

Entwicklungsprojekt 4.2.313

Vorarbeiten für eine Fortbildungsordnung zum anerkannten Abschluss "Geprüfter Meister für Bild- und Tonproduktion / Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion"

Abschlussbericht

Dr. Heike Krämer
Dr. Waldemar Bauer
Gabriele Jordanski

Laufzeit II/2009 – IV/2009

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2431
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: kraemer@bibb.de

Bonn, im April 2010

www.bibb.de

Inhalt

1 Ausgangslage	3
2 Untersuchungsziel	5
3 Methodische Vorgehensweise	5
3.1 Stichprobe	5
3.2 Erhebungsinstrument.....	6
4 Ergebnisse	7
4.1 Befragte Unternehmen	7
4.2 Die Einschätzung der Kompetenzen und Anforderungen.....	9
4.2.1 Anforderungen im Produktionsbereich	9
4.2.2 Anforderungen im Personalverantwortungsbereich	13
4.3 Bedarf an einer bundeseinheitlich geregelten Aufstiegsfortbildung	15
4.4 Ergänzungen des Fortbildungsprofils.....	16
4.5 Weiterbildungspraxis in den Unternehmen	17
4.6 Fachkräftebedarf	18
5. Empfehlungen.....	19
Literaturverzeichnis	20
Abbildungsverzeichnis	21
Tabellenverzeichnis	21
Anhang	22
1. Strukturvorschlag	23
2. Fortbildungsprofil	24
3. Übersicht der befragten Einrichtungen und Betriebe	26
4. Interviewleitfaden	27

Abstract

Zur Vorbereitung der Entscheidung über Möglichkeiten und Chancen einer Fortbildungsordnung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ wurde der Bedarf für eine solche Regelung durch eine Unternehmensbefragung unter Einbeziehung vorliegender Erkenntnisse ermittelt. Die Erhebung erfolgte mittels einer leitfadengestützten telefonischen Befragung von 20 Personalverantwortlichen bzw. technischen Leitern aus Unternehmen der AV-Medienbranche. Dabei wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten erhoben. Mittels der qualitativen Anteile sollten die im Fortbildungsprofil vorgesehenen Kompetenzen bewertet und zusätzliche Anregungen und Hinweise eruiert werden. Die Befragung erbrachte folgende Ergebnisse:

Von den meisten befragten Unternehmen wird ein erhebliches Interesse an einer geregelten Aufstiegsfortbildung signalisiert, da derzeit keine Entwicklungsmöglichkeiten für den Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in Bild und Ton gesehen werden und ein Bedarf an, in dieser Form weitergebildeten, Fachkräften besteht. Der Fachkräftebedarf in der weiteren Zukunft wird mehrheitlich als hoch eingestuft; begründet wird dies zum Beispiel mit der demografischen Entwicklung und mit einer geplanten Ausweitung der Geschäftsfelder. Aus Sicht der Betriebe spiegeln die im Rahmen der Evaluation der Fortbildungsregelungen in der Medienwirtschaft erarbeiteten Fortbildungsinhalte im Wesentlichen die praktischen Anforderungen an eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich wieder. Es wird angeregt, bei den bisher geplanten Inhalten Ergänzungen hinsichtlich sozialer Kompetenzen, hier insbesondere von Kommunikationskompetenzen, vorzunehmen.

Als zentrales Ergebnis der Befragung kann festgehalten werden, dass die Schaffung einer Fortbildungsregelung „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ aus Sicht der meisten befragten Unternehmen sinnvoll ist. Daher wird empfohlen, eine entsprechende Fortbildungsregelung zu schaffen.

1 Ausgangslage

Im Rahmen der Evaluation der Fortbildungsregelungen in der Medienwirtschaft durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in den Jahren 2007 und 2008 (BIBB, 2008) hatte sich herauskristallisiert, dass eine weitere Fortführung des Handlungsbereichs AV-Medien in der Fortbildungsregelung Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin nicht sinnvoll ist. Hier zeigte sich insbesondere der vergleichsweise große Anteil von kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Inhalten in der Fortbildungsregelung als nicht zweckmäßig für die AV-Branche. Daher wurden in mehreren Workshops mit Experten und Expertinnen aus öffentlich-rechtlichen und privaten Sendeanstalten sowie mit Produktionsunternehmen der AV-Branche Kompetenzen ermittelt, die von einer mittleren Führungskraft in AV-Medienunternehmen erwartet werden und die in einen geregelten Fortbildungsgang fließen müssen. Ergebnis ist ein Strukturvorschlag (s. Anhang 1) sowie ein Fortbildungsprofil einer stärker technisch ausgerichteten Fortbildungs-

regelung „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ (s. Anhang 2).

Vor der Schaffung einer entsprechenden neuen Fortbildungsregelung sind weitergehende Informationen über den Bedarf für eine solche Regelung erforderlich. Daher sollen mit dieser Untersuchung Anregungen und Erfahrungen der Unternehmen einbezogen werden, um den möglichen Bedarf an geregelter Fortbildung im Bereich der AV-Medienproduktion zu eruieren und Hinweise zu den erarbeiteten Kerninhalten eines Aufstiegsfortbildungsgangs zu erhalten.

Die geplante Fortbildungsregelung ist insbesondere für Mediengestalter und Mediengestalterinnen Bild und Ton sowie von Film- und Videoeditoren und -editorinnen von Bedeutung, daher soll kurz die Ausbildungssituation betrachtet werden (vgl. Tabelle 1). Die Zahl der Auszubildenden insgesamt zum Mediengestalter/ zur Mediengestalterin Bild und Ton erreichte im Jahr 2008 mit 1.986 den Höchststand seit der Einführung dieses Ausbildungsberufes im Jahr 1996 (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009). Zuvor war es seit 2002 mehrfach zu einem leichten Absinken der Anzahl der Auszubildenden gekommen. Für den Ausbildungsberuf Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin ergibt sich ein etwas anderes Bild. Seit dem Jahr 2001 mit der Höchstzahl von 141 Auszubildenden insgesamt zeigte sich in den Folgejahren eine spürbar geringere Anzahl, die zwischen 93 und 108 schwankte. Auch für das Jahr 2008 verbleibt die Gesamtzahl mit 105 auf dem Niveau der letzten Jahre (ebd.).

Tabelle 1: Zahl der Auszubildenden insgesamt

Jahr	Mediengestalter Bild und Ton	Film- und Videoeditor
1996	210	15
1997	510	36
1998	984	57
1999	1347	90
2000	1545	129
2001	1776	141
2002	1752	108
2003	1692	108
2004	1740	96
2005	1599	105
2006	1656	93
2007	1770	99
2008	1986	105

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009

2 Untersuchungsziel

Hauptziel der Untersuchung war es zu prüfen, ob die Schaffung einer Fortbildungsregelung „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ sinnvoll ist und ein entsprechender Bedarf von Unternehmen der AV-Branche gesehen wird. Zur Zielerreichung dienten folgende Fragen:

- Besteht aus Sicht der Unternehmen der AV-Branche ein Bedarf an einer bundesweitlich geregelten Aufstiegsfortbildung, wie sie das Fortbildungsprofil „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ vorsieht?
- Treffen die im Fortbildungsprofil vorgesehenen Kompetenzen die praktischen Anforderungen an eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich in AV-Medienunternehmen?
- Welche inhaltlichen Aspekte sollten im Anforderungskatalog berücksichtigt werden?
- Wie sieht die derzeitige Weiterbildungspraxis in den Betrieben aus?
- Wie wird der zukünftige Fachkräftebedarf aus Sicht der Betriebe eingeschätzt?

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Stichprobe

Für die vorliegende Untersuchung wurden im Zeitraum von Juni bis November 2009 insgesamt 20 Personalverantwortliche bzw. technische Leiter aus Unternehmen der AV-Medienbranche befragt: Fünf von öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten, vier von privaten Sendern, zehn AV-Dienstleister, zu denen Unternehmen aus den Bereichen Film-, Video- und Onlineproduktion sowie Bereitstellung technischer Dienste gehören, und eine Person aus dem Verbandsbereich. Die AV-Branche zeichnet sich durch eine große Heterogenität aus, sowohl bezüglich der Unternehmensgröße, der Standorte als auch hinsichtlich der Geschäftsfelder. Eine Vollerhebung aller AV-Produktionsunternehmen und Sendeanstalten kam aus forschungsökonomischen Gründen nicht in Frage. Der Zugang zum Feld erfolgte über Vermittlung der Sozialpartner, daher kann von einer bewussten Auswahl einer Stichprobe ausgegangen werden (Friedrichs 1990, S.130). Durch die Einbeziehung sowohl großer Sendeanstalten als auch der privaten, mittleren und kleineren bis kleinsten Produktionsunternehmen wurde angestrebt, valide Ergebnisse zu erhalten. Eine Übersicht über die befragten Einrichtungen und Betriebe befindet sich im Anhang (s. Anhang 3). Geografisch verteilen sich die Unternehmen sowohl auf große Medienstandorte wie Berlin, Hamburg, München und Köln, als auch auf weniger medientypische Orte wie zum Beispiel Schwerin und Wedel.

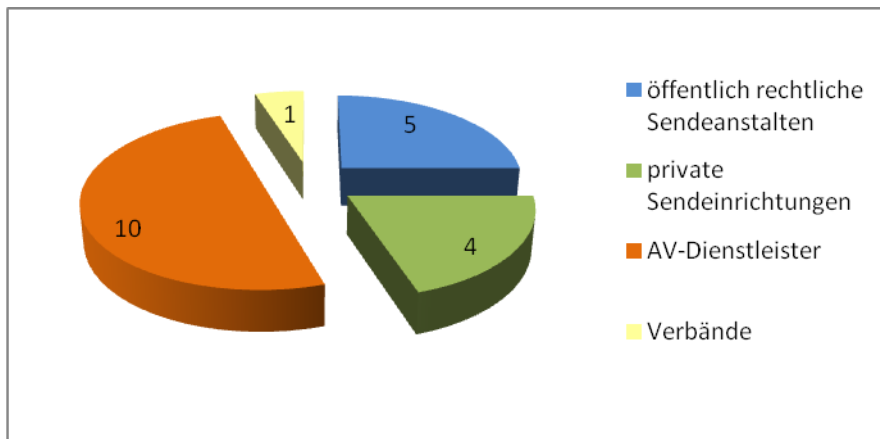


Abbildung 1: Verteilung der Stichprobe

3.2 Erhebungsinstrument

Mittels leitfadengestützter telefonischer Interviews wurde untersucht, wie Unternehmen der AV-Medienbranche den Fortbildungsbedarf einschätzen. Da insbesondere für den qualitativen Anteil der Befragung, bei dem persönliche Stellungnahmen und Anregungen im Mittelpunkt standen, auch Rückfragen erforderlich waren, bot sich die Methode des Telefoninterviews an (Seipel & Rieker 2003, S.147).

Der Interviewleitfaden (s. Anhang 4) umfasste sowohl offene als auch geschlossene Fragen. Es wurden zunächst allgemeine Informationen zum Unternehmen, wie Anzahl der Mitarbeiter/-innen und der Auszubildenden zum Mediengestalter/ zur Mediengestalterin Bild und Ton bzw. zu Film- und Videoeditoren und -editorinnen sowie Hauptgeschäftsfelder und Berufsausbildung im Unternehmen erfragt. Da hier das Interesse an der konkreten geregelten Aufstiegsfortbildung eruiert werden sollte, wurden den Befragten die einzelnen Anforderungen und Kompetenzen aus dem im Rahmen der Evaluation durch den Expertenkreis erarbeiteten Fortbildungsprofil des/der „Meister/-in Bild- und Tonproduktion“ vorgestellt. Mittels einer fünfstufigen Skala von sehr wichtig bis unwichtig sollte eingeschätzt werden, inwieweit die hier ermittelten Kompetenzen an eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich die praktischen Anforderungen im eigenen Unternehmen treffen. Wenn möglich sollten Begründungen für die Einschätzungen der Wichtigkeit gegeben werden. Dabei erfolgte eine Unterteilung in den Produktions- und den Personalverantwortungsbereich. Für den Produktionsbereich wurden folgende Anforderungen zur Diskussion gestellt:

1. Vorhandensein vertiefter Fachkompetenz in mindestens einem technischen Bereich,
2. Kalkulation und Planung umfassender Medienprojekte,
3. Erarbeitung technischer und gestalterischer Konzepte zur Umsetzung inhaltlicher Vorgaben,
4. Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse,
5. Planung von produktionstechnischen Umgebungen, hier auch Einschätzen neuer Techniken,
6. Übernahme der Verantwortung für die betriebswirtschaftliche Umsetzung von Projekten,
7. Sicherung der Qualität der Produktion, vor allem im technischen Bereich.

Für den Personalverantwortungsbereich wurde die Bedeutung folgender Anforderungen ermittelt:

1. Leitung von Projekt- und Arbeitsteams,
2. Anleitung der Mitarbeiter/-innen im Bereich der gestalterischen Umsetzung,
3. Anleitung der Mitarbeiter/-innen in der Handhabung technischer Gerätschaften,
4. Übernahme der Ausbildungsverantwortung, Unterweisung (z.B. Begleiten und Unterstützen von Lernprozessen).

Anschließend wurden die Interviewteilnehmer/-innen gefragt, welche Kompetenzen darüber hinaus für eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich erforderlich sind. Auf Basis dieser intensiven Auseinandersetzung mit den vorgesehenen Inhalten einer Fortbildungsregelung „Meister/-in Bild- und Tonproduktion“, sollte überlegt werden, ob eine solche Fortbildung als sinnvoll erachtet wird und ein entsprechender Bedarf besteht. Im letzten Teil des Interviews sollten Angaben zur bisherigen Weiterbildungspraxis im Unternehmen gemacht werden und eine Einschätzung zum Fachkräftebedarf für die nächsten vier, fünf Jahre gegeben werden. Abschließend wurde Gelegenheit für weitergehende Hinweise und Anregungen zum Thema Weiterbildung gegeben.

4 Ergebnisse

4.1 Befragte Unternehmen

Bei den AV-Dienstleistern wurden überwiegend kleine und mittelständische Betriebe befragt, wobei die Unternehmensgröße vom „Ein-Mann-Unternehmen“ bis zum Betrieb mit 1000 Beschäftigten reicht. Es wurden vier Kleinstunternehmen, drei kleine, zwei mittlere Unternehmen und ein Großunternehmen bei der Befragung berücksichtigt¹ (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Befragte Betriebe und Einrichtungen nach Unternehmensgröße

	AV-Dienstleister	öffentlich-rechtliche Sendeanstalten	private Sendeeinrichtungen	Sonstige
Kleinstunternehmen < 10 Beschäftigte	4			1
kleine Unternehmen 10 bis 49 Beschäftigte	3			
mittlere Unternehmen 50 bis 249 Beschäftigte	2		2	
Großunternehmen ab 250 Beschäftigte	1	5	2	
gesamt	10	5	4	1

¹ Nach EU-Kriterien gelten Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten als Kleinstunternehmen, mit 11 bis 49 Beschäftigten als kleine und mit 50-249 als mittlere Unternehmen. Ab einer Beschäftigtenzahl von 250 wird von einem Großunternehmen gesprochen (EU-Kommission, 2005).

Die angebotenen AV-Dienstleistungen decken eine große Bandbreite an Geschäftsfeldern ab. Dominant sind der Bereich Filmproduktion, den 80 Prozent der Betriebe anbieten sowie der Bereich Internet- und Onlineproduktion mit 60 Prozent; darüber hinaus gehören unter anderem Tonproduktion, Medientechnik, technische Dienste und Videoproduktion zu den angebotenen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 2).

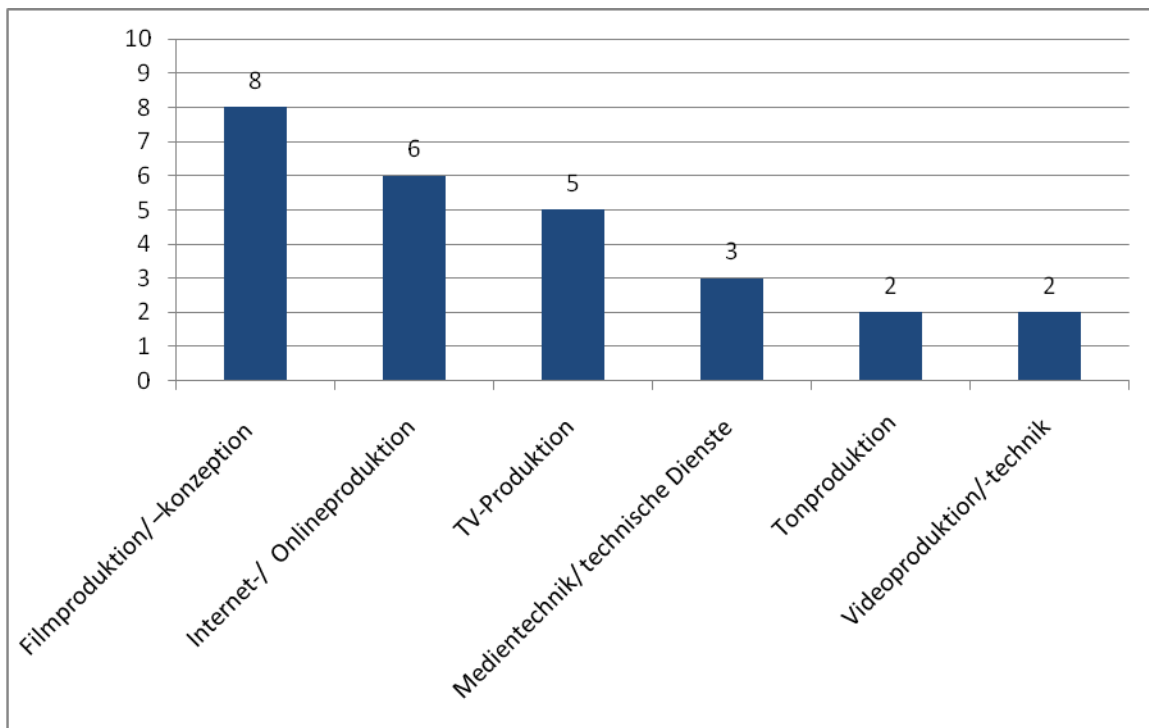


Abbildung 2 Geschäftsfelder der AV-Dienstleister

Die Hauptgeschäftsfelder der befragten öffentlich-rechtlichen und privaten Sendeeinrichtungen sind vor allem Fernseh-, Rundfunk- und Onlineproduktionen. Bei diesen Arbeitgebern werden zwischen 100 und 6400 sowohl festangestellte als auch freie Mitarbeiter/-innen beschäftigt.

Bei den Unternehmen handelt es sich zu 85 Prozent um Ausbildungsbetriebe, die derzeit insgesamt rund 160 Mediengestalter/zur Mediengestalterinnen Bild und Ton ausbilden. Die Ausbildung von Film- und Videoeditoren spielt hingegen nur eine geringe Rolle. In den öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten und privaten Sendeunternehmen wird die größte Vielfalt an Ausbildungsberufen angeboten. Das Spektrum umfasst hier unter anderem diverse Medienberufe, wie Kauffrau/Kaufmann für audiovisuelle Medien, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und Mediengestalter/in Digital und Print.

4.2 Die Einschätzung der Kompetenzen und Anforderungen

Im Fortbildungsprofil für den/die Meister/-in Bild- und Tonproduktion sind verschiedene Anforderungen in den Bereichen Produktion und Personalverantwortung vorgesehen. Die Interviewteilnehmer/-innen wurden um ihre Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Qualifikationen für eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich ihres Unternehmens gebeten und sollten nach Möglichkeit ihre Meinung begründen.

4.2.1 Anforderungen im Produktionsbereich

Das Fortbildungsprofil umfasst für den Produktionsbereich sieben verschiedene Anforderungen, die durch die Befragten bewertet wurden. Allgemein zeigt sich, dass alle Anforderungen überwiegend als relevant für die Unternehmen eingeschätzt werden, denn die mit Abstand am meisten vergebenen Einschätzungen betreffen die beiden obersten Wichtigkeitsstufen „sehr wichtig“ und „eher wichtig“. Beim Bilden von Mittelwerten zeigt sich für die einzelnen Kompetenzen eine unterschiedliche Wichtigkeit bei den Einschätzungen, wobei alle Durchschnittswerte im positiven Bereich liegen. Es wird deutlich, dass den Anforderungen „Fachkompetenz in mindestens einem technischen Bereich“, „Kalkulation und Planung von Medienprojekten“ und „Qualitätssicherung“ eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Im unteren Bereich der Kompetenzbeschreibung finden sich die „Gestalterische Konzeptentwicklung“ und die „betriebswirtschaftlichen Kompetenzen“. Die Werte im Einzelnen können Abbildung 4 entnommen werden. Bei den einzelnen Einschätzungen sind keine oder nur geringfügige Zusammenhänge zur Unternehmensform festzustellen. So zeigen sich bei den Befragten von den öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten genauso differenzierte Vorstellungen wie bei den AV-Dienstleistungsunternehmen.

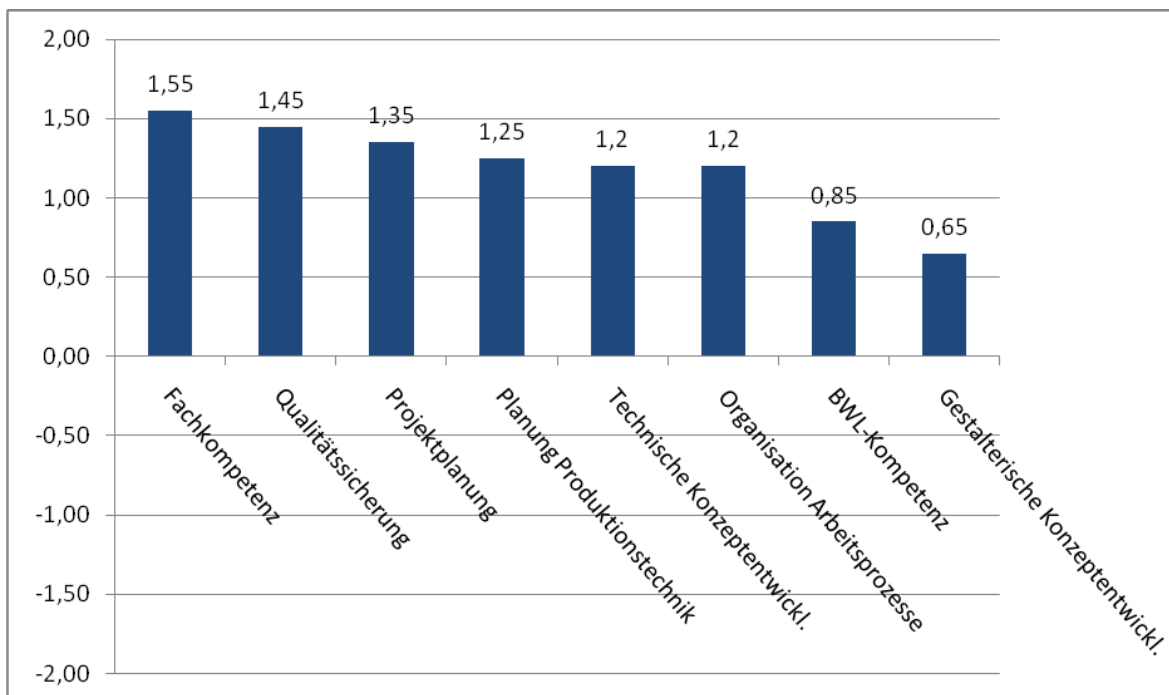


Abbildung 3: Wichtigkeit der Anforderungen im Produktionsbereich - Mittelwerte

(Mittelwerte gebildet aus der Übertragung der Stufen wichtig bis unwichtig in Zahlenwerte von 2 bis -2)

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den einzelnen Anforderungen näher betrachtet.

Vertiefte Fachkompetenz

Die „Vertiefte Fachkompetenz in mindestens einem technischen Bereich“ stellt die am stärksten befürwortete Anforderung dar: 70 Prozent der Befragten (14 von 20) stufen sie in der höchsten Wichtigkeitsstufe (sehr wichtig) und 20 Prozent in der zweithöchsten (eher wichtig) ein. Diese positive Einschätzung wird vielfältig begründet. Von Einigen wird das technische Verständnis als wichtige Grundlage zur Wahrnehmung der Tätigkeit als Meister/-in gesehen, sowohl für das Einfinden in die Produktionsabläufe als auch zur Akzeptanz in der Führungsrolle.

„Man muss die Sprache Technik kennen, vor allem auch für die Akzeptanz als Führungskraft.“

Andere schlagen die Verbindungslinie zur Berufsausbildung des Mediengestalters Bild und Ton, die breit angelegt ist, so dass darauf aufbauend vertiefte Kenntnisse für eine Fortbildung als sinnvoll erachtet werden. Bei aller Einhelligkeit über die Wichtigkeit dieser Anforderung wird die Breite der zu vertiefenden Inhalte jedoch zum Teil unterschiedlich gesehen. So finden auf der einen Seite zwei Vertreter von AV-Dienstleistern, dass die Fachkompetenz mehrere technische Bereiche umfassen sollte:

„...die vertiefte Kompetenz von A bis Z, der Allrounder...“

Auf der anderen Seite sehen mehrere Befragte die Vertiefung der Fachkompetenz eher konzentriert auf wenige Bereiche. Stellvertretend sei hier folgendes Zitat genannt:

„Es sollte keine ‚eierlegende Wollmilchsau‘ werden, sondern eher ein ‚spezialisierter Generalist‘ der neben breitem Überblickwissen an sich, eine fachlichen Kernkompetenz belegt, z. B. Radio.“

Medienprojektkalkulation und -planung

Die Anforderung „Kalkulation und Planung umfassender Medienprojekte“, die Aspekte wie Zeit, Personal, Material und Rechte beinhalten soll, wird von der Mehrheit (55 Prozent) als sehr wichtig und von 30 Prozent als eher wichtig erachtet. Begründet wird dies unter anderem damit, dass diese Kompetenz für die Unternehmen, zum Beispiel zur Entlastung der Geschäftsführer, notwendig wäre. Außerdem würde dies in der Ausbildung zum Mediengestalter/zur Mediengestalterin Bild und Ton nur eine geringe Rolle spielen.

Technische und gestalterische Konzeptentwicklung

Für den Kompetenzbereich „Erarbeitung technischer und gestalterischer Konzepte zur Umsetzung inhaltlicher Vorgaben“ zeigte sich im Verlauf der Interviewreihe, dass hier eine Trennung zwischen gestalterischer und technischer Konzeptentwicklung sinnvoll ist. Lediglich zehn Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass diese Bereiche untrennbar zusammengehören. Nach Einschätzung der meisten Interviewteilnehmer/-innen ist die Wichtigkeit der beiden Bereiche für eine mittlere Führungskraft unterschiedlich hoch. Allgemein lässt sich feststellen, dass dabei die technische Komponente von wesentlich größerer Bedeutung ist. So erhält sie eine Durchschnittsbewertung in Höhe von 1,2, wohingegen der gestalterische Teilbereich lediglich mit 0,65 bewertet wird.

a) Technische Konzeptentwicklung

Jeweils 40 Prozent der Interviewteilnehmer/-innen bewerten die technische Konzeptentwicklung mit den beiden oberen Wichtigkeitsstufen und 20 Prozent sehen sie mit „teils/teils“ im mittleren Bereich. Die Befürworter halten diese Anforderung für eine primäre Aufgabe des Meisters/der Meisterin. Ein Befragter sieht darin zum Beispiel eine Möglichkeit, Differenzen unter den Mediengestaltern im Rahmen der Konzeptentwicklung zu vermeiden:

„Es gibt oft unterschiedliche Vorstellungen bei der technischen Konzeptentwicklung und dann entsteht Gerangel unter den Mediengestaltern, wer das Sagen hat. Mit einem Fachgeprüften wäre das schon einfacher.“

Einschränkungen der Bedeutung dieser Kompetenzen werden aus unterschiedlichen Gründen gesehen. So verweisen einige der Befragten darauf, dass andere Mitarbeiter/-innen für diesen Bereich verantwortlich wären. So solle sich der Meister/die Meisterin zwar im Bereich der Konzeptentwicklung auskennen, die Verantwortung vor allem für die strategischen Konzepte würde jedoch eher auf höheren Führungsebenen liegen. Kenntnisse und Verständnis in diesem Bereich wären für den Meister/die Meisterin aber dennoch von großer Bedeutung, da sie für die Umsetzung der Konzepte und in der kommunikativen Vermittlerposition benötigt würden.

b) Gestalterische Konzeptentwicklung

Die Einschätzungen der Kompetenzen in „Gestalterischer Konzeptentwicklung“ zeigen sich im Vergleich zum technischen Bereich differenzierter. Zwar bewerten auch hier 40 Prozent der Interviewteilnehmer/-innen die technische Konzeptentwicklung mit der zweithöchsten Wichtigkeitsstufe, jedoch sehen diese Anforderung nur 20 Prozent als sehr wichtig an. Fünf Befragte verorten sie mit „teils/teils“ im mittleren Bereich, drei halten sie für weniger wichtig. Die Begründungen hingegen sind ähnlich, so wird auch hier einschränkend darauf verwiesen, dass die Zuständigkeit bei anderen Stellen liegen würde. Jedoch findet sich hier die Verantwortung eher bei den „kreativen Köpfen“ oder der Redaktion und weniger bei höheren Führungsebenen. Ein Verständnis der gestalterischen Möglichkeiten wäre trotzdem von Bedeutung, zum Beispiel in der Funktion als Führungskraft oder als eine wichtige Grundlage für die Kommunikation mit den Kunden.

Organisation der Arbeitsprozesse

Die Anforderung „Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse“ wird von 85 Prozent der Interviewteilnehmer/-innen in den beiden obersten Bewertungsstufen eingeordnet, was zum Beispiel mit der Kontrollfunktion des Meisters/der Meisterin begründet wird. Aber auch auf die große Bedeutung der Personaldisposition wird verwiesen, wie folgendes Zitat eines Befragten veranschaulicht:

„Hier liegt eine Herausforderung im Bereich des Personaleinsatzes, der im Dreischichtsystem erfolgt, da rund um die Uhr gesendet wird. Es muss zum Beispiel sofort auf einen unerwarteten Personalausfall reagiert werden....“

15 Prozent der Befragten verorten diese Anforderung in der mittleren Wichtigkeitskategorie „teils/teils“, weil sie eher in anderen Verantwortungsbereichen liegen würde.

Planung Produktionstechnik

Die Kompetenz „Planung von produktionstechnischen Umgebungen, Einschätzen neuer Techniken“ wird insgesamt ähnlich der „Organisation der Arbeitsprozesse“ bewertet, so vergeben auch hier 85 Prozent der Interviewteilnehmer/-innen die beiden obersten Bewertungsstufen. Vergleicht man jedoch die Wichtigkeitsstufe, die die einzelnen Interviewteilnehmer den beiden Kompetenzen zuordnen, zeigen sich auffällige Unterschiede. Lediglich 20 Prozent der Befragten stufen beide Anforderungen gleich wichtig ein, die anderen zeigen eine Tendenz zu jeweils einer der beiden. Die Befürworter der Planungskompetenzen sehen sie als eine primäre Aufgabe des Meisters/der Meisterin bzw. als profilgebend für eine gehobene Position an. Auch die Bedeutung der Kenntnisse über neue Techniken wird von einigen Befragten hervorgehoben, hierzu zwei Zitate:

„Der Markt ist hart umkämpft, daher ist es wichtig, technisch auf dem neuesten Stand zu sein.“

„Hier sollte man nicht nur neue Technik kennen, sondern auch die Fähigkeit haben, diese sinnvoll einzusetzen.“

Von den verbleibenden 15 Prozent der Befragten verorten zwei die Planung der Produktionstechnik in der mittleren Wichtigkeitskategorie „teils/teils“ und ein Einzelner in der Stufe „weniger wichtig“. Als Hauptargument für die Einschränkung wird auch hier angeführt, dass die Verantwortung in anderen Zuständigkeiten liegen würde.

Betriebswirtschaftliche Kompetenzen

Die Fähigkeit zur „Übernahme der Verantwortung für die betriebswirtschaftliche Umsetzung von Projekten“ wird differenziert eingeschätzt. Auf der einen Seite sehen 30 Prozent der Befragten sie als sehr wichtig an. Als Argumente hierfür wird ins Feld geführt, dass die betriebswirtschaftlichen Kompetenzen elementar für ein Meisterprofil wären und in der Ausbildung bzw. in der späteren Berufspraxis des Mediengestalters/der Mediengestalterin Bild und Ton keine Rolle spielen würden. Demgegenüber stehen 30 Prozent, die den BWL-Bereich in der mittleren bzw. in der vorletzten Wichtigkeitsstufe verorten, da er ihrer Ansicht in andere Zuständigkeitsbereiche fallen würde. Meist wird hier auf die Verantwortung höherer Führungsebenen oder anderer Fachbereiche verwiesen. Die erforderlichen Fähigkeiten würden sich dann auf einen groben Überblick für die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen beschränken. Diese Ansicht zeigt sich insbesondere bei der Mehrheit der Vertreter der öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten. Weitere 40 Prozent finden diesen Bereich eher wichtig, sie sehen Einschränkungen nur in der Breite der zu vermittelnden Inhalte. Die beiden unterschiedlichen Positionen verdeutlichen folgende Zitate:

„Die BWL-Kenntnisse sind hinsichtlich Anschaffung von Geräten und Software und auch für die Einschätzung der Kosten in Relation zum Nutzen wichtig.“

„...ist wichtig, aber nur begrenzte Inhalte in KLR und Controlling notwendig.“

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung als Anforderung an die mittlere Führungskraft wird insgesamt stark befürwortet. 70 Prozent (14 von 20) der Interviewteilnehmer/-innen schätzen sie als sehr

wichtig ein und drei weitere Befragte sehen sie in der Kategorie eher wichtig. Es werden vereinzelt ergänzende Hinweise zu den zu vermittelnden Inhalten gegeben, so zum Beispiel der Hinweis darauf, die Fehleranalyse, technische Aspekte und neue Medien stärker zu berücksichtigen.

4.2.2 Anforderungen im Personalverantwortungsbereich

Der Personalbereich umfasst neben der Leitung von Projekt- und Arbeitsteams auch die Anleitung der Mitarbeiter/-innen in Technik bzw. Gestaltung sowie die Ausbildungsverantwortung. Allgemein zeigt sich, dass außer der „Anleitung der Mitarbeiter/-innen in Gestaltung“ alle anderen Aspekte überwiegend als relevant für die Unternehmen eingeschätzt werden. In Zahlenwerte übertragen, ergeben sich auch für den Personalbereich ausschließlich positive Mittelwerte. Es zeigt sich, dass die „Leitung von Projekt- und Arbeitsteams“ als wichtigste Führungskompetenz eingeschätzt wird, gefolgt von der Ausbildungsverantwortung. Die Verteilung im Einzelnen kann Abbildung 5 entnommen werden.

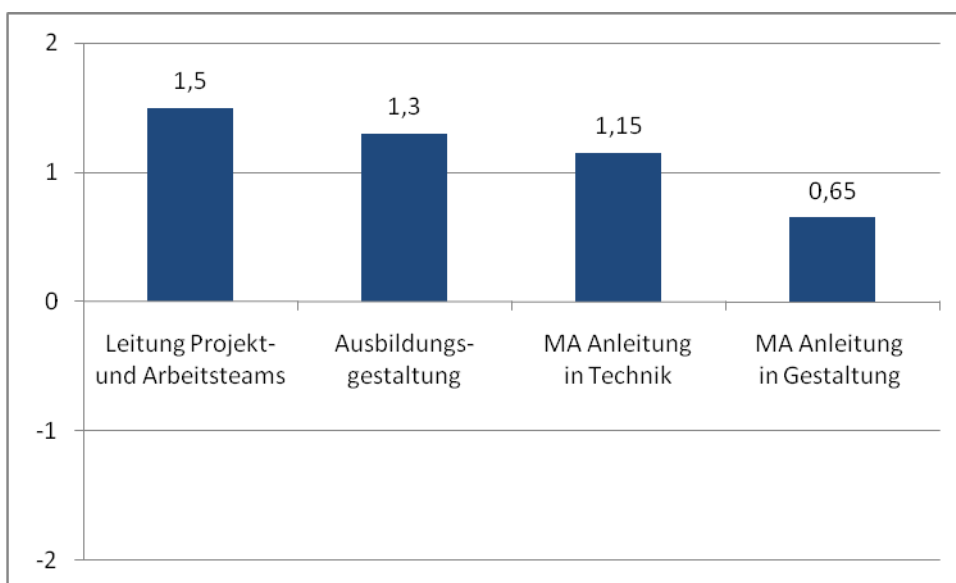


Abbildung 4: Wichtigkeit der Anforderungen im Personalbereich - Mittelwerte

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den einzelnen Kompetenzen näher betrachtet.

Leitung von Projekt- und Arbeitsteams

Der „Leitung von Projekt- und Arbeitsteams“ kommt nach Ansicht der befragten Unternehmen im Vergleich zu den anderen Anforderungen die größte Bedeutung zu. Elf von zwanzig Befragten schätzen diese Anforderung als sehr wichtig und acht als eher wichtig ein. Somit bewerten 95 Prozent der Befragten diesen Aspekt mit den beiden oberen Kategorien. Dieses Ergebnis verwundert nicht weiter, da nach Kompetenzen für eine mittlere Führungskraft gefragt wurde, die vor allem als Teamleiter/-in eingesetzt werden soll. Betont wurde von den Befragten insbesondere, dass es sich hier um eine Kern-

kompetenz handeln würde. Unterschiede ergaben sich bei der Überlegung, ob nun eher Projekt- oder Arbeitsteams durch den Meister/die Meisterin Bild- und Tonproduktion anzuleiten wären. Insbesondere bei größeren Unternehmen zeigte sich, dass die mittlere Führungskraft eher die Leitung der Arbeitsteams als die des gesamten Projektes übernehmen würde. Es wurde von einigen Interviewteilnehmern und -teilnehmerinnen darauf hingewiesen, dass Größe, Art und Umfang der Projekte darüber entscheiden würden, welcher Hierarchie-Ebene die Leitung obliegt.

Anleitung in der gestalterischen Umsetzung

Die Fähigkeit zur „Anleitung der Mitarbeiter/-innen im Bereich der gestalterischen Umsetzung“ wird von den Befragten sehr differenziert betrachtet, jedoch kommt diesem Aspekt insgesamt im Vergleich mit den anderen Anforderungen eine geringere Bedeutung zu. Die Hälfte der Befragten verortet diese Kompetenz lediglich in der mittleren Kategorie „teils/teils“. Die geringere Bedeutung wird mehrheitlich damit begründet, dass die Verantwortung für die gestalterische Umsetzung bei den Gestaltern selbst liegen sollte. Hierzu zwei veranschaulichende Zitate:

„Design-Entscheidungen darf der Mediengestalter Bild und Ton meistens alleine treffen, nur ausnahmsweise ist hier eine Anleitung erforderlich.“

„Kreativität ist schlecht zu erzwingen. Kreative brauchen Freiheit, Anleitung stört eher...“

Die Befürworter sehen hierin zwar eine Aufgabe des Meisters/der Meisterin, jedoch mehr in der Rolle eines Unterstützers oder Ratgebers statt eines Anleitenden.

Anleitung in der technischen Umsetzung

Die „Anleitung der Mitarbeiter/-innen in der Handhabung technischer Gerätschaften“ insgesamt wird als wesentlich wichtiger eingeschätzt als die Anleitung im gestalterischen Bereich. Jene wird von 75 Prozent der Befragten in den beiden obersten Wichtigkeitskategorien eingestuft, unter anderem, weil hier ein Verantwortungsbereich des Meisters/der Meisterin liegen würde, der insbesondere bei komplizierten und komplexen Aufgaben von Bedeutung sei.

Von 25 Prozent der Unternehmen wird diese Kompetenz in der mittleren Kategorie verortet, zum einen wegen anderer Zuständigkeiten und zum anderen wegen der Versiertheit der anzuleitenden Mediengestalter/-innen Bild und Ton. Zehn Prozent der Befragten sehen die Anleitung in der technischen Umsetzung als untrennbar mit der in der gestalterischen Umsetzung verbunden.

Ausbildungsverantwortung

Die Kompetenz zur „Übernahme der Ausbildungsverantwortung“ wird insgesamt als einer der wichtigsten Bereiche des Profils betrachtet, so finden acht Befragte diesen Aspekt sehr wichtig und zehn eher wichtig. In den meisten Fällen wird die Einschätzung damit begründet, dass diese Anforderung zwingend zum Meisterprofil dazu gehört und als eine wichtige Aufgabe der mittleren Führungskraft zu sehen ist. Auch wenn zum Teil die abschließende Verantwortung eine Ebene darüber liegt (z. B. bei der Geschäftsführung)

und häufig verschiedene Mitarbeiter/-innen an der Betreuung der Auszubildenden beteiligt sind, solle die zentrale Ausbildungsverantwortung in den Händen des Meisters/der Meisterin liegen. Dazu stellvertretend zwei Aussagen von Befragten:

„Es ist gut, wenn jemand das professioneller beherrscht.“

„Das gehört zu jedem Meisterprofil.“

4.3 Bedarf an einer bundeseinheitlich geregelten Aufstiegsfortbildung

Mit der Frage, ob es als sinnvoll anzusehen ist, eine Fortbildung zum „Geprüften Meister/ zur Geprüften Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ als Karriereweg für Mitarbeiter/-innen im technischen Bereich vorzuhalten, sollte der Bedarf an einer geregelten Fortbildung eruiert werden. Die Befragung ergab folgendes Ergebnis: Insgesamt begrüßen 80 Prozent der Befragten das vorgestellte Fortbildungsprofil als uneingeschränkt sinnvoll, die Mehrheit kann es sich als geeignete Fortbildungsmaßnahme insbesondere für den Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in Bild und Ton vorstellen. Als Begründung für diese positive Einschätzung werden verschiedene Aspekte ins Feld geführt. Es wird von mehreren Befragten darauf hingewiesen, dass es derzeit für den Ausbildungsberuf Mediengestalter/ Mediengestalterin Bild und Ton, außer einem Studium, wenig adäquate Entwicklungsmöglichkeiten geben würde. Der „Geprüfte Meister/die Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ wird hier als eine sinnvolle Möglichkeit zu beruflicher Entwicklung und Profilschärfung angesehen, insbesondere weil die Fortbildung inhaltlich auf der Ausbildung zum Mediengestalter/ zur Mediengestalterin Bild und Ton aufbaut. Hervorgehoben wird auch der hohe Praxisbezug, den diese Form der Weiterqualifizierung im Gegensatz zum Studium ermöglichen würde. In diesem Zusammenhang verweisen einige Interviewteilnehmer/-innen auf die Notwendigkeit, neben der ständig steigenden Zahl an Studiengängen im Medienbereich ein Gegengewicht durch eine geregelte Aufstiegsfortbildung zu schaffen.

Als weiterer Hauptgrund für die positive Einschätzung der Fortbildung wurde der Fachkräftebedarf angeführt. Mehrere Personalverantwortliche wiesen darauf hin, dass in ihrem Unternehmen Fachkräfte mit vertieften Fach- und Führungskompetenzen gebraucht werden. Auch mit Blick auf den demografischen Wandel, der durch eine rückläufige, alternde Erwerbsbevölkerung bei sinkenden Geburtenziffern gekennzeichnet ist, sehen sie hierin eine Möglichkeit, für die Zukunft ihren Bedarf an Fachkräften zu sichern. Darüber hinaus sehen einzelne Befragte in der Fortbildung eine Möglichkeit zur Qualitätssicherung in ihrem Unternehmen. Eine Minderheit (3 von 20 befragten Personen) sieht den Fortbildungsansatz nur sehr eingeschränkt als sinnvoll an. Als Gründe hierfür werden zum Beispiel Umstrukturierungen im Unternehmen, sinkende Bedeutung des technischen Bereichs oder mangelnder Personalbedarf angeführt. Lediglich ein Interviewteilnehmer lehnt das Fortbildungsprofil „Meister/-in Bild- und Tonproduktion“ völlig ab, da in seinem Unternehmen ausschließlich ein sehr spezieller Qualifizierungsbedarf bestehen würde.

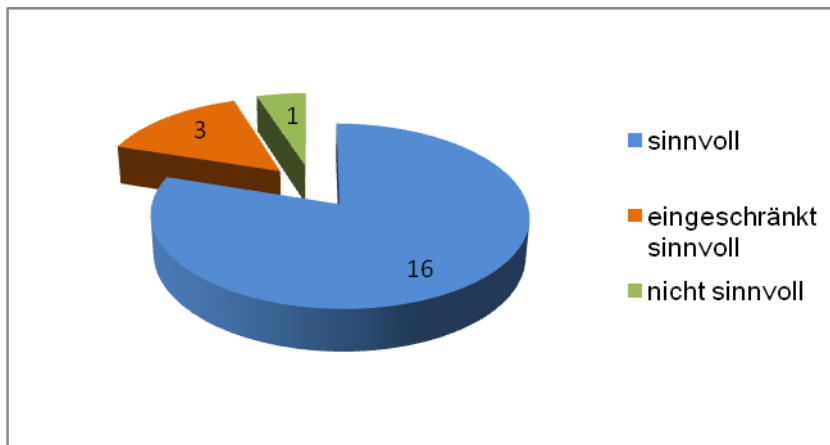


Abbildung 5: Einschätzung der geregelten Aufstiegsfortbildung

4.4 Ergänzungen des Fortbildungsprofils

Der nächste Themenbereich galt der Frage, welche Aspekte nach Ansicht der Interviewtenehmer/-innen zusätzlich in den Anforderungskatalog für den Meister/die Meisterin Bild- und Tonproduktion mit aufgenommen werden sollten. Aus Sicht der befragten Betriebe spiegeln die vorgesehenen Fortbildungsinhalte im Wesentlichen die praktischen Anforderungen an eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich wider. Es wird jedoch angeregt, Ergänzungen hinsichtlich sozialer Kompetenzen vorzunehmen, insbesondere den Kommunikationsfähigkeiten wird eine große Bedeutung beigemessen. So äußerten acht von 20 Befragten den ausdrücklichen Wunsch, dass dieser Kompetenzbereich in den Anforderungskatalog mit aufgenommen werden sollte. Begründet wird dies damit, dass der Meister/die Meisterin eine wichtige Vermittlerfunktion einnehmen würde, zum einen zwischen den unterschiedlichen Hierarchieebenen aber auch in der Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen und externen Dienstleistern. Er sollte hierdurch das Verständnis der verschiedenen Bereiche untereinander positiv unterstützen und einen reibungslosen Transfer ermöglichen. Zur Verdeutlichung sei hier stellvertretend das Zitat eines Befragten genannt:

„Ich finde, dass das Thema Kooperation mit anderen Abteilungen und Bereichen dazu gehören müsste. Ich erkläre es am Beispiel Fiktion: Dort muss der Meister mit dem Regisseur, den Kostümbildnern, den Szenenbildnern, Autoren, Dramaturgen usw. zusammen arbeiten. Er benötigt ein hohes Verständnis für andere Tätigkeiten und Gewerbe sowie eine hohe Transferleistung.“

Soziale Kompetenzen wurden auch in Verbindung mit der Aufgabe der Mitarbeiterführung hervorgehoben, die Stichworte Konfliktfähigkeit und Motivation wurden mehrfach in diesem Zusammenhang geäußert.

4.5 Weiterbildungspraxis in den Unternehmen

Die Befragten wurden zur bisherigen Weiterbildungspraxis in ihrem Unternehmen befragt, wobei die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen im technischen Bereich im Mittelpunkt stand. Von den 20 Unternehmen konnten zwei zu dieser Thematik keine Auskunft geben, da es sich hier um ein Ein-Mann-Unternehmen und einen Medienverband handelt. Somit stehen für die genauere Betrachtung 18 Unternehmen zur Verfügung. Hier zeigte sich, dass die technischen Mitarbeiter/-innen überwiegend an Weiterbildungsangeboten teilnehmen. Unterschiede ergeben sich in der Häufigkeit (vgl. Abbildung 6). In 44% der Unternehmen erfolgt dies durchschnittlich einmal jährlich und in 33% sogar mehrmals im Jahr, einige Befragte konnten zur Häufigkeit keine genauen Angaben machen. Lediglich bei einem AV-Dienstleister werden Schulungen nur „alle paar Jahre“ wahrgenommen, hier wurde jedoch die Bedeutung des „Learning by Doing“ für die Kompetenzentwicklung hervorgehoben.

Dieses Ergebnis kann jedoch nur eine grobe Richtung andeuten, da zwischen den einzelnen Beschäftigten große individuelle Unterschiede bestehen können, denn die Schulungen erfolgen im Allgemeinen bedarfsorientiert. Folgendes Zitat verdeutlicht die Situation:

„Manche unerfahrene Mitarbeiter machen häufiger Weiterbildungen, so ca. vier Mal im Jahr, andere mit sehr viel Erfahrung vielleicht nur alle zwei Jahre.“

In den AV-Dienstleistungsunternehmen und überwiegend auch bei den Privatsendern handelt es sich bei den Fortbildungsmaßnahmen meist um kurze ein- bis dreitägige Seminare, für die die Mitarbeiter/-innen freigestellt werden. Hierzu gehören von Herstellern angebotene Soft- und Hardware- bzw. Geräteschulungen ebenso wie technische Schulungen, die auf die spezifischen Bedarfe der Unternehmen abgestellt sind. Technische Neuerungen oder Änderungen in den technischen Abläufen stellen hier beispielhafte Anlässe dar. Darüber hinaus gibt es unter den Befragten einzelne AV-Dienstleister, die besondere Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeiter/-innen bereitstellen; hier wurden zum Beispiel gemeinsame Besuche von Messen und speziellen Filmwerkstätten oder gruppenspezifische Seminare genannt. In einem großen Filmproduktionsunternehmen wird derzeit die Einführung einer systematischen Personalentwicklung geplant, die zu einer individuellen Ausweitung des Weiterbildungsangebotes führen soll. In diesem Zusammenhang wurde betont, dass „der Meister/die Meisterin Bild- und Tonproduktion“ eine willkommene Qualifizierung darstellen würde. Bei den öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten spielt darüber hinaus das Angebot der ARD-ZDF-Medienakademie und die systematische Aufstiegsqualifizierung innerhalb der Unternehmen eine wichtige Rolle.

Trotz dieser Weiterbildungsmöglichkeiten sehen die befragten Unternehmen eine gezielte Fortbildung als sinnvoll an. Teilweise nehmen die Befragten die bisherige Fortbildungspraxis als unzureichend wahr.

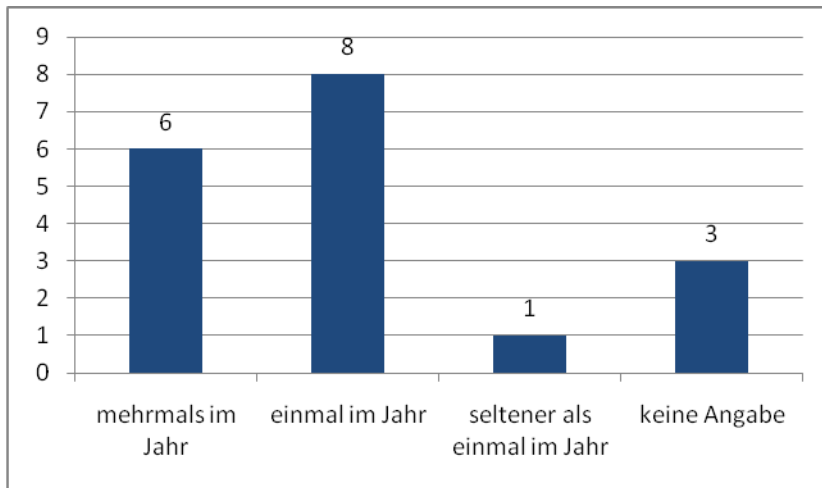


Abbildung 6: Bisherige Weiterbildungspraxis

4.6 Fachkräftebedarf

Die Befragten wurden um ihre Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in ihrem Unternehmen gebeten, wobei ein mittelfristiger Zeitraum von ca. vier bis fünf Jahren in den Blick genommen werden sollte. Der zukünftige Fachkräftebedarf wird von der Mehrheit der Unternehmen (14 von 20) hoch eingestuft, hier sehen insbesondere die öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten und zwei Drittel der AV-Dienstleister einen steigenden Bedarf. Als Gründe hierfür werden zum einen die Altersstruktur im Unternehmen und zum anderen die Erweiterung von Geschäftsbereichen angeführt. Mehrfach erfolgte der Hinweis auf die demografische Entwicklung, auf die man sich vorbereiten müsse. Einige der Befragten verwiesen darauf, dass es schon heute teilweise schwierig wäre, geeignete Fachkräfte zu bekommen.

Ein differenziertes Bild ergibt sich bei den befragten privaten Sendeunternehmen. So rechnet die eine Hälfte aufgrund von Kosten- und Rationalisierungsdruck und einer derzeitigen Unternehmensstruktur mit einem hohen Anteil an jüngeren Beschäftigten eher mit einem Fachkräfteabbau. Die andere Hälfte erwartet unter anderem aufgrund geplanter Unternehmensausweitungen einen steigenden Bedarf an Fachkräften, vor allem im Bereich „Technik und Qualität“.

Die sich hier abbildende Tendenz mit einer eher positiven Erwartung findet sich auch in der Darstellung der wirtschaftlichen Lage des Rundfunks in Deutschland 2006, die von acht der 14 Landesmedienanstalten 2007 in Auftrag gegeben wurde (ALM, 2007). Hier scheint sich eine veränderte Entwicklung im Vergleich zur Branchensituation in den Jahren davor abzuzeichnen, in der laut einer Studie bis dato noch die Folgen der Branchenkrise mit hohen Umsatzeinbußen und Beschäftigungsrückgängen spürbar waren (MMB 2005, S.1).

5. Empfehlungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Schaffung einer Fortbildungsregelung „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“ nach Ansicht der meisten befragten Unternehmen sinnvoll ist und die vorgesehenen Fortbildungsinhalte im Wesentlichen die praktischen Anforderungen an eine mittlere Führungskraft im technischen Bereich widerspiegeln. In diesem Zusammenhang wurde sehr positiv bewertet, dass das Fortbildungsprofil den Fokus stärker auf technische Aspekte richtet, als es bei der Fortbildungsregelung „Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin Fachrichtung audiovisuelle Medien“ der Fall war. Die bisherige Weiterbildungspraxis sieht vor allem bei AV-Dienstleistern kurze ein- bis dreitägige Seminare wie zum Beispiel Hersteller- und Geräteschulungen vor. Von den meisten befragten Unternehmen wurde ein erhebliches Interesse an dieser geregelten Aufstiegsfortbildung signalisiert, da sie als derzeit fehlende Entwicklungsmöglichkeit für die Mediengestalter und Mediengestalterinnen Bild und Ton gesehen wird und in dieser Form weitergebildete Fach- und Führungskräfte gebraucht werden. Der zukünftige Personalbedarf wird mehrheitlich als hoch eingestuft, begründet wird dies vor allem mit der demografischen Entwicklung und geplanten Expansionen, beispielsweise durch eine Ausweitung der Geschäftsfelder.

Daher wird empfohlen, die Schaffung einer solchen Fortbildungsregelung zu forcieren und dabei die konstruktiven Hinweise der Befragten zu berücksichtigen. Insbesondere sollten die Ergänzungen hinsichtlich sozialer Kompetenzen bzw. Kommunikationskompetenzen in den Blick genommen werden.

Literaturverzeichnis

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER LANDESMEDIENANSTALTEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (ALM): Wirtschaftliche Lage des Rundfunks in Deutschland 2006.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. - URL:

http://www.alm.de/fileadmin/Dateien/DLM-Studie_Zusammenfassung_2004.pdf (Stand: 11.11.2009)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Auszubildende – Zeitreihen. Bonn 2009. - URL:

http://www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub_z.php (Stand: 18.12.2009)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Evaluation und Neuordnung der Fortbildung „Geprüfter Medienfachwirt / Geprüfte Medienfachwirtin“. Abschlussbericht. Bonn 2008. -URL:

http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40869.pdf (Stand: 27.11.2009)

EUROPÄISCHE KOMMISSION. 2005 - URL:

http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_de.htm (Stand: 4.12.2009)

FRIEDRICHS, Jürgen: Methoden empirischer Sozialforschung. 14.Auflage. Opladen 1990

MMB INSTITUT FÜR MEDIEN- UND KOMPETENZFORSCHUNG: Karrierewege in der AV-Medienbranche. Schlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB). Essen/Berlin 2005

SEIPEL, Christian; RIEKER, Peter: Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung. Weinheim und München 2003

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 : Verteilung der Stichprobe	6
Abbildung 2 Geschäftsfelder der AV-Dienstleister	8
Abbildung 3: Wichtigkeit der Anforderungen im Produktionsbereich - Mittelwerte.....	9
Abbildung 4: Wichtigkeit der Anforderungen im Personalbereich - Mittelwerte	13
Abbildung 5: Einschätzung der geregelten Aufstiegsfortbildung	16
Abbildung 6: Bisherige Weiterbildungspraxis.....	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zahl der Auszubildenden insgesamt	4
Tabelle 2: Befragte Betriebe und Einrichtungen nach Unternehmensgröße.....	7

Anhang

- 1. Strukturvorschlag „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“**
- 2. Fortbildungsprofil „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“**
- 3. Liste der befragten Betriebe und Einrichtungen**
- 4. Interviewleitfaden**

1. Strukturvorschlag „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“

Handlungsspezifische Qualifikationen

<p><i>Medienproduktion</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Medienmarkt2. AV-Medienproduktion3. Medienrecht4. Projektmanagement5. Arbeitssicherheit	<p><i>Medientechnik</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. AV-Medientechnik2. Neue Medientechnologien3. Medienspezifische IT4. Spezialisierungsgebiete:<ul style="list-style-type: none">- Tonproduktion- Hörfunk- Kameraaufnahme- Nachbearbeitung- Studioproduktion- Außenübertragungen- Filmproduktion- Webbasierte Medien	<p><i>Führung und Organisation</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Personalmanagement2. Betriebsorganisation3. Kostenmanagement4. Qualitätsmanagement5. Marketing
--	---	---

Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen

Rechtsbewusstes Handeln	Betriebswirtschaftliches Handeln	Anwendung von Methoden d. Information, Kommunikation und Planung	Zusammenarbeit im Betrieb	Berücksichtigen naturwissenschaftl. und technischer Gesetzmäßigkeiten
-------------------------	----------------------------------	--	---------------------------	---

Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen

2. Fortbildungsprofil „Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion“

Arbeitsgebiet

Meister/Meisterinnen für Bild- und Tonproduktion sind in der Medienwirtschaft tätig. Sie arbeiten bei Fernseh- und Hörfunkunternehmen, Produktionsfirmen, filmtechnischen Betrieben, Studiodienstleistern, Studioausrüstern, Agenturen, Verlagen, Eventveranstaltern, Kommunikations- und Onlineabteilungen von Unternehmen, Hochschulen, staatlichen und kommunalen Organisationen, Museen und Theatern.

Berufliche Fähigkeiten

Meister/Meisterinnen für Bild- und Tonproduktion

- beraten und betreuen Kunden unter wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen und redaktionellen

Gesichtspunkten

- planen und steuern Arbeitsprozesse
- beachten medienrechtliche Vorschriften
- schaffen den Abgleich zwischen redaktionellen Vorstellungen, Kundenwunsch und den produktionstechnischen Möglichkeiten
- sichern die Qualität der Produktion, vor allem im technischen Bereich
- sind kompetenter Ansprechpartner für Redakteure und Regisseure bzgl. der Umsetzung von Inhalten
- erarbeiten technische und gestalterische Konzepte zur Umsetzung der inhaltlichen Vorgaben
- leiten Mitarbeiter/-innen im Bereich gestalterischer Umsetzung an

- kalkulieren umfassende Medienprojekte (Zeit, Personal, Material, Rechte)
- erstellen und bewerten Angebote für Produktionen
- verantworten die betriebswirtschaftliche Umsetzung von Projekten
- analysieren den Medienmarkt und können sich entsprechend positionieren
- setzen Produktionsmittel unter kundenspezifischen und ökonomischen Gesichtspunkten ein

- verfügen über medientechnische Basisqualifikationen und über vertiefte Kompetenzen in mindestens einem der Bereiche Tonproduktion, Hörfunk, Kameraaufnahme, Nachbearbeitung, Studioproduktion, Außenübertragungen, Filmproduktion, webbasierte Medien
- entscheiden über die zu verwendende Technik
- schätzen neue Techniken ein und integrieren sie in den Produktionsprozess
- sichern die technische Qualität der Produktion

- weisen Mitarbeiter/-innen in der Handhabung technischer Gerätschaften ein
- planen produktionstechnische Umgebungen
- administrieren Produktionsnetzwerke und Speicherumgebungen

- leiten Projekt- und Arbeitsteams
- haben disziplinarische Verantwortung für Mitarbeiter/-innen
- haben Ausbildungskompetenz
- begleiten und unterstützen Lernprozesse
- wenden Methoden der Unterweisung an

- tragen die Verantwortung für die Arbeitssicherheit
- tragen die Verantwortung für die Sicherheit bei kleineren Veranstaltungen

3. Übersicht der befragten Einrichtungen und Betriebe

- **Öffentlich-rechtliche und private Sendeanstalten**

Bayerischer Rundfunk, München

Deutsche Welle Fernsehen, Berlin

Funk & Fernsehen Nordwestdeutschland GmbH & Co.KG, Hannover

Home Shopping Europe GmbH, Ismaning

Norddeutscher Rundfunk, Hamburg

ProSieben/sat 1 Media AG, Unterföhring

RTL2 Fernsehen GmbH & Co. KG, Grünwald

Südwestrundfunk, Stuttgart

Westdeutscher Rundfunk, Köln

- **AV-Dienstleister**

ACT Professional Video, Köln

Bavaria Film GmbH, Geiseltasteig

Blue Box TV Film- und Fernsehproduktion, Köln

EYECANSEE® Communications GmbH & Co. KG, Hamburg

Gepixelt, Ingolstadt

infotainment-tv GmbH, Kempten (Allgäu)

Media TV VIDEO SYSTEME GmbH, Hannover

Shipment Markenfilm GmbH & Co, Wedel

Sabelli-Film(produktion), Schwerin

TMT Ohlmeier, Bayreuth

- **Sonstige**

Mediencampus Bayern, München

4. Interviewleitfaden

Datum Interview: _____ Uhrzeit: von _____ bis _____

Fragen	
A	Statistische Angaben
1.	Name des Unternehmens:
2.	Name Interviewpartner:
3.	Tätigkeitsbereich/ Funktion Interviewpartner:
4.	Branche:
5.	<p>a) Wie viele Mitarbeiter/innen sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?</p> <p style="padding-left: 40px;">Im technischen Bereich _____, davon in Festanstellung _____</p> <p style="padding-left: 40px;">Im kaufmännischen Bereich _____, davon in Festanstellung _____</p> <p style="padding-left: 40px;">Im journalistischen Bereich _____, davon in Festanstellung _____</p> <p>b) Wie viele der in Ihrem Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter/innen sind?</p> <p style="padding-left: 40px;">Mediengestalter Bild und Ton (MGBT) _____ davon in Festanstellung _____</p> <p style="padding-left: 40px;">Film- und Videoeditoren (FVE) _____ davon in Festanstellung _____</p>
B	
1.	Welches sind die Geschäftsfelder in Ihrem Unternehmen?
2.	In welchen Ausbildungsberufen wird in Ihrem Unternehmen ausgebildet?
3.	Welche der nachfolgenden Anforderungen und Kompetenzen halten Sie für eine mittlere Führungskraft (Teamleiter z.B.) im technischen Bereich der AV-Medien Produktion in Ihrem Unternehmen für relevant?
	a) Produktionsbereich
	<p>1. Vorhandensein vertiefter Fachkompetenz in mindestens einem technischen Bereich</p> <p style="padding-left: 40px;">(z.B: Tonproduktion, Hörfunk, Kameraaufnahme, Nachbearbeitung, Studioproduktion, Außenüber-</p>

tragungen, Filmproduktion, webbasierte Medien)

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

2. Kalkulation und Planung umfassender Medienprojekte (Zeit, Personal, Material, Rechte)

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

3. Erarbeitung technischer und gestalterischer Konzepte zur Umsetzung inhaltlicher Vorgaben

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

4. Planung und Steuerung der Arbeitsprozesse

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

5. Planung von produktionstechnischen Umgebungen, hier auch Einschätzen neuer Techniken

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

6. Übernahme der Verantwortung für die betriebswirtschaftliche Umsetzung von Projekten

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

7. Sicherung der Qualität der Produktion, vor allem im technischen Bereich

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

b) Personalverantwortung

1. Leitung von Projekt- und Arbeitsteams

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

2. Anleitung der Mitarbeiter im Bereich der gestalterischen Umsetzung

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

3. Anleitung der Mitarbeiter in der Handhabung technischer Gerätschaften

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

4. Übernahme der Ausbildungsverantwortung, Unterweisung (z.B. Begleiten und Unterstützen von Lernprozessen)

sehr wichtig *eher wichtig* *teil/teils* *weniger wichtig* *unwichtig*

4.	Was müsste ein Qualifizierungsangebot für eine mittlere Führungskraft (Teamleiter z.B.) im technischen Bereich der AV-Medien Produktion ihrer Meinung nach darüber hinaus noch beinhalten?
5.	Sehen Sie es als einen sinnvoll an, eine solche Fortbildung als Karriereweg für Mitarbeiter im technischen Bereich vorzuhalten?
6.	Wenn Sie Mediengestalter Bild und Ton oder Film- und Videoeditoren ausbilden, welche Weiterbildungsangebote bieten Sie diesen an? Reichen die diese Angebote aus oder könnten Sie sich eine Meisterqualifikation als sinnvoll vorstellen?
7.	Wie oft im Durchschnitt nehmen Ihre Mitarbeiter Fortbildungsangebote wahr? <input type="checkbox"/> mehr als einmal im Jahr <input type="checkbox"/> einmal im Jahr <input type="checkbox"/> alle ____ Jahre <input type="checkbox"/> gar nicht <input type="checkbox"/> keine Ahnung
8.	Auf Grundlage der Vorstellung, dass sich die wirtschaftliche Lage wieder verbessert, wie schätzen Sie den Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen für die nächsten vier, fünf Jahre ein?
9.	Einmal abgesehen von dem bisher Besprochenen - gibt es noch grundsätzliche Fragen, Probleme oder Hinweise im Zusammenhang mit dem Thema Weiterbildung bzw. Karrieren in AV- Berufen, die Sie ansprechen möchten?

Vielen Dank für diese wertvollen Informationen, das waren alle Fragen!

Bei Interesse schicken wir Ihnen gerne per E-Mail einen Kurzbericht zu:

E-Mail: _____