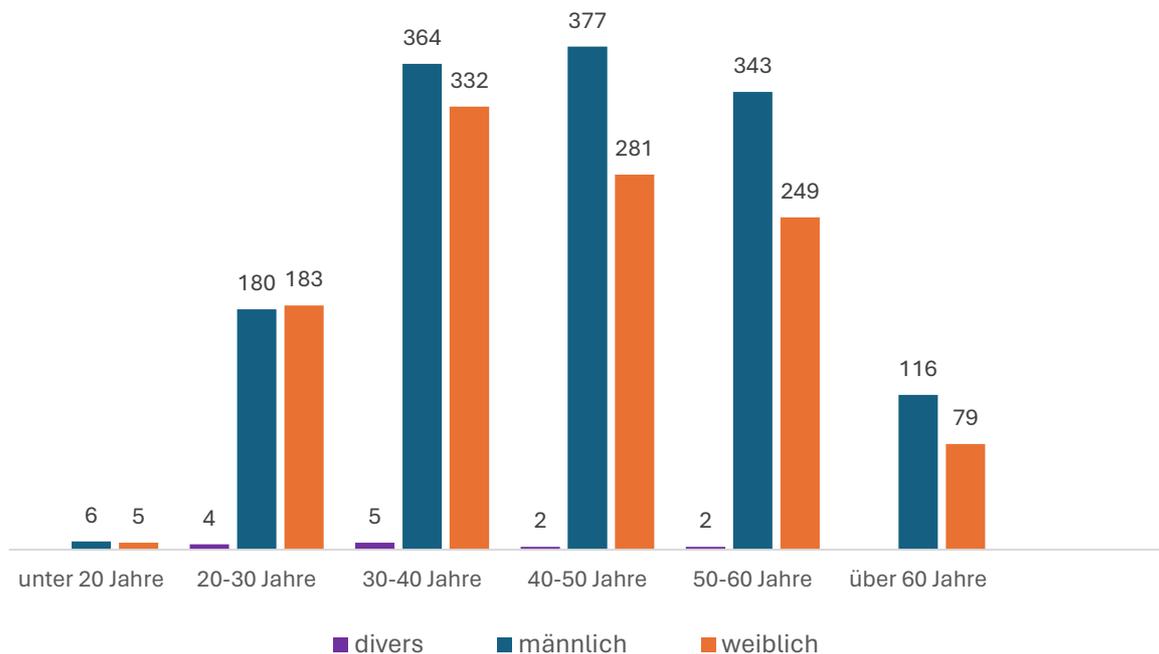


Chart 03

In den Altersgruppen unter 30 Jahren ist die Geschlechterverteilung zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Ab 30 Jahren sind Männer leicht bis deutlich stärker vertreten, und Frauen geraten mit zunehmendem Alter mehrheitlich in Unterzahl. Auch wenn die vorliegende Studie nicht repräsentativ ist, deutet sich an, dass in der Filmproduktionsbranche wahrscheinlich mehr Männer als Frauen tätig sind. Ein Vergleich mit anderen Branchen wäre an dieser Stelle interessant.

Die drei mittleren Altersgruppen (30-40 Jahre, 40-50 Jahre und 50-60 Jahre) stellen die zahlenmäßig stärksten Gruppen dar. Es zeigt sich die Tendenz, dass mit steigendem Alter immer mehr Menschen aus der Branche ausscheiden. Auffällig ist, dass die Altersgruppe 20-30 Jahre deutlich kleiner ist als diese drei Gruppen, was vermutlich auf den späteren Berufseintritt in den 20ern zurückzuführen ist.

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. Die Altersgruppe unter 20 Jahren (11) wurde zwar teilweise aufgeführt, jedoch besteht hier das gleiche Problem, dass die Ergebnisse nur unter Vorbehalt aussagekräftig sein können.

## Department nach Alter

(n = 2.250)

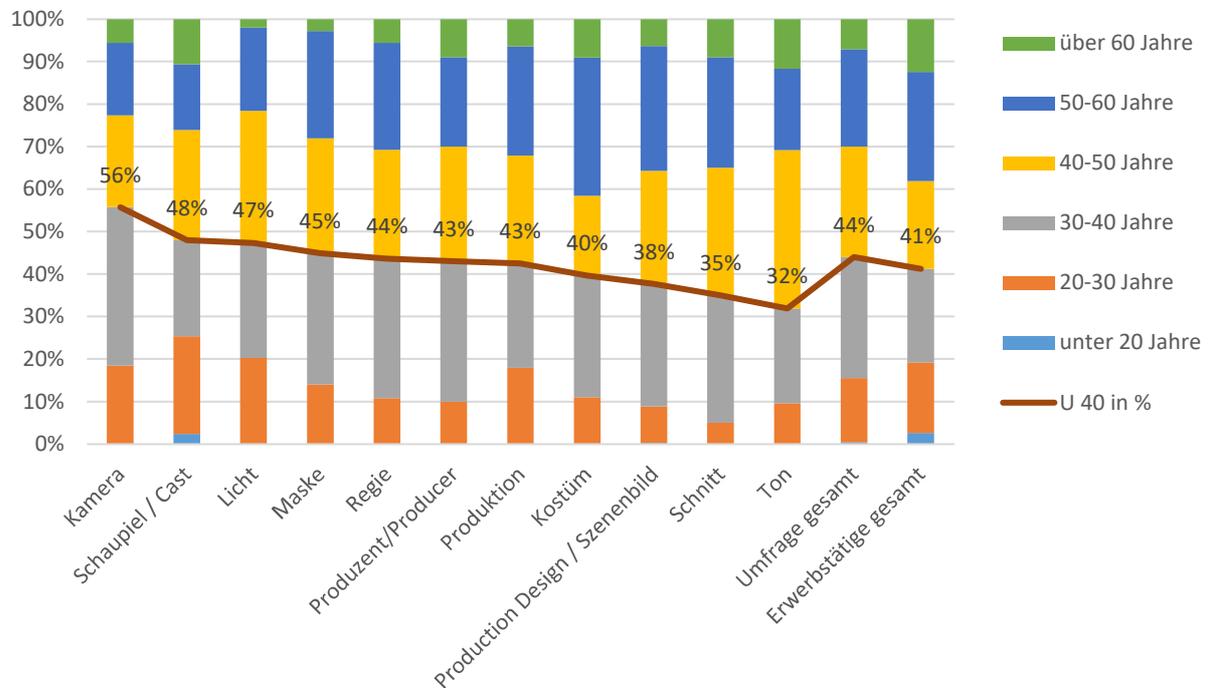


Chart 04

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.

In Bezug auf die verschiedenen Departments zeigt sich, dass Kamera, Schauspiel/Cast und Licht tendenziell jüngere Arbeitskräfte aufweisen, während Schnitt und Ton eher von älteren Personen besetzt sind. Insbesondere das Department Ton hebt sich als das älteste hervor, wobei 32% der Befragten unter 40 Jahre alt sind und 68% über 40 Jahre alt. Ebenfalls in den älteren Kategorien befindet sich das Department Kostüm, bei dem mehr als 40% der Befragten über 50 Jahre alt sind (blauer und grüner Bereich).

## Department nach Geschlecht

(n = 2.495)

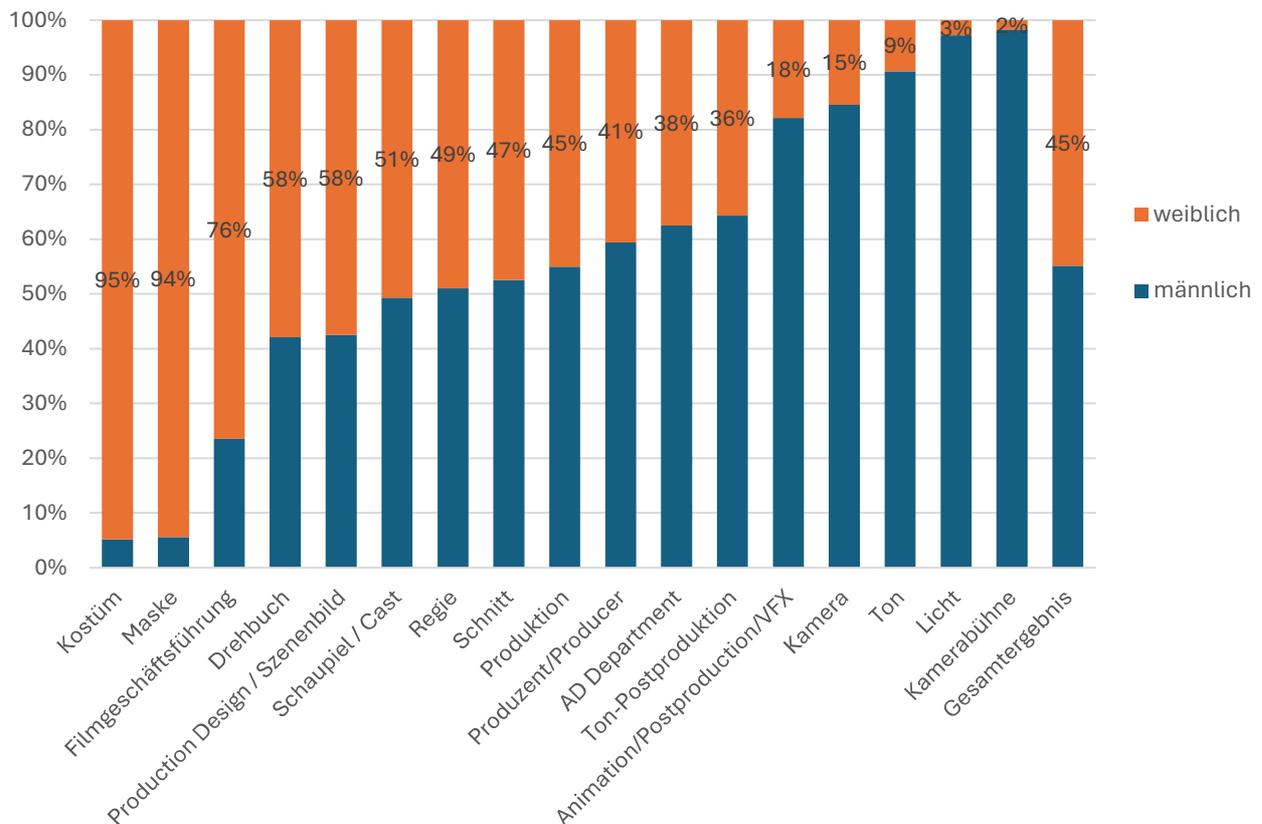


Chart 05

Insgesamt besteht im Sample ein Männerüberhang von 55% gegenüber einem Frauenanteil von 45%.

Die Geschlechterverteilung nach Departement 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.

## Anzahl Drehtage 2022 vs. 2023 (n 2022 = 2.213, n 2023 = 2.233)

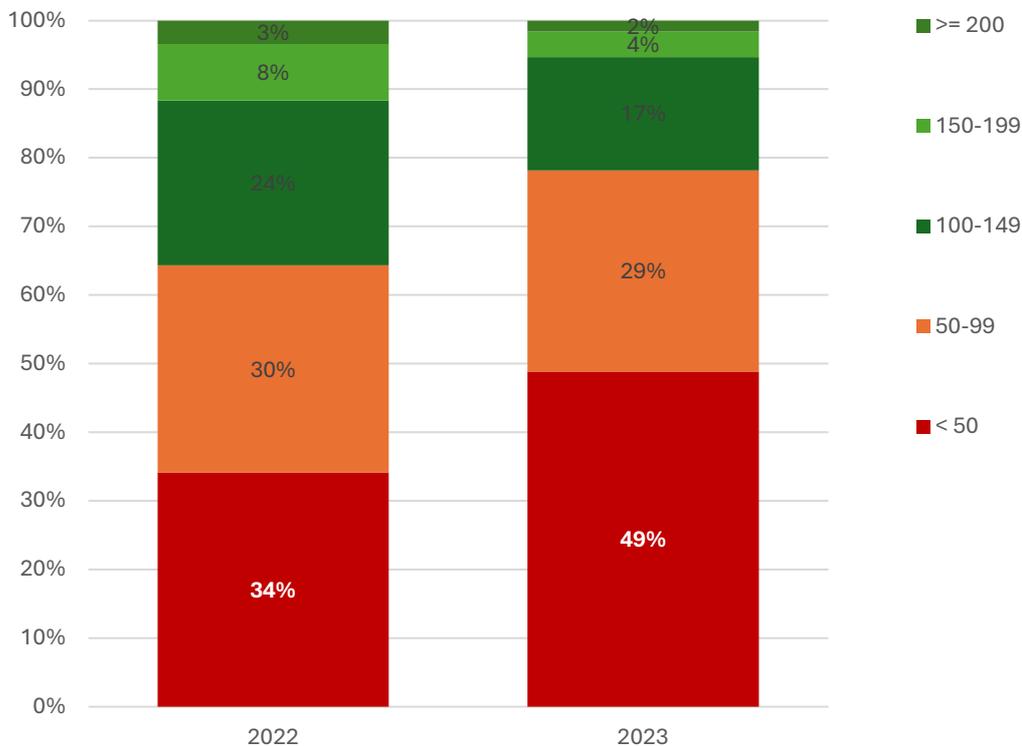


Chart 06

Hier zeigt sich deutlich die Reduktion der Drehtage aufgrund der rückläufigen Produktionstätigkeit. Im Jahr 2022 hatten noch insgesamt 35% der Befragten mehr als 100 Drehtage (grüner Bereich). Im Jahr 2023 sind es nur noch 23%, was einen Rückgang um 12 Prozentpunkte innerhalb eines Jahres darstellt.

Andererseits ist der Anteil der Befragten, die weniger als 100 Drehtage im Jahr haben, von 64% in 2022 auf 78% in 2023 gestiegen (orange-roter Bereich). Insbesondere die Anzahl der Befragten, die nur bis zu 50 Drehtage hatten oder haben, hat sich von 34% in 2022 um 15 Prozentpunkte auf 49% in 2023 erhöht, was das insgesamt negative Bild noch drastischer erscheinen lässt. In nahezu allen Altersgruppen ist ein Rückgang zu verzeichnen, wobei die Ausnahme die Altersgruppe bis unter 20 Jahren bildet, die allerdings auch nur aus 10 Personen besteht.

## Drehtage nach Alter 2022 vs. 2023 (n 2022 = 2.213, n 2023 = 2.233)

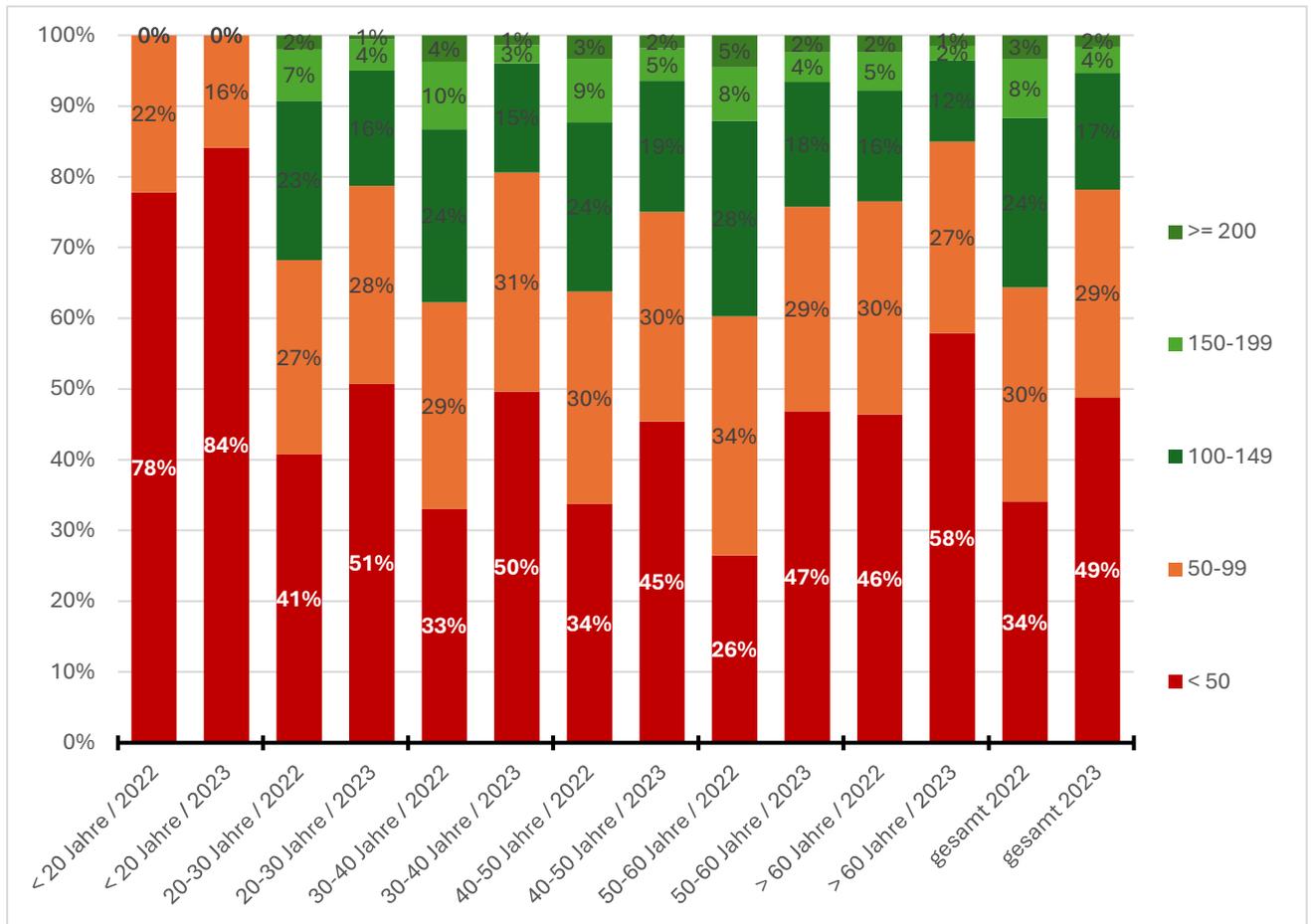


Chart 07

In jeder Altersgruppe gibt es Verluste. Am stärksten betroffen sind die Altersgruppen 30-40 und 50-60 Jahre.

## Drehtage nach Departmentkategorie 2022 vs. 2023 (n 2022 = 2.347, n 2023 = 2.244)

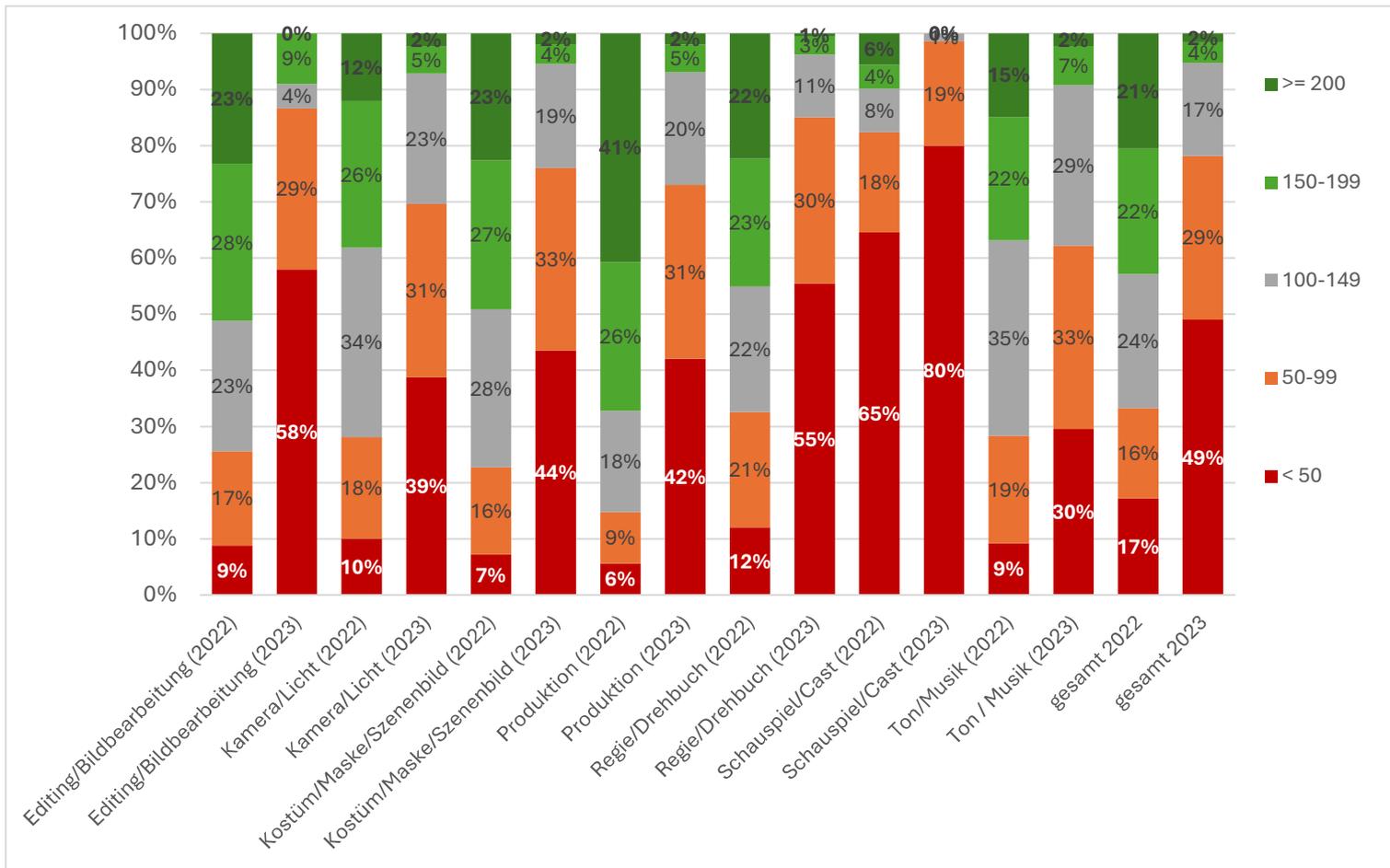


Chart 08

In jeder Kategorie zeigt sich eine deutliche Verschiebung zu weniger Drehtagen in 2023. Regie & Drehbuch sind besonders betroffen. Hier hatten 2022 67% der Befragten mehr als 100 Drehtage, 2023 nur noch 15%.

## Arbeitstage nach Alter 2022 vs. 2023

(n = 2.333)

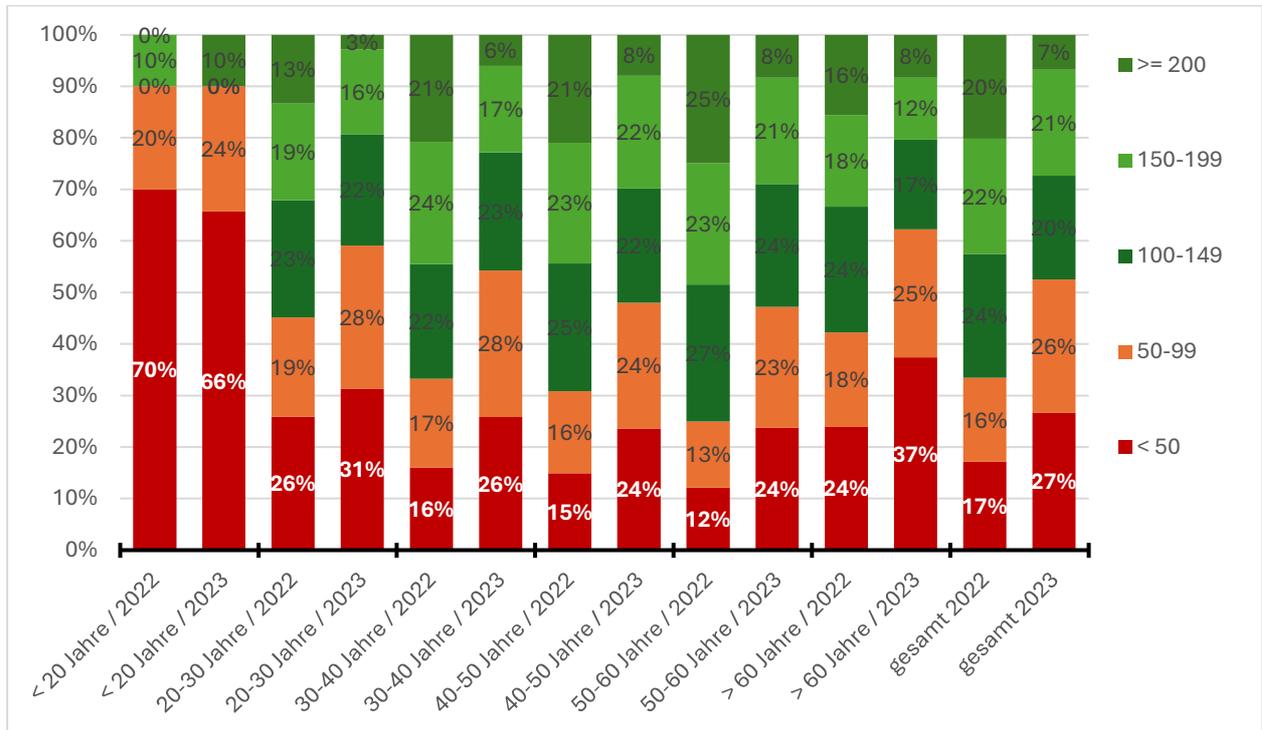


Chart 09

Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Drehtagen, nur etwas abgemildert: In fast allen Altersgruppen gibt es Rückgänge in der Anzahl der Arbeitstage von 2022 auf 2023, die Sprünge sind nicht ganz so drastisch wie bei den Drehtagen.

## Arbeitstage nach Departmentkategorie 2022 vs. 2023

(n = 2.344)

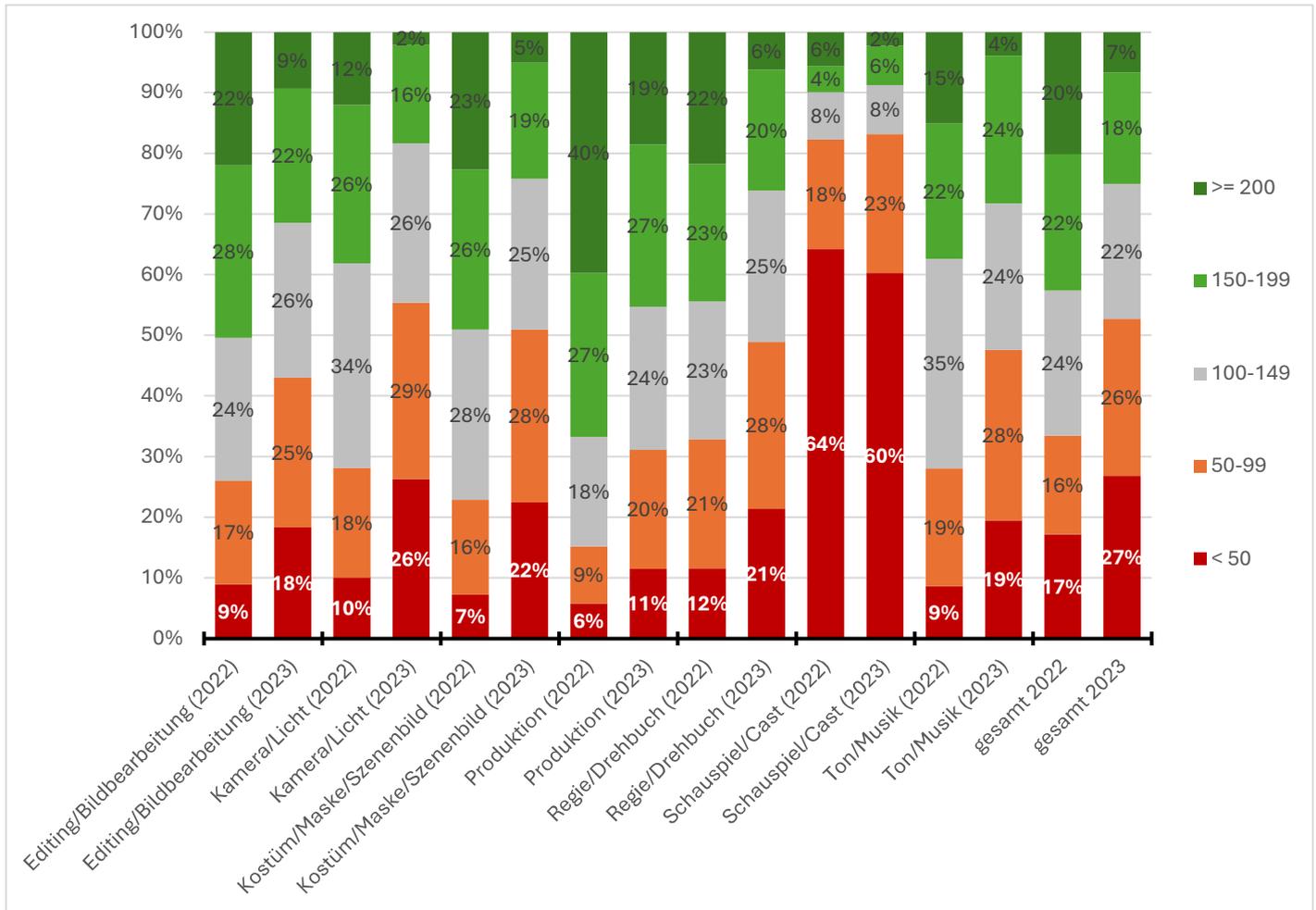


Chart 10

Der Rückgang der Arbeitstage ist nicht ganz so drastisch wie bei den Drehtagen. Im Bereich Schauspiel & Cast ist auf einem niedrigen Niveau eine relative Konstanz festzustellen. Hier scheint es einen Ausgleich der hohen Verluste bei den Drehtagen durch sonstige Arbeiten zu geben.

## Drehtage nach Geschlecht 2022 vs. 2023 (n 2022 = 2.225, n 2023 = 2.206)

Drehtage	Frauenanteil		Abweichung vom $\emptyset$	
	2022	2023	2022	2023
< 50	45%	46%	1%	2%
50-99	47%	45%	3%	1%
100-149	39%	39%	-5%	-5%
150-199	40%	38%	-4%	-6%
>= 200	46%	32%	2%	-12%
gesamt	44%	44%	0%	0%

Chart 11

Im Jahr 2023 sind Frauen in den Kategorien mit mehr Drehtagen deutlich weniger vertreten. In den beiden Gruppen bis 99 Drehtage sind Frauen leicht überproportional vertreten. In der Gruppe mit über 200 Drehtagen trifft es Frauen am härtesten; hier liegen sie 12 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

## Arbeitstage nach Geschlecht 2022 vs. 2023 (n = 2.323)

Arbeitstage	Frauenanteil		Abweichung vom $\emptyset$	
	2022	2023	2022	2023
< 50	50%	46%	5%	2%
50-99	45%	46%	0%	2%
100-149	41%	43%	-3%	-1%
150-199	42%	41%	-3%	-3%
>= 200	47%	45%	2%	0%
gesamt	45%	45%	0%	0%

Chart 12

Bei den Arbeitstagen hat sich die Situation für Frauen im Jahr 2023 nicht so drastisch verschlechtert wie bei den Drehtagen. Die Klasse mit über 200 Arbeitstagen ist stabil geblieben. In den beiden mittleren Klassen (50-99 und 100-199 Arbeitstage) gab es leichte Verluste von 1 bzw. 3 Prozentpunkten, die sich dann in einem Zuwachs in den beiden niedrigsten Klassen widerspiegeln (jeweils +2 Prozentpunkte).

## Einschätzung der Auftragslage für 2024 nach Geschlecht

(n = 2.384)

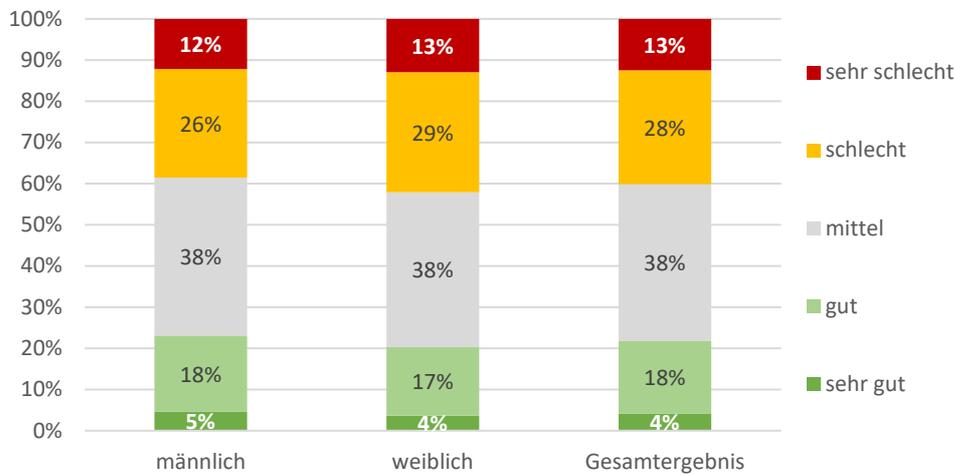


Chart 13

Insgesamt bewerten 22% der Befragten die Auftragslage für das Jahr 2024 als gut oder sehr gut (grün), während 41% sie als schlecht oder sehr schlecht einschätzen (gelb-roter Bereich). Interessanterweise sehen 38% der Teilnehmenden ihre Auftragslage für 2024 als durchschnittlich an, was darauf hinweisen könnte, dass sie weder eine besonders produktionsintensive noch eine übermäßig ruhige Phase erwarten. Es ist auch erwähnenswert, dass Frauen eine minimal pessimistischere Einschätzung als Männer abgeben.

## Einschätzung der Auftragslage für 2024 nach Alter

(n = 2.425)

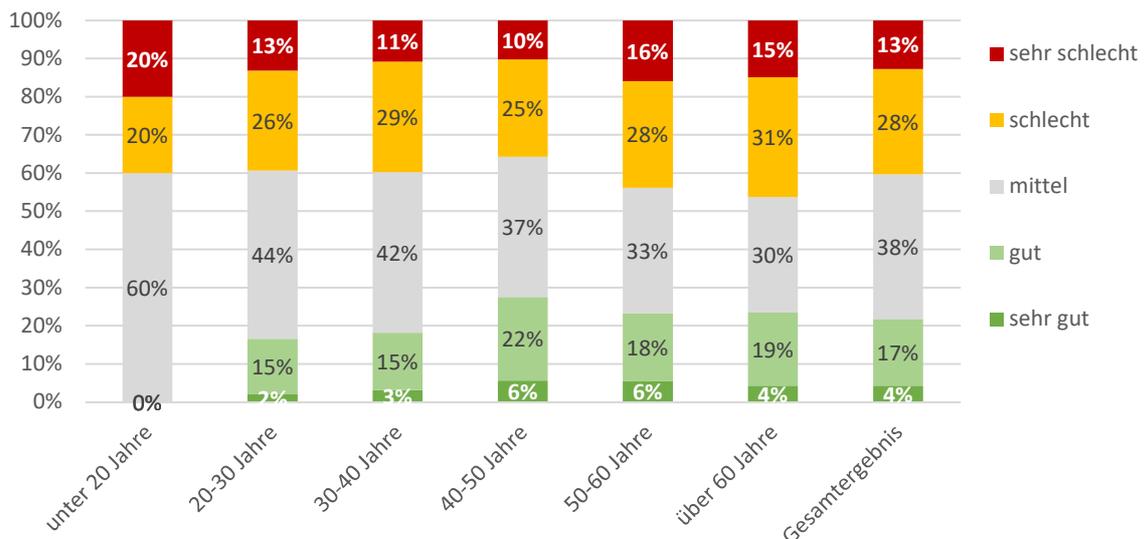


Chart 14

Die Gruppe der unter 20-Jährigen bildet eine Ausnahme, allerdings besteht diese Gruppe nur aus 10 Personen. Die 40-50-Jährigen bewerten die Auftragslage für das kommende Jahr am positivsten (28% positiv gegenüber 35% negativ). In der Altersgruppe ab 60 sehen die meisten

die Auftragslage als schlecht oder sehr schlecht an (44% bis 46%). In der Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahren gibt es die wenigsten Personen, die die Auftragslage als gut oder sehr gut einschätzen (17-18%).

## 6. Resümee

Die Ergebnisse der Umfrage liefern ein klar umrissenes Bild und beantworten die Kernfrage: Die Auftragslage hat sich im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 eindeutig und deutlich verschlechtert, was unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitssituation, der in der Branche Tätigen hatte. Vor allem kam es zu einer spürbaren Reduktion der Drehtage und einer etwas geringeren Verringerung der Arbeitstage, was darauf hindeutet, dass aufgrund des reduzierten Produktionsvolumens die Arbeit auf andere Tätigkeitsbereiche verlagert wurde.

Die Prognose für die Auftragslage im Jahr 2024 zeigt ebenfalls einen klaren Trend: Signifikant mehr Befragte prognostizieren eine Verschlechterung (41%) im Vergleich zu denen, die eine Verbesserung erwarten (22%). Bei der Einschätzung für 2024 geben 38% der Befragten "mittel" an. Dies lässt darauf schließen, dass nach Meinung von über einem Drittel der Befragten die Talsohle noch nicht erreicht ist.

Eine detaillierte Analyse der Ergebnisse nach Geschlecht, Gewerk und Alter liefert einige bedeutende Erkenntnisse: Frauen sind von der Flaute, insbesondere im Bereich der Drehtage, deutlich stärker betroffen als Männer. Das Geschlechterprofil in den verschiedenen Gewerken/Departements zeichnet ein Bild einer eher klassischen Rollenverteilung. Ein überraschender Ausreißer ist der Bereich Filmgeschäftsführung mit einem Frauenanteil von 76% (n=34). Das Alter der Befragten liegt leicht unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland. Je nach Gewerk zeigen sich unterschiedliche Altersprofile, die den jeweiligen Tätigkeiten zu entsprechen scheinen.

Es wird dringend empfohlen, in regelmäßigen Folgestudien die zukünftige Entwicklung zu überwachen und die Pilotstudie in Bezug auf die Departments und Kategorien sowie eine Präzisierung der Einschätzungen zu modifizieren. Ein sinnvoller nächster Schritt wäre auch der Vergleich mit der Gesamtwirtschaft und insbesondere mit verwandten Branchen, um die Ergebnisse in das wirtschaftliche Gesamtbild einzuordnen und zu relativieren.

## 7. Danksagung

Abschließend möchten wir allen Teilnehmenden einen herzlichen Dank aussprechen, die sich spontan bereit erklärt haben, an der Ad-Hoc-Befragung teilzunehmen. Innerhalb dieser kurzen Zeitspanne über 2.500 Teilnehmende zu gewinnen, ist keineswegs selbstverständlich und deutet sicherlich auf die Dringlichkeit der abgefragten Themenbereiche hin.

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.), Alexandra Krampe (Produzent\*innenverband e.V.), Sebastian Neitsch (Bundesverband Produktion Film und Fernsehen e.V.), Jonas Sticherling (Degeto Film GmbH), Susanne Stürmer (Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf), Oliver Zenglein (Crew United, Lutz und Zenglein GbR) und Christiane Zietzer (Hessen Film & Medien GmbH).

## 8. Schlussbemerkung und Kontakt

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](mailto:dg@epi.media) zur Verfügung.



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales