



**ERICH POMMER
INSTITUT**



MEDIA COLLECTIVE
Der Weiterbildungsverbund Medien

Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe im Produktions- und Postproduktionssektor

Eine Fallstudie

erarbeitet vom Weiterbildungsverbund Media Collective



Diese Publikation entstand im Rahmen des Projektes „Media Collective - der Weiterbildungsverbund Medien“. Media Collective wird im Rahmen des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Herausgegeben vom:

Erich Pommer Institut gGmbH
Medienrecht. Medienwirtschaft. Medienforschung
Marlene-Dietrich-Allee 12A
14482 Potsdam

Media Collective - Der Weiterbildungsverbund Medien



Das Media Collective ist ein partnerschaftlicher Zusammenschluss von Akteuren der Bewegtbildbranche. Unternehmensübergreifend, und vor allem auf kleinere und mittlere Unternehmen bezogen, wollen wir Weiterbildungen in der Bewegtbildbranche verbessern und allen Beteiligten damit mehr Chancen ermöglichen. Unsere Ziele sind nachhaltigere Qualifizierungen, neue Bildungsformate und Programme sowie eine bessere Vernetzung aller Akteure. Der Verbund setzt sich aus Unternehmen, Sozialpartnern und Bildungseinrichtungen zusammen und fokussiert sich auf die Region Berlin-Brandenburg.

Danksagung

Dass wir die Erhebung in dieser Form umsetzen konnten, verdanken wir vielen Unterstützer*innen. Für die fachliche Beratung danken wir Prof. Dr. Daniela Schlütz (Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF) und Dr. Hans J. Pongratz (LMU München). Ferner haben sich einzelne Unternehmen in der Konzeption, Verteilung und Auswertung als wertvolle Unterstützung erwiesen. Hier danken wir in alphabetischer Reihenfolge

Allen Film Commissions insbesondere Film Commission Berlin-Brandenburg | Berlinale Perspektive Deutsches Kino | Berufsverband Kinematografie | Bundesverband Beleuchtung und Bühne | Bundesverband Deutscher Stuntleute | Bundesverband Fernsehkameraleute | Bundesverband Filmschnitt Editor BFS | Bundesverband Produktion BvP insbesondere Sebastian Neitsch | Bundesverband Regie | Bundesvereinigung Maskenbild | connexx av | Creative Europe Desk Berlin-Brandenburg | Crew United | Deutsche Akademie für Fernsehen | Deutsche Film und Fernsehakademie Berlin DFFB | Deutsche Filmakademie | Filmbüro Görlitz | Filmfernsehfonds Bayern | Filmhaus Frankfurt | Filmnetzwerk Berlin | Filmtonfrauen | GEBIFO insbesondere Julia Bansen | German Stunt Association | HessenFilm | IN FILM | Indiefilmtalk | Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) | Komplizenfilm insbesondere Ben von Dobeneck | medianet berlinbrandenburg | Medienboard | MFG Filmförderung | Mitteldeutsche Medienförderung MDM | MOIN Filmförderung | Münchener Filmwerkstatt | Netflix insbesondere Benjamin Harris | nordmedia Filmförderung | Produzentenallianz - PAIQ insbesondere Juliane Müller | Produzentenverband | ScriptDock | SIM | Spitzenorganisation der Filmwirtschaft SPIO | Studio Babelsberg | Verband der Agenturen für Film, Fernsehen und Theater e.V. | Verband deutscher Drehbuchautoren | Verband Deutscher Drehbuchautoren | Verband Deutscher Tonmeister*innen | Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) insbesondere Jörn Hänsel | ZAV Künstlervermittlung

Und last but not least gilt unser besonderer Dank den Teilnehmenden an der Befragung auf Unternehmensseite und den Filmschaffenden selbst.

Inhaltsverzeichnis

1 Executive Summary	4
1.1 Ausgangslage.....	4
1.2 Ziele der Befragungen.....	4
1.3 Shortcut: Zehn Kernfakten und Ergebnisse vorab.....	4
1.4 Methodik und Datensatz.....	6
1.5 Schlussfolgerung und weitere Forschung	7
2 Auswertung der Online-Befragungen	8
2.1 Beschreibung der Stichprobe	8
2.2 Fachkräftemangel bei den Filmschaffenden	11
2.2.1 Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten.....	15
2.2.2 Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen.....	17
2.2.3 Auswirkungen der Besetzungsschwierigkeiten.....	22
3 Ausbildungssituation und -angebote	24
4 Aktuelle Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten und vermittelte Kompetenzen...26	
4.1 Weiterbildungsarten und -formate.....	31
4.2 Perspektivische Weiterbildungsangebote in den Unternehmen.....	32
4.3 Interesse an Weiterbildung bei Filmschaffenden	33
4.4 Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten.....	35
5 Weiterbildungsbedarfe und benötigte Kompetenzen in der Filmwirtschaft.....36	
5.1 Weiterbildungsbedarfe in Unternehmen.....	36
5.2 Weiterbildungsbedarfe bei Filmschaffenden	39
6 Beratung und Information	40
7 Anhang.....	43
7.1 Literatur	43
7.2 Abbildungsverzeichnis.....	44
7.3. Tabellenverzeichnis	45

1 Executive Summary

1.1 Ausgangslage

Der Presse und vielen Branchenveranstaltungen sowie direkten Gesprächen mit den Unternehmen in der Filmwirtschaft (meint Film/TV/Serien und weitere Content-Produktionen) lässt sich seit Jahren entnehmen, dass Personal fehlt. Die Ursachen für diesen in der täglichen Arbeit empfundenen Mangel sind vermutlich multikausal. Die häufig aufgemachte Unterscheidung zwischen Fachkräftemangel oder einem Arbeitskräftemangel ist für die Filmwirtschaft schwierig, denn die Arbeit in der Filmproduktion bedarf auch bereits in den Einstiegs- und im Weiteren den Assistenzpositionen einer gewissen Spezialisierung und einem Mindestmaß an Erfahrung.

Bis dato existieren nur wenige Studien und Zahlen zum Fachkräftebedarf und Weiterbildungsstatus in der Branche. Die Themen Fachkräftemangel und Weiterbildung werden zwar thematisch angeschnitten, bleiben aber als Themenkomplex eher ein Randthema. In Bezug auf den universitären Nachwuchs sei hier der Nachwuchsstudie des Produzentenverbandes (2021)¹ Aufmerksamkeit geschenkt.

Der Weiterbildungsverbund Media Collective hat es sich zur Aufgabe gemacht, neue Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, um damit dem Fachkräftemangel in der Branche zu begegnen. Auf Bundesebene besteht das Ziel, einen ganzheitlichen Lösungsweg gemeinsam mit Initiativen, Verbänden und der Politik zu finden. Als neutrale Plattform ist der Weiterbildungsverbund eine bestens geeignete Koordinationsstelle für diese Aufgabe. Für einen gemeinsamen Startpunkt ist eine gemeinsame, öffentlich zugängliche Datengrundlage essenziell. Diese stellen wir hiermit zur Verfügung.

1.2 Ziele der Befragungen

Ziel der Befragungen war, den Status Quo von Weiterbildungsaktivitäten und -nachfrage sowie des Fachkräftebedarfs in der Branche zu erfassen, um entsprechend passgenaue und nachhaltige Ideen und Angebote entwickeln zu können. Dazu wurden zwei Fragebögen entwickelt, von denen einer sich an die Personalabteilung bzw. Geschäftsführung der Unternehmen richtet, sowie ein zweiter in der Fragestellung weitgehend korrespondierender Fragebogen für Filmschaffende (meint Angestellte, Selbstständige, auf Produktionsdauer Beschäftigte). Die Unterscheidung in den Fragebögen wurde verwendet, um eventuelle Unterschiede in der Wahrnehmung der Situation festzustellen und die Formulierungen auf die jeweilige Befragtengruppe anzupassen. Es ließen sich aber im Ergebnis keine signifikanten Unterschiede feststellen. Die Antworten beider Zielgruppen ergänzten sich größtenteils.

1.3 Shortcut: Zehn Kernfakten und Ergebnisse vorab

Für die eilige Übersicht seien hier 10 Kernfakten herausgestellt.

1. 75% der Unternehmen und 71% der Filmschaffenden geben an, dass es einen spürbaren Fachkräftemangel gibt.

¹ Produzentenverband e.V., 2021

2. Als Auswirkungen des Fachkräftemangels wird sowohl bei den Unternehmen (88%) als auch bei den Filmschaffenden (77%) ein erhöhter Arbeitsdruck und psychische Belastung beim Personal angeführt. Weitere Nennungen sind:
 - Unternehmen:
 - erhöhter Arbeitsdruck beim Personal (88%)
 - höhere Kosten (48%)
 - Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Qualitätsstandards (47%)
 - Filmschaffende:
 - erhöhter Arbeitsdruck und psychische Belastung (77%)
 - längere Arbeitszeiten (71%)
 - längere Beschäftigungsdauer/Gefährdung anderer Projekte (24%)
3. Die Besetzungsschwierigkeiten beziehen sich dabei auf nahezu alle Positionen einer Produktion, angeführt von den Positionen Filmgeschäftsführung (48%) und Aufnahmeleitung (46%). In folgender Abbildung ist die jeweils meistgenannte Position pro Gewerk ablesbar N=79 (ausführlich auf Seite 16 und 18):

Tabelle 1 : Auszug aus Tabelle 3 zur Frage: Auf welche Positionen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen?

Produktion	Szenenbild / Kostümbild / Requisite / Maskenbild	Regie / Stoffentwicklung
Filmgeschäftsführung (39)	Szenenbildassistent*in (18)	Continuity / Script Supervisor (22)
	Kamera / Bildgestaltung	Ton / Tongestaltung
	Kamera-Assistent*in (16)	Ton-Assistent*in (18)
Visual Effects / Animation	Beleuchtung	Musik
VFX / Animation Artist (7)	(Ober-)Beleuchter*in (10)	Komponist*in (2)
	Schnitt / Montage	
	Editor*in (30)	

4. Als Ursachen für die Schwierigkeit bei der Besetzung freier Stellen werden wenige Bewerbungen (60%) und wenige geeignete Bewerbungen (85%) genannt. Dabei mangelt es bei den Bewerber*innen vor allem an folgenden Kompetenzen (ausführlich auf Seite 21):
 - Technisches Wissen in Bezug auf Film und Fernsehen (51%)
 - Arbeitsorganisation / Planungskompetenz (45%)
 - Budgetierungs- und Finanzierungskennnisse (43%)
 - Kommunikationskompetenz (43%)
5. 90% der befragten Unternehmen beurteilen die Lage für die nächsten drei Jahre als eher schwierig oder schwierig. Umgekehrt sehen 78% der Filmschaffenden die Möglichkeit, in den nächsten drei Jahren Aufträge oder Anstellungen zu erhalten, als eher gut bis gut an.

6. Die Bereitschaft von Unternehmen, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, ist da. 54% der Unternehmen offerieren ihren Beschäftigten gegenwärtig solche Maßnahmen. In den letzten 12 Monaten haben aber nur 41% der Filmschaffenden tatsächlich an einer Weiterbildung teilgenommen. Dies, obwohl mit 81% der Befragten ein sehr hoher Anteil ein Interesse, an Weiterbildungen teilnehmen zu wollen, bekräftigt.
7. Als Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten nennen 64% „Finanzielle Unterstützung durch Dritte“ und 59% „Mehr Weiterbildungsangebote, die für mich inhaltlich passen“.
8. Qualifizierungsangebote für die zu besetzenden Stellen gibt es in den Unternehmen noch zu wenig. Nur 29% der Unternehmen bieten Ausbildungsplätze an. Neben den Filmstudiengängen, den zwei relevanten IHK-Ausbildungen (Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien und Mediengestalter*in Bild und Ton) und diversen Weiterbildungsinstitutionen gibt es kein strukturiertes Qualifizierungskonzept mit gleichen Kompetenzdefinitionen für alle Gewerke.
9. Um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren, verlassen sich Unternehmen wie Filmschaffende am ehesten auf die eigene Recherche. Dabei wird der Informationsbedarf am besten gedeckt. Weitere Quellen sind die Berufsverbände sowie der Austausch im eigenen Netzwerk. Das Beratungsangebot der Agentur für Arbeit scheint für die Filmwirtschaft keine große Rolle zu spielen und belegt mit den wenigsten Nennungen in der Liste bei den Unternehmen den letzten Platz und bei den Filmschaffenden den vorletzten Platz.
10. Aus Sicht der Unternehmen stehen – neben dem Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten – verschiedene Ansätze zur Verfügung, um den Fachkräftemangel abzumildern. Laut 63% der befragten Unternehmen könnte eine gesteigerte Sichtbarkeit der Branche und ihrer Berufe durch eine Imagekampagne oder öffentliche Veranstaltungen einen Beitrag hierzu leisten. Darüber hinaus wurden die Förderung und Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen (82%), die attraktivere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Produktionen (62%) sowie die Vereinheitlichung von Aus- und Weiterbildungsstandards (58%) als wesentliche Instrumente gegen den Fachkräftemangel benannt.

1.4 Methodik und Datensatz

Die vorliegende Publikation ist eine Fallstudie, welche - im Verhältnis zur Gesamtheit der Beschäftigten in der Produktions- und Postproduktionsbranche – nur einen Ausschnitt der Branche beleuchtet. Die Ergebnisse sollen Anhaltspunkte für mögliche Verbesserungen hinsichtlich der Qualifizierung und Weiterentwicklung für die Beschäftigten liefern.

Zur Einordnung: Es gibt laut der Studie „Wirtschaftliche Bedeutung der Filmindustrie“ aus dem Jahr 2017 rund 36.000 Filmschaffende im Produktionsbereich.² Diese Zahl nennt auch der

² Goldmedia / Hamburg Media School (HMS) / DIW Econ, 2017, S. 13

Branchenverband Filmschaffende e.V. 2015.³ Die Produzentenstudie von 2018 zählt ca. 37.000 Mitarbeitende in Kino und TV-Produktionsunternehmen.⁴

Bei den Produktionsunternehmen wird mit verschiedenen Zählungen gearbeitet. Die Studie zur wirtschaftlichen Bedeutung der Filmindustrie von 2017 zählt laut Statistischem Bundesamt 4567 Unternehmen.⁵ Die FORMATT Studie 2017/2018 nennt 884 Unternehmen im Jahr 2018.⁶ Der Zählung der Produzentenstudie 2018 folgend gibt es 900 Produzent*innen im klassischen Sinne und 2.200 Produzent*innen im weiteren Sinne.⁷

Die Studie des Weiterbildungsverbundes Media Collective bildet seine Grundlage aus 95 Unternehmen bundesweit und 414 Filmschaffenden. Diese Zahlen stellen die vollständigen Rückläufe dar, bei denen alle verpflichtenden Fragen beantwortet wurden. Nur vollständig ausgefüllte Bögen wurden ausgewertet. Darüber hinaus liegen bei den Filmschaffenden weitere 502 und bei den Unternehmen weitere 180 begonnene Bögen vor.

Die Befragung des Weiterbildungsverbundes Media Collective lief in einer einmonatigen Feldphase, deren Rücklauf wir als durchschnittlich bis über überdurchschnittlich gut einordnen. Die Rücklaufquote der Filmschaffenden wird als sehr gut bewertet, weil über 70% der angefangenen Fragebögen auch beendet wurden. Bei den Unternehmen beträgt die Rücklaufquote 53%. Anhand der angegebenen Mails zur internen Benachrichtigung lässt sich zudem ablesen, dass größere sowie kleine Produktionshäuser gemischt vertreten sind.

1.5 Schlussfolgerung und weitere Forschung

Im besten Fall bildet diese Studie den Startschuss für eine gemeinsame Qualifizierungsoffensive, die auf fünf Säulen aufgebaut ist:

- Entwicklung eines Förderkonzepts für Filmschaffende, die sich weiterbilden
- Entwicklung eines Förderkonzepts für Unternehmen und Produktionen, die bereit sind mehr Personen zu qualifizieren (Ausbildung und/oder Weiterbildung inklusive Training on the Job)
- Entwicklung einheitlicher Kompetenzprofile für jede Position in der Filmproduktion und Zertifizierung der Qualifizierungsangebote nach europäischen Standards
- Entwicklung und Durchführung einer Imagekampagne für unsere Filmwirtschaft
- Jährliche Evaluation und Überprüfung der Fortschritte mit regelmäßigen Studien zum Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf

Richtungsweisend für diese Offensive wird die Frage sein, welche Kompetenzen benötigt werden, damit Interessierte in die Branche wechseln können oder welche sie weiterentwickeln müssen, wenn sie schon in dieser arbeiten, um als vertrauensvolle Teammitglieder in einer Produktion anerkannt zu werden. Kann es eine Art Ergänzung oder Weiterentwicklung des Training on the Job geben, einer Qualifizierungsform die unter Druck geraten ist, weil weniger Zeit ist, Neueinsteiger*innen anzulernen und exponentiell mehr Neueinsteiger*innen benötigt werden.

³ Die Filmschaffenden e.V., 2015, S. 7

⁴ Castendyk / Goldhammer, 2018, S. 18

⁵ Goldmedia / Hamburg Media School (HMS) / DIW Econ, 2017, S. 53

⁶ FORMATT-Institut, 2020, S. 7

⁷ Castendyk / Goldhammer, 2018, S. 26

Die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und das Erich Pommer Institut haben ein Pilotprojekt zur Zertifizierung nach europäischen Standards gezielt für die Filmbranche entwickelt und erproben dies im Rahmen des Weiterbildungsverbundes Media Collective – offen für die gesamte Branche, unabhängig und gemeinnützig.

Mit großer Freude lässt sich momentan die Gründung von vielen Initiativen und Arbeitskreisen in den Berufsverbänden beobachten; alle mit dem Ziel, etwas gegen den Fachkräftemangel zu unternehmen. Die fünf oben genannten Säulen könnten gut auf alle verteilt werden. Als bis Mitte 2024 vom BMAS gefördertes Projekt ist der Weiterbildungsverbund Media Collective bereit, als neutrale und übergreifende Plattform alle Initiativen bundesweit zu koordinieren, Gemeinsamkeiten herauszustellen, zu beraten und anzuschließen. Packen wir es an!

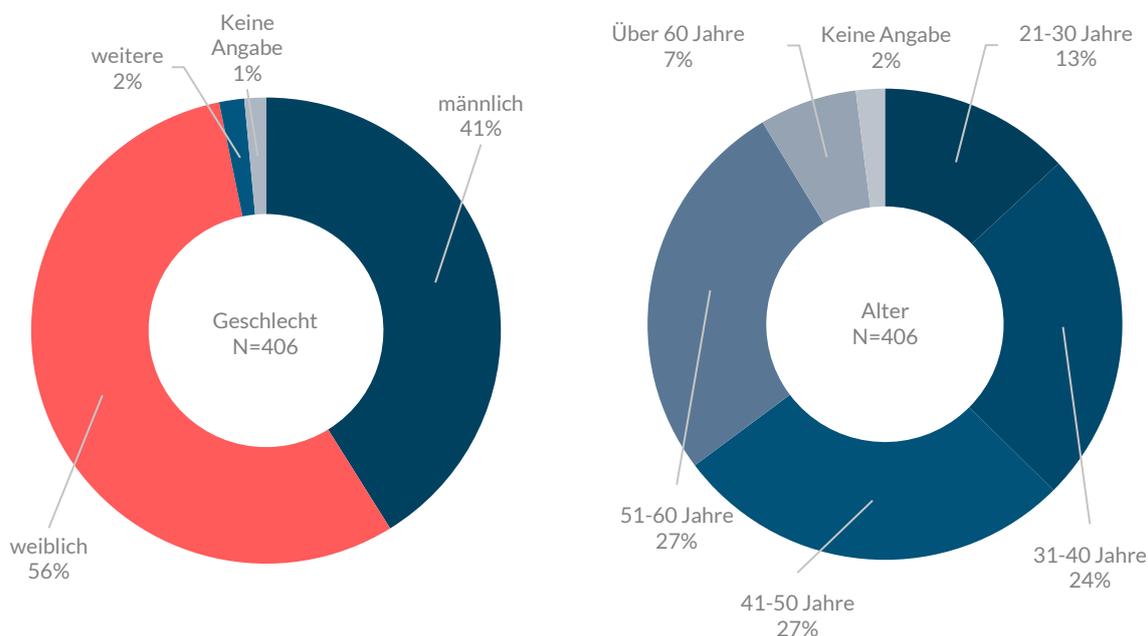
2 Auswertung der Online-Befragungen

2.1 Beschreibung der Stichprobe

Aktuelles Tätigkeitsfeld und ökonomische Situation

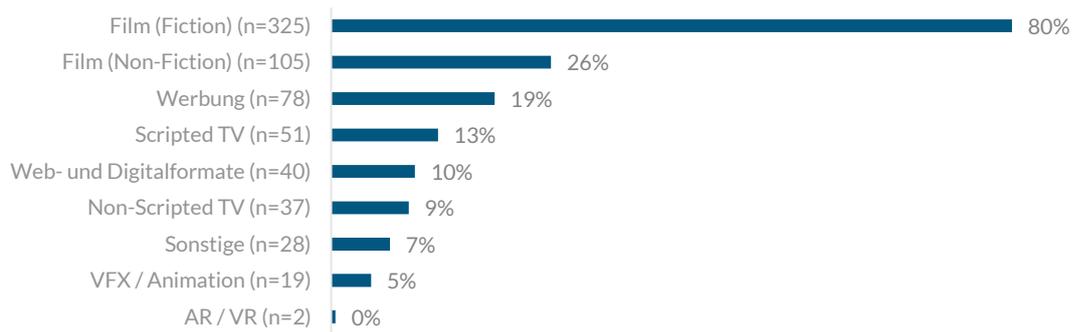
Die Gruppe der befragten Filmschaffenden setzt sich aus insgesamt 414 Personen (männlich: 41%, weiblich: 56%, weitere: 2%) im Alter zwischen 21 und über 60 Jahren zusammen. Wobei mehr als 50 % der befragten Filmschaffenden zwischen 41 und 60 Jahre alt ist.

Abbildung 1: Geschlecht und Alter der Filmschaffenden N=406



Die deutliche Mehrheit (n=325) der Befragten ist zum Zeitpunkt der Befragung im Bereich Film (Fiction), in unterschiedlichen Gewerken bzw. Departments, tätig. Zudem sind einige Befragte im Bereich Film (Non-Fiction) (n=105), Werbung (n=78), Scripted TV (n=51) sowie für Web- und Digitalformate (n=40) beschäftigt.

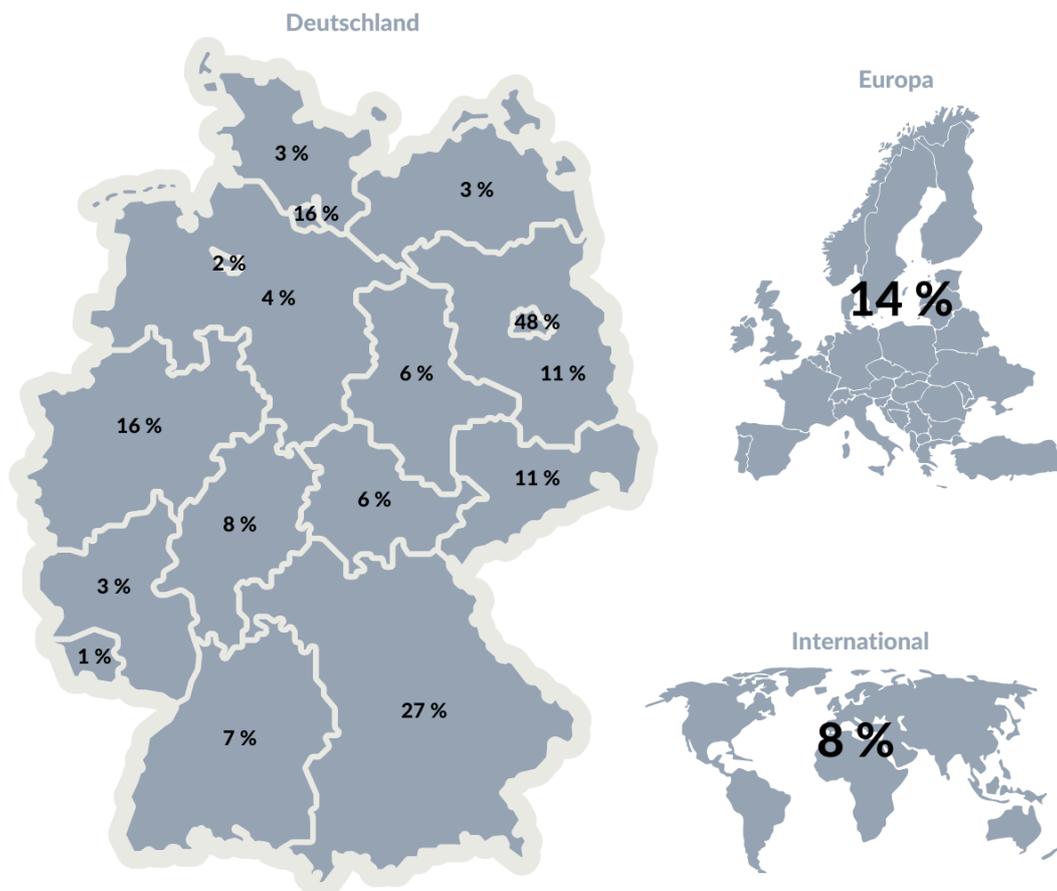
Abbildung 2: Filmschaffende - Ihr vorwiegender Tätigkeitsbereich? N= 405 (Mehrfachnennungen möglich)



Lokalisation

Die Befragten sind im gesamten Bundesgebiet, europaweit sowie international beschäftigt, wobei Berlin (n=195), Bayern (n=108), Hamburg (n=66), Nordrhein-Westfalen (n=65) und Europa (n=56) zu den meistgenannten Beschäftigungsregionen gehören.

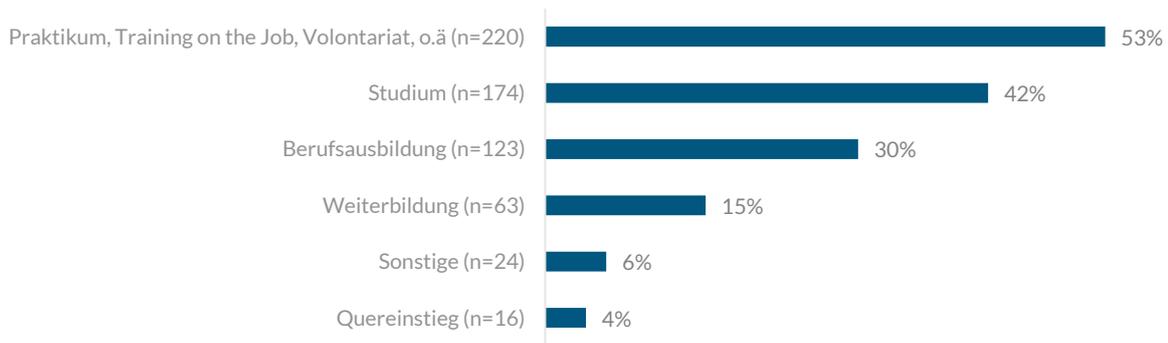
Abbildung 3: Ihre Region(en) der Beschäftigung? N= 405 (Mehrfachnennungen möglich)



Berufliche Ausbildung, Anstellungsform und Gewerke/Departments

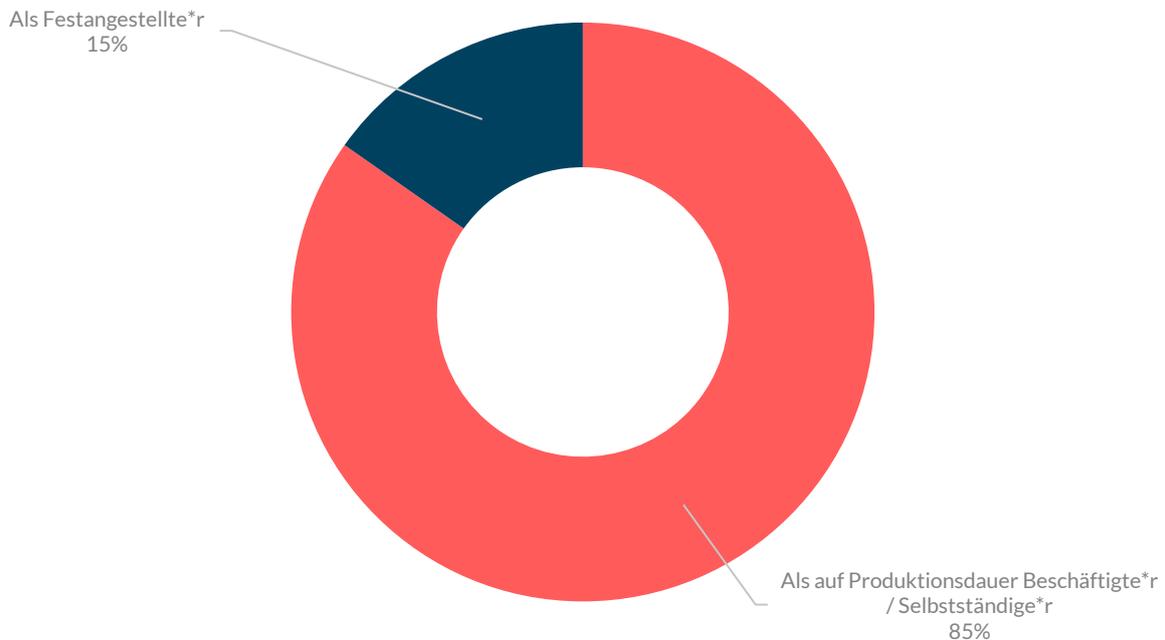
Die Befragten sind Absolvent*innen von fachspezifischen Studiengängen (n=174), Berufsausbildungen (n=123) sowie Weiterbildungen (n=63). Zudem gibt es einen geringen Anteil an Personen (n=16), die als Quereinsteiger*in in der Branche tätig sind. Der Großteil der Befragten (n=220) gibt an, über Praktika, Volontariate sowie Trainings on the Job in die Branche eingestiegen zu sein.

Abbildung 4: Welchen Einstieg hatten Sie in die Branche? N= 414 (Mehrfachnennungen möglich)



Die Mehrheit der Befragten (n=351) war in den letzten 12 Monaten auf Produktionsdauer beschäftigt oder selbstständig tätig. 15% der Befragten (n=63) waren in dieser Zeit festangestellt.

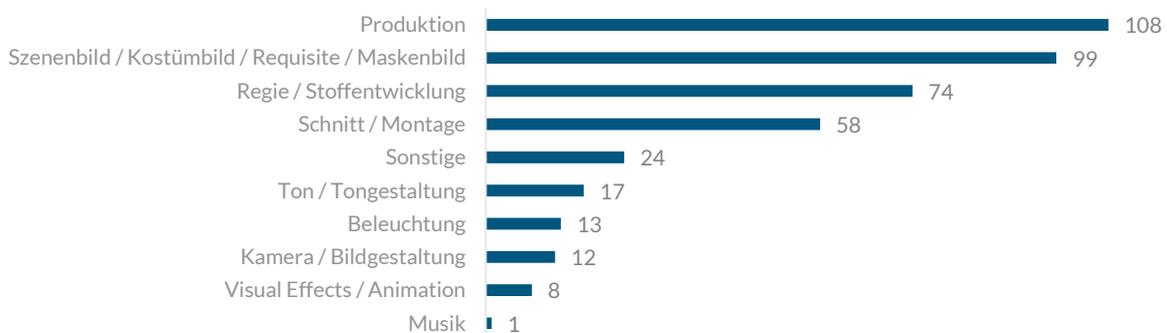
Abbildung 5: In welcher Form waren Sie in den letzten 12 Monaten hauptsächlich tätig? N=414



Im Rahmen der Befragung konnten Personen aus allen relevanten Gewerken bzw. Departments des Produktions- und Postproduktionssektor gewonnen werden. Der Großteil von ihnen war

hierbei in den letzten 12 Monaten im Bereich der „Produktion“ (n=108), im „Szenen-, Kostüm- oder Maskenbild / Requisite“ (n=99), in der „Regie und Stoffentwicklung“ (n=74) und in „Schnitt / Montage“ (n=58) tätig.

Abbildung 6: In welcher Position waren Sie in den letzten 12 Monaten hauptsächlich tätig? N=412 (Mehrfachnennungen möglich; Kategorien nach Gewerken)

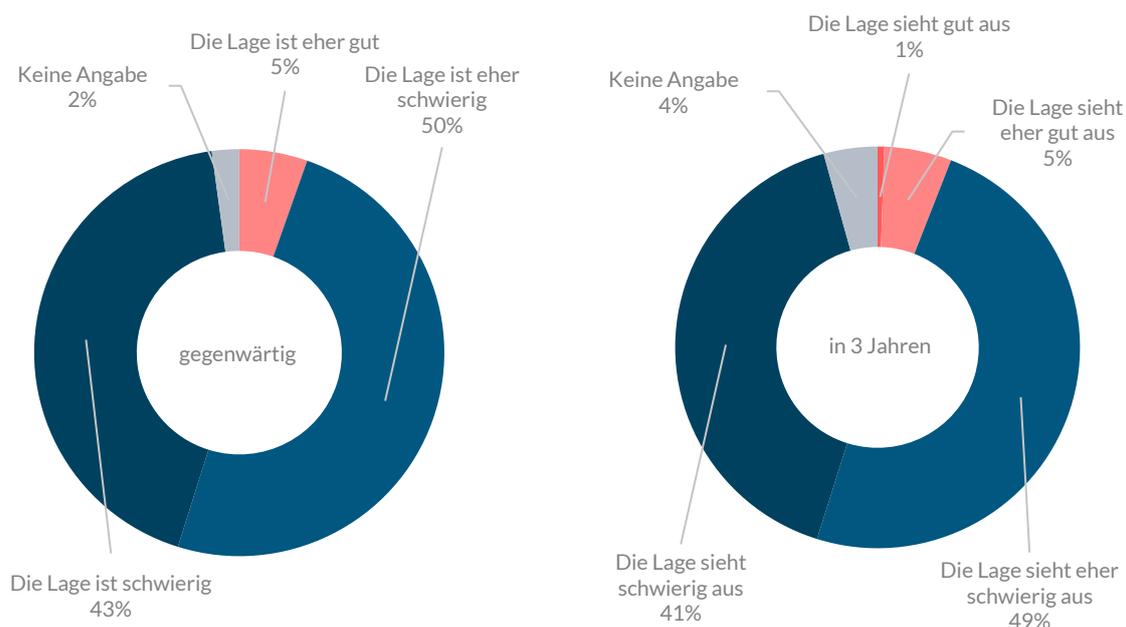


2.2 Fachkräftemangel bei den Filmschaffenden

Aus Sicht der befragten Unternehmen ist der Fachkräftemangel in der Branche aktuell spürbar. Die gegenwärtige Fachkräftelage wird bezüglich der Festangestellten sowie den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen als eher schwierig (n=46) bis schwierig (n=40) beschrieben. Hierbei sehen die Befragten keine signifikanten Unterschiede bezüglich der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (Festangestellte gegenüber den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen).

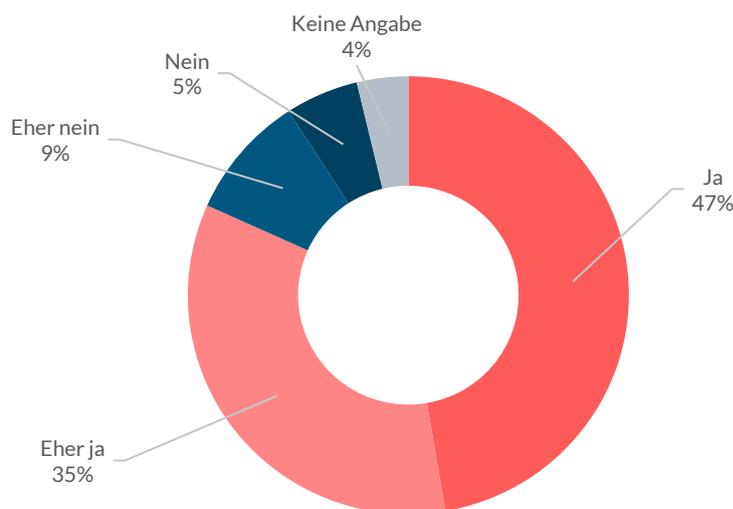
Auch mit Blick auf die nächsten drei Jahre wird von den befragten Unternehmen keine große Veränderung der Lage erwartet. 90% der Befragten schätzen die Fachkräftelage auch in drei Jahren als eher schwierig (n=46) bis schwierig (n=38) ein.

Abbildung 7: Wie blicken Sie auf die gegenwärtige und zukünftige Fachkräftelage für die Gewinnung Ihrer Beschäftigten? N=93



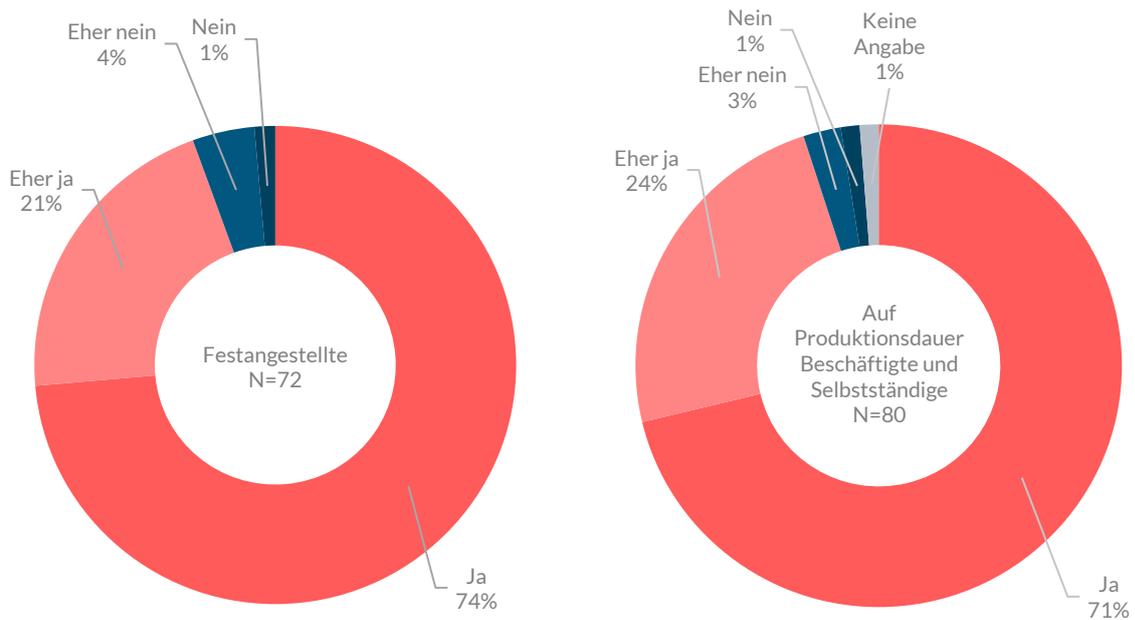
Auch im Kontext der Personalsuche zeigt sich, wie angespannt die Fachkräftelage in der Produktions- und Postproduktionsbranche ist. Die deutliche Mehrheit (n=76) der befragten Unternehmen gibt an, in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten bei der Personalsuche gehabt zu haben. Bei der genaueren Betrachtung wird deutlich, dass sich die Probleme auf beide Beschäftigungsgruppen beziehen. Bei der Suche nach Festangestellten berichteten fast 80% der Befragten von Schwierigkeiten (n=72). Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen erhöht sich dieser Anteil noch auf 86% (n=80). Lediglich jedes siebte Unternehmen (n=14) gibt an, keine Probleme bei der Personalsuche gehabt zu haben.

Abbildung 8: Hatten Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten bei der Personalsuche nach Festangestellten und auf Produktionsdauer Beschäftigten / Selbstständigen? N=93



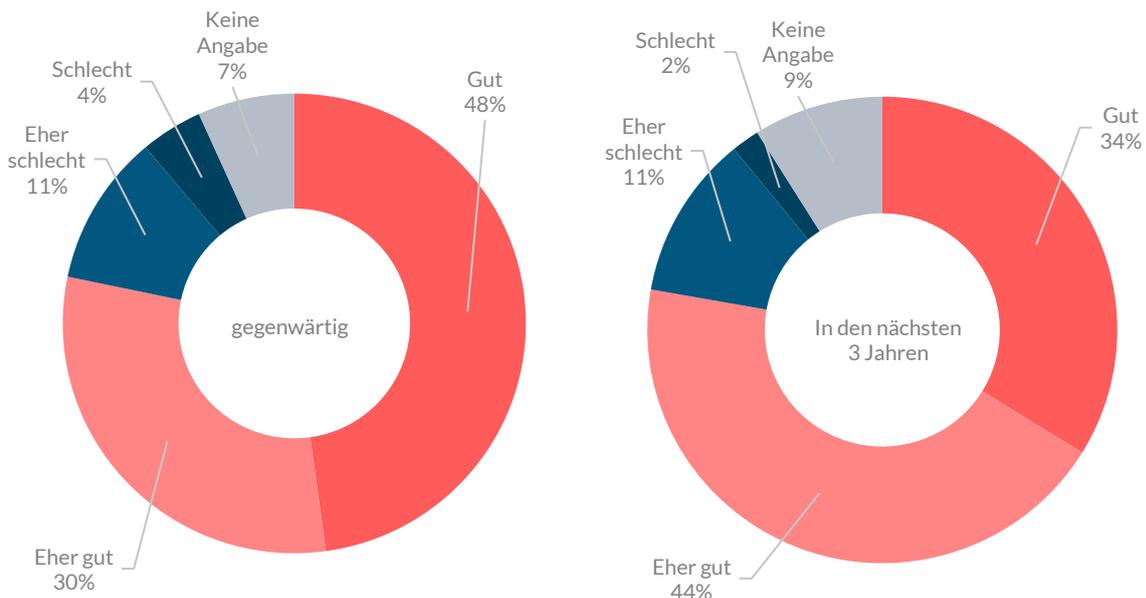
Zum Großteil (95%) handelt es sich bei diesen Stellen um Fachkraftstellen, also Positionen, die durch formal qualifiziertes Personal besetzt werden sollen. Auch hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den jeweiligen Beschäftigungsgruppen (Festangestellte: n=68 und auf Produktionsdauer Beschäftigte / Selbstständige: n=76). Es fehlt also an qualifizierten Fachkräften zur Festanstellung sowie für die zeitweilige Beschäftigung während der Produktion.

Abbildung 9: Handelt es sich bei den Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten vor allem um Fachkraftstellen?



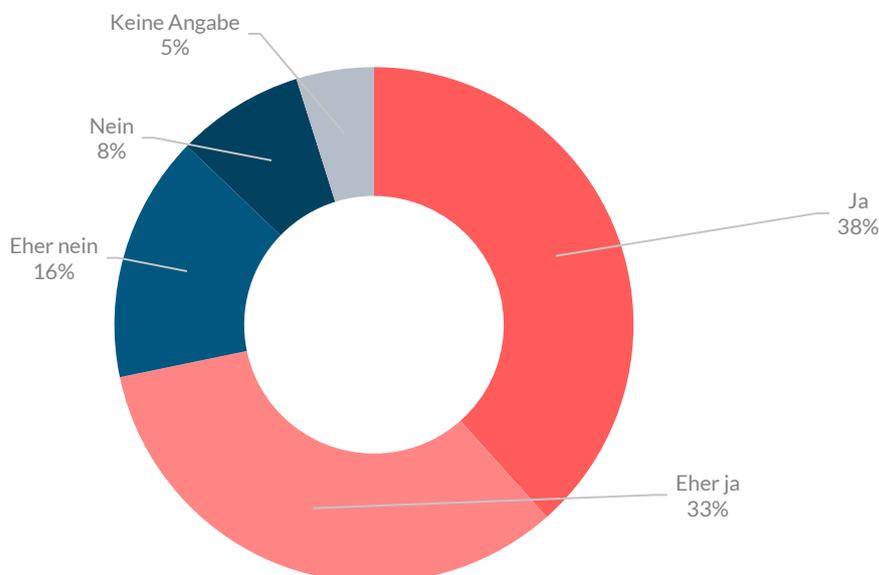
Die schwierige Fachkräftesituation zeigt sich auch aus der Sicht der befragten Arbeitnehmer*innen, wobei sich die Situation eher vorteilhaft für die Filmschaffenden darstellt. Mehr als 75% der befragten Filmschaffenden schätzt die Möglichkeiten, gegenwärtig eine Anstellung zu erhalten, als eher gut (n=126) bis gut (n=198) ein. Knapp 15% erwarten Schwierigkeiten bei der Jobsuche. Mit Blick auf die nächsten drei Jahre werden keine großen Veränderungen der gegenwärtigen Situation erwartet. Fast 74% der Filmschaffenden sehen gute (n=140) bis eher gute (n=182) Chancen, eine neue Anstellung zu bekommen. Der Anteil der Personen, die zukünftig eher schlechte (n=47) bis schlechte (n=8) Chancen erwarten, verringert sich um 2% auf 13%.

Abbildung 10: Wie schätzen Sie gegenwärtig und zukünftig Ihre Möglichkeiten ein, die nächste Anstellung / den nächsten Auftrag zu erhalten? N=414



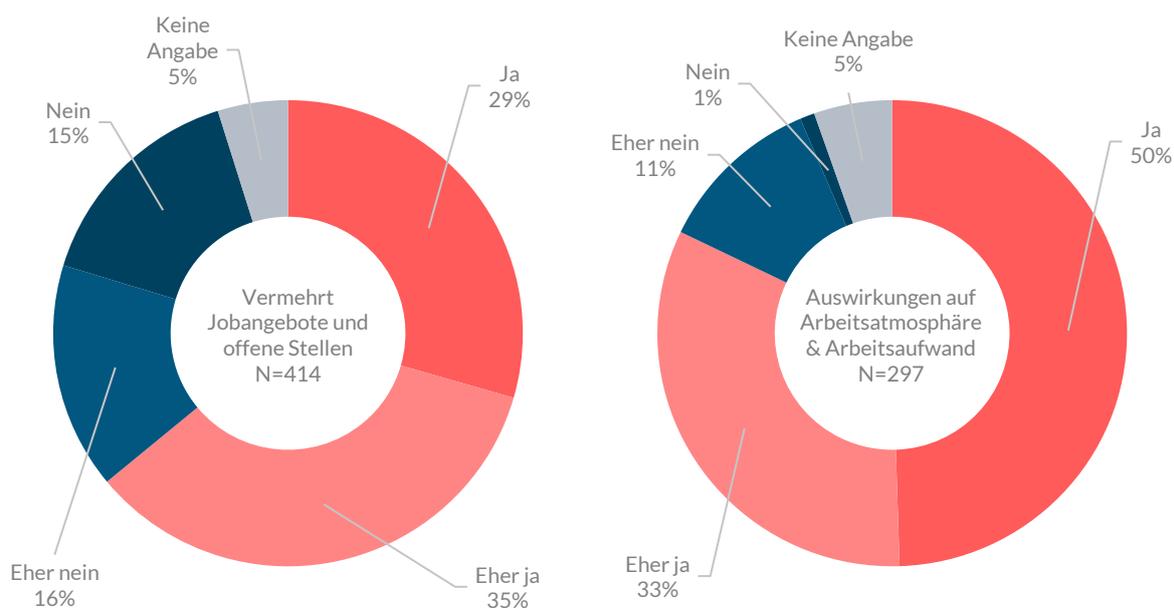
Rund 70% der Filmschaffenden (n=298) geben an, in den letzten 12 Monaten in Produktionen tätig gewesen zu sein, die spürbar vom Fachkräftemangel betroffen waren. Nur jede*r vierte Befragte verneinte dies.

Abbildung 11: Haben Sie in den letzten 12 Monaten in Produktionen gearbeitet, die von einem spürbaren Fachkräftemangel betroffen waren? N=414



Daraus ergeben sich – mit Blick auf die Filmschaffenden – zwei Konsequenzen. Einerseits nehmen sie in den letzten 12 Monaten vermehrt konkrete Jobanfragen und eine größere Auswahl an offenen Stellen wahr (n=265). Andererseits bemerken 83% der Filmschaffenden bereits Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die Arbeitsatmosphäre (n=244).

Abbildung 12: Spürbare Konsequenzen des Fachkräftemangels aus Sicht der Arbeitnehmer*innen



Der Fachkräftemangel bringt für die Filmschaffenden laut eigener Aussage überwiegend negative Auswirkungen mit sich. Einerseits ergeben sich durch den Fachkräftemangel ein

erhöhter Arbeitsdruck sowie psychische Belastungen (n=189), längere Arbeitszeiten (n=173), weniger Delegation und Einarbeitung (n=48) sowie eine geringere Arbeitssicherheit (n=31) für die Arbeitnehmer*innen. Andererseits haben sich für 19% der Befragten auch neue Gelegenheiten ergeben, andere Aufgaben und mehr Verantwortung zu übernehmen (n=46).

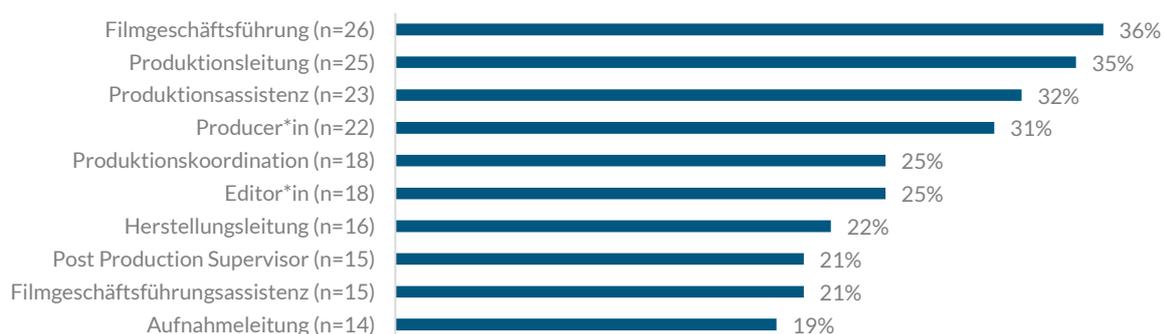
Abbildung 13: Welcher Art waren diese Auswirkungen? N= 244 (Mehrfachnennungen möglich)



2.2.1 Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten

Bei den Festangestellten zeigt sich, dass es zum Zeitpunkt der Erhebung insbesondere Besetzungsschwierigkeiten für Positionen der Departments „Produktion“ und „Schnitt / Montage“ gibt.

Abbildung 14: Top 10: Auf welche Stellen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten? N=72 (Mehrfachnennungen möglich)



Neben der Filmgeschäftsführung (n=26), Produktionsleitung (n=25) und Produktionsassistentz (n=23) bleiben auch Stellen für Producer*innen (n=22) und Produktionskoordination (n=22) unbesetzt. Im Department Schnitt / Montage werden die größten Besetzungsschwierigkeiten für Festangestellte bei den Editor*innen (n=18) gesehen.

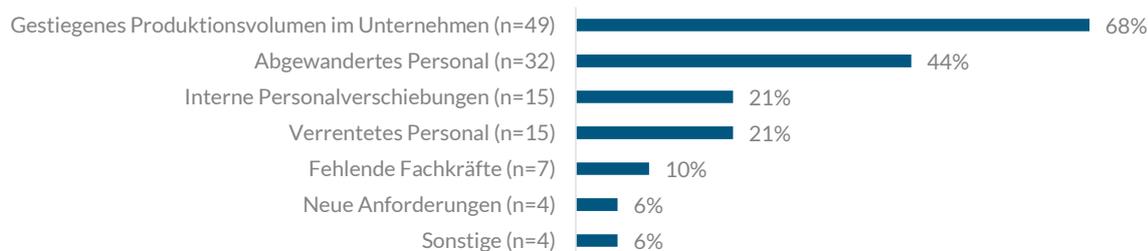
Befragung des Weiterbildungsverbundes Media Collective 2022

Tabelle 2: Auf welche Stellen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten? N=72 (Mehrfachnennungen möglich; Kategorien nach Gewerken)

Produktion	Szenenbild / Kostümbild / Requisite / Maskenbild	Regie / Stoffentwicklung
Filmgeschäftsführung (26) Produktionsleitung (25) Produktionsassistenz (23) Producer*in (22) Produktionskoordination (18) Herstellungsleitung (16) Filmgeschäftsführungsassistenz (15) Post Production Supervisor (15) Aufnahmeleitung (14) Projektmanager*in (11) Produzent*in (10) Fahrer*in (Produktion, Requisite o.a.) (9) Setaufnahmeleitung (7) Motivaufnahmeleitung (5) Referent*in (2) Runner*in (2) Set-Assistenz (2) Teamassistenz im Büro (2) Office Management (1) Producer-Assistenz (1)	Art Director (4) Baubühne (4) Kostümbild-Assistenz (4) Locationscout (4) Kostümbildner*in (1) Requisiteur*in (4) Maskenbildner*in (3) Szenenbildassistenz (2) Requisitenassistenz (1) Set-Requisiteur*in (1) Szenenbildner*in (1)	Drehbuchautor*in (8) Regieassistenz (5) Dramaturg*in (3) Continuity / Script Supervisor (2) Casting Director (1) Castingassistenz (1) Dialogautor*in (1) Redaktionspersonal (1) Regiescout (1) Regisseur*in (1) Videojournalist*innen / 'VJ's (1)
	Kamera / Bildgestaltung	Ton / Tongestaltung
	Kamera-Assistenz (5) Director of Photography / Kameramann*frau (2) Camera Operator (1) Grip / Kamerabühne (1)	Ton-Assistenz (6) Mischtonmeister*in (4) Sound Designer (4) Tonmeister*in für Originalton, Geräusche oder Sprachton (4)
Visual Effects / Animation	Beleuchtung	Musik
VFX / Animation Artist (4) VFX Producer*in / Coordinator (2) VFX Supervisor (2) Animation Supervisor (2) Motion Designer (1) Virtual Production Technical Director (1)	Lichttechniker*in (3) Best Boy / Girl (2) (Ober-)Beleuchter*in (1)	Komponist*in (1) Music Supervisor (1)
	Schnitt / Montage	Sonstige
	Editor*in (18) Schnitt-Assistenz (4) Cutter*innen (1)	Systemadministrator*innen (1) Unity Developer (1)

Aus Sicht der Unternehmen werden unterschiedliche Gründe und Ursachen für die Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten angegeben. Neben dem gestiegenen Produktionsvolumen (n=49) erschweren insbesondere abgewandertes Personal (n=32), interne Personalverschiebungen (n=15), verrentetes Personal (n=15) sowie allgemein fehlende Fachkräfte (n=7) die Besetzung der freien Stellen für Festangestellte in den Unternehmen. Zudem beschreiben die Befragten vereinzelt auch veränderte Anforderungen an die Arbeit (n=4) durch Streamer*innen und komplexere Produktionen als Gründe für die freien Stellen.

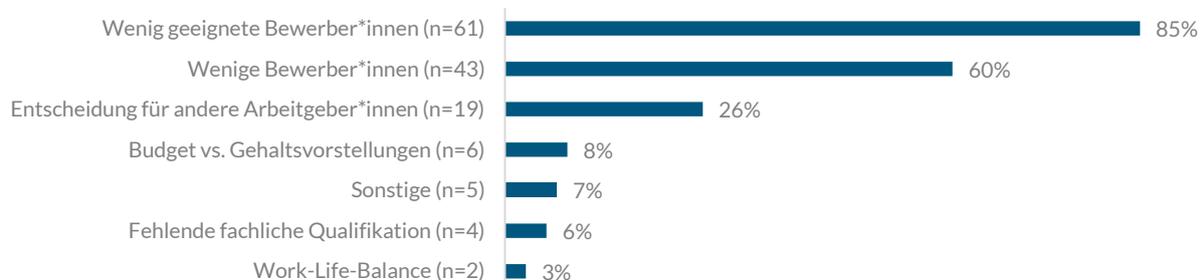
Abbildung 15: Was sind Gründe für die genannten freien Stellen (bei Festangestellten) in Ihrem Unternehmen? N= 72 (Mehrfachnennungen möglich)



Aus Sicht der befragten Unternehmen liegen die Ursachen für die Nichtbesetzung der Stellen größtenteils an der fehlenden Eignung der Bewerber*innen (n=61), der geringen Anzahl an Bewerber*innen insgesamt (n=43) sowie der Entscheidung der Bewerber*innen für andere

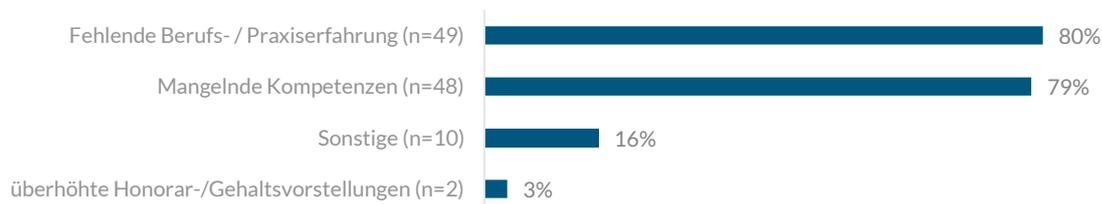
Unternehmen (n=19). Weiterhin beschreiben die Unternehmen, dass die von den Bewerber*innen geforderten Gehaltsvorstellungen (n=6) sowie der Wunsch nach einer angemessenen Work-Life-Balance (n=2) meist nicht mit den vorhandenen Rahmenbedingungen vereinbar sind.

Abbildung 16: Was sind die Ursachen dafür, dass die freien Stellen schwierig zu besetzen sind? N=72 (Mehrfachnennungen möglich)



Meist genannte Gründe, warum die Bewerber*innen für die Stellen ungeeignet sind, sind die fehlende Berufs- und Praxiserfahrung der Bewerber*innen (n=49), mangelnde Kompetenzen (n=48) sowie – aus Sicht der Unternehmen – überhöhte Honorar- und Gehaltsvorstellungen (n=2).

Abbildung 17: Aus welchen Gründen sind die Bewerber*innen für Sie wenig geeignet? N=61 (Mehrfachnennungen möglich)



2.2.2 Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen

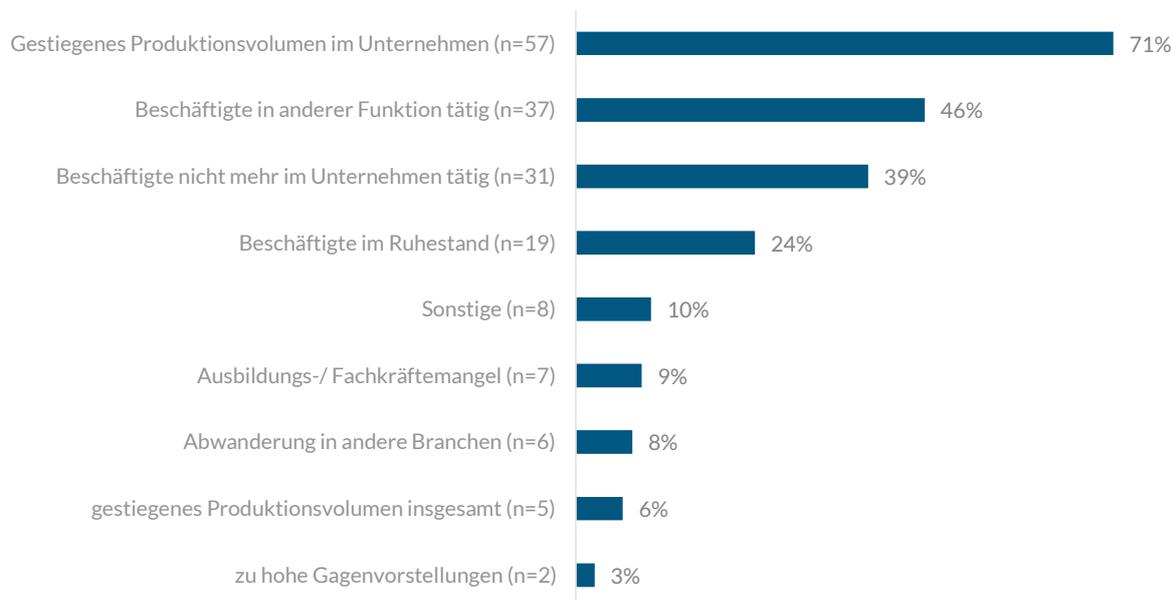
Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen zeigt sich, dass die größten Besetzungsschwierigkeiten in den Departments „Produktion“, „Schnitt / Montage“ und „Regie / Stoffentwicklung“ bestehen. Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, dass die größten Probleme bei der Besetzung der Stellen von der Filmgeschäftsführung (n=39), Aufnahmeleitung (n=37), Produktionsleitung (n=37) sowie Produktionsassistenz (n=32) bestehen. Fast ein Drittel beschreiben Besetzungsschwierigkeiten bei Editor*innen (n=30), Produktionskoordination (n=28), Motivaufnahmeleitung (n=25), Herstellungsleitung (n=24), Setaufnahmeleitung (n=23) sowie Continuity / Script Supervisor (n=22).

Tabelle 3: Auf welche Positionen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen? N=79 (Mehrfachnennungen möglich; Kategorien nach Gewerken)

Produktion	Szenenbild / Kostümbild / Requisite / Maskenbild	Regie / Stoffentwicklung
Filmgeschäftsführung (39) Aufnahmeleitung (37) Produktionsleitung (37) Produktionsassistenz (32) Produktionskoordination (28) Motivaufnahmeleitung (25) Herstellungsleitung (24) Setaufnahmeleitung (23) Filmgeschäftsführungsassistenz (22) Producer*in (15) Fahrer*in (Produktion, Requisite o.a.) (13) Post Production Supervisor (12) Projektmanager*in (9) Set-Assistenz (9) Runner*in (7) Produzent*in (4)	Szenenbildassistentz (18) Szenenbildner*in (17) Kostümbild-Assistenz (12) Locationscout (12) Maskenbildner*in (12) Requisiteur*in (11) Art Director (10) Set-Requisiteur*in (10) Kostümbildner*in (9) Set Dekorateur*in (8) Baubühne (7) Requisitenassistentz (7) Kostüm Supervisor (5) Set Dekorateur*in Assistenz (4) Setkostüm (4) Maskenbildner*in SFX (2) Textil Artist (1)	Continuity / Script Supervisor (22) Regieassistentz (21) Drehbuchautor*in (16) Casting Director (3) Dramaturg*in (3) Regisseur*in (2) Storyboard Artist (1)
	Kamera / Bildgestaltung	Ton / Tongestaltung
	Kamera-Assistentz (16) Camera Operator (12) Grip / Kamerabühne (8) Director of Photography / Kameramann*frau (6) Steadycam Operator (2)	Ton-Assistentz (18) Tonmeister*in für Originalton, Geräusche oder Sprachton (12) Sound Designer (4) Mischtonmeister*in (1) Playback-Operator (1)
Visual Effects / Animation	Beleuchtung	Musik
VFX / Animation Artist (7) Animation Supervisor (5) VFX Supervisor (5) VFX Producer*in / Coordinator (4) Animator (1) Comp Artist (1) SPX Supervisor (1) Layout Artist (1) Virtual Production Technical Director (1)	(Ober-)Beleuchter*in (10) Best Boy / Girl (8) Lichttechniker*in (6)	Komponist*in (2)
	Schnitt / Montage	Sonstige
	Editor*in (30) Schnitt-Assistentz (12)	Green Consultant (1) Aushilfen (1) Schauspieler*in (1) Unity Developer (1)

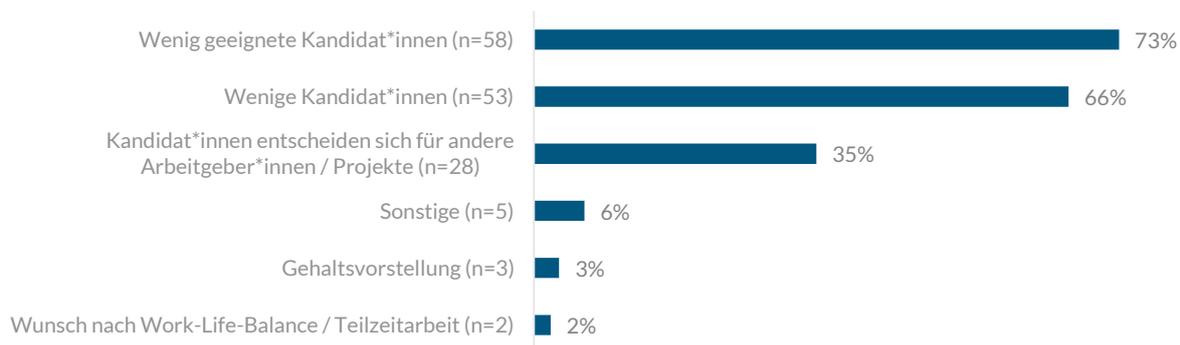
Die meistgenannten Gründe für die vakanten Stellen bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen sind ebenso das gestiegene Produktionsvolumen im Unternehmen insgesamt (n=57), interne Personalverschiebungen (n=37) sowie abgewandertes (n=31) und verrentetes Personal (n=19). Zudem werden vereinzelt der allgemeine Ausbildungs- und Fachkräftemangel (n=7), die Abwanderung des Personals in andere Branchen (n=6), das gestiegene Produktionsvolumen deutschland- und europaweit sowie die Gagenvorstellungen (n=2) als Gründe für die Nichtbesetzung der freien Stellen genannt.

Abbildung 18: Was sind Gründe für die genannten vakanten Positionen bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen? N=80 (Mehrfachnennungen möglich)



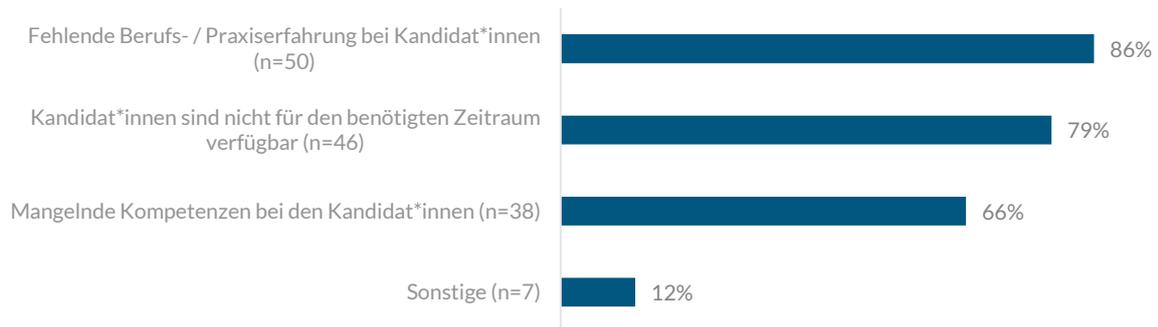
Als Ursachen für die freien Stellen benennen die befragten Unternehmen – auch bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen – die nicht ausreichende Eignung der Kandidat*innen (n=58), die geringe Anzahl an Bewerber*innen (n=53) sowie die Entscheidung der Kandidat*innen für andere Unternehmen (n=28). Zudem werden auch hier die Gehaltsvorstellungen (n=3) und der Wunsch nach einer angemessenen Work-Life-Balance (n=2), beispielsweise in Form von Teilzeitarbeit, als Ursachen für die Nichtbesetzung angegeben.

Abbildung 19: Was sind die Ursachen dafür, dass die freien Positionen der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen schwierig zu besetzen sind? N=80 (Mehrfachnennungen möglich)



Auf die Frage nach den Gründen, die hinter den „nicht geeigneten“ Kandidat*innen stehen, gibt der Großteil der befragten Unternehmen die fehlende Berufs- und Praxiserfahrung (n=50) sowie mangelnde Kompetenzen (n=38) an. Damit zeigt sich auch wieder der ausgeprägte Fachkräftemangel der Branche. Als weiterer Grund wird die fehlende Verfügbarkeit der Kandidat*innen zum benötigten Zeitraum genannt (n=46).

Abbildung 20: Aus welchen Gründen sind die Kandidat*innen für Sie wenig geeignet? N=58
(Mehrfachnennungen möglich)

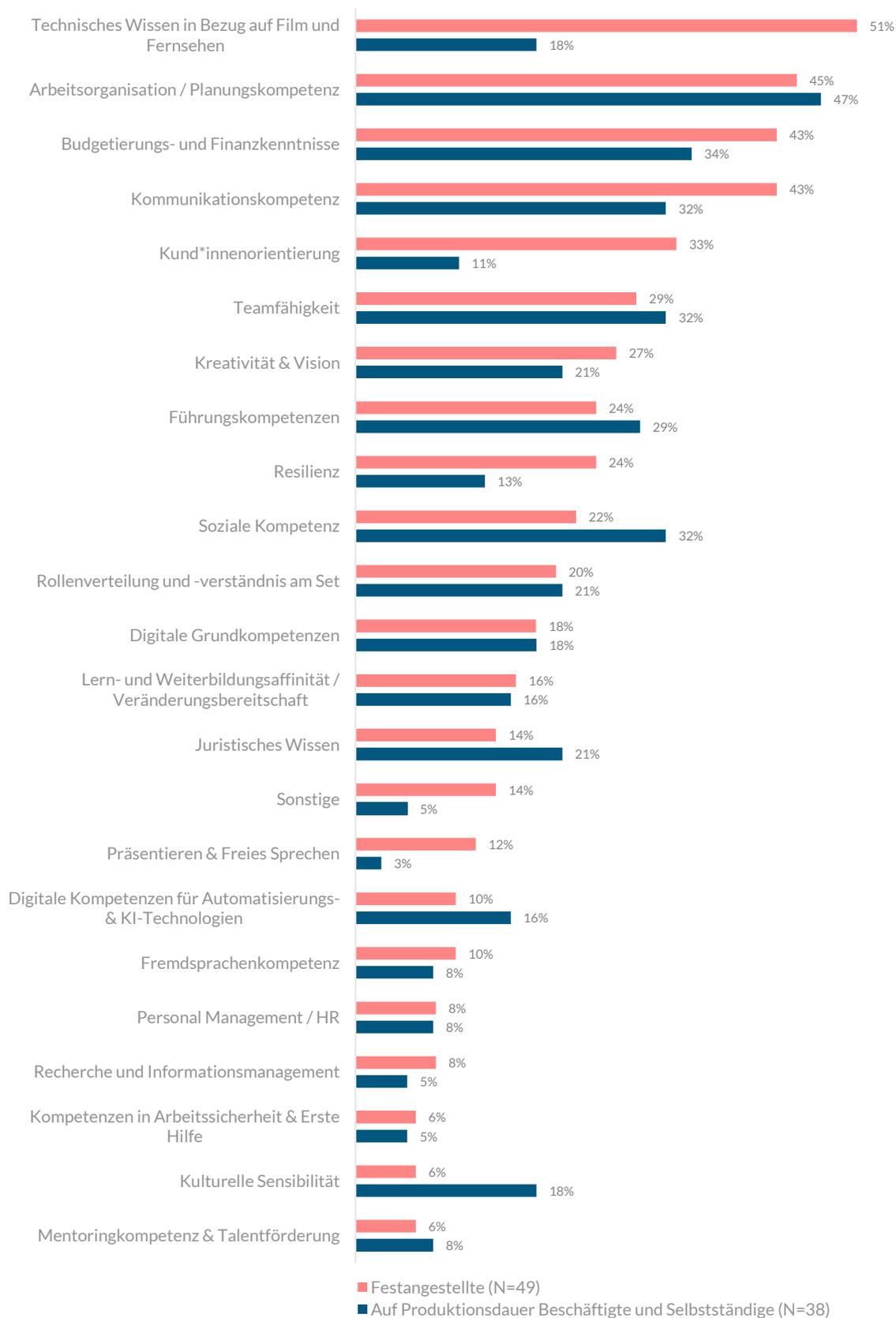


Bezüglich der mangelnden Kompetenzen der Kandidat*innen zeigt sich aus Sicht der Unternehmen ein deutliches Bild bei den jeweiligen Beschäftigungsgruppen. Bei den Festangestellten werden die meisten Defizite im Bereich technisches Wissen über Film und Fernsehen (n=25), der Planungskompetenz (n=22), den Budgetierungs-/Finanzierungskennnissen (n=21), der Kommunikationskompetenz (n=21) und der Kund*innenorientierung (n=16) gesehen.

Bei den Kandidat*innen für Stellen auf Produktionsdauer und Selbstständiger ähnelt sich das Bild. Hier werden die meisten Defizite bei der Planungskompetenz (n=18), den Budgetierungs-/Finanzierungskennnissen (n=13) sowie sozialen Kompetenzen, wie der Kommunikationskompetenz (n=12), der Teamfähigkeit (n=12) und der Führungskompetenz (n=11) gesehen.

Befragung des Weiterbildungsverbundes Media Collective 2022

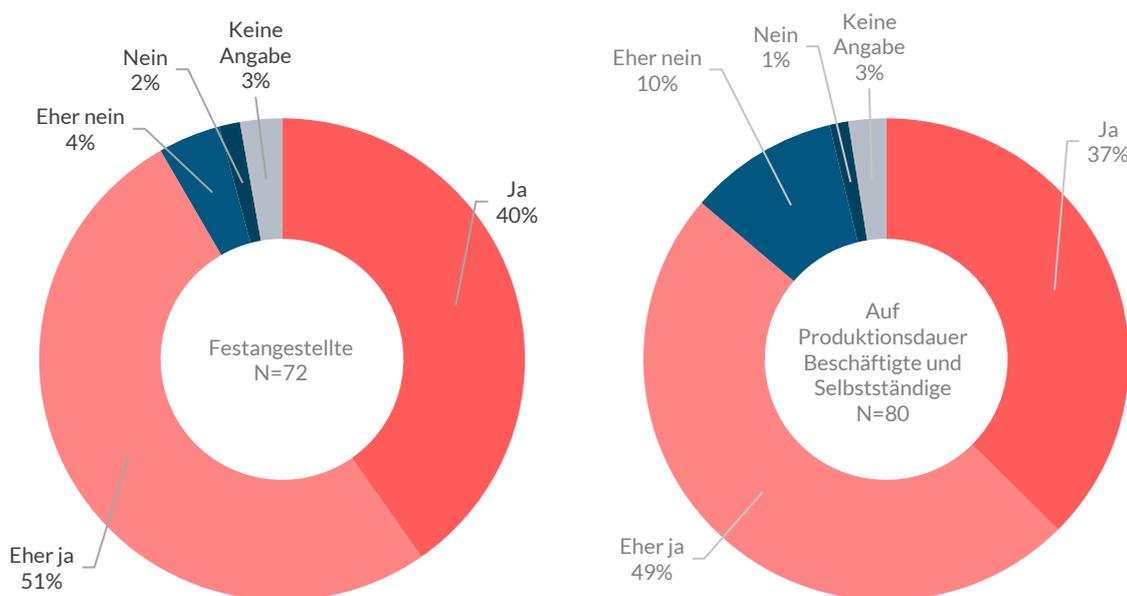
Abbildung 21: Welche Kompetenzen fehlen den Bewerber*innen in der Regel? (Mehrfachnennungen möglich)



2.2.3 Auswirkungen der Besetzungsschwierigkeiten

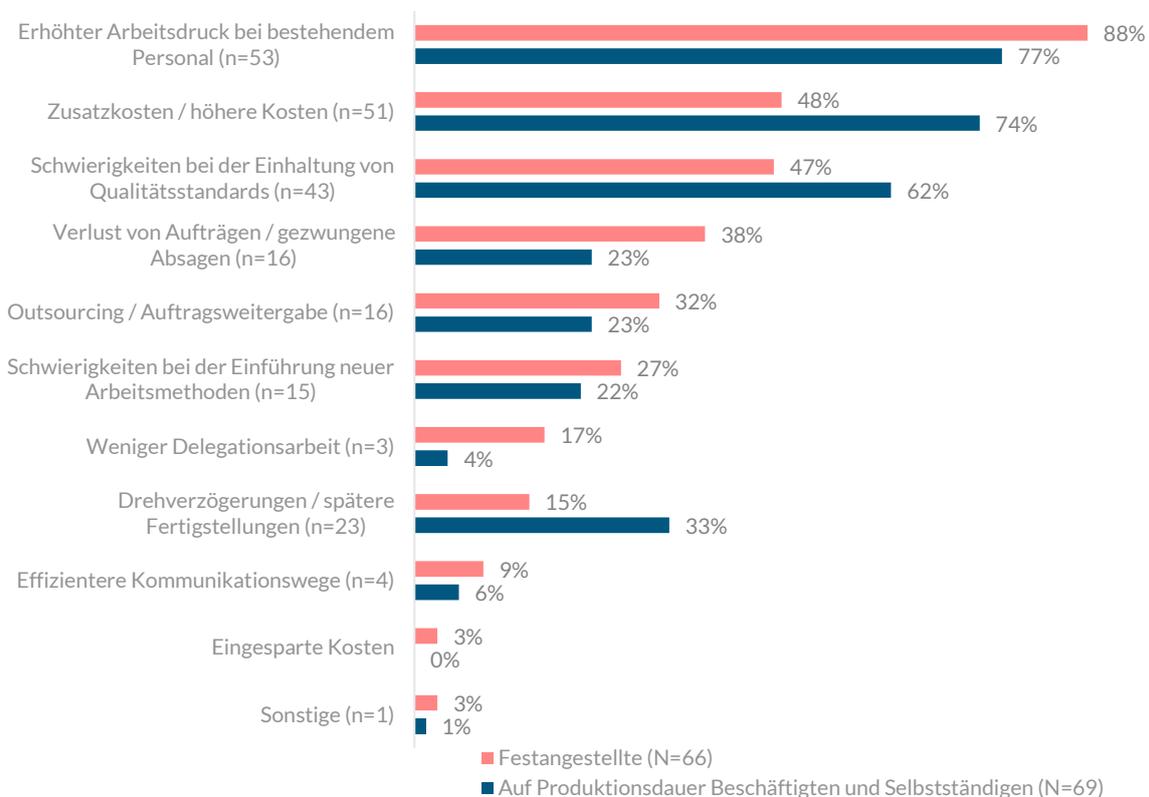
Bei der Betrachtung der Befragungsergebnisse der Unternehmen zeigt sich, dass die Besetzungsschwierigkeiten bei beiden Beschäftigungsgruppen (Festangestellten und auf Produktionsdauer Beschäftigten sowie Selbstständigen) große Auswirkungen auf die Arbeit haben. In der Gruppe der Festangestellten berichten 91% der Befragten (n=66) und bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen 86% (n=69), dass die schwierig zu besetzenden Stellen Auswirkungen auf die Arbeit hatten.

Abbildung 22: Hatten die schwierig zu besetzenden Stellen Auswirkungen auf die Arbeit bei Ihnen, in Bezug auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen?



Die größten Auswirkungen sehen die Befragten in Bezug auf einen erhöhten Arbeitsdruck bei ihrem bestehenden Personal (n=58). Zudem verursachten die unbesetzten Stellen Zusatz- bzw. höhere Kosten (n=32), Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Qualitätsstandards (n=31), den Verlust bzw. die Absage von Aufträgen (n=25) sowie die Weitergabe von Aufträgen (n=21).

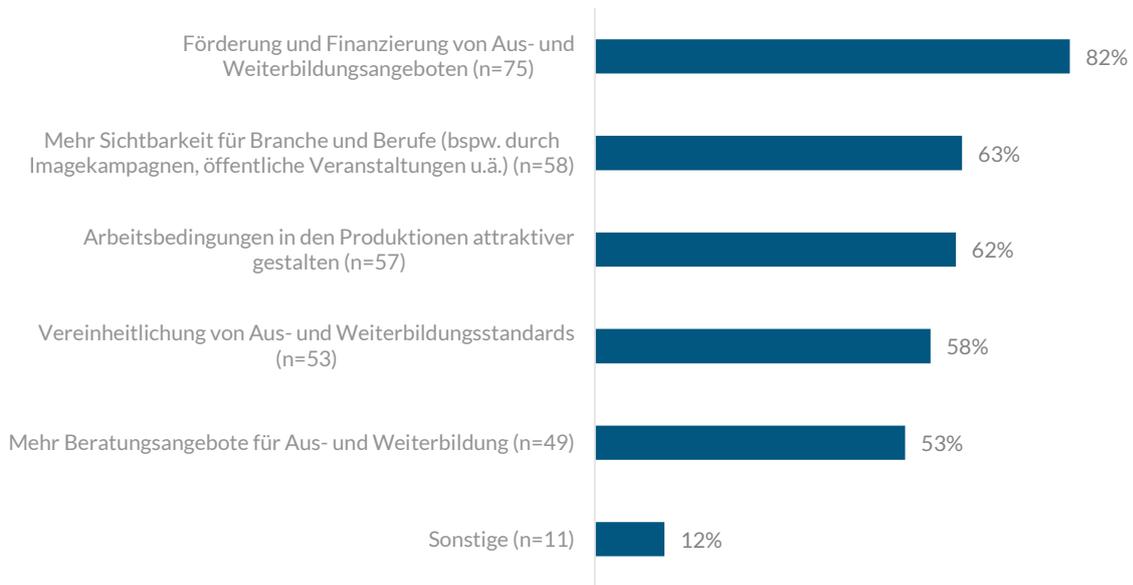
Abbildung 23: Welche Auswirkungen waren das bei den Festangestellten? N=66 (Mehrfachnennungen möglich)



Aus der Sicht der Unternehmen gibt es verschiedene Möglichkeiten, den Fachkräftemangel abzumildern. Einerseits sehen sie den Ausbau von Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten, von Aus- und Weiterbildungsangeboten (n=75), die Vereinheitlichung von Aus- und Weiterbildungsstandards (n=53) und den Ausbau der Beratungsangebote für die Aus- und Weiterbildung (n=49) in der Filmbranche als hilfreich an. Neben dem Ausbau der Beratungsangebote sehen einige Befragte Chancen im Ausbau beruflicher sowie universitärer Ausbildungsangebote (n=3) sowie der Möglichkeit, mehrfach Praktika (n=1) in der Branche durchzuführen.

Zudem könne sich eine gesteigerte Sichtbarkeit der Branche und ihrer Berufe (n=58) sowie eine attraktivere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Branche positiv auf den vorherrschenden Fachkräftemangel auswirken. Des Weiteren beschreiben die befragten Unternehmen, dass angemessene Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch Tarifverträge, höhere Budgets und soziale Absicherung für Selbstständige (n=5), den Fachkräftemangel abmildern könnten.

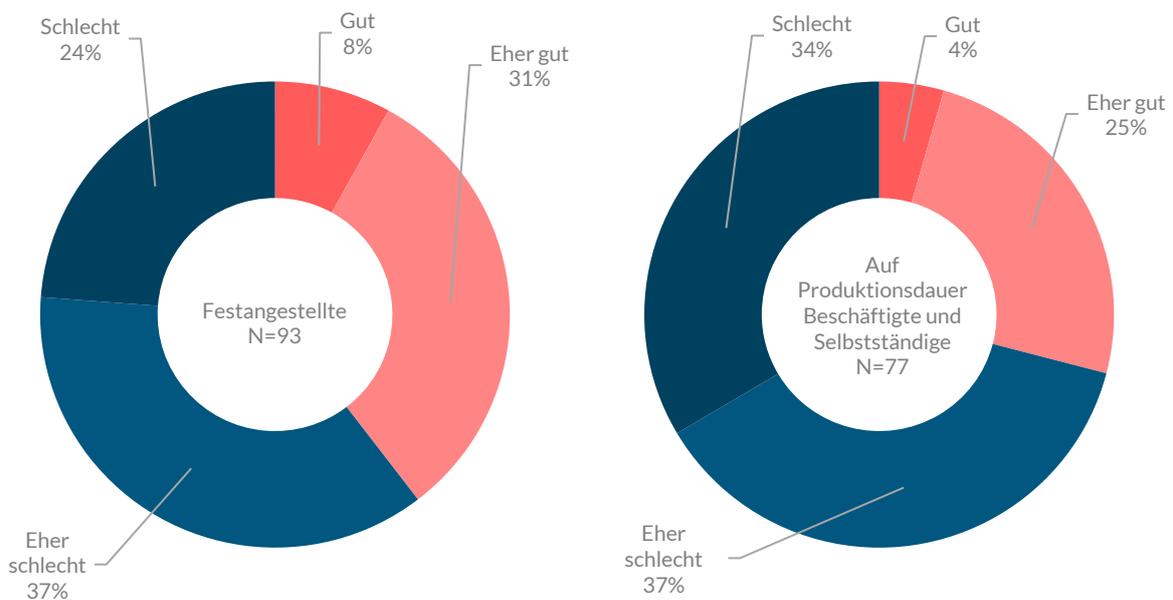
Abbildung 24: Was würde aus Ihrer Sicht dazu beitragen, neben mehr Weiterbildungsmöglichkeiten, den Fachkräftemangel abzumildern? N=92 (Mehrfachnennungen)



3 Ausbildungssituation und -angebote

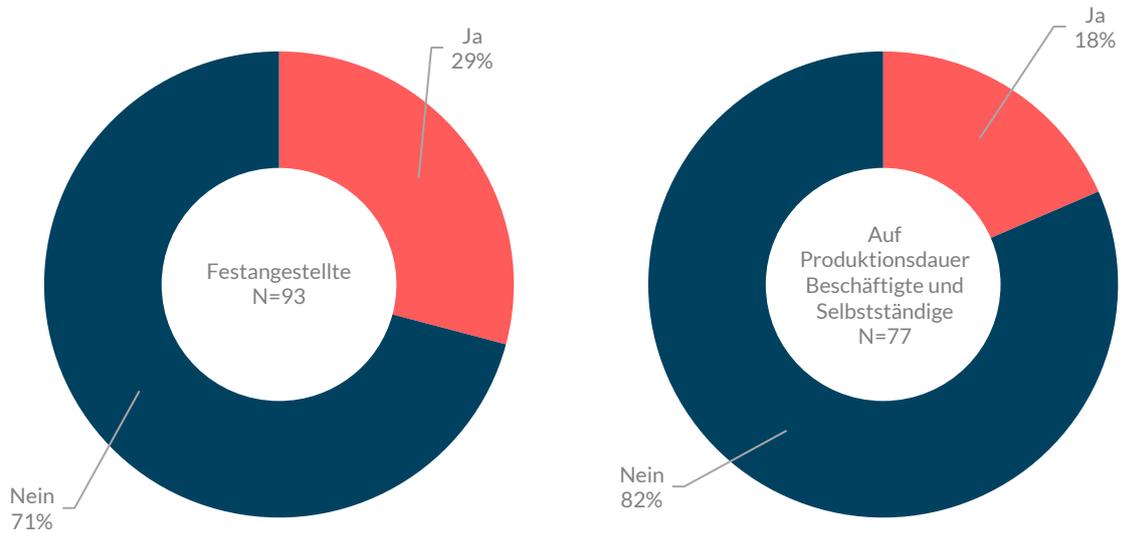
Die Ausbildungssituation in der Produktions- und Postproduktionsbranche wird von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen als eher schlecht bis sehr schlecht eingeschätzt, wobei sich minimale Unterschiede bei den beiden Beschäftigungsgruppen zeigen. Hinsichtlich der Berufsbilder der Festangestellten werden die Ausbildungsmöglichkeiten von 61% der Befragten als eher schlecht bis schlecht bewertet. Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen erhöht sich der Anteil um weitere 10% auf 71%.

Abbildung 25: Wie beurteilen Sie die Ausbildungsmöglichkeiten für die Berufsbilder bei den Sie Besetzungsschwierigkeiten haben, bei den jeweiligen Beschäftigungsgruppen?



Die Mehrheit der befragten Unternehmen (71-81%) verneint anschließend die Frage, ob für die entsprechenden Berufsbilder selbst Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Wobei noch weniger Ausbildungsmöglichkeiten für auf Produktionsdauer Beschäftigte und Selbstständige (18%) angeboten werden als für Festangestellte (29%).

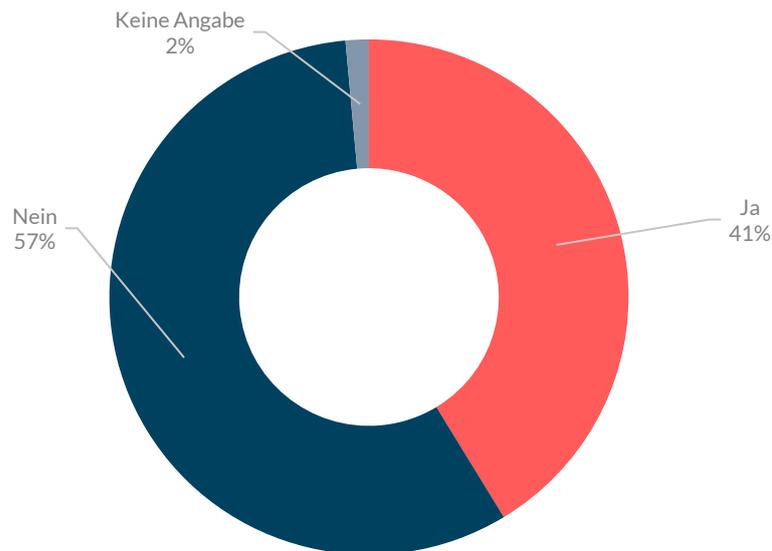
Abbildung 26: Bieten Sie für die Berufsbilder selbst Ausbildungsmöglichkeiten an?



4 Aktuelle Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten und vermittelte Kompetenzen

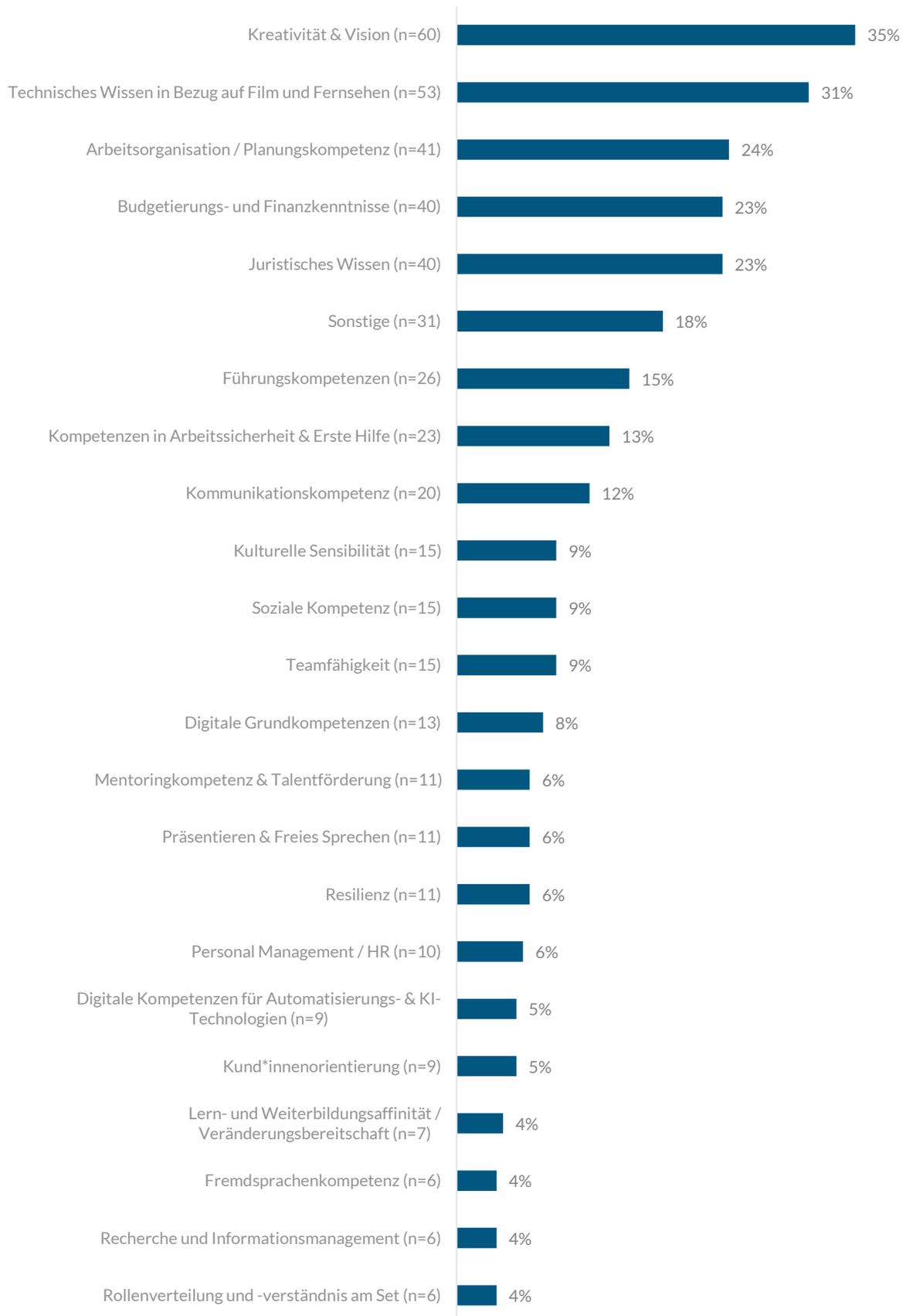
Knapp 40% der befragten Filmschaffenden (n=171) geben an, in den letzten Monaten Weiterbildungsangebote genutzt zu haben. Mehr als die Hälfte (n=237) verneinte die Frage.

Abbildung 27: Haben Sie in den letzten 12 Monaten Weiterbildungsangebote (Mentoring, Online-Kurse, fachliche Schulungen, Workshops, o.ä.) genutzt? N=414



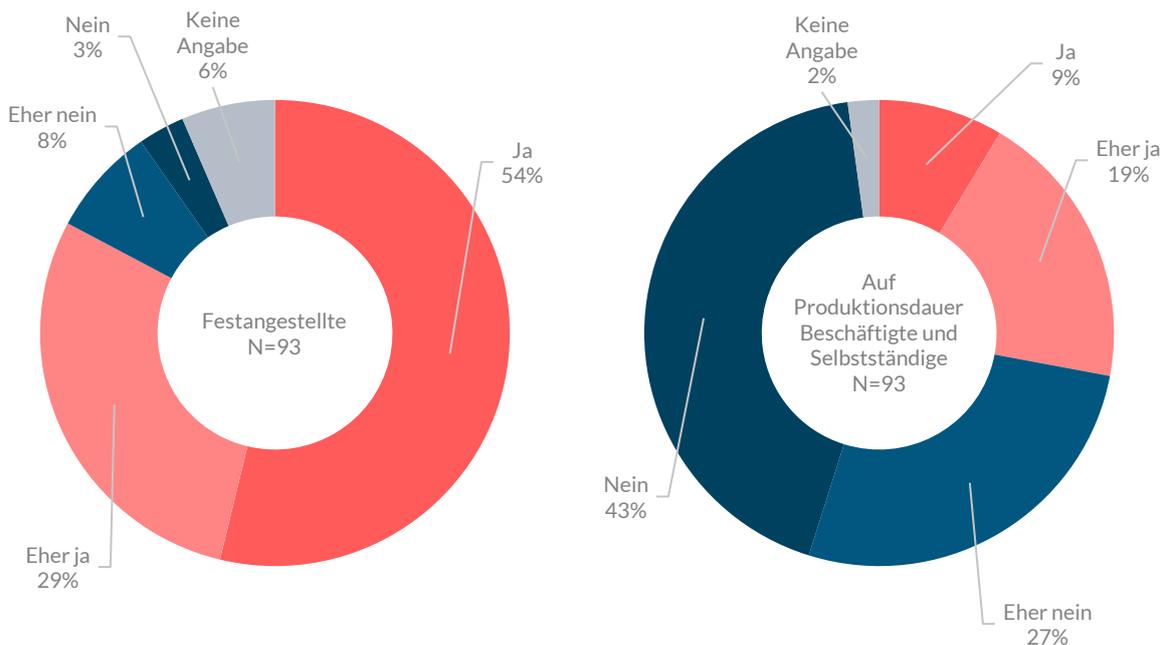
Laut Aussagen der Filmschaffenden lag der Fokus ihrer Weiterbildungsmaßnahmen auf den Themen Kreativität und Vision (n=60), technischem Wissen in Bezug auf Film und Fernsehen (n=53) sowie den zuvor schon genannten fachlich-methodischen Kompetenzen im Bereich der Arbeitsorganisation (n=41), der Budgetierung und Finanzierung (n=40) sowie dem juristischen Wissen (n=40).

Abbildung 28: Auf welche Kompetenzen wurde bei Ihrer / Ihren Weiterbildungsmaßnahmen fokussiert?
N=171 (Mehrfachnennungen möglich)



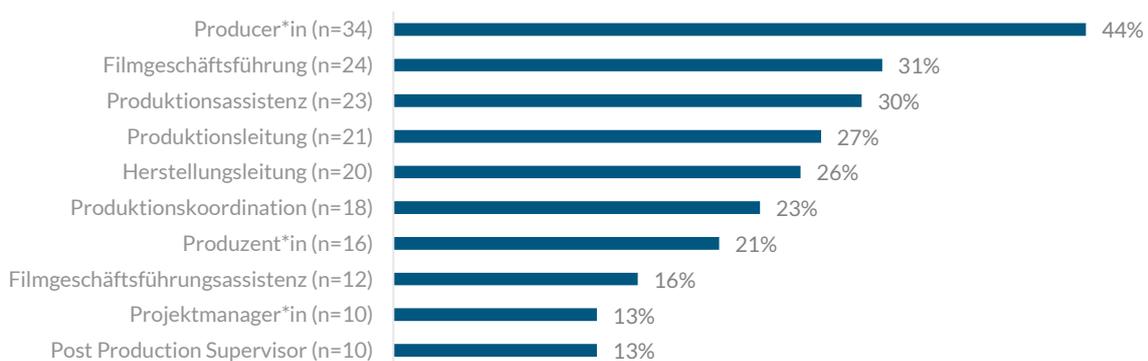
Mit Blick auf das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Unternehmen zeigt sich, dass es große Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen gibt. Mehr als 83% (n=77) der befragten Unternehmen geben an, ihren Festangestellten gegenwärtig die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen zeigt sich ein anderes Bild: Diesen wird lediglich von 28 % (n=26) der Befragten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

Abbildung 29: Bieten Sie den jeweiligen Beschäftigungsgruppen gegenwärtig die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an?



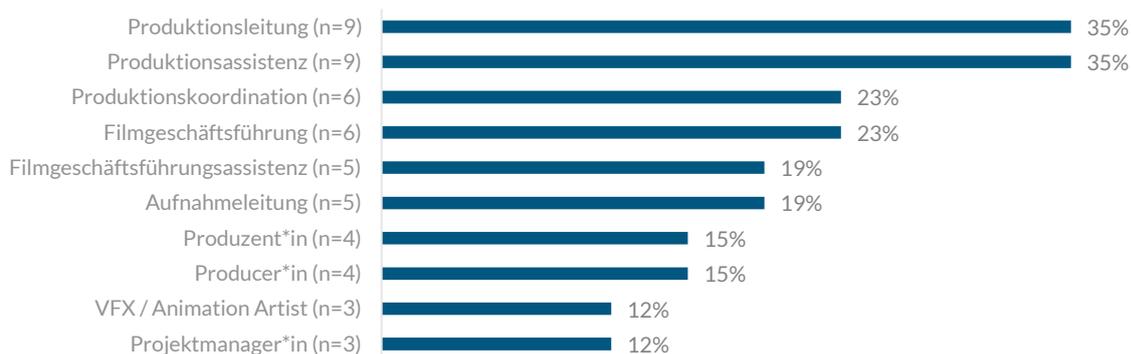
Bei den Festangestellten wurden in den letzten 12 Monaten vorrangig Weiterbildungsmaßnahmen für Producer*innen (n=34), Filmgeschäftsführung (n=24) und -assistenz (n=12), Produktionsleitung (n=21) und -assistenz (n=23), Herstellungsleitung (n=20) sowie Produzent*innen (n=16), Projektmanager*innen (n=10) und Post Production Supervisor (n=10) angeboten.

Abbildung 30: TOP 10: Für welche Stellen der Festangestellten wurden Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten regelmäßig angeboten? N=77 (Mehrfachnennungen möglich)



Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen bezogen sich die Weiterbildungsangebote auf die Produktionsleitung (n=9) und -assistenz (n=9), die Produktionskoordination (n=6), Filmgeschäftsführung (n=6) und -assistenz (n=5), Aufnahmeleitung (n=5), Produzent*innen (n=4), Producer*innen (n=4) sowie VFX / Animation Artists (n=3) und Projektmanager*innen (n=3).

Abbildung 31: Top10: Für welche Positionen, der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen, wurden Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten regelmäßig angeboten? N=26 (Mehrfachnennungen möglich)

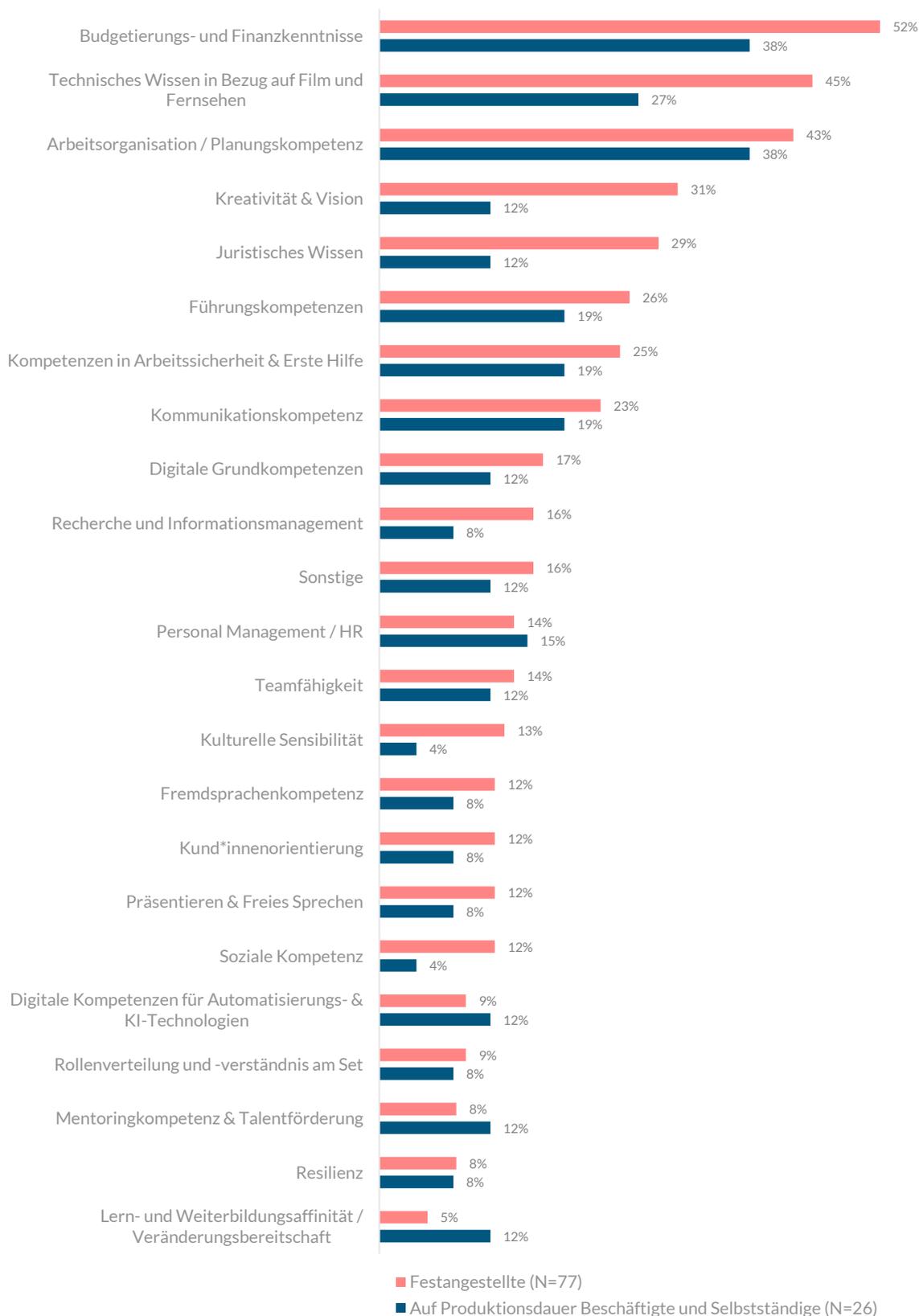


Hinsichtlich der geschulten Kompetenzen für das gegenwärtige Personal standen für die meisten Unternehmen wieder Budgetierungs- und Finanzierungskenntnisse, Arbeitsorganisation und Planungskompetenz sowie technisches Wissen über Film und Fernsehen im Vordergrund. Bei der differenzierten Betrachtung nach Beschäftigungsgruppen stellt sich heraus, dass für die Festangestellten Weiterbildungsangebote zu Themen wie Kreativität, Kommunikations- und Führungskompetenz sowie juristischem Wissen als relevant erachtet werden.

Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen sind neben den genannten Themen auch Führungs- und Kommunikationskompetenz und Kompetenzen in Arbeitssicherheit und Erste Hilfe von Relevanz.

Befragung des Weiterbildungsverbundes Media Collective 2022

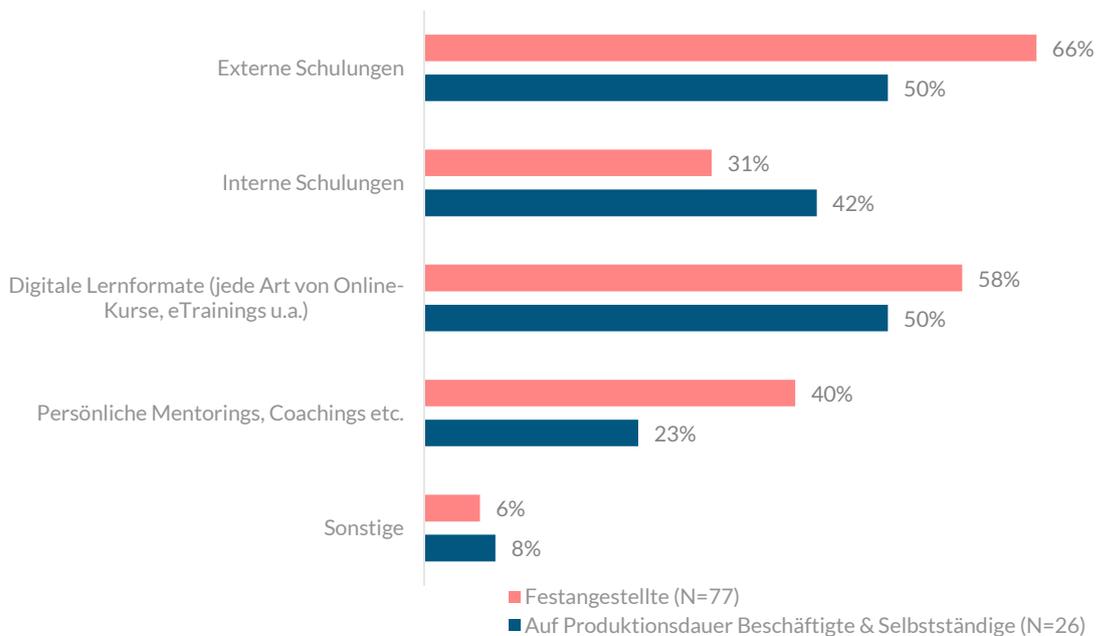
Abbildung 32: Welche Kompetenzen werden bei diesen Weiterbildungen für die jeweiligen Beschäftigungsgruppen geschult?



4.1 Weiterbildungsarten und -formate

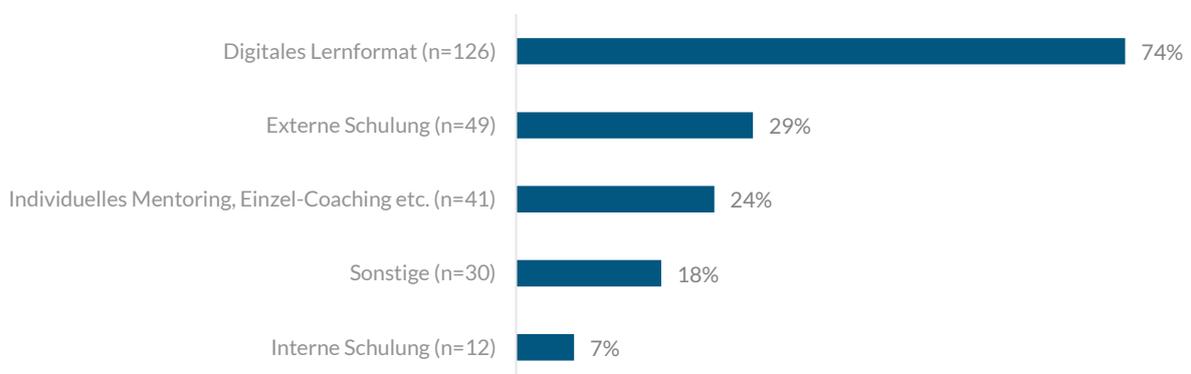
In der Filmwirtschaft werden verschiedene Weiterbildungsarten und -formate von den Teilnehmenden genutzt. Vorrangig werden externe Schulungen und verschiedene digitale Lernformate, wie Online-Kurse oder eTrainings in Anspruch genommen. Ebenso werden intern organisierte Schulungen und persönliche Mentorings oder Coachings angeboten.

Abbildung 33: Welche Weiterbildungsarten werden von den jeweiligen Beschäftigungsgruppen vorrangig genutzt? (Mehrfachnennungen möglich)



Die deutliche Mehrheit der Filmschaffenden (n=126) gibt an, in den letzten 12 Monaten vorrangig an digitalen Lernformaten teilgenommen zu haben. Zu berücksichtigen ist hierbei ein etwaiger Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Extern organisierte Schulungen, interne Schulungen sowie persönliche Mentorings oder Coaching wurden von den befragten Filmschaffenden eher wenig genutzt.

Abbildung 34: Welcher Art war(en) die Weiterbildung(en), an denen Sie teilgenommen haben? N= 171 (Mehrfachnennungen möglich)

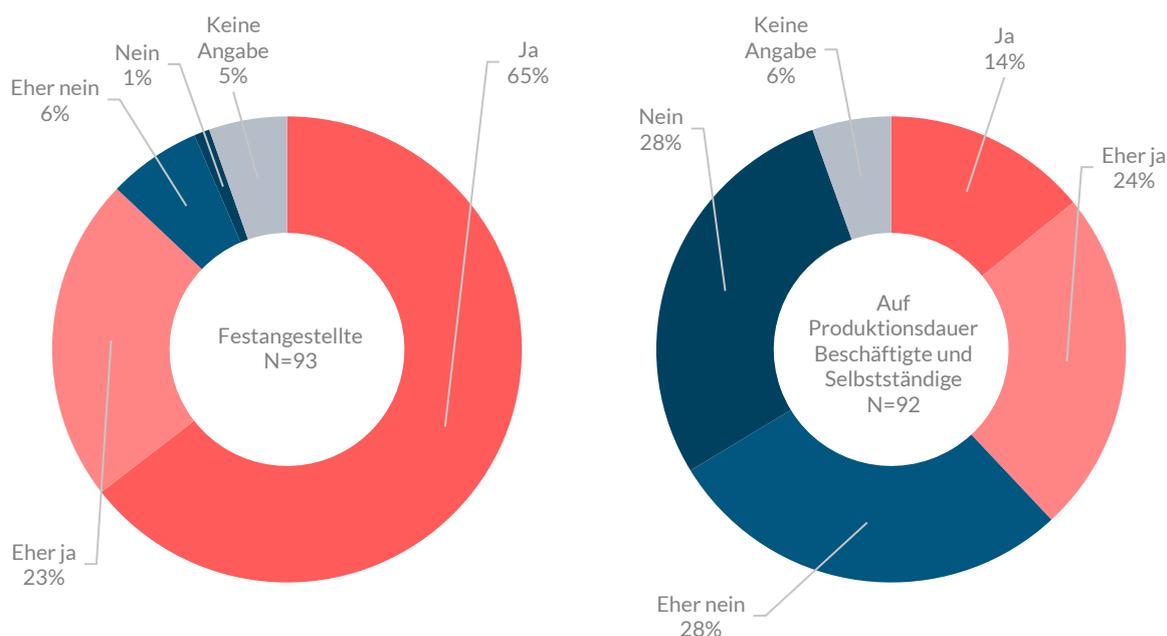


Absolviert wurden die meisten Weiterbildungsangebote als halb- bis eintägige Kompaktkurse (46-51%), im Rahmen von ein- bis fünftägigen Workshops (38-58%) sowie individuellen Formaten wie Einzelcoachings (23-36%). Fortlaufende mehrwöchige Kursreihen (13-19%) und mehrmonatige Weiterbildungsprogramme (13-27%) wurden nur vereinzelt genutzt.

4.2 Perspektivische Weiterbildungsangebote in den Unternehmen

Im Hinblick auf die Bestrebungen, den jeweiligen Beschäftigten auch in Zukunft Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, zeigen sich große Unterschiede. 88% der befragten Unternehmen planen, ihren Festangestellten auch zukünftig Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Dem stehen lediglich 38% der Unternehmen gegenüber, die dies auch für die auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen planen.

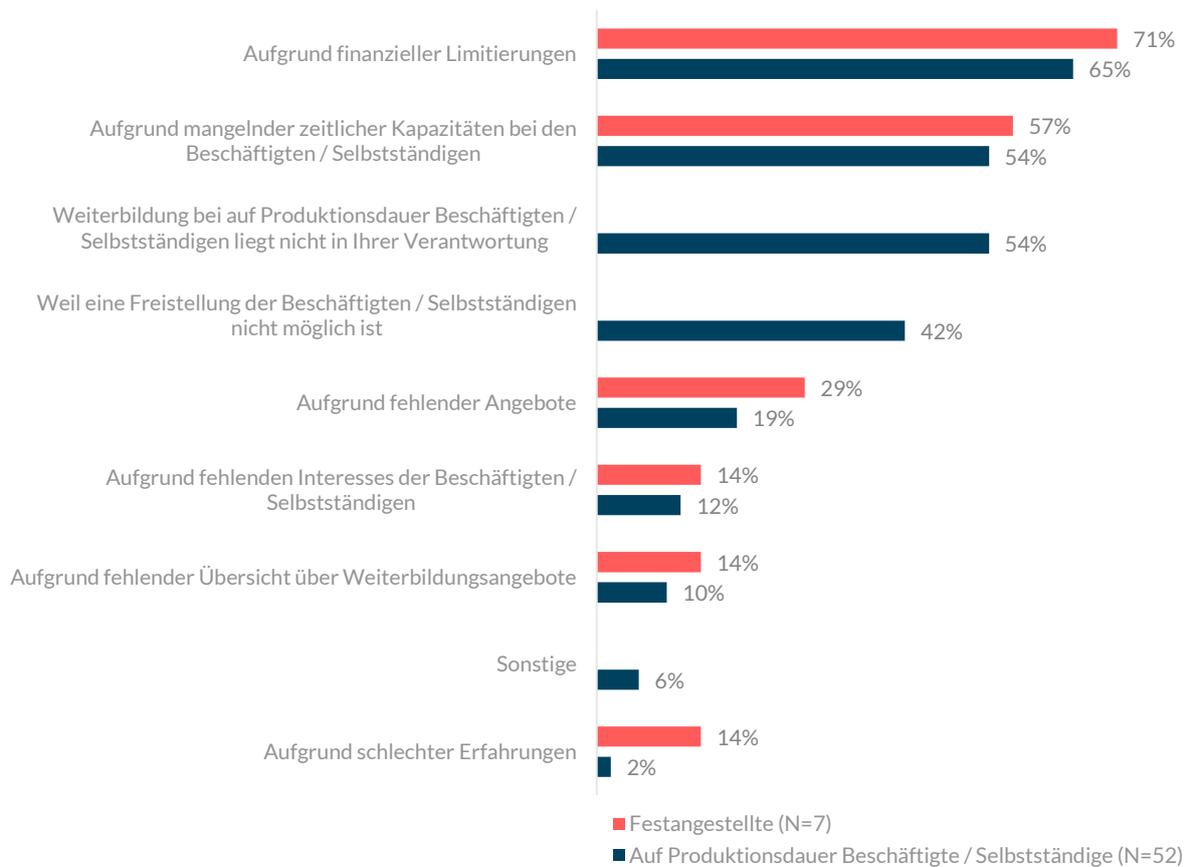
Abbildung 35: Beabsichtigen Sie, den jeweiligen Beschäftigungsgruppen (auch) in Zukunft Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten?



Die Gründe dafür, dass keine Weiterbildung angeboten wird, sind sehr vielfältig. Die meistgenannten Gründe sind finanzielle Limitierungen (65-71%) und fehlende zeitliche Kapazitäten bei den jeweiligen Beschäftigungsgruppen (54-57%). Im Hinblick auf die auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen geben die befragten Unternehmen zudem an, dass die Weiterbildung dieser Beschäftigten nicht in ihrer Verantwortung liegt (54%). Ein weiterer Grund, der aus Sicht der Unternehmen gegen die aktive Weiterbildung dieser Beschäftigten spricht, ist, dass eine Freistellung von auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen nicht möglich ist (42%).

Vereinzelt werden auch fehlende Angebote (19-29%), fehlende Übersicht über Weiterbildungsangebote (10-14%) sowie ein geringes Interesse der Beschäftigten (12-14%) als Gründe angegeben.

Abbildung 36: Aus welchen Gründen können Sie Ihren Festangestellten bzw. den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen keine Weiterbildung anbieten? N=52 (Mehrfachnennungen möglich)



4.3 Interesse an Weiterbildung bei Filmschaffenden

Das Interesse der Filmschaffenden, gegenwärtig an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, ist sehr hoch. 81% (n=334) der befragten Filmschaffenden geben an, Interesse an Weiterbildung zu haben. Wobei lediglich 26% (n=88) dies gegenüber ihren Arbeitgeber*innen bzw. Auftraggeber*innen geäußert haben. Knapp 50% (n=162) der Filmschaffenden behalten ihre Weiterbildungswünsche für sich.

Abbildung 37: Haben Sie in den letzten 12 Monaten gegenüber Ihrer / Ihrem / Ihren Arbeit- / Auftraggeber*innen ein Interesse an Weiterbildung geäußert? N=334

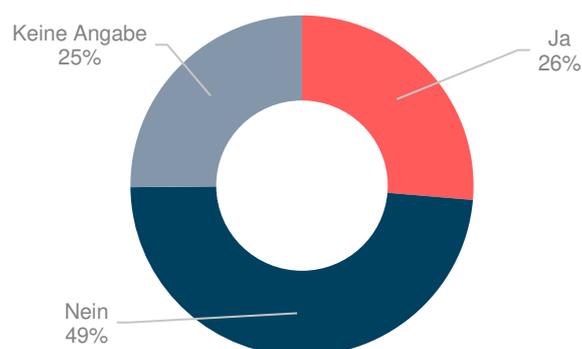
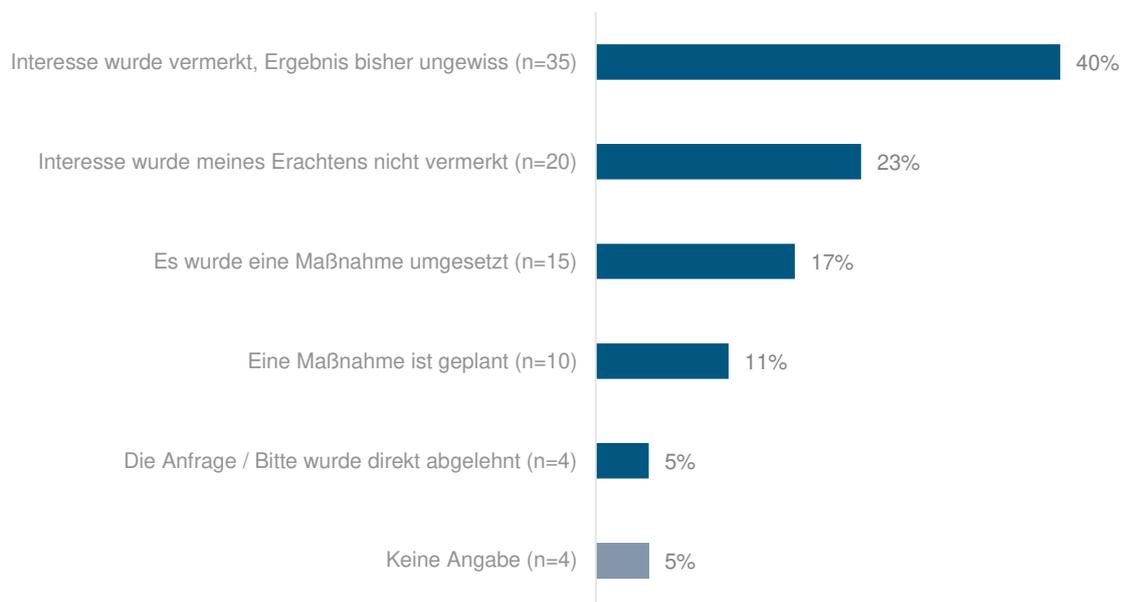
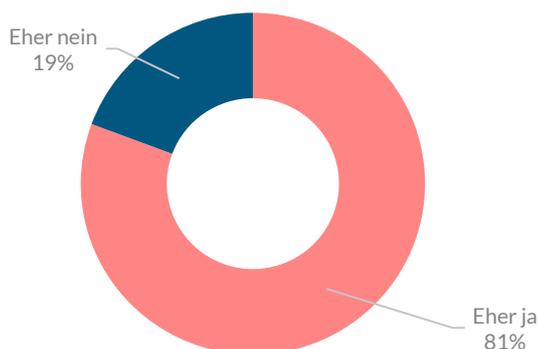


Abbildung 38: Wie wurde auf Ihr Interesse an einer Weiterbildung vonseiten Ihres Arbeit- bzw. Auftraggebers reagiert? N=88



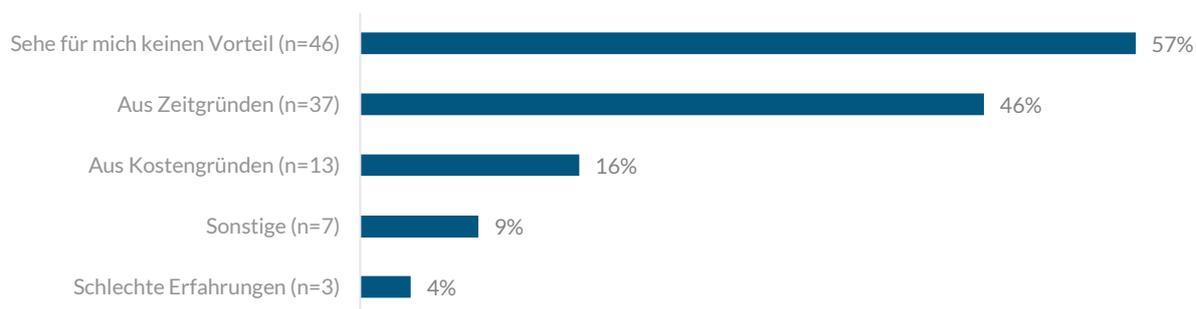
Auf die Frage, wie auf die Weiterbildungswünsche der Filmschaffenden vonseiten der Unternehmen reagiert wurde, bestätigen sie, dass die Maßnahme geplant (n=10) bzw. bereits umgesetzt (n=15) wurde. Die Mehrheit der Befragten (n=35) beschreibt, dass ihr Interesse vermerkt wurde und das Ergebnis noch ungewiss ist. Knapp ein Drittel (n= 20) gibt an, dass ihr Interesse nicht vermerkt wurde bzw. ihre Anfrage direkt abgelehnt wurde (n=4).

Abbildung 39: Haben Sie gegenwärtig Interesse, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen? N=414



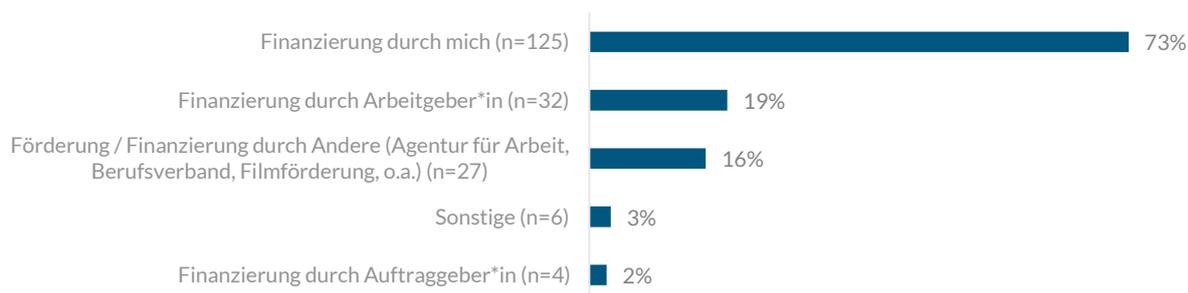
Fast jeder fünfte Befragte hat aktuell kein Interesse an Weiterbildung. Die meisten von ihnen sehen darin aktuell keinen Vorteil für sich (n=46) oder können aus Zeit- (n=37) oder Kostengründen (n=13) keine Weiterbildungen absolvieren.

Abbildung 40: Warum haben Sie kein Interesse an Weiterbildung? N= 81 (Mehrfachnennungen möglich)



Die Finanzierung von Weiterbildung ist für die befragten Filmschaffenden ein wichtiges Thema. Fast 75% der Befragten (n=125) geben an, ihre letzte Weiterbildung selbst finanziert zu haben. Wenige geben an, dass die Kosten für ihre Weiterbildung durch den*die Arbeitgeber*in (n=32) bzw. den*die Auftraggeber*in (n=4) getragen wurden. Einige (n=27) konnten sich die Weiterbildungskosten durch andere Angebote finanzieren lassen oder haben Förderungen in Anspruch genommen.

Abbildung 41: Wie wurde(n) diese Weiterbildung(en) finanziert? N= 171 (Mehrfachnennungen möglich)

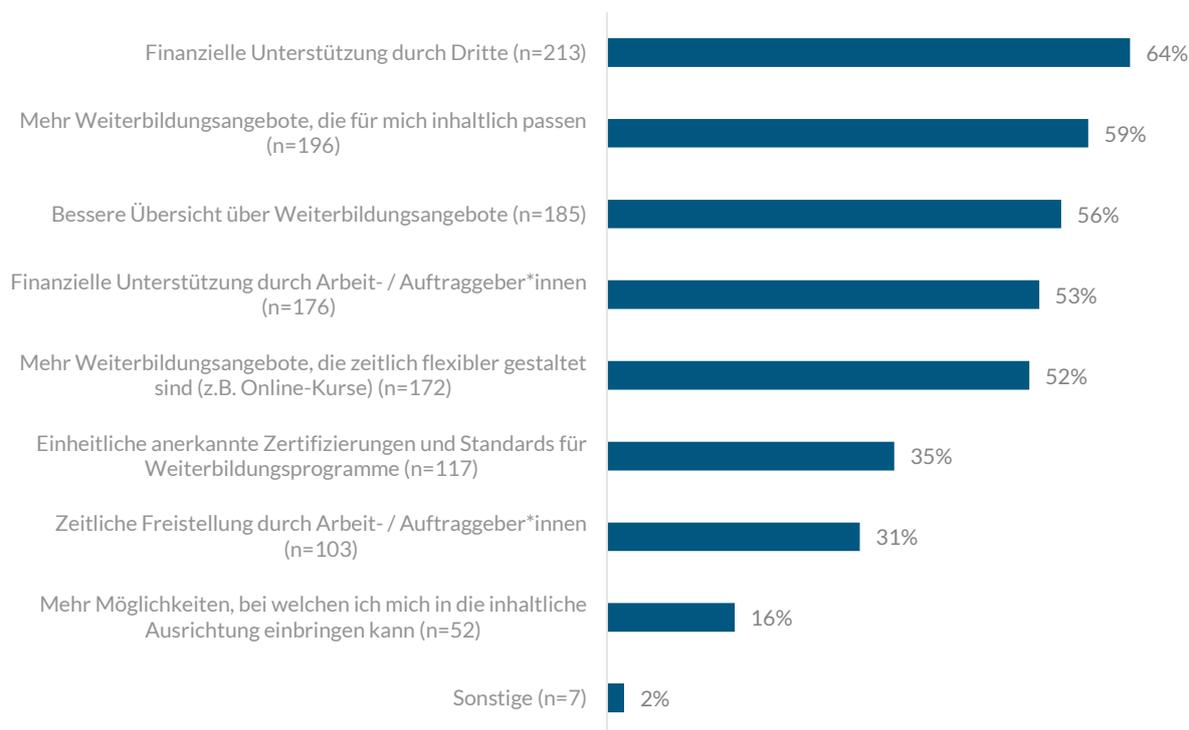


4.4 Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit dem Interesse an Weiterbildung sind die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Weiterbildung für die entsprechende Zielgruppe interessant ist. Hierbei stehen für die befragten Filmschaffenden zwei Aspekte im Vordergrund: Einerseits die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme, entweder durch Dritte (n=213) oder durch den*die Arbeitgeber*innen oder Auftraggeber*innen (n=176). Hierbei wünschen sich zudem knapp 30% der Befragten, mehr Möglichkeiten der Freistellung für Weiterbildung durch Arbeit- und Auftraggeber*innen (n=103).

Andererseits spielt das Angebot der Weiterbildungsmaßnahme an sich eine Rolle. Als wichtig benannt werden die inhaltliche Ausrichtung (n=196), eine flexible zeitliche Gestaltung (n=172) sowie einheitlich anerkannte Zertifikate und Standards (n=117). Zudem wünschen sich die Befragten eine bessere Übersicht über Weiterbildungsangebote für ihre Branche (n=185).

Abbildung 42: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Weiterbildung für Sie interessant ist und bleibt? N= 333 (Mehrfachnennungen möglich)



5 Weiterbildungsbedarfe und benötigte Kompetenzen in der Filmwirtschaft

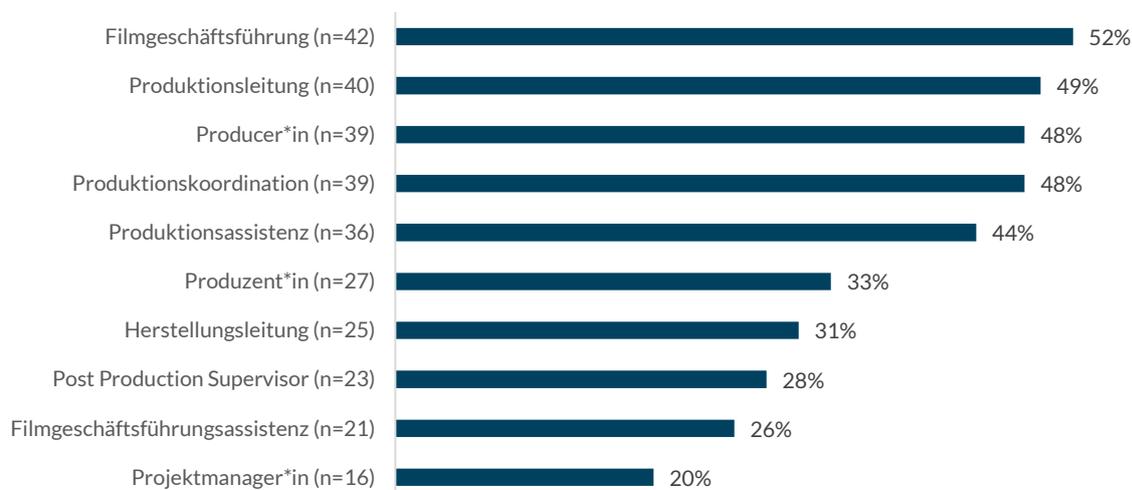
Aus Sicht der befragten Unternehmen gibt es eine Vielzahl an Kompetenzen, die sie ihren Beschäftigten zukünftig vermitteln lassen wollen. Die meistgenannten Kompetenzen für Filmschaffende beziehen sich auf Budgetierungs- und Finanzierungskenntnisse, Arbeitsorganisation und Planungskompetenz sowie technisches Wissen in Bezug auf Film und Fernsehen.

Des Weiteren sehen die Unternehmen bei beiden Beschäftigungsgruppen Qualifizierungsbedarfe hinsichtlich verschiedener Soft Skills wie Teamfähigkeit, Kommunikationskompetenz, Führungskompetenz oder auch kultureller Sensibilität. Defizite bei digitalen Grundkompetenzen und dem Wissen über Automatisierungs- und KI-Technologien werden von knapp 20-30% der Befragten bei den Beschäftigten benannt.

5.1 Weiterbildungsbedarfe in Unternehmen

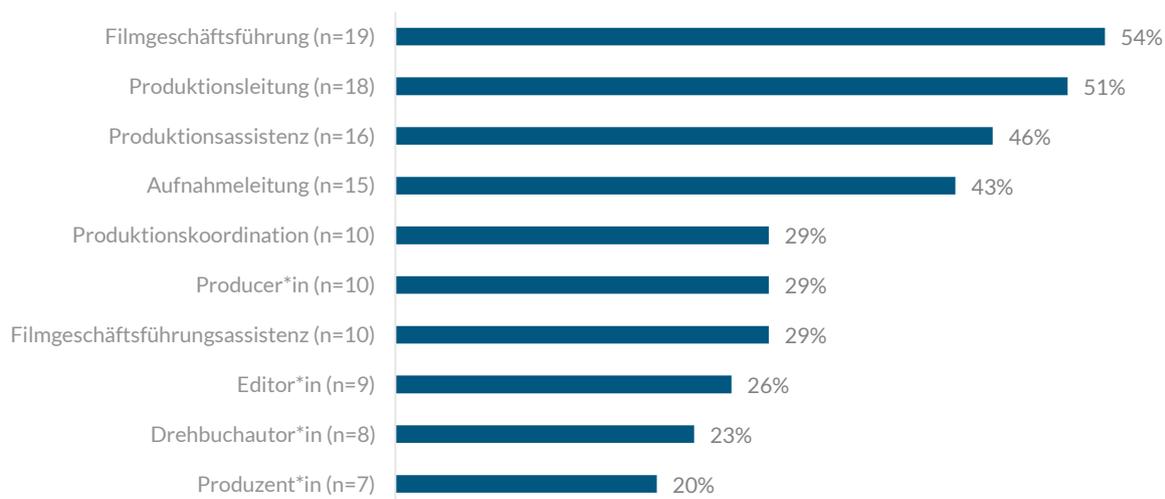
Mit Blick auf die Festangestellten sehen die Unternehmen hinsichtlich der Weiterbildungsbedarfe die meisten Defizite im Department „Produktion“. Insbesondere die Stellen der Filmgeschäftsführung (n=42), der Produktionsleitung (n=40), des*der Producer*in (n=39) und der Produktionskoordination (n=39) sowie -assistenz (n=36) werden als die Positionen mit dem größten Weiterbildungsbedarf gesehen. Mit Blick auf die „gewünschten“ Kompetenzen der Festangestellten (siehe Abbildung 21) zeigt sich, dass zukünftig die Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen wie Budgetierung, Finanzierung und Arbeitsplanung im Vordergrund stehen sollte. Zudem sollten auch soziale Kompetenzen, wie Kommunikation und Führung für diese Positionen zukünftig vermittelt werden.

Abbildung 43: Top 10: Für welche Stellen (bei den Festangestellten) sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf? N=81 (Mehrfachnennungen möglich)



Bei den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen sehen die befragten Unternehmen Weiterbildungsbedarfe bei einigen Positionen aus den Departments „Produktion“, „Schnitt / Montage“ und „Regie“.

Abbildung 44: Top 10: Für welche Position, der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen, sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf? N=35 (Mehrfachnennungen möglich)

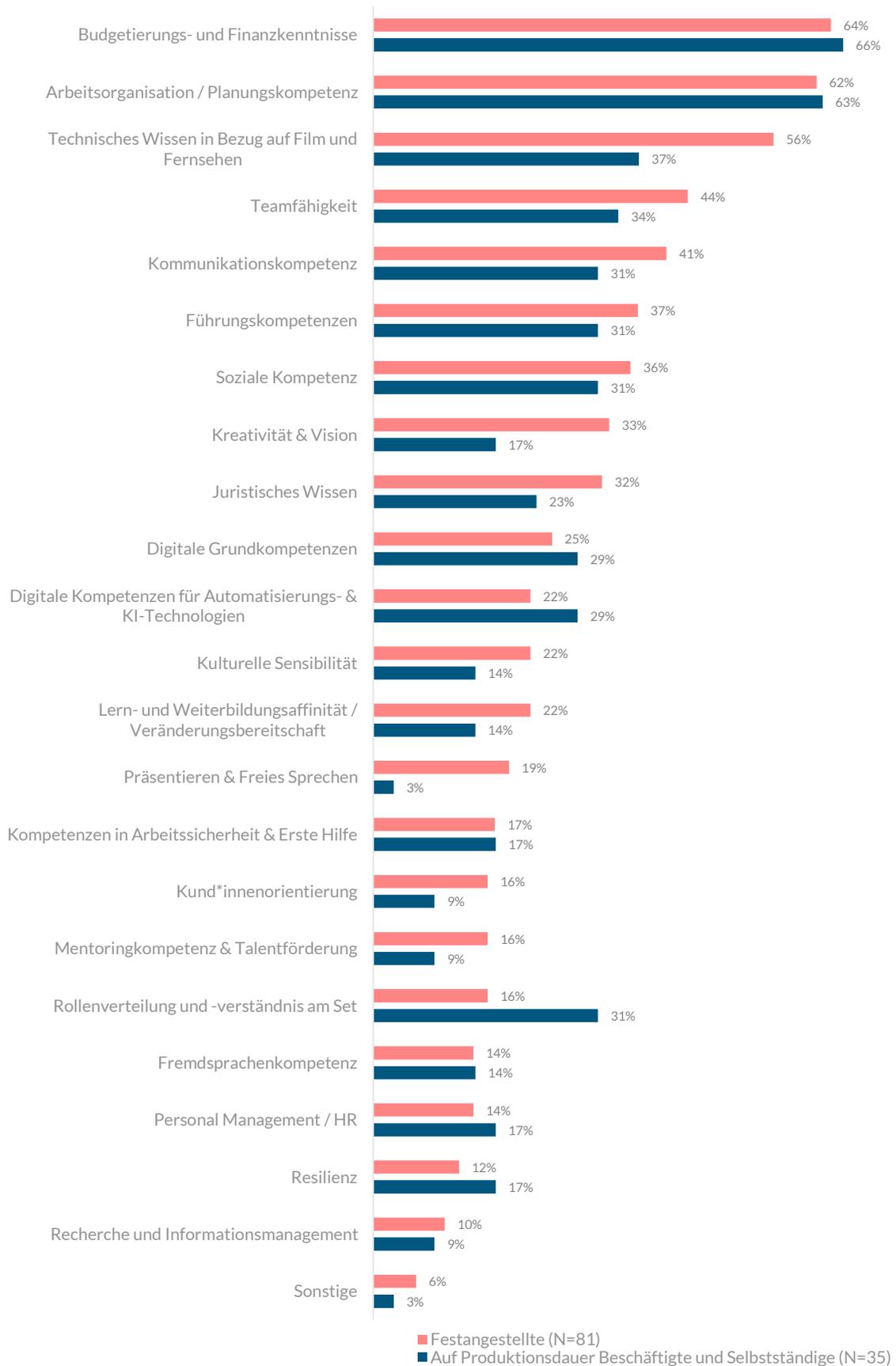


Die meisten Defizite sehen die Befragten bei den Positionen der Filmgeschäftsführung (n=19), bei Produktionsleitung (n=18) und -assistenz (n=16), Aufnahmeleitung (n=15) und Produktionsleitung (n=10). Im Bereich „Schnitt“ sehen sie Bedarfe hinsichtlich der Editor*innen (n=9) und im Bereich „Regie“ bei Drehbuchautor*innen (n=8).

Mit Blick auf die zukünftig zu vermittelnden Kompetenzen für die auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen zeigt sich, dass auch hier fachlich-methodische Kompetenzen hinsichtlich der Planung und Budgetierung von Produktionen im Mittelpunkt stehen. Im Vergleich zu den Festangestellten sehen mehr befragte Unternehmen für diese Beschäftigungsgruppe Weiterbildungsbedarfe im Bereich der digitalen Grundkompetenzen und KI-Technologien sowie hinsichtlich der Rollenverteilung und des Rollenverständnisses am Set.

Befragung des Weiterbildungsverbundes Media Collective 2022

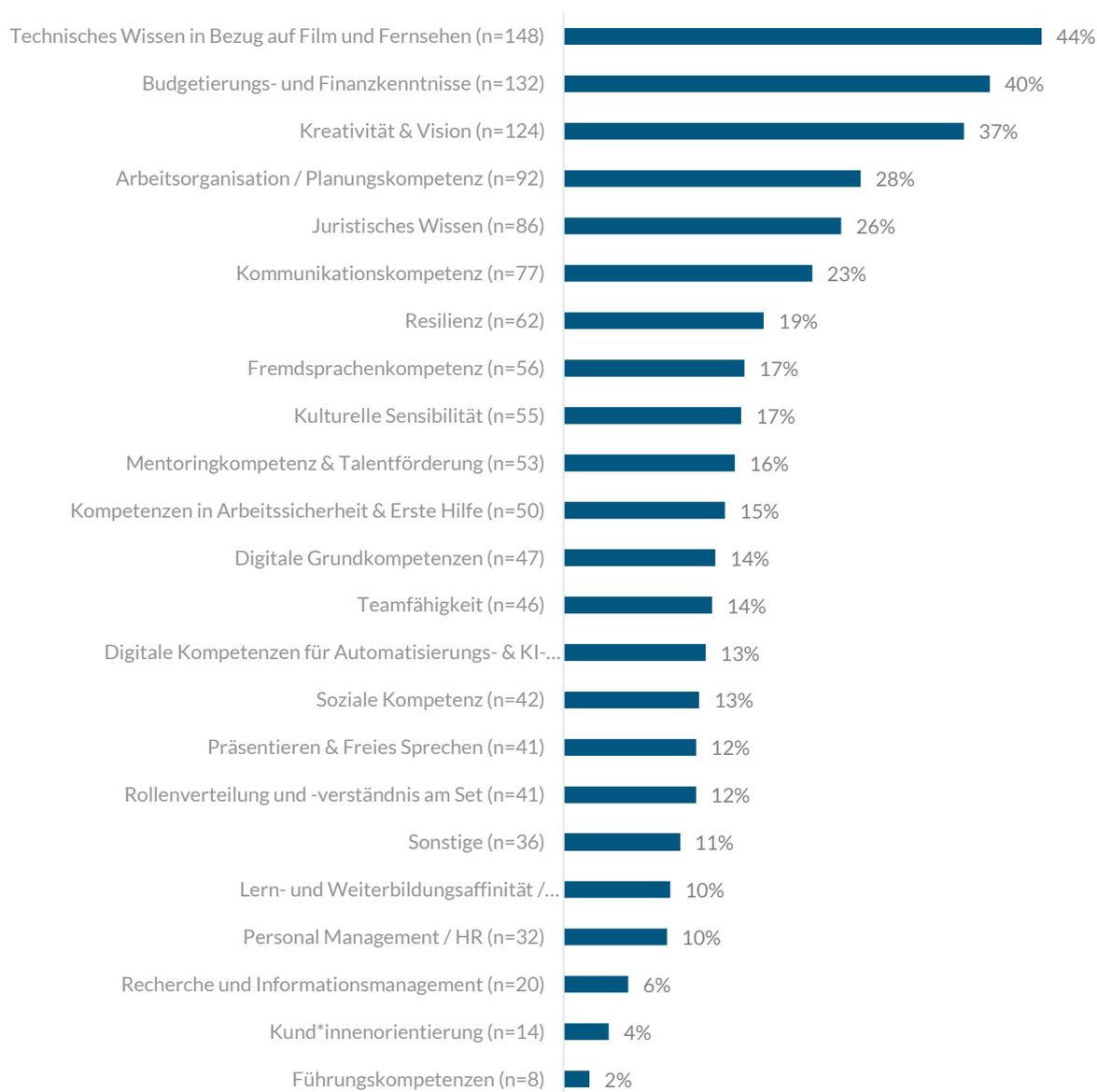
Abbildung 45: Welche Kompetenzen würden Sie Ihren jeweiligen Beschäftigten in Zukunft vorrangig vermitteln wollen? (Mehrfachnennungen möglich)



5.2 Weiterbildungsbedarfe bei Filmschaffenden

Auch die befragten Filmschaffenden sehen bei sich ähnliche Weiterbildungsbedarfe wie die Unternehmen. Im Fokus ihrer „gewünschten“ Kompetenzen wird das technische Wissen in Bezug zu Film und Fernsehen (n=148) am häufigsten genannt, gefolgt von weiteren fachlich-methodischen Kenntnissen zu Budgetierung und Finanzierung (n=132), Arbeitsorganisation und Planungskompetenz (n=92), Kreativität (n=124) und auch juristischem Wissen (n=86). Wie zuvor schon die Unternehmen sehen auch die Filmschaffenden zudem soziale Kompetenzen, wie Kommunikation (n=77), Resilienz (n=62) sowie u.a. kulturelle Sensibilität (n=55) als relevant und ausbaufähig an.

Abbildung 46: Welche Kompetenzen würden Sie gerne im Zuge von Weiterbildungsmaßnahmen erlernen? N=333 (Mehrfachnennungen möglich)

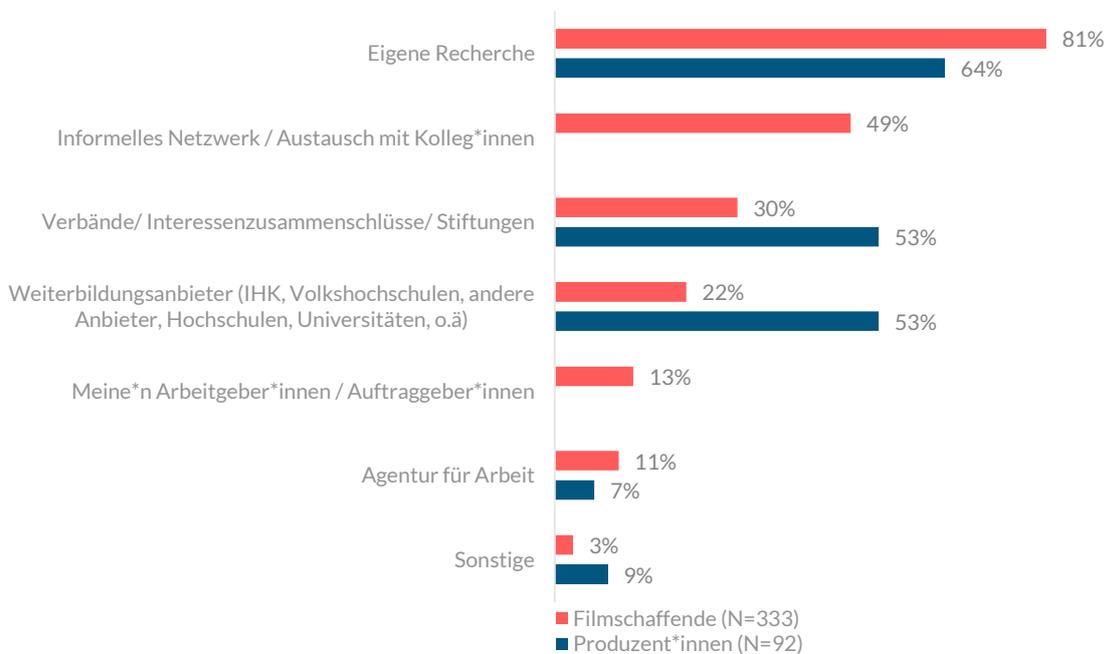


6 Beratung und Information

Bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten werden verschiedene Wege eingeschlagen. Die Mehrheit der befragten Filmschaffenden (81%) und Unternehmen (64%) recherchiert eigenständig nach möglichen Weiterbildungsangeboten. Die Filmschaffenden setzen zudem auf Informationen aus informellen Netzwerken und tauschen sich mit Kolleg*innen über aktuelle Weiterbildungsmöglichkeiten aus (49%). Arbeit- oder Auftraggeber*innen werden nur von 13% der befragten Filmschaffenden als Informationsquelle für mögliche Weiterbildungsmaßnahmen genannt.

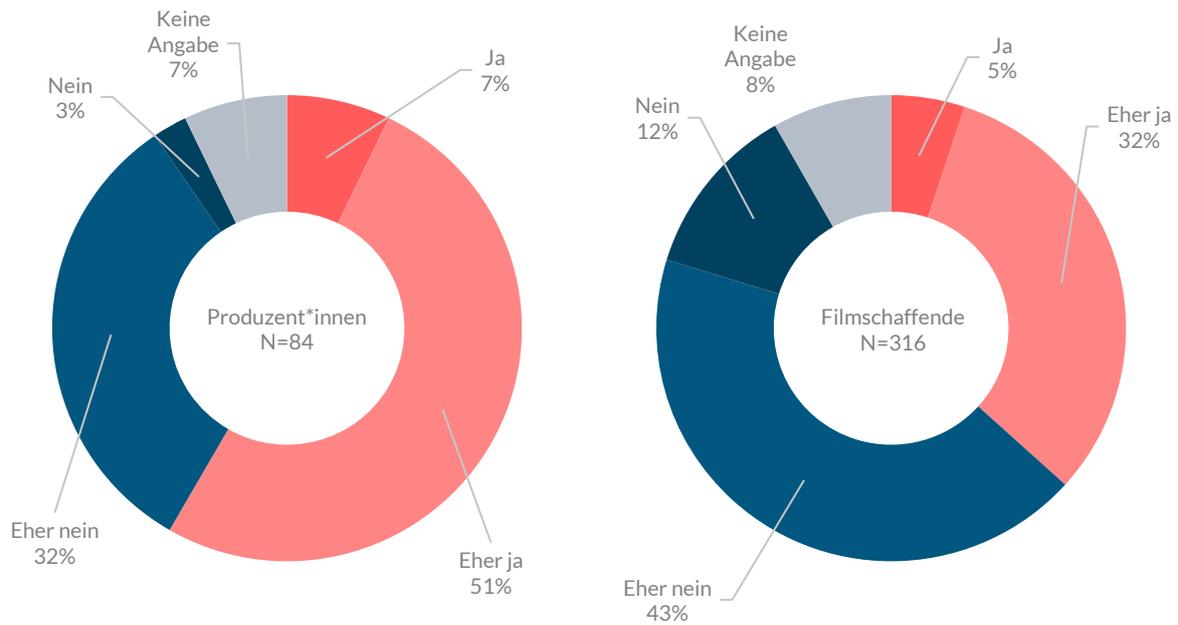
Die Unternehmen wiederum informieren sich mehr über Verbände, Stiftungen (53%) und Weiterbildungsanbieter (53%) wie die IHK, Hochschulen, Universitäten oder andere Bildungsanbieter über Weiterbildungsmaßnahmen.

Abbildung 47: An wen wenden Sie sich bei Fragen zum Thema Weiterbildung? (Mehrfachnennungen möglich)



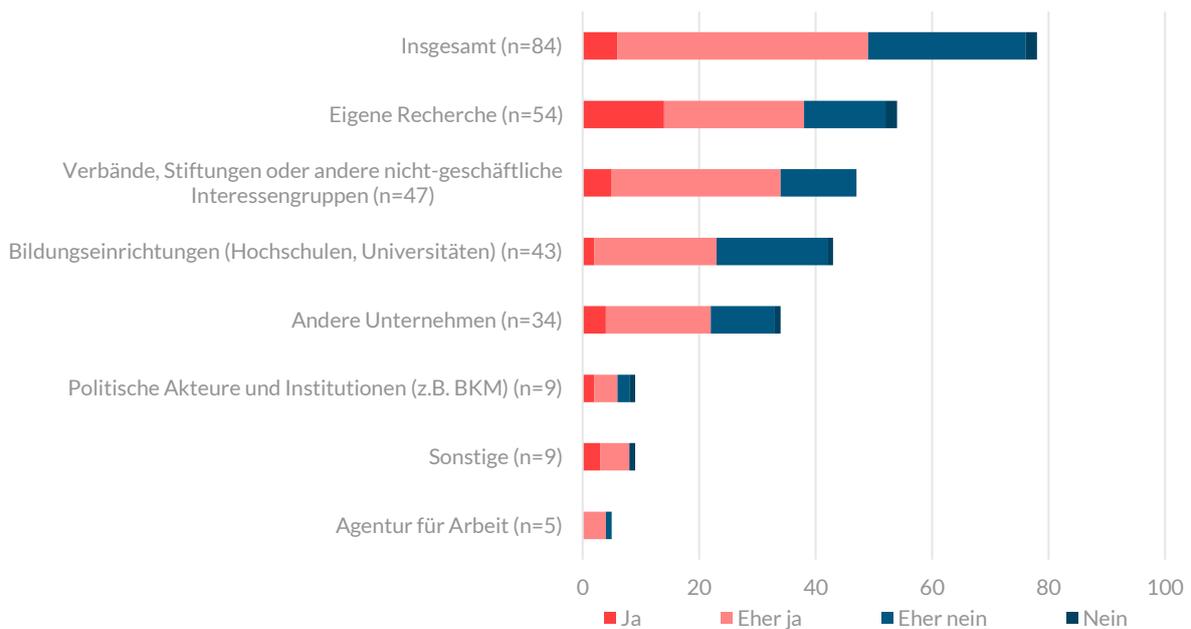
Grundsätzlich sind die Befragten mit dem Beratungs- und Informationsangebot der genannten Stellen zufrieden. Wobei die Filmschaffenden ihren Beratungs- und Informationsbedarf zu knapp 40% gedeckt sehen. Bei den Unternehmen fühlen sich knapp 60% gut beraten und informiert.

Abbildung 48: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf insgesamt an den ausgewählten Stellen gedeckt?



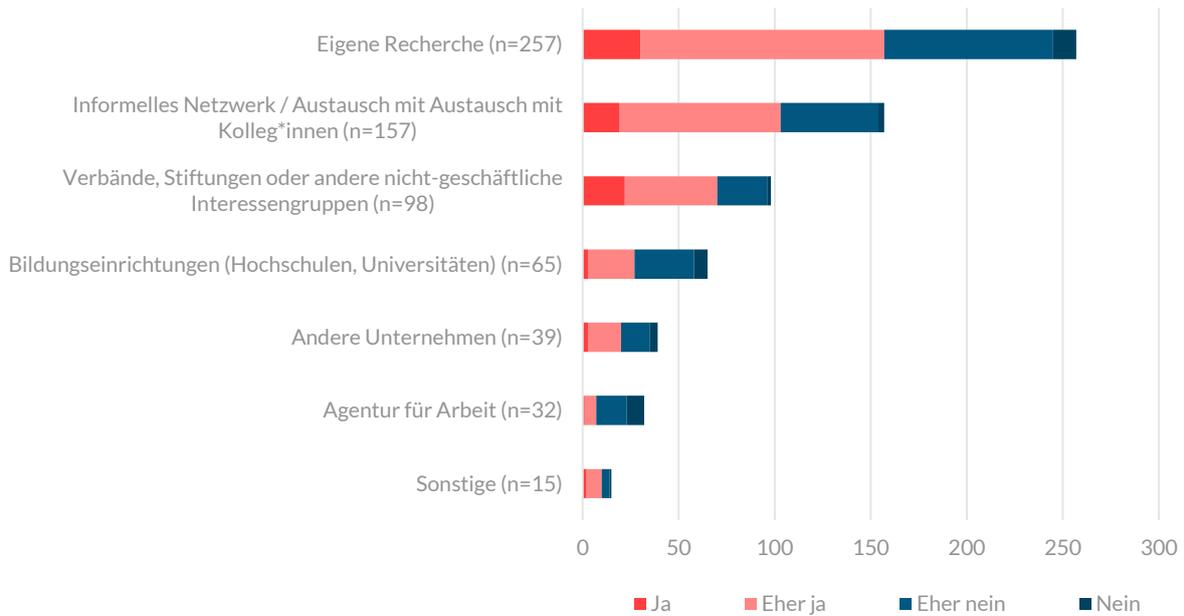
Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass die Unternehmen vornehmlich selbst recherchieren und hierbei mehr als die Hälfte der Befragten mit den Ergebnissen zufrieden ist (n=54). Zudem wird ihr Beratungs- und Informationsbedarf gut über Auskünfte durch Verbände, Stiftungen oder andere nicht-geschäftliche Interessengruppen (n=47) gedeckt. Zudem scheinen Universitäten (n=43) und andere Unternehmen (n=34) ebenso gute Ansprechpartner*innen bei der Recherche passender Weiterbildungsmöglichkeiten zu sein.

Abbildung 49: Produzent*innen: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf an den genannten Stellen gedeckt?



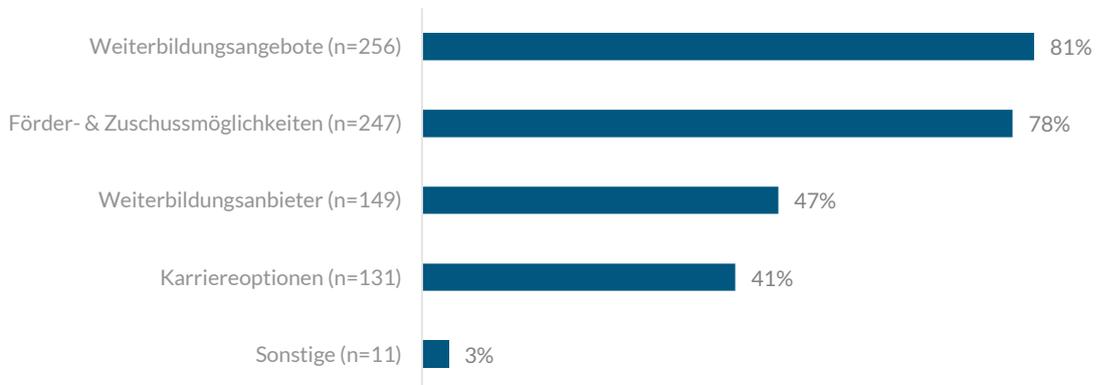
Bei den Filmschaffenden steht ebenfalls die eigene Recherche (n=257) an erster Stelle. Zudem zeigt sich, dass der Austausch mit Kolleg*innen (N=157) sowie Informationen von Verbänden, Stiftungen oder anderen nicht-geschäftlichen Interessenvertretungen (n=98) gute Ergebnisse bringen kann. Bei Bildungseinrichtungen (n=65), anderen Unternehmen (n=39) sowie der Agentur für Arbeit (n=32) haben nur wenige ausreichende Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten.

Abbildung 50: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf an den genannten Stellen gedeckt? N=316 (Filmschaffende)



Bei den Recherchen und Beratungen hinsichtlich des Themas „Weiterbildung“ geben die Filmschaffenden an, neben Informationen zu Weiterbildungsangeboten (n=256), auch Förder- und Zuschussmöglichkeiten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (n=247) sowie Weiterbildungsanbieter (n=19) und Karriereoptionen (n=131) zu suchen.

Abbildung 51: Wozu wünschen Sie sich mehr Informationen? N= 316 (Mehrfachnennungen möglich) (Filmschaffende)



7 Anhang

7.1 Literatur

Castendyk, Oliver / Goldhammer, Klaus (2018): Produzentenstudie 2018. Daten zur Film- und Fernsehwirtschaft in Deutschland 2017/2018. Leipzig: VISTAS Verlag, unter: https://www.hamburgmediaschool.com/assets/documents/Forschung/Produzentenstudie-2018_Web.pdf [13.09.2022]

Die Filmschaffenden e.V. (2015): Die Situation der Film- und Fernsehschaffenden. Studie zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit und den Perspektiven der Beschäftigten in der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft Deutschlands 2015, unter: http://www.langermediaconsulting.de/resources/Studie-Filmschaff_FINAL_JL.pdf [13.09.2022]

FORMATT-Institut (2020): Film- und Fernsehproduktion in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern 2017 und 2018. Dortmund, unter: https://www.land.nrw/sites/default/files/asset/document/formatt-studie_endbericht_2017_18_stk_16.3_final.pdf [13.09.2022]

Goldmedia / Hamburg Media School (HMS) / DIW Econ (2017): Wirtschaftliche Bedeutung der Filmindustrie in Deutschland. Studie im Auftrag des BMWi – Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, unter: https://www.goldmedia.com/fileadmin/goldmedia/2015/Studien/2017/Filmstudie/170202_Filmstudie_Goldmedia_HMS_DIW.pdf [13.09.2022]

Produzentenverband e.V. (2021): Nachwuchsstudie – Zahlen, Fakten, Ausblick. München, unter: https://static1.squarespace.com/static/5f6ca045aea86435e9c14842/t/60d478270b9058635e10ceb9/1624537157765/Nachwuchsstudie+Produzentenverband+2021_HighRes.pdf [13.09.2022]

7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlecht und Alter der Filmschaffenden	8
Abbildung 2: Filmschaffende - Ihr vorwiegender Tätigkeitsbereich?	9
Abbildung 3: Ihre Region(en) der Beschäftigung?	9
Abbildung 4: Welchen Einstieg hatten Sie in die Branche?	10
Abbildung 5: In welcher Form waren Sie in den letzten 12 Monaten hauptsächlich tätig?	10
Abbildung 6: In welcher Position waren Sie in den letzten 12 Monaten hauptsächlich tätig?	11
Abbildung 7: Wie blicken Sie auf die gegenwärtige und zukünftige Fachkräftelage für die Gewinnung Ihrer Beschäftigten?	11
Abbildung 8: Hatten Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten bei der Personalsuche nach Festangestellten und auf Produktionsdauer Beschäftigten / Selbstständigen?	12
Abbildung 9: Handelt es sich bei den Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten vor allem um Fachkraftstellen?	13
Abbildung 10: Wie schätzen Sie gegenwärtig und zukünftig Ihre Möglichkeiten ein, die nächste Anstellung / den nächsten Auftrag zu erhalten?	13
Abbildung 11: Haben Sie in den letzten 12 Monaten in Produktionen gearbeitet, die von einem spürbaren Fachkräftemangel betroffen waren?	14
Abbildung 12: Spürbare Konsequenzen des Fachkräftemangels aus Sicht der Arbeitnehmer*innen	14
Abbildung 13: Welcher Art waren diese Auswirkungen?	15
Abbildung 14: Top 10: Auf welche Stellen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten?	15
Abbildung 15: Was sind Gründe für die genannten freien Stellen (bei Festangestellten) in Ihrem Unternehmen?	16
Abbildung 16: Was sind die Ursachen dafür, dass die freien Stellen schwierig zu besetzen sind?	17
Abbildung 17: Aus welchen Gründen sind die Bewerber*innen für Sie wenig geeignet?	17
Abbildung 18: Was sind Gründe für die genannten vakanten Positionen bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen?	19
Abbildung 19: Was sind die Ursachen dafür, dass die freien Positionen der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen schwierig zu besetzen sind?	19
Abbildung 20: Aus welchen Gründen sind die Kandidat*innen für Sie wenig geeignet?	20
Abbildung 21: Welche Kompetenzen fehlen den Bewerber*innen in der Regel?	21
Abbildung 22: Hatten die schwierig zu besetzenden Stellen Auswirkungen auf die Arbeit bei Ihnen, in Bezug auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen?	22
Abbildung 23: Welche Auswirkungen waren das bei den Festangestellten?	23
Abbildung 24: Was würde aus Ihrer Sicht dazu beitragen, neben mehr Weiterbildungsmöglichkeiten, den Fachkräftemangel abzumildern?	24
Abbildung 25: Wie beurteilen Sie die Ausbildungsmöglichkeiten für die Berufsbilder bei den Sie Besetzungsschwierigkeiten haben, bei den jeweiligen Beschäftigungsgruppen?	24
Abbildung 26: Bieten Sie für die Berufsbilder selbst Ausbildungsmöglichkeiten an?	25
Abbildung 27: Haben Sie in den letzten 12 Monaten Weiterbildungsangebote (Mentoring, Online-Kurse, fachliche Schulungen, Workshops, o.ä.) genutzt?	26
Abbildung 28: Auf welche Kompetenzen wurde bei Ihrer / Ihren Weiterbildungsmaßnahmen fokussiert?	27
Abbildung 29: Bieten Sie den jeweiligen Beschäftigungsgruppen gegenwärtig die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an?	28

Abbildung 30: TOP 10: Für welche Stellen der Festangestellten wurden Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten regelmäßig angeboten?	28
Abbildung 31: Top10: Für welche Positionen, der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen, wurden Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten regelmäßig angeboten?	29
Abbildung 32: Welche Kompetenzen werden bei diesen Weiterbildungen für die jeweiligen Beschäftigungsgruppen geschult?	30
Abbildung 33: Welche Weiterbildungsarten werden von den jeweiligen Beschäftigungsgruppen vorrangig genutzt?	31
Abbildung 34: Welcher Art war(en) die Weiterbildung(en), an denen Sie teilgenommen haben?	31
Abbildung 35: Beabsichtigen Sie, den jeweiligen Beschäftigungsgruppen (auch) in Zukunft Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten?	32
Abbildung 36: Aus welchen Gründen können Sie Ihren Festangestellten bzw. den auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen keine Weiterbildung anbieten?	33
Abbildung 37: Haben Sie in den letzten 12 Monaten gegenüber Ihrer / Ihrem / Ihren Arbeit- / Auftraggeber*innen ein Interesse an Weiterbildung geäußert?.....	33
Abbildung 38: Wie wurde auf Ihr Interesse an einer Weiterbildung vonseiten Ihres Arbeit- bzw. Auftraggebers reagiert?	34
Abbildung 39: Haben Sie gegenwärtig Interesse, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen?	34
Abbildung 40: Warum haben Sie kein Interesse an Weiterbildung?	35
Abbildung 41: Wie wurde(n) diese Weiterbildung(en) finanziert?	35
Abbildung 42: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Weiterbildung für Sie interessant ist und bleibt?	36
Abbildung 43: Top 10: Für welche Stellen (bei den Festangestellten) sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf?	37
Abbildung 44: Top 10: Für welche Position, der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen, sehen Sie den größten Weiterbildungsbedarf?	37
Abbildung 45: Welche Kompetenzen würden Sie Ihren jeweiligen Beschäftigten in Zukunft vorrangig vermitteln wollen?	38
Abbildung 46: Welche Kompetenzen würden Sie gerne im Zuge von Weiterbildungsmaßnahmen erlernen?	39
Abbildung 47: An wen wenden Sie sich bei Fragen zum Thema Weiterbildung?.....	40
Abbildung 48: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf insgesamt an den ausgewählten Stellen gedeckt?.....	41
Abbildung 49: Produzent*innen: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf an den genannten Stellen gedeckt?	41
Abbildung 50: Wird Ihr Beratungs- und Informationsbedarf an den genannten Stellen gedeckt?	42
Abbildung 51: Wozu wünschen Sie sich mehr Informationen? (Filmschaffende)	42

7.3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 : Auszug aus Tabelle 3 zur Frage: Auf welche Positionen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen?	5
Tabelle 2: Auf welche Stellen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei Festangestellten?	16
Tabelle 3: Auf welche Positionen beziehen sich die Besetzungsschwierigkeiten bei auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen?	18