

PRESSEMITTEILUNG

media.think.tank 22 „New Work – Arbeiten in der Medienwirtschaft der Zukunft“

Potsdam, Deutschland, 14. September 2022

Am 7. September 2022 fand der media.think.tank 22, präsentiert von der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und dem Erich Pommer Institut (EPI), zum Thema „New Work – Arbeiten in der Medienwirtschaft der Zukunft“ statt. Im Rahmen der Konferenz wurden auch die ersten Ergebnisse der bundesweiten Studie des Weiterbildungsverbund Media Collective zum Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf der Bewegtbildbranche vorgestellt.

Digitalisierung und technologischer Fortschritt verändern den Arbeitsmarkt in der Bewegtbildbranche. Demografischer Wandel und ein anhaltender Fachkräftemangel stellen auch für die Medienwirtschaft zunehmend eine Herausforderung dar.

Wie kann und muss die Arbeit in der Medienproduktion zukünftig gestaltet sein, damit Themen wie Work-Life-Balance und Gesundheitsaspekte ausreichend gewürdigt werden? Welche Mittel und Wege gibt es, um eine nachhaltige und interessengerechte Arbeitskultur in der Branche zu etablieren? Wie lassen sich neue Arbeitsmodelle in der Film- und Medienproduktion praktikabel umsetzen? Und welche Weichen müssen gegebenenfalls neu gestellt werden, um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen?

In Vorträgen und Workshops wurden Impulse gegeben, wie eine neue Arbeitskultur in der Medienbranche zwischen Social Recruiting, Digitalisierung und Wertewandel aussehen kann.

Prof. Dr. Susanne Stürmer, Präsidentin der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, eröffnete die Konferenz bei ALEX Offener Kanal Berlin.

Jürgen Hofmann, Director Policy, Public & EU Affairs, Leiter Hauptstadtbüro Sky Deutschland, gab zur Einleitung einen „Impuls zum Fachkräftegewinn: Gemeinsam gegen den Mangel“. Er stellte fest: „Ohne passendes Fach- und Führungspersonal können Medienunternehmen in Deutschland nicht weiter wettbewerbsfähig sein und produzieren. Die traurige Konsequenz wäre, dass sie abwandern.“ Um diese Entwicklung zu stoppen, müsse die ganze Branche zusammenarbeiten.

Erste Ergebnisse der Studie zum Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf

Eine Plattform für diese Zusammenarbeit ist der Weiterbildungsverbund Media Collective, der gemeinschaftlich Qualifizierungsangebote in der Bewegtbildbranche verbessern möchte. Philipp Künstle, Geschäftsführer des EPI, stellte die Ergebnisse der bundesweiten Erhebung zum Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf des Verbunds vor. Die Umfrage wurde durchgeführt, um den Bedarf mit konkreten Zahlen zu hinterlegen und dann sowohl regional in Berlin-Brandenburg als auch bundesweit für Austausch und Kooperation zu sorgen sowie Angebote zu koordinieren. Anhand von zehn Fragestellungen wurden die erhobenen Ergebnisse vorgestellt. So geben 75% der Unternehmen und 71% der Filmschaffenden an, dass es einen spürbaren Fachkräftemangel gibt. Als Auswirkungen des Fachkräftemangels wird sowohl bei den Unternehmen (88%) als auch bei den Filmschaffenden (77%) ein erhöhter Arbeitsdruck beim Personal angeführt. Die Besetzungsschwierigkeiten beziehen sich dabei auf nahezu alle Positionen einer Produktion, angeführt von den Positionen Filmgeschäftsführung (48%) und Aufnahmeleitung (46%). Als Ursachen für die Schwierigkeit bei der Besetzung von freien Stellen werden wenige Bewerbungen (60%) genannt, von denen auch noch wenige geeignet sind (85%). Dabei mangelt es bei den Bewerber*innen vor allem an folgenden Kompetenzen: Technisches Wissen in Bezug auf Film und Fernsehen (51%), Arbeitsorganisation / Planungskompetenz (45%), Budgetierungs- und Finanzierungskenntnisse (43%) sowie Kommunikationskompetenz (43%).

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. Die Bereitschaft von Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten ist groß. 54% der Unternehmen offerieren ihren Beschäftigten gegenwärtig solche Maßnahmen. Die selbstständigen Filmschaffenden haben mit 81% ein sehr hohes Interesse daran, an Weiterbildungen teilzunehmen. Als Voraussetzung dafür nennen 64% „Finanzielle Unterstützung durch Dritte“ und 59% „Mehr Weiterbildungsangebote, die für mich inhaltlich passen“. Qualifizierungsangebote für die zu besetzenden Stellen gibt es in den Unternehmen kaum. Neben den Filmstudiengängen, der IHK-Ausbildung und diversen Weiterbildungsinstitutionen gibt es kein strukturiertes Qualifizierungskonzept mit gleichen Kompetenzdefinitionen für alle Gewerke. Aus Sicht der Arbeitgeber*innen 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. Philipp Künstle schloss die Präsentation der Ergebnisse mit den Worten: „Das ist der perfekte Blumenstrauß an Aufgaben für die heutige Konferenz. Für uns – zusammen mit dem Weiterbildungsverbund – ist es der Aufschlag zu sagen: Das sind viele Themen, die wir koordinieren, gemeinsam mit Initiativen besprechen und dafür sorgen, dass wir das mit einer Stimme machen.“

Zusammenfassung der weiteren Konferenzergebnisse

Als nächstes sprachen Prof. Dr. Lena Gieseke der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, Dr. Frank Pawlitschek, Director School of Entrepreneurship am Hasso-Plattner-Institut und Eno Henze, XR-Regisseur in einem Panel über „Neue Technologien, innovative Jobs und Nachhaltigkeit“. Es bestand Einigkeit bei den Beteiligten, dass es Kreativität und neue Wege brauche, um den Fachkräftemangel zu kompensieren. Über die neuen Bedarfe der Berufseinsteiger*innen erzählte Eno Henze: „Wir nennen das auch die Millennial-Attitude. Die Absolvent*innen fragen, was bietet ihr mir, wo kann ich mich einbringen (...) Work-Life-Balance wird wichtiger.“ Und Frank Pawlitschek: „Die Bedarfe haben sich geändert. Die meisten legen viel Wert darauf, außerhalb ihrer Haupttätigkeit etwas zu tun, Nebenprojekte, Freizeit, etc. Aus den spezialisierten Qualifizierten ist es teilweise schwer, die Flexibilität rauszubekommen, die wir bräuchten. Wir müssen schaffen, jungen Menschen zu zeigen, dass die Medienbranche das anbietet.“

Anschließend folgte der Impulsvortrag „Recruitment für die Zukunft? Die Initiative NewMotion“ der Produzent*innen Rosh Khodabakhsh und Jorgo Narjes. Die Idee der Initiative entstand aus dem Shadowing, bei dem man drei Tage jemandem bei der Arbeit über die Schulter schaut und Praxiserfahrung sammeln kann. Dabei gehe es auch darum, Menschen Zugang zu diesen Berufen zu ermöglichen, die nicht Teil des Netzwerkes der "Medienblase" sind. Jorgo Narjes: „Wir haben angefangen mit Vereinen und anderen Institutionen, wie z. B. regionalen Geflüchteten-Organisationen zusammenzuarbeiten. Shadowing ist aber nur der erste Schritt, der zweite Schritt ist dann ein gutes Monitoring der Personen, um ihnen einen langfristigen Weg in die Branche zu gewährleisten.“

Zahra Nedjabat, Leiterin International Relations and Diversity, Deutsche Welle sprach über das Thema „Diversität und Recruitment“. Sie hob die Verantwortung der Medien hervor, die Gesellschaft widerzuspiegeln. Dabei sei ein ausdauerndes Engagement wichtig: „Der Diversitätsmuskel muss jeden Tag trainiert werden. Und neben Diversität geht es um Inklusion über Hierarchie und Machtstufen hinweg.“

Der Impulsvortrag „Modell Schichtsystem beim Dreh – (un-)möglich und warum?“ von Christine Günther, Producer & Managing Partner Fireglory Pictures unterstrich die Vorteile des Arbeitens im Schichtsystem in heutigen Filmproduktionen. Neue Arbeitsmodelle seien notwendig, um die Branche, deren Arbeitskultur durch Überstunden geprägt sei, attraktiver zu machen. Eine mitarbeiter*innenfreundliche Unternehmenskultur könnte die Arbeitsqualität der Mitarbeiter*innen steigern und dadurch zahlreiche Vorteile schaffen, wie z.B. Kosteneinsparungen, weniger Materialverschleiß, verlässlichere Planbarkeit, mehr Arbeitssicherheit und geringere Unfallgefahr sowie eine höhere Bereitschaft, neue Technologien zu implementieren.

Marcus Sonnenschein, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Brehm & v. Moers hielt einen Impulsvortrag zur Fragestellung „Ergebnisse aus der Pandemie - Welche positiven Entwicklungen können in den Arbeitsablauf implementiert werden?“ Die pandemische Lage habe der Digitalisierung einen Schub verpasst, aber vom Arbeitsrecht her sei die Digitalisierung immer noch in einem Anfangsstadium zu verorten.

Auch Themen, wie die Integration von neuen Mitarbeiter*innen, fehlende Kontrollmöglichkeiten und geringeres Teambuilding führten zu unterschiedlichen Bewertungen des Homeofficemodells. Insgesamt kam er zu dem Schluss, dass die neue Arbeitswelt ein Globalisierungstreiber sei, wobei gelernt werden müsse, mit neuen rechtlichen Problemen und Herausforderungen umzugehen.

Moderator Torsten Zarges, Chefreporter dwdl, führte durch den Tag.

Der media.think.tank ist eine alle zwei Jahre stattfindende Konferenz- und Publikationsreihe, die ein Forum bietet für den Wissenstransfer und die Vernetzung von Medienbranche, Politik und Wissenschaft zu aktuellen Themen.

Er ist eine gemeinsame Veranstaltung des EPI und der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, in Kooperation mit ALEX Offener Kanal Berlin, dem Cluster IKT, Medien und Kreativwirtschaft, dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung sowie der Wirtschaftsförderung Berlin-Brandenburg.

Der Weiterbildungsverbund Media Collective ist Teil der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Initiative zum Aufbau von Weiterbildungsverbänden. Der Verbund setzt sich aus gemeinschaftlich kooperierenden Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Sozialpartnern zusammen und hat neben der regionalen Verankerung in Berlin-Brandenburg auch einen bundesweiten Auftrag, zu vernetzen und gemeinsame Interessen zu koordinieren.

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus der branchenweiten Umfrage des Weiterbildungsverbundes steht [hier](#) zum Download zur Verfügung.

Kontakt Erich Pommer Institut (EPI):

Grischa Böhmer
Leitung Nationale Weiterbildung | Justitiarin
T: +49 (0) 331.769 915-21
gb@epi.media

PR-Kontakt:

public insight
Andrea Klasterer
T: +49 89 78 79 799-12
aklasterer@publicinsight.de