



crew united

Fachkräfte- und Nachwuchskonzept
Version 1.0 vom Februar 2020
Version 1.2.3 vom 10.03.2024 SHARINGVERSION

unter Mitwirkung von Martin Blankemeyer (Münchner Filmwerkstatt e.V.), Sophie Cocco (Producerin, Herstellungsleiterin), Tanja Krainhöfer (Strategieberaterin, Wissenschaftlerin), Steffen Schmidt-Hug (Agent und Anwalt für Filmschaffende), Julia Tanz (Forum Media GmbH), Thomas Trost (ZAV Künstlervermittlung, Arbeitsagentur), Sebastian Neitsch (Produktionsleiter) und Oliver Zenglein (Crew United).

Das STMD Staatsministerium für Digitales hat Crew United gebeten auf einigen Seiten die Perspektive zum Thema Fachkräfte- und Nachwuchsmangel mit dem Fokus auf Bayern zu verschriftlichen. Ziel ist es zu einem thematischen Runden Tisch einzuladen und das Papier als mögliche Basis dafür zu nutzen. Das vorliegende Dokument ist daher weniger ein schlüssiges Konzept, als eine Ideensammlung im Entstehen. Widersprüche sind erlaubt.

Weder der Mangel an Nachwuchs, noch der an Fachkräften in der deutschen Film- und Fernsehbranche, ist auf der Grundlage von umfassenden und validen Daten belegt. Bisher ist der Begriff "Fachkräftemangel" in einer Branche, deren Personalqualifizierung nicht durch zertifizierte Ausbildungen bzw. zugangsbeschränkte Berufe gesichert und gesteuert wird, nicht einmal definiert.

*Die Autor*innen dieses Arbeitspapiers schätzen die quer durch die Branche geteilte "Gefühlte Wahrheit" als absolut real ein, aber sehen die Notwendigkeit, vor der Implementierung von Maßnahmen die Lage am filmspezifischen (Projekt-)Arbeitsmarkt umfassend und neutral zu*

analysieren und damit z.B. auch Hot Spots zu erkennen. Das vorliegende



crew united

Konzept ist dafür eher eine erste Anregung. Der Anspruch ist es nicht, ein wissenschaftlich fundiertes und repräsentatives Bild zu zeichnen.



crew united

Vorab für Eilige eine Zusammenfassung von ChatGPT:

Die Hauptgründe für den Fachkräftemangel in der Filmbranche lassen sich in drei zentrale Problemfelder gliedern:

1. Geringer Nachwuchs und fehlender Zugang zur Branche

- **Verändertes Konsumverhalten:** Junge Menschen konsumieren Inhalte anders (Games, Web, Digital) und orientieren sich seltener an klassischen Filmberufen.
- **Demographischer Wandel:** Ältere Generationen scheiden aus, während nicht genügend junge Talente nachkommen.
- **Fehlende Nachwuchsstrategien:** Es gibt kaum Imagekampagnen, Berufsinformationsveranstaltungen oder strukturierten Nachwuchsgewinnung.
- **Unattraktive Arbeitsbedingungen:** Junge Berufseinsteiger legen Wert auf Work-Life-Balance, geregelte Arbeitszeiten und Familienfreundlichkeit – alles Aspekte, die in der Filmbranche oft nicht gegeben sind.
- **Mangel an formellen Ausbildungswegen:** Viele Filmberufe werden nicht durch klassische Ausbildungswege oder Studiengänge abgedeckt.
- **Wegfall von Praktika durch Mindestlohnregelung:** Der frühere Einstieg über Praktika ist durch den gesetzlichen Mindestlohn erschwert worden, ohne dass alternative Modelle entwickelt wurden.

2. Mismatch zwischen Fachkräften und Nachfrage

- **Fehlende Qualifizierungen:** Bestehende Fachkräfte verfügen oft nicht über die benötigten Qualifikationen, insbesondere in technologischen Bereichen wie VFX/Animation.



crew united

- **Mangel an Ausbildungsstrukturen in Produktionen:** Aufgrund von Zeit- und Budgetdruck gibt es kaum Möglichkeiten, Nachwuchskräfte "on the job" auszubilden.
- **Fehlende Weiterbildungsangebote:** Produktionsfirmen haben selten die finanziellen oder strukturellen Mittel, um Mitarbeiter kontinuierlich fortzubilden.
- **Internationalisierung der Branche:** Viele deutsche Fachkräfte haben keine Erfahrung mit internationalen Drehsystemen, was die Wettbewerbsfähigkeit verringert.
- **Fehlende Mentoring-Modelle:** Es gibt kaum etablierte Programme, in denen erfahrene Filmschaffende ihr Wissen an Nachwuchskräfte weitergeben.

3. Hohe Abwanderung aus der Branche

- **Extrem lange Arbeitszeiten:** 12-Stunden-Tage, Wochenendarbeit und kurzfristige Verfügbarkeiten machen es schwer, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.
- **Fehlende finanzielle Sicherheit:** Viele Fachkräfte haben befristete Verträge und erleben Unsicherheiten bezüglich der Anschlussbeschäftigung.
- **Familienunfreundliche Strukturen:** Die Vereinbarkeit von Filmproduktion und Familie ist kaum gegeben, insbesondere für Frauen mit Kindern.
- **Psychische Belastung:** Studien aus Großbritannien zeigen, dass viele Filmschaffende aufgrund von Stress und mentaler Belastung über einen Branchenwechsel nachdenken.
- **Attraktivere Alternativen in anderen Branchen:** Andere Industrien bieten stabilere Karrieren mit besserer Vergütung und geregelteren Arbeitszeiten.



crew united

Situation

In der Film- und Fernsehbranche ist ein eklatanter Mangel an Fachkräften im handwerklichen, technischen, organisatorischen und kreativen "Mittelbau und an der Basis" ("Below the line") spürbar.

Deutlich wird dieser z.B. bei allen (nachgeordneten) Stellen für Assistenzen, bei Garderobieren, 1. Aufnahmeleiter*innen, Motivaufnahmeleiter*innen, Setaufnahmeleiter*innen, Produktionsassistent*innen, Regie-Assistent*innen, Script Supervisors, Filmgeschäftsführer*innen und -assistent*innen, bei Ausstattungsberufen wie Setrequisiteur*innen, Außenrequisiteur*innen, Set Decorators, Set Dressers, Szenenbildassistent*innen, Requisitenfahrer*innen, ...

Der Mangel liegt - bis auf Ausnahmen - weniger bei den Head of Departments (HoD) im kreativ/künstlerischen Bereich ("Above the line"), die an den Filmhochschulen ausgebildet werden. Auch in den Bereichen Projektorganisation, -entwicklung und -finanzierung fehlt es weniger an Produzent*innen und Producer*innen, sondern eher an erfahrenen Herstellungs-, Produktions- und Aufnahmeleiter*innen, die Budgetverantwortung übernehmen können. Explizit deutlich wird der Mangel auch in den technischen Berufen wie z.B. in den Abteilungen Licht, Bühne, Ton und Schnitt. Im relativ "jungen" Department VFX/Animation mangelt es auf allen Ebenen an Fachpersonal und Talent auf Junior-, Senior- und Supervisor-Level muss international akquiriert werden.

Der Mangel wird v.a. im projektbefristeten Arbeitsmarkt deutlich, auf dem die Produktion von Film- und Fernsehprojekten basiert und weniger z.B. bei unbefristeten Festanstellungen. Aber auch große Produktionsfirmen klagen selbst im Bereich der Herstellung von Dailies, wo längerfristige Verträge angeboten werden können, über den Mangel.



crew united

Fachkräfte- und Nachwuchsmangel

Die Personalsituation im Filmbereich wird deshalb als Mangel wahrgenommen, weil (in einigen Bereichen) die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot an Fachkräfte deutlich übersteigt.

Das **Angebot an Fachkräften** wird durch folgende Faktoren bestimmt:

- Wie viele Fachkräfte kommen neu in die Branche? (Personalzugänge)
- Wie viele Fachkräfte sind aktiv in der Branche? (Personalbestand)
- Wie viele Fachkräfte verlassen die Branche? (Personalabgänge)

Die **Nachfrage nach Fachkräften** wird v.a. durch das Volumen und die Struktur des Produktionsmarktes bestimmt.

Ursachen

Die Ursachen für den Fachkräfte- und Nachwuchsmangel lassen sich gut entsprechend der oben angelegten Struktur gliedern. Es kommen weniger Fachkräfte in die Branche, die aktiven Fachkräfte in der Branche matchen (teilweise) nicht mit der Nachfrage, viele Fachkräfte verlassen (zu früh) die Branche. Die Kombination von geringeren Zugängen an Personal, einer hohen Anzahl an Personen, welche die Branche verlassen und dem höheren Produktionsvolumen, macht die Personalsituation so schwierig.

Es kommen weniger Fachkräfte in die Branche.

- Die Filmbranche hat sich immer auf den Glamour-Faktor verlassen und darauf, dass der Nachwuchs von selbst kommt. Dieser funktioniert nicht mehr, da junge Menschen das Produkt nicht mehr oder anders konsumieren (Verlagerung auf Games, Web, Digital, ...).
- Der demographische Wandel betrifft auch die Filmbranche. ("Im Jahr 2025 werden nach einer neuen Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts Prognos für die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) 2,9 Millionen Fachkräfte am deutschen Arbeitsmarkt fehlen. Weil die Babyboomer-Generation



crew united

Zug um Zug aus dem Arbeitsleben ausscheidet, wird die Lücke 2031 mit 3,6 Millionen fehlenden Fachkräften ihren Höhepunkt erreichen und sich danach wieder ein wenig schließen." <https://bit.ly/3KVHDFH>)

- Ein Länder- oder bundesweites Nachwuchs-Akquisekonzept hat es nie gegeben. Keine Imagekampagne, keine Tage der offenen Türe, keine Infoveranstaltungen in Schulen usw. Eine Folge ist, dass die Branche immer noch als sehr "geschlossen" wahrgenommen wird und die Hürden, um Zugang zur Branche zu bekommen, viel höher eingeschätzt werden, als sie tatsächlich sind.
- Junge Berufstätige achten bei der Berufswahl bewusster auf die Rahmenbedingungen, die ihnen die Branche bzw. die Arbeitgeber bieten können. Hier spielen Themen wie Work-Life-Balance, Arbeitszeit, räumliche und zeitliche Unabhängigkeit, Familienfreundlichkeit, Fairness, Nachhaltigkeit, ... eine wichtige Rolle. Die Film- und Fernsehbranche hat es versäumt an der Attraktivität ihrer Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Befristete Arbeitsverträge, lange Arbeitstage, projektbezogene Einsatzorte sind nicht unbedingt Aspekte, welche die Branche attraktiv machen.
- Die nachfolgende Generation legt Wert auf einen Studienabschluss. Dieser ist im Filmbereich in zu wenigen Berufen zu erlangen.
- Die schlechten Arbeitsbedingungen bekommen heute eine stärkere Wahrnehmung, Sichtbarkeit und Verbreitung, da sie durch Social Media direkter kommuniziert werden können.
- Der bisher übliche Einstieg in die Branche über eine Reihe von Praktika zu einer regulären Crew-Position ist durch die Einführung des Mindestlohngesetzes zum 1.1.2015 erschwert, da viele Produzent*innen für Praktika den Mindestlohn aufgrund schlechter finanzieller Ausstattung nicht zahlen können und es daher vorziehen nur Praktika ohne Mindestlohnverpflichtung zu ermöglichen. Die Branche hat es versäumt, alternative Zugänge zu entwickeln. Es gab zu keiner Zeit ein integriertes Ausbildungskonzept für die Branche, dass auch den "Mittelbau und die Basis" berücksichtigt.



crew united

- Der hohe Budget- und Zeitdruck während einer Produktion führt dazu, dass keine Zeit bleibt während der Produktion Personal über praktisches "Learning by Doing" auszubilden.

Die aktiven Fachkräfte in der Branche matchen (teilweise) nicht mit der Nachfrage.

- Es ist festzustellen, dass der Nachwuchs den Branchenzugang oft als schwierig beschreibt und gleichzeitig die Filmproduktionen davon sprechen, keinen Nachwuchs zu finden. Dieser fehlende "Match" liegt u.a. auch in der fehlenden Zeit, den fehlenden Budgets oder der fehlenden Bereitschaft Personal auf eine Crew-Position hin zu entwickeln und nicht nur in der Vita darauf zu fokussieren, ob der-/diejenige schon x-fach auf der Position gearbeitet hat.
- Immer noch akzeptieren die auftraggebenden öffentlich-rechtlichen Sender in Projektkalkulationen in weiten

Teilen nur tarifliche Mindestgagen (strukturelle Altersdiskriminierung), Projektvorbereitungsphasen und Teampositionen, die sich weitgehend an teils überkommenen Format-Standards orientieren. Sie deklarieren damit die projektspezifischen realen Erfordernisse, welche die Filmschaffenden umsetzen müssen, quasi in Gänze zu einem "unternehmerischen Risiko" der einzelnen beauftragten Produzenten. Jegliche Form von Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung innerhalb eines Berufs oder erfahrungsbasierte Vergütungsmodelle werden in der Branche so zu einem wirtschaftlichen Risiko erklärt, dem keine wirtschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie gegenübersteht. Diese Realitätsferne wird von Produzenten schon lange beklagt und ist insbesondere deshalb dramatisch, weil die öffentlich-rechtlichen Sender nach wie vor die Haupt-Akteure auf dem freien Produktionsmarkt sind.

- Die projektorientierte Denkweise vieler Filmproduktionen und die kleinen Betriebsgrößen führen dazu, dass nur wenige Arbeitgeber eine Strategie der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung haben. Die Verantwortung zur kontinuierlichen Weiterbildung



crew united

wurde größtenteils auf die Film- und Fernsehschaffenden verlagert, wobei es nur wenige Weiterbildungsmöglichkeiten gibt.

Umfassende Weiterbildungskonzepte fehlen weitestgehend. Die Produktionsunternehmen sehen sich zumeist nicht in der Verantwortung bzw. sind finanziell nicht in der Lage ihre Verantwortung für Weiterbildung und Personalentwicklung wahrzunehmen. Dies führt einerseits zu Personalmangel und andererseits zu fehlenden Qualifikationen des Personals z.B. im Bereich Technologie und Innovation.

- Die Produktionsleiter*innen wären mögliche verantwortliche Ausbildungsleiter*innen, sind selbst aber nur befristet beschäftigt, mit der "normalen" Arbeit bereits an der Belastungsgrenze und durch neue Aspekte wie Green Shooting, Datenschutz und Arbeitsschutz zusätzlich gefordert.
- Die Filmhochschulen sehen sich selbst häufig als Kunsthochschulen, die kreatives Spitzenpersonal ausbilden. Dies geht manchmal an den Bedarfen des heimischen Marktes vorbei.
- In der Branche finden sich fast keine Mentoren-Modelle, in der in einer Struktur "Meister*in/Gesell*in" erfahrene Filmschaffende ihr Wissen an junge Filmschaffende weitergeben.
- Die für die Film- und Fernsehproduktion notwendigen Wissensbausteine, Kompetenzen und Fähigkeiten lassen sich nur teilweise in theoretischer Form an einer Ausbildungseinrichtung vermitteln, wichtiges "Erfahrungswissen" wie z.B. zu Drehabläufen und Kommunikationswegen im Drehteam entsteht erst in der Praxis.
- Die Internationalisierung des Produktionsmarktes braucht Filmschaffende mit zusätzlichen Kompetenzen. Dies betrifft nicht nur Englisch als Setsprache, sondern auch anders gelagerte bzw. ausdifferenzierte Berufsbilder. Deutsche und englische bzw. amerikanische Drehsysteme unterscheiden sich hier teilweise signifikant. Dies gilt z.B. für das AD-System (Assistant Directors) und die deutsche Regieassistentz, aber auch bei spezialisierten Ausstattungsberufen (z.B. Art Director, Set Dec Buyer, Prop Master, Stand by Props, Art Department Coordinator) und in der eigenen



crew united

Abteilung für Location Management. Es gibt in Deutschland aktuell zu wenig Filmschaffende mit internationaler Dreherfahrung, der Film-Standort Bayern kann aktuell max. eine internationale Großproduktion besetzen.

- Es ist zu vermuten, dass eher zu viel künstlerisches Spitzenpersonal ausgebildet wird und zu wenig in den Bereichen Mittelbau und Basis.

Viele Fachkräfte verlassen (zu früh) die Branche.

- Abhängig von der Lebensplanung spielen Aspekte wie finanzielle Sicherheit, Familienfreundlichkeit und Sozialleben eine wichtige Rolle. Insbesondere die ausgeuferte Arbeitszeitbelastung und der damit verbundene Mangel an Lebenszeit sind für viele ein Argument die Branche zu verlassen.
- Die projektorientierten Branchen sind ggü. regulären Arbeitsverhältnissen im Nachteil, die Branche hat es zudem versäumt Entwicklungsperspektiven zu schaffen.
- Erfahrene Fachkräfte im Alter von 40+ verlassen die Branche wegen der Arbeitsbedingungen. In der Filmbranche sind die in anderen Branchen üblichen Gehaltssteigerungen mit steigender Erfahrung/Alter oft nicht zu realisieren. Zudem werden die Unsicherheit bzgl. des nächsten Projekts und das Stresslevel während Dreharbeiten zunehmend als belastend empfunden. Aber auch junge Filmschaffende, die nach einem Praktikum oder Volontariat die harten, schwierigen Arbeitsbedingungen erleben, orientieren sich altersunabhängig um.
 - Es gibt dazu hier leider noch keine Studie, aber wir möchten eine aus UK zitieren: The Looking Glass - Mental health in the UK film, TV and cinema industry aus dem Jahr 2020 zitieren: <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/TheLookingGlassFinalReport-12Feb19.pdf>



crew united

- two-thirds of freelancers have thought about leaving the industry due to concerns over their mental wellbeing (66%). This increases to 77% of mid-career freelance women aged 30-39. / Zwei Drittel der Filmschaffenden in UK haben schon einmal darüber nachgedacht, die Branche zu verlassen, weil sie sich Sorgen um ihr psychisches Wohlbefinden machen (66 %). Dieser Anteil steigt auf 77 % den weiblichen Filmschaffenden im Alter von 30-39 Jahren.
- Die Film- und Fernsehproduktion ist in ihrer Unsicherheit, Unkalkulierbarkeit sowie mit dem Zeit- und Gegendruck familienfeindlich. Die Vereinbarkeit von Filmproduktion und Familie ist in Deutschland noch nicht mal als anzustrebendes Ziel definiert, spätestens die Geburt von Kindern ist für viele der Moment aus der Branche auszusteigen. 12-Stunden-Tage, Reisebereitschaft, Bereitschaft zur Arbeit an Wochenenden und Feiertagen sowie Nachtarbeit, kurzfristig und absolute Verfügbarkeit sind mit Kindern unmöglich. Gleiches gilt für Filmschaffende, deren Eltern gepflegt oder betreut werden müssen.
- Frauen, die Kinder bekommen (und ihre Partner), finden nach der Kinderpause keinen Platz mehr in der Branche. Es gibt keine angepassten Konzepte der Kinderbetreuung, die genannten Unsicherheitsfaktoren machen eine "individuelle Kinderbetreuung" unverzichtbar. Zieht man von üblichen Gagen im Filmbereich eine Kinderbetreuung ab, so landet man auf Mini-Joblevel (-> fehlende Kommunikation der Förderfähigkeit von Kinderbetreuungskosten).
- Das Bewusstsein für den in zunehmendem Maße engmaschigen rechtlichen Handlungsrahmen in Verbindung mit zum Teil auch persönlichen Haftungsrisiken ist bei Filmschaffenden gestiegen. Dies lässt in einigen Positionen (wie z.B. 1. Aufnahmeleitung & Produktionsleitung) die Wahrnehmung der mit der Tätigkeit verbundenen, delegierten Verantwortung als zusätzliche Belastung



crew united

erscheinen. Dies gilt v.a. dann, wenn gleichzeitig der Ergebnisdruck zunimmt.

Die Nachfrage nach Fachkräften ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, weil das Produktionsvolumen gestiegen ist und sich die Produktionsstruktur verändert hat.

- Streaming- und Abodienste wie Sky, Netflix, Amazon und Telekom u.a. drängen als neue Akteure auf den Produktionsmarkt und brauchen durch ihre Serienproduktionen (und Produktionen von lokalem Spielfilmcontent) auf hohem Qualitäts- und Budgetlevel einen wachsenden Fachkräftepool. Personalressourcen werden hier deutlich länger gebunden als der Markt es bisher kannte.
- Die Produktionsstruktur hat sich insofern verändert, als dass der deutsche Produktionsmarkt internationaler und serieller geworden ist. Es werden mehr internationale Projekte ("Babelsberg-Projekte") und mehr Serien gedreht. Beide Trends binden deutlich größere Teams.
- Ein "Serieneffekt" zeigt sich auch bei TV-Reihen, die laufend zwei bis vier 90-Minüter pro Jahr produzieren.
- Auftragsproduktionen öffentlich-rechtlicher Sender (z.B. Bayerischer Rundfunk) verlieren aufgrund der seit Jahren stagnierenden bzw. sinkenden Budgets und Drehtagen an Attraktivität.
- Geförderte (Kino)Filmproduktionen verlieren aufgrund der Abhängigkeit von Juryentscheidungen und damit sehr kurzfristigen Personal- und Produktionsentscheidungen an Attraktivität. Es gibt bisher keine Antworten auf die Schwierigkeit Teams einerseits Stand-By zu halten für einen kurzfristigen Drehstart, Ihnen aber durch die Abhängigkeit der Realisierung von einer Förderentscheidung keine verbindliche Jobperspektive bieten zu können. In der Konsequenz verlieren dadurch die hochwertigen deutschen Kinofilme das für diese Qualität notwendige Personal, für das langfristige Anstellungen im Highend-Serienbereich eine attraktive Alternative geworden ist.



crew united

Erste Lösungsansätze

Grundsätzlich muss das Gleichgewicht zwischen Branchenzugängen und -abgängen neu hergestellt werden, insgesamt sollte der Umgang mit Personalressourcen im Filmbereich professionalisiert werden. Die (momentan) gute Auftragslage zeigt die Notwendigkeit und bietet die Chance, die Branche bezüglich der Arbeitsbedingungen, der Ausbildung und der Weiterbildung endlich auf einen "professionellen" und "nachhaltigen" Stand zu bringen.

Für den Fachkräfte- und Nachwuchsmangel sollte eine **Studie** erstellt werden, um den Ursachen quantitativ und qualitativ nachzugehen und eine wissenschaftlich fundierte Handlungsgrundlage zu schaffen.

Für projektorientiert arbeitende Branchen müssen **spezifische Aus- und Weiterbildungssysteme** geschaffen werden. Die Filmbranche kann hier Vorreiter sein für andere Branchen der Kultur- und Kreativwirtschaft. In der Diskussion stehen Studienangebote zu sehr im Fokus, für viele der Berufsbilder sind Ausbildungen zielführender, marktorientierter und kurzfristiger realisierbar.

- Aufbau von Ausbildungsplätzen und -berufen, Stärkung der Ausbildung als Berufszugang für die Filmproduktion (damit auch Öffnung der Branche für Menschen ohne Abitur oder mit alternativer Bildungsbiografie als Kontrapunkt zur fortschreitenden Akademisierung)
- Beschleunigung der Entwicklung und Anpassung neuer Ausbildungsberufe in Kooperation mit der IHK ("Film-Mittelbau-Berufe")
- Verbundausbildung bzw. Poollösungen für kleine Produktionsfirmen entwickeln (Wechsel zwischen Produktionsfirmen, Begleitung durch fundierte, überbetriebliche, fachliche Ausbildung)
- Stärkung der studiengangübergreifenden Vernetzung von Studierenden, Verbesserung der hochschulübergreifenden



crew united

Zusammenarbeit von Studierenden (vgl. frühere Kooperation von Theaterakademie August Everding und HFF München durch Förderung von Hochschul-Koproduktionen)

- Bessere Integration von Praxiserfahrungen vor, während und nach des Studiums
- Entwicklung von dualen Ausbildungen oder praxisbegleiteten Studiengängen
- Fachschule für Fachberufe wie z.B. Aufnahmeleitung, Garderobe, Requisite, Maskenbild, Kameraassistentz, Beleuchter*in, ...
- Nutzung langlaufender Serien und Dailys als Ausbildungsformate
- Bestehende IHK-Zertifikatskurse ausbauen und gemeinsam mit IHK und Arbeitsagentur neue Kurse entwickeln
- Volontariate bei den Sendern mit Stationen in den Auftragsproduktionen einrichten (Modell "AG Nord")
- Aktivierung evtl. freier Ressourcen von Kleinproduzenten während "Leerlaufzeiten" (z.B. Projektverschiebung wegen Förderabsage) für Weiterbildung
- Entwicklung eines zertifizierten und verpflichteten "Set-Führerscheins": In einem 1-2 Tage-Workshop werden die Grundlagen der Arbeit am Filmset vermittelt. Nach einem erfolgreichen Praktikum wird das Wissen in einem mehrtägigen Workshop vertieft.

Während in vielen anderen Branchen in den vergangenen Jahre eine **Akademisierung** stattgefunden hat und traditionelle Ausbildungsberufe heute an **Fachhochschulen** unterrichtet werden, hat diese Entwicklung die Film- und Fernsehbranche nicht erreicht. Das Selbstverständnis der Hochschulen wird nach wie vor dadurch geprägt die Abteilungsleiter

(Head of Departments) auszubilden, also z.B. Regie, Produktion, Kamera und Drehbuch.

Ein Berufseinstieg im Mittelbau ("in den Mannschaftsdienstgraden") wird oft mit geringem Erfolg assoziiert und ist eher die Ausnahme als die Regel. Hier gilt es gegenzusteuern und **attraktive Studiengänge** zu



crew united

schaffen, die auf die vielen Berufe am Set, im Produktionsbüro und in der Postproduktion vorbereiten, die nicht primär künstlerisch arbeiten.

Der räumliche Fokus sollte auf den Produktionsstandorten der Branche liegen, damit die Lehrenden aus der Praxis kommen, die Studierenden gute Möglichkeiten für Projektarbeiten, Praxissemester und Bachelorarbeiten bekommen und die Branche bereits während des Studiums in Kontakt mit den zukünftigen Absolventen kommt - in Bayern also in München. Die Hochschule München sollte ihr Angebot an Medienstudiengängen (bisher Fakultät 5: Druck- und Medientechnik) z.B. mit zwei Bachelor-Studiengängen "Digital Media Management" und "Digital Media Production" ausbauen. Während **Digital Media Management** eher auf organisatorisch/kaufmännische Berufe wie z.B. Aufnahmeleiter*in, Produktionsleiter*in, Herstellungsleiter*in, Filmgeschäftsführer*in, Regieassistent*in, Script Supervisor abzielen könnte, hätte "**Digital Media Production**" als Zielrichtung die eher technischen Setberufe wie Kameraoperator, Kameraassistent*in,

Lichttechniker*in, Tonmeister*in, Tonassistent*in, Data Wrangler, Digital Imaging Technician, Cutter/Editor*in, Schnittassistent*in, Color Grader u.v.a.m.

Darauf aufbauend könnten **Master-Studiengängen zum M.A. und M.Sc.** entwickelt werden, die man nach englischem Vorbild mit "**negotiated learning**" entlang von Praxisprojekten organisieren könnte - hier gäbe es sicher breites Interesse von Absolventen der vielen Bachelorstudiengänge quer durch die Republik, denn während Bachelorstudiengänge wie die vorgenannten an anderen Hochschulen

für angewandte Wissenschaften weit verbreitet sind, gibt es nur einige wenige Masterstudiengänge und einen entsprechenden Nachfragedruck.

Die **Sichtbarkeit** der vielfältigen Berufe im Filmbereich muss verbessert werden, es braucht **Berufsbilder** mit **verbindlichen Standards** und **geregelten Berufszugängen**.



crew united

- Berufsbilder gemeinsam mit Berufsverbänden entwickeln
- Berufsbegleitende Ausbildung ("Training on the Job") deutlich verbessern mit Berufsverbänden durch Entwicklung von Richtlinien (Guidelines) und zertifizierten Ausbildern (Train the Trainer bei den HoD), die als Mentoren wirken (angelehnt an "DGA-Trainee").
- Neue Berufsbilder durch Internationalisierung und Digitalisierung schneller integrieren, ggf. internationale Standards entwickeln
- Qualifikation über berufsbildbezogene Kompetenzen und Skills transparent machen (z.B. Elektrofachkraft, Schein/Einweisung für Kamerakran, Software-Skills in Maya)
- Tage der offenen Türe, Ausbildungstage, Branchentage, Gemeinsame Aktionen von ZAV/Arbeitsagentur, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, IHK/HWK und Branche
- Möglichkeiten für einwöchige (berufsorientierende) Praktika von Schüler*innen schaffen
- Schulfach "Film"

Die Film- und Fernsehbranche sollte sich stärker für den **Nachwuchs öffnen** und **Möglichkeiten für nicht-passgenaue Bewerber** schaffen. Film- und Fernsehprojekte müssen **Anlern- und Onboarding-Phasen** und Kapazitäten für Qualifizierung und **Training on the Job** schaffen. Der Quereinstieg sollte eine Karriereoption bleiben, als Bereicherung für die Teams, aber auch als attraktive Option für Menschen mit "bunten" Biographien.

- verbindliches Mentorenprogramm, das durch eine Art "Lehrplan", einem Feedback-System und evtl. auch eine "Prüfung" auch ein Qualitätsmanagement hat
- Trainee-Stellen bei Filmprojekten schaffen
- Akzeptanz für Berufsanfänger bei Filmproduzenten und HoDs schaffen



crew united

- Möglichkeiten für zweites Standbein z.B. von Theaterschaffenden entwickeln
- Berufliche Möglichkeiten und Quereinstiege eher über die filmischen Gewerke denken und kommunizieren als über die Branche (Steuerfachangestellte -> Filmgeschäftsführung, Schneider -> Kostümbildassistent, Schreiner -> Baubühne, ...)

Die **Arbeitsbedingungen in der Branche** müssen spürbar verbessert werden, um sie für den Nachwuchs wieder attraktiver zu machen (Stichwort: Work-Life-Balance). Der Raubbau an Körper und Seele muss durch die Normalisierung der Arbeitsbelastung deutlich reduziert werden. Eine Arbeitszeit, die über 10 Stunden/Tag hinausgeht, ist nicht nur gesundheits- und sozialschädlich, sondern mindert die Konzentration, Kreativität und letztlich die Qualität der Filme. Da das deutsche Arbeitszeitgesetz eigentlich nur bis zu max. 10 Stunden/Tag erlaubt, ist sie auch arbeitsrechtlich fragwürdig.

- Die **Film-/Fernsehförderungen** sollten deutlich mehr Verantwortung übernehmen. Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen sollten als Ziele verankert, Einhaltung von Tarifverträgen und Arbeitszeitgesetz als Förderbedingung festgelegt werden. Wenn mit der Annahme staatlicher Mittel keine Verpflichtung auf Sozialstandards verbunden wird, bedeutet das, dass der Staat illegale und prekäre Beschäftigung hinnimmt. Die Finanzausstattung der Filmförderungen insgesamt, aber auch die einzelnen Fördersummen und in Folge die Projektkalkulationen müssen so gestaltet sein, dass Sozialstandards wie Mindest- oder Tariflöhne gezahlt werden können.
- Detaillierte Darstellung des Aus- und Weiterbildungskonzepts einer Produktion im Rahmen des Förderantrags ("mehr als ein Dreizeiler")
- Für jede geförderte Produktion sollten mindestens vier **Trainees** (mit Ausbildungskonzept) mit Mindestlohn gefordert und gefördert werden.



crew united

- Das Wochenende sollte i.d.R. den Filmschaffenden, ihren Familien und der Pflege von sozialen Kontakten gehören. Der Freitag-Nacht-Dreh sollte vermieden bzw. mit Zuschlägen belegt werden. In den Fokus von Tarifverhandlungen sollte nicht (nur) das Thema Gagenerhöhungen, sondern ein **Mehr an Gesundheit und Lebenszeit**.
- Es braucht dringend neue **Teilzeit- und Job Sharing-Modelle** in der Filmproduktion, die den Anforderungen eines Drehs gerecht werden, aber z.B. auch Müttern und Vätern eine Kombination von Film und Familie ermöglichen.
- Verbesserung der Kommunikation, dass Kinderbetreuungskosten von vielen Förderern als förderfähig anerkannt werden (auch im Bereich der Crew)
- Es braucht neue Antworten auf die Frage, wie mit dem Problem "optionierter Standby-Teams" bei geförderten Filmprojekten umgegangen werden kann, also wie das Gremien-Fördersystem so angepasst und gestaltet werden kann, dass auch die Kinofilmproduktion in Konkurrenz zur aktuellen Serienproduktion für Beschäftigte attraktiv bleibt.
- Förderung der Diversität und Gleichstellung aller geschlechtlichen Identitäten im Filmbereich bzw. Erhöhung der Quote unterrepräsentierter Gruppen durch aktives Diversitätsmanagement (z.B. im Fall weiblicher Regietalente durch Anerkennung von Erziehungszeiten in der Nachwuchsförderung und Anwendung des Gender Budgeting-Konzepts auf die Filmfinanzierung und -budgetierung)

Die Schwierigkeiten der Branche zeigen sich auch in der **Finanzierbarkeit von qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildungsangeboten**. Die Arbeitgeber sehen sich für Projektpersonal eher nicht in der Verantwortung, das Projektpersonal selbst arbeitet häufig in einer finanziell prekären Situation und kann sich erforderliche Kursgebühren nicht leisten. Gleichzeitig fordert gerade der ständige Wandel der Branche, von der technischen Entwicklung über ästhetische



crew united

Fragen bis hin zu den Geschäftsmodellen durch die Verwertungsformen, von allen Beteiligten eine laufende Aktualisierung ihres Wissens. Weiterbildung tut daher Not.

- Ausbau der Nutzung von Bildungsgutscheinen im Filmbereich, dafür auch Ausbau der Zertifizierung von Ausbildungsträgern durch Bundesagentur für Arbeit
- Verpflichtung von Filmproduzenten zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von geförderten Projekten
- Verpflichtung von Filmproduzenten zur Einzahlung eines Budgetanteils in einen branchenspezifischen Aus- und Weiterbildungsfonds (ggf. mit einem Gleitmodell, das die Bedarfe der zahlreichen Kleinstproduzenten berücksichtigt)
- Vereinfachung der Zertifizierung von Weiterbildungsträgern für den Einsatz von Bildungsgutscheinen durch Bundesagentur für Arbeit
- Vereinfachung und Beschleunigung der Abrechnung von Bildungsgutscheinen und Risikoverlagerung weg vom Weiterbildungsanbieter durch Bundesagentur für Arbeit
- Weiterbildungsförderung der FFA wieder einführen

In der Weiterbildungsförderung stellt sich die Frage, ob Weiterbildungsanbieter und/oder die Nutzer von Weiterbildungen gefördert werden sollten. Eine direkte Förderung von interessierten Filmschaffenden hätte den Vorteil, dass diese sich auf dem nationalen wie internationalen Weiterbildungsmarkt das für sie passendste,

qualitativ herausragendste, kostengünstigste, angesehenste, kurz effizienteste Angebot

frei aussuchen können und für den Teil der Kosten ihrer Teilnahme, den sie nicht selbst aufbringen können, eine Förderung beantragen und erhalten können. Hier könnten dann z.B. Teilnahmen an internationalen Formaten wie dem Atelier Ludwigsburg-Paris oder dem EAVE Producer's



crew united

Workshop genauso gefördert werden wie z.B. Vorbereitungskurse zu den IHK-Prüfungen für Produktionsleiter*innen, Regieassistent*innen und andere. Durch einen solchen Fördermechanismus entsteht Wettbewerb zwischen den Veranstaltern, der der Qualität der Weiterbildungsangebote und damit der Absolventen nur gut tun kann.

Ergänzung vom 28.01.22 :

<https://beta.blickpunktfilm.de/details/468000?>

Gewagte Theorie:

*“Studio-Babelsberg-Vorstand **Christoph Fisser**: Besitzt Deutschland genug Studiokapazitäten, um dem Produktionsboom gerecht zu werden?*

*Studio-Babelsberg-Vorstand **Christoph Fisser** jedenfalls sieht das Wachstum durch das überholte Fördersystem begrenzt. Man würde gerne mehr investieren und expandieren - aber mehr als die momentane Infrastruktur lasse die Förderung "gar nicht zu".*

Zudem sieht Fisser in der hiesigen Planungsunsicherheit einen der Hauptgründe für den seit Jahren zunehmend beklagten Fachkräftemangel in der deutschen Film- und TV-Branche. Man selbst habe viele Crewmitglieder an das Ausland verloren, weil dort, wo man auf langfristig verlässliche Instrumente setze (explizit nannte er das Beispiel Ungarn), auch entsprechende Planungen und kontinuierliche Auslastung ermöglicht würden.”



crew united

Weiterführende Links zu Best Practise Ansätzen (wird laufend ergänzt):

1. Sicher bekannt und ein großartiges Vorbild:



ScreenSkills is the UK industry-led skills body for the screen industries – film, television (including children’s, unscripted and high-end), VFX (visual effects), animation and games.

It is supporting economic recovery and future innovation and growth across the nations and regions by investing in the skilled and inclusive workforce who are critical to the UK screen industries’ global success.

ScreenSkills provides insight, career development and other opportunities to help people get into the industry and progress within it.

ScreenSkills’ activities include:

- Identifying skills gaps – current and future – across the screen industries and the whole of the country to provide an evidence base for investment in skills and training
- Providing careers information
- Mapping and quality-marking professional pathways to improve entry-level diversity and work readiness
- Supporting development at every stage of a professional career in screen including through mentoring and offering bursaries

For more information visit <https://www.screenskills.com/>



crew united

2. Das bisher beste Konzept, um kurz- und mittelfristig in vielen Departements mehr Nachwuchs zu generieren: **Das Branchenqualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm STEP**
<https://step.hessenfilm.de/>

STEP

unterstützt Studierende, Film- und Medien Alumni sowie Quereinsteiger*innen auf ihrem Weg in die Filmbranche. Über die Branchenqualifizierung können Unternehmen und Institutionen einen Antrag stellen finanzielle Mittel beantragen, um Nachwuchs in Projekte und am hessischen Standort einzubinden. Bereits etablierten Filmschaffenden und Quereinsteiger*innen subventioniert STEP Weiterbildungskosten, um ihr Wissen und ihre Qualifikation auszubauen. Das Autor*innenstipendium als weiterer Teil des Programms unterstützt Nachwuchs-Filmautor*innen sowie Autor*innen bei einer Neuorientierung.

Eine Aktivierung eines solchen Programms in allen Länderförderungen verbunden mit einer engen Abstimmung mit den Berufsverbänden, Hochschulen, Netzwerken, der ZAV und anderen Stakeholdern dieses Bereiches und einer zentralen Anlaufstelle könnte eine nachhaltige und effektive Lösung sein.



crew united

3. Die Münchner Filmwerkstatt expandiert und bietet ab Frühjahr 2022 gemeinsam mit der Universität Liverpool einen Masterstudiengang an. Filmschaffende aller Sparten sollen darin ihre Kenntnisse ausbauen und mit einem akademischen Titel untermauern: <https://www.ma-fdm.de/>



Hier ein aktueller Bericht dazu in der Filmnews Bayern:

https://www.fff-bayern.de/fileadmin/user_upload/Film_News_Bayern/PDF_web_Film_News_Bayern/FFF_FN_4-2021_web.pdf



crew united

4. Neuer Bachelorstudiengang der Hochschule Ansbach in Kooperation mit der HFF München:

Produktionsmanagement Film und TV

<https://www.hs-ansbach.de/bachelor/produktionsmanagement-film-und-tv/>

Der Studiengang Produktionsmanagement Film und TV ist ein Kooperationsstudiengang mit vertiefter Praxis. Er bildet die Herstellungsleiter*innen, Produktionsleiter*innen und Aufnahmeleiter*innen aus, die für die Herstellung von Bewegtbild jeglicher Art unerlässlich sind. Nach der allgemein verwendeten Differenzierung ist dabei mit dem Begriff der Filmherstellung nicht nur die Herstellung eines Kinofilms gemeint, sondern auch von Fernseh-, Online-, Werbe- und Image-/Industriefilmen, einschließlich weiterer audiovisueller Inhalte wie Multiplattform-, 360°- oder VR/AR-Filmen.

Der Studiengang ist derzeit einmalig im deutschsprachigen Raum und wird in Kooperation mit der Hochschule für Fernsehen und Film München betrieben. Die einzelnen Module sind auf die Anforderungen der Filmindustrie zugeschnitten, so dass der Studiengang PMF eine geeignete Antwort auf den großen Bedarf der Filmbranche an akademisch ausgebildetem Personal im Bereich Produktionsmanagement darstellt.



crew united

5. Sächsische Filmakademie der Hochschule Zittau/Görlitz.

„Filmspezifische Fachkräfte für Bühnenbau, Ausstattung, Requisite, Kostüm, Filmcatering und Lichttechnik sollen zukünftig in Görlitz ausgebildet und angesiedelt werden. Hierfür wird eine Filmakademie errichtet werden, die eine zertifizierte Aus- und Weiterbildung in diesen Dienstleistungsbereichen anbietet.“ Weitere Kurse für „Assistenz Ausstattung“ und „Assistenz Licht/Kamera/Ton“ werden voraussichtlich zum Sommer 2022 angeboten.

<https://www.goerlitz.de/Saechsische-Filmakademie.html>

„Nach dem sechswöchigem Theorieteil folgt ein zwei- bis dreimonatiges Praktikum bei einer großen Filmproduktion. Die Praktiksuche wird die Filmakademie mit ihren vielfältigen Kontakten zur Filmbranche aktiv unterstützen. Die Ausbildung ‚Assistenz Filmproduktion‘ ist ein Vollzeit-Kurs und endet mit Abschluss des Praktikums und einer erfolgreich abgelegten Prüfung mit einem Zertifikat ‚Assistenz Filmproduktion‘ Anfang Mai 2022. Für die Ausbildung an der Sächsischen Filmakademie sollten die Teilnehmer*innen Flexibilität und Leidenschaft für den Film mitbringen.“ Kosten: 1.490 Euro.

<https://saechsische-filmakademie.de>

6. International Academy of Media & Arts e.V.

<http://iama-halle.eu/portfolio/postproduction-supervisor/>

Weiterbildung zum Postproduction Supervisor – post before shoot

7. UFA Academy

<https://www.ufa.de/karriere/ufa-academy>

8. Erich Pommer Institut

<https://www.epi.media/news/news.276.bmas-fordert-weiterbildungsverbund-fur-medien-am-erich-pommer-institut/>

Dem Mangel an Fachkräften in der Bewegtbildbranche will das Erich-PommerInstitut (EPI) entgegenwirken. In einem Weiterbildungsnetzwerk sollen Unternehmen der audiovisuellen Medienbranche in der Region Berlin/Brandenburg verbinden. „Zunächst werden die Bedürfnisse der Branche erfasst, die Unternehmen zu



crew united

bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten beraten und dann zielgenaue Angebote aber auch standardisierte Verbundweiterbildungskonzepte, zum Beispiel in einem dualen System, entwickelt“, erklärt das EPI sein Konzept. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert über drei Jahre in seinem Programm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ für kleine und mittlere Unternehmen. Ziel sei die „ausreichende Versorgung mit gut ausgebildeten Fachkräften“. Regionale Koordinierungsstellen, wie nun das EPI, sollen dafür „ein Netzwerk aus Unternehmen und allen Akteuren der Weiterbildungslandschaft etablieren.“

9. DAS INSTITUT der Deutschen Werbefilmakademie

<http://www.deutsche-werbefilmakademie.de/de/das-institut/>

Das Institut der Deutschen Werbefilmakademie wurde im Dezember 2021 gegründet - zum Zweck der Förderung und Ausbildung von Nachwuchs in den unterschiedlichsten Gewerken des Bewegtbildes, sowie auf dem Gebiet der Forschung.

Das Institut ist eine durch die Deutsche Werbefördergesellschaft (DWF) geförderte Einrichtung, die sich mit Workshops, Intensivkursen, Panels und anderen Angeboten langfristig um die Aus- und Weiterbildung, sowie die Bindung von jungen Filmschaffenden aus allen Kulturkreisen widmen soll.

Das Institut möchte wertvolle Start- und Zusatzqualifikationen für interessierte Schulabsolventen, Hochschulabsolventen, Auszubildende, Quereinsteiger und alle anderen Interessierten bieten.

Des Weiteren soll ein interdisziplinärer Austausch zwischen den unterschiedlichen Bereichen im Bewegtbild (Spielfilm, TV, Entertainment, Dokumentation, Postproduktion etc) geschaffen werden mit dem Ziel übergreifende Fördermaßnahmen zu eruieren, zu unterstützen und gemeinsam zu gestalten.



crew united

10. Berufsorientierungsprogramm "Abspann"

In Kooperation mit dem Oberstufenzentrum Teltow und dem babelsberger filmgymnasium hat das Filmmuseum Potsdam das Online-Angebot "Abspann" aus der Taufe gehoben, das am 1. März im Kino des Filmmuseum Potsdam präsentiert werden soll. Wie es in einer Pressemitteilung heißt, erklären im Rahmen des vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie im Land Brandenburg geförderten interaktiven Angebots Filmschaffende in kurzen Interviewfilmen, die von Schüler:innen des OSZ Teltow und des babelsberger filmgymnasiums in Studio Bens hergestellt wurden, was ihre Arbeit ausmacht und wie sie dazu gekommen sind, um so jungen Menschen eine Berufsorientierung zu geben.

Wie das Filmmuseum Potsdam in einer Pressemitteilung betont, handelt es sich dabei vor allem um Berufsgruppen, "die üblicherweise eher in der zweiten Hälfte des Abspanns genannt werden und die weniger bekannt sind".

Gestartet wird das Angebot, das mit der Website des Filmmuseum Potsdam verknüpft sein wird, mit neun Interviewfilmen; das Angebot soll dann sukzessive ergänzt werden.

Zum Auftakt werden dort Interviewfilme mit SFX-Maskenbildnerin Franziska Mayntz, Location Scout Roland Gerhardt (Location Network Berlin), Sonja Zimmer, ausführende Produzentin in Babelsberg, TV-Playouter Ben Decker, Olaf Scripczyk, VFX-Producer Studio Babelsberg, Stuntkoordinator Andreas Tietz, Michael Schmidt, Script Continuity "GZSZ", Julius Becher, Set-Aufnahmeleiter und ehemaliger bfg-Schüler, sowie Oscarpreisträger Gerd Nefzer (Blade Runner 2049"), der aktuell für Dune" erneut für den Oscar nominiert ist, als SFX-Supervisor, angeboten.



crew united

10. Career Guide Film

<https://career-guide-film.jimdosite.com/>

Um dem Fachkräftemangel in der Film- und Fernsehbranche aktiv zu begegnen, hat die [Produktionsallianz Campus GmbH](#) (vormals PAIQ - Produzentenallianz Initiative für Qualifikation) mit Förderunterstützung der [VFF - Verwertungsgesellschaft der Film und Fernsehproduzenten](#) ein zentrales Nachschlagewerk erstellt, dass Menschen das Beschreiten des beruflichen Wegs in die Branche erheblich erleichtern soll: Der "Career Guide Film: Arbeit und Ausbildung für Kino, Streaming und TV" bietet auf über 200 Seiten einen systematischen Überblick über Aus-, Studien- und Weiterbildungsangebote, die für eine anschließende Tätigkeit in der Bewegtbildproduktionsbranche qualifizieren. "Wie geht es nun weiter? Wir verfolgen große Pläne: Unsere Vision ist, den Guide zu einer stetig wachsenden multifunktionalen Online-Plattform für die gesamte audiovisuelle Produktionsbranche als Kernelement einer umfassenden Nachwuchsinitiative auszubauen." <https://beta.blickpunktfilm.de/details/469084>

11. Weiterbildungsverbund Media Collective veröffentlicht Publikation zum Fachkräftemangel und den Weiterbildungsbedarfen in der Bewegtbildbranche <https://www.epi.media/wbv/>

Downloadlink:

https://www.epi.media/download.855857bdc0b2df62e2a05ff32164724_1/

12. Filmuni Konrad Wolf: AUSNAHMEZUSTAND FILM!? EINE GESPRÄCHSREIHE ÜBER SOZIALE NACHHALTIGKEIT UND WIE WIR MITEINANDER ARBEITEN WOLLEN

<https://www.filmuniversitaet.de/artikel/detail/ausnahmezustand-film>

Vor Kurzem posteten „dieregisseur:innen“ auf Instagram folgendes: „In der Branche herrscht nach wie vor der Glaubenssatz, dass Filmdrehn einen Ausnahmezustand darstellen und demnach nicht dieselben Regeln gelten würden, wie in allen anderen Bereichen unseres Zusammen- und Arbeitslebens.“



crew united

Unsere Gesellschaft hat sich verändert und die Filmbranche hinkt hinterher. Andere Branchen haben es vorgemacht und Studien haben es belegt: agiles Arbeiten, kürzere und flexible Wochenarbeitszeiten und flache Hierarchien führen nicht zwangsläufig zu höheren Kosten und geringerer Produktivität, im Gegenteil. Sogar die konservativste aller Industrien, die Automobilindustrie, ist gerade dabei, sich selbst neu zu erfinden. Warum also fällt es der Filmbranche so schwer, sich zu verändern? Nicht nur hinsichtlich menschlicherer Arbeitszeiten, die auch Arzttermine, Privatleben und Familie zulassen, sondern auch hinsichtlich der Kultur, in der wir arbeiten. Denn sind Hierarchien und starke Machtdynamiken wirklich hilfreich, um kreativ im Team zu arbeiten? Oder liegt es vielleicht sogar genau an diesen konservativen Modellen, dass wir ein massives Nachwuchsproblem in der Branche haben?

Wir beobachten, dass viele Kommiliton*innen und Kolleg*innen der Branche in letzter Zeit den Rücken gekehrt haben. Der Grund: Film ja, aber so nicht! Die Gegenthese lautet häufig, man brauche Leidenschaft, um beim Film zu arbeiten. Wir sagen: Leidenschaft ja – aber nur so lange sie nicht mit absoluter Opferbereitschaft verwechselt wird!

Wir glauben, um diese Strukturen zu verändern ist es essenziell zu verstehen, warum sie überhaupt sind, wie sie sind und welche konkreten Schwierigkeiten daraus folgen. Und wir müssen mit den Leuten sprechen, die bereits an Positionen sind, an denen sie gestalten können – ihnen unsere Perspektive vermitteln und gemeinsame Ansätze und Lösungen suchen.

Diesen Versuch wollen wir mit unserer Panelreihe unternehmen. Denn wenn wir in dieser Branche bleiben und alt werden wollen, dann muss sich etwas verändern.

FORMAT: An vier Terminen werden Panel-Diskussionen zum Thema soziale Nachhaltigkeit beim Film gehalten. Es werden immer jeweils 2 Gäste aus der Branche mit 2-3 Studierenden zu bestimmten



crew united

Themenschwerpunkten sprechen. Moderiert werden die Diskussionen von den Initiatorinnen Fritzie Benesch und Judith Frahm.

Gesprächsbeiträge aus dem Publikum sind ausdrücklich gewünscht. Ziel ist es, gegenseitiges Verständnis zu stiften und eine anregende Diskussion zu führen.

DOZENTINNEN: Fritzie Benesch, Judith Frahm, Dr. Maike Sarah Reinerth

13. Diplomarbeit von Franz Ufer: Fachkräftemangel beim Film – Scheitert die Branche am Nachwuchsmangel? Wie kann man Schüler dazu bewegen, eine Laufbahn in der Filmbranche zu wählen? Eine empirische Untersuchung.

Schriftliche Arbeit zur Diplomprüfung im Fachbereich Medienwirtschaft der Hochschule für Fernsehen und Film München

Dozent: Lennart Harendza

<https://www.grin.com/document/1442814?lang=de>