

Entwicklungsprojekt 4.2.531

---

**Voruntersuchung zur Ermittlung des Änderungsbedarfs  
von Struktur und Inhalten der Berufsausbildung  
Mediengestalter Bild und Ton/  
Mediengestalterin Bild und Ton**

Abschlussbericht

**Dr. Heike Krämer**

**Dr. Inga Schad-Dankwart**

**Ursula Schraaf (Projektassistenz)**

**Laufzeit II/2016-I/2017**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2431  
Fax: 0228 / 107 – 2986  
E-Mail: [kraemer@bibb.de](mailto:kraemer@bibb.de)

Bonn im September 2017

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abstract .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Ausgangslage und Projektziele.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Methodische Vorgehensweise .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Forschungsfragen.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Ergebnisse .....</b>	<b>6</b>
<b>4.1. Statistische Angaben .....</b>	<b>6</b>
<b>4.2. Einschätzungen und Empfehlungen zu Inhalten sowie zur Struktur und Prüfungsgestaltung der Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton .....</b>	<b>8</b>
4.2.1. Technologische und wirtschaftliche Veränderungen in der audiovisuellen Medienproduktion.....	9
4.2.1.1 Bisherige Entwicklungen.....	9
4.2.1.2 Ausblick.....	11
4.2.2. Auswirkungen technologischer und wirtschaftlicher Veränderungen auf die Inhalte der Berufsausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton/zur Mediengestalterin Bild und Ton	13
4.2.2.1 Kernkompetenz des Mediengestalters Bild und Ton/der Mediengestalterin Bild und Ton .....	13
4.2.2.2 Relevanz bestehender Inhalte und neuer Trends für die Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton.....	14
4.2.3. Strukturmodelle zur Gestaltung des Berufsbildes .....	20
4.2.3.1 Bisherige Gliederung in Einsatzgebiete .....	20
4.2.3.2 Möglichkeiten der Strukturierung in Fachrichtungen oder Wahlqualifikationen .....	20
4.2.3.3 Zusatzqualifikationen .....	24
4.2.4. Prüfungsstruktur und Prüfungsgestaltung.....	25
<b>4.3. Möglichkeiten zur Integration der Ausbildungsberufe Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin und Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton .....</b>	<b>27</b>
<b>4.4. Zum Verhältnis der dualen Berufsausbildung und akademischer Studiengänge .....</b>	<b>28</b>
<b>4.5. Empfehlungen zur Gestaltung der Berufsausbildung in der Medienproduktion.....</b>	<b>29</b>

## **Abstract**

Technologische und organisatorische Änderungen bei der zunehmend digitalen Erstellung und Verbreitung von audiovisuellen Medienprodukten haben große Auswirkungen auf die Arbeitswelt und damit auch auf die Ausbildung in den Berufen Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton sowie Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin. Dies erfordert eine grundlegende Novellierung von Struktur und Inhalten der Ausbildungsregelungen. Auch für die Gestaltung der Prüfungsstruktur sowie die Anpassung von Prüfungsbereichen und -instrumenten sollten, auf Grundlage der Erfahrungen der betrieblichen und der Prüfungspraxis, Empfehlungen erarbeitet werden.

Im Rahmen von 16 betrieblichen Fallstudien mit leitfadengestützten Interviews von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in öffentlich-rechtlichen und privaten Sendern sowie kleineren und größeren Produktionsfirmen, konnte der Bedarf der Unternehmen ermittelt, sowie weitere Anregungen zur Gestaltung der Ausbildungsordnung aufgenommen werden. Die Untersuchung wurde durch einen Fachbeirat begleitet, der die Ergebnisse der Untersuchung validieren und konkretisieren konnte. Auch wurden Möglichkeiten zur Zusammenführung der beiden oben genannten Berufe eruiert. Im Ergebnis wird eine solche Integration von Seiten der Expertinnen und Experten des Fachbeirates gestützt und es wurde entsprechend ein Modell zur möglichen Umsetzung entwickelt.

### **1. Ausgangslage und Projektziele**

Im Bereich der audiovisuellen Medien gibt es zurzeit zwei Ausbildungsberufe, die sich mit der Erstellung von Bild- und Tonprodukten beschäftigen: den Mediengestalter Bild und Ton/die Mediengestalterin Bild und Ton (MG B+T) sowie den Film- und Videoeditor/die Film- und Videoeditorin (FuVE). Für die Berufsausbildung MG B+T wurde im Jahr 1996 erstmalig eine Verordnung erlassen, die im Jahr 2006 grundlegend novelliert wurde (Verordnung vom 26. Mai 2006, BGBl. I S. 1271); die Verordnung über die Berufsausbildung FuVE stammt bereits aus dem Jahr 1996 (Verordnung vom 29. Januar 1996, BGBl. I S. 125). Dieser Beruf verzeichnet seit einigen Jahren jedoch deutlich rückläufige Ausbildungszahlen.

Seit dem Erlass dieser Verordnungen sieht sich die Branche mit vielfältigen Veränderungen konfrontiert, die insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung der Produktion geprägt sind. So hat sich die Produktionsweise von einem linearen, einmedialen zu einem vernetzten, multimedialen Prozess verändert. Neben dem technischen Wandel ist auch eine Verschiebung der Schnittstellen zu den Tätigkeitsfeldern von Journalisten/Journalistinnen und Redakteuren/Redakteurinnen zu verzeichnen, beispielsweise bei der Erstellung kleinerer Beiträge für SocialMedia-Plattformen oder bei der Mehrfachverwertung von Nachrichten. In der Folge dieser Entwicklungen benötigen ausgebildete Fachkräfte heute vielfältigere und komplexere Kompetenzen. Entsprechend müssten Ausbildungsinhalte aktualisiert und Strukturen der Ausbildung, eventuell auch Differenzierungsmodelle, überdacht werden.

Auch die jetzigen Regelungen zur Prüfungsgestaltung führten zu Diskussionen in Betrieben und Prüfungsausschüssen. So haben sich nicht alle Prüfungsbereiche bzw. -instrumente in der Praxis bewährt. Gleichzeitig entwickelte sich aufgrund der Erfahrung in anderen Ausbildungsberufen der

Wunsch, die bisherige Prüfungsstruktur der Zwischen- und Abschlussprüfung durch die Gestreckte Abschlussprüfung (GAP) zu ersetzen.

Parallel zu diesen Veränderungen ist eine steigende Konkurrenzsituation durch die Zunahme von Bachelor- und Masterstudiengängen zu verzeichnen, die aus Sicht der Branche eine Sicherung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung erfordern.

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass von Seiten der öffentlich-rechtlichen Sender, die über eine langjährige Ausbildungstradition und entsprechend vernetzte Strukturen verfügen, die Initiative zur Aktualisierung der bestehenden Ausbildungsordnungen ergriffen wurde. Auf Anregung des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes beauftragte das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie das Bundesinstitut für Berufsbildung mit einer Voruntersuchung, um den Änderungsbedarf von Struktur und Inhalten der Berufsausbildung MG B+T sowie FuVE zu konkretisieren. Dabei sollten insbesondere auch die Erfahrungen und Meinungen privater Hörfunk- und Fernsehsender sowie privatwirtschaftlich organisierter Produktionsunternehmen einbezogen werden. Des Weiteren galt es zu prüfen, ob und in welcher Form die Integration beider Ausbildungsberufe in ein gemeinsames Berufsbild möglich wäre.

Für das Projekt ergab sich somit die Aufgabe, Aussagen zu Struktur und Inhalten zukünftiger Berufsausbildung im Bereich der audiovisuellen Medienproduktion sowie zur möglichen Prüfungsgestaltung zu treffen sowie Grundlagen für eine zukünftige Neuordnung der Berufsausbildung zu schaffen.

## **2. Methodische Vorgehensweise**

Den Schwerpunkt der Untersuchung bilden betriebliche Fallstudien. Mittels dieses methodischen Instruments konnten aktuelle Geschehnisse, Praktiken und Bedarfe in Betrieben tiefgehend hinterfragt und durchleuchtet werden, woraus sich wiederum praxisrelevante Aussagen zu Struktur und Inhalten zukünftiger Berufsausbildung im Bereich der audiovisuellen Medienproduktion sowie zur möglichen Prüfungsgestaltung ableiten lassen.

Nach FLICK (2010, S. 253-254) dienen Fallstudien, als Basisdesign der qualitativen Forschung, der genauen „Beschreibung oder Rekonstruktion eines Falls“. Grundsätzlich kommen hierfür einzelne Personen, soziale Gemeinschaften oder Institutionen in Frage. Charakteristisch für die Fallstudie ist, dass der dargestellte Fall zur Illustration einer These oder eines Forschungsergebnisses besonders typisch oder aussagekräftig ist. Zudem ist bei der Auswahl darauf zu achten, dass solche Fälle ausgewählt werden, die den eingeschränkten Untersuchungsbereich typischerweise repräsentieren (vgl. BECKER und SPÖTTL, 2015). Die Herangehensweise zur Durchführung von Fallstudien wird in der Literatur bewusst offengelassen. BORCHARDT und GÖTHLICH (2009) beschreiben die Möglichkeit von Befragung und Beobachtung. In dieser Untersuchung wurden jedoch in den meisten Fällen Betriebsbegehungen durchgeführt, um einen Überblick über die Produktionsweise, die Produktionsmittel und die Arbeitsorganisation der Unternehmen zu erhalten. Zudem wurden leitfadengestützte Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen von Unternehmen mit längerer Ausbildungserfahrung durchgeführt. Interviews wie diese gehören zur Typologie der qualitativen Befragung (vgl. KEUNEKE 2005; HOPF 2009, S.

353). Hierbei wird bewusst eine geringe Zahl von Personen interviewt. Das Vorgehen folgt einem offenen Ansatz und arbeitet dementsprechend mit offenen Fragen, die in einem Interviewleitfaden zusammengefasst werden. Grund zur Entscheidung für diese Methode war es, nicht exakte Prozentangaben für bestimmte Antwortvorgaben zu liefern, sondern ganz bewusst ein Spektrum verschiedener Meinungen abzubilden, für die auf Seiten der Forscher und Forscherinnen noch keine Vorgaben existierten (vgl. KEUNEKE 2005, S. 254-255). Bei dieser Form von Interviews werden als Befragungszielgruppe Personen ausgewählt, die z. B. eine bestimmte Position bekleiden, bei der das Thema in ihren Verantwortungsbereich fällt, in diesem Fall also das Thema der Ausbildung im Bereich der audiovisuellen Medien. HOFFMANN (2005, S. 270) bezeichnet solche Personen als „Funktionseliten“. Somit wurden für diese Untersuchung Ausbildungs- und Personalverantwortliche aus den Unternehmen befragt. Die Interviews wurden anhand von Tonaufzeichnungen protokolliert, die Daten anschließend in eine Ergebnismatrix übertragen und ausgewertet.

Insgesamt konnten 16 Unternehmen für die Untersuchung gewonnen werden:

- 4 öffentlich-rechtliche Sender
- 2 private Sender
- 5 kleinere Produktionsfirmen (bis 50 Beschäftigte)
- 5 größere Produktionsfirmen (mehr als 50 Beschäftigte)

Die Unternehmen wiesen folgende Spezialisierungen auf (mehrere Spezialisierungen pro Unternehmen möglich):

- Film- und Fernsehproduktion (7)
- Elektronische Berichterstattung und Kamera (5)
- Postproduktion (3)
- Image-/Werbefilmproduktion (2)
- Außenübertragung (2)
- Radiosender (2)
- Special effects/vfx (2)

Die regionale Verteilung war ausgewogen. So wurden Fallstudien in jeweils vier Unternehmen aus dem Norden (Hannover, Hamburg), dem Osten (Dresden, Erfurt, Leipzig), dem Süden (München, Stuttgart) und dem Westen (Köln, Mainz) durchgeführt.

Insgesamt konnten 36 Ausbildungs- und Personalverantwortliche befragt werden, davon waren acht weiblich. 25 der Befragten verfügten über eine Ausbildungserfahrung von mehr als fünf Jahren. Die betrieblichen Fallstudien wurden im Zeitraum von November 2016 bis Januar 2017 durchgeführt.

Die Untersuchung wurde durch einen Fachbeirat begleitet und beraten. Diesem Fachbeirat gehörten Ausbildungsverantwortliche aus Unternehmen, die in der Regel auch über langjährige Erfahrungen als Prüfungsausschussmitglieder verfügten, Vertreterinnen und Vertreter von Sozialparteien, Ministerien, Berufsschulen und wissenschaftlicher Institutionen an. Des Weiteren wurde die Expertise des Bundesverbandes Filmschnitt Editor e.V., des Bundesverbandes der Fernsehkameraleute sowie der Berufsvereinigung Filmton e.V. in die Untersuchung einbezogen.

Um Aussagen über die statistische Entwicklung der Ausbildungszahlen treffen zu können, wurden die Daten der Berufsbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung zugrunde gelegt.

### **3. Forschungsfragen**

Aus den in Kapitel 1 festgelegten Projektzielen lassen sich folgende Forschungsfragen ableiten:

1. Wie haben sich die Tätigkeiten des MG B+T in den letzten Jahren verändert? Haben diese Änderungen Auswirkungen auf die Ausbildungsinhalte?
2. Über welche Kompetenzen sollte heute ein MG B+T verfügen?
3. Welche technologischen Änderungen werden in Zukunft voraussichtlich Auswirkungen auf die Ausbildung zum MG B+T haben?
4. Werden im Bereich der audiovisuellen Medienproduktion eher Generalisten/Generalistinnen oder Spezialisten/Spezialistinnen benötigt?
5. Gibt es den Bedarf an Spezialisierungen innerhalb der Berufsausbildung? Wenn ja, welche Differenzierungsmodelle wären geeignet?
6. Wäre die Schaffung von Zusatzqualifikationen eine Möglichkeit, die Ausbildung insbesondere für leistungsstärkere Jugendliche attraktiver zu gestalten?
7. Wie haben sich die einzelnen Prüfungsbereiche und Prüfungsinstrumente in der Prüfungspraxis bewährt?
8. Ist das Modell der GAP eine Alternative zum bisherigen Modell der Zwischen- und Abschlussprüfung?
9. Ist es möglich, die beiden Ausbildungsberufe MG B+T und FuVE zusammenzufassen? Welche Strukturmodelle könnten eine Integration ermöglichen?
10. Gibt es durch die Zunahme der Studienangebote in der Branche eine Konkurrenz für die duale Ausbildung?

### **4. Ergebnisse**

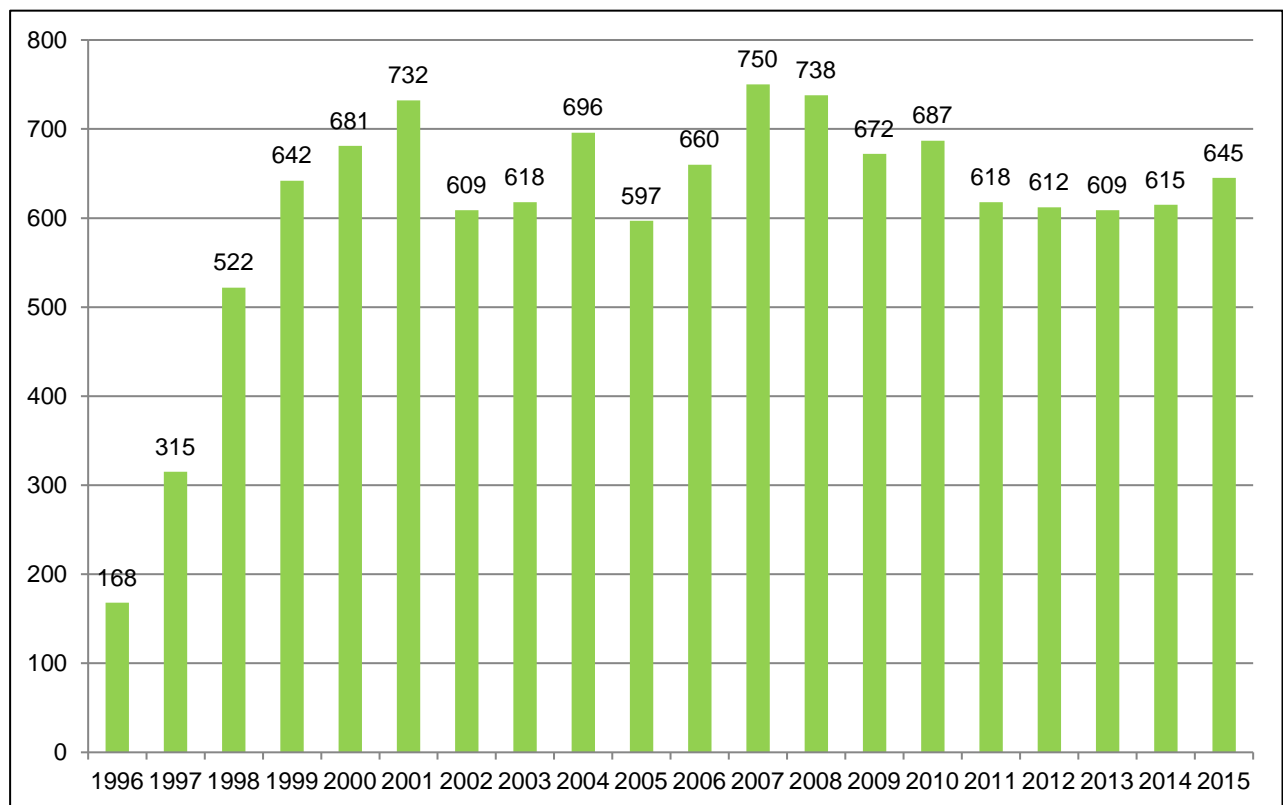
Im Folgenden werden zunächst die statistischen Daten zur Entwicklung der Ausbildungszahlen in den beiden Berufen MG B+T sowie FuVE dargestellt. Anschließend erfolgt die Auswertung der betrieblichen Fallstudien zu den Bereichen Inhalte und Struktur der Berufsausbildung, Prüfungsgestaltung sowie Möglichkeiten der Integration der Berufe MG B+T und FuVE. In die Ergebnisse der Fallstudien fließen die Hinweise und Kommentare des Fachbeirates ein. Aus diesen Erkenntnissen werden Empfehlungen zur Gestaltung einer zukünftigen Ausbildungsordnung entwickelt.

#### **4.1. Statistische Angaben**

Die untersuchten Ausbildungsberufe MG B+T und FuVE wurden beide im Jahr 1996 neu geschaffen. Seitdem zeigt die Entwicklung der Ausbildungszahlen beim MG B+T eine stabile Entwicklung (vgl. Abb. 1). So liegt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Regel zwischen 600 und 700. Ausschläge, die über 700 Neuverträge gehen, können mit wirtschaftlichen, aber auch arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen begründet werden. So wurden um die Jahrtausendwende vermehrt Umschulungsmaßnahmen gefördert, da den Medien von verschiedenen Seiten ein starkes Wachstum prognostiziert wurde, das sich jedoch in diesem Maße nicht einstellte. In den Jahren

2007/2008 gab es einen erneuten Hype, dieses Mal insbesondere im Bereich des Internets. Auch dieser hatte Auswirkungen auf die audiovisuellen Medien und damit auch auf die Entwicklung der Ausbildungszahlen. In den letzten Jahren hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zwischen 600 und 650 stabilisiert.

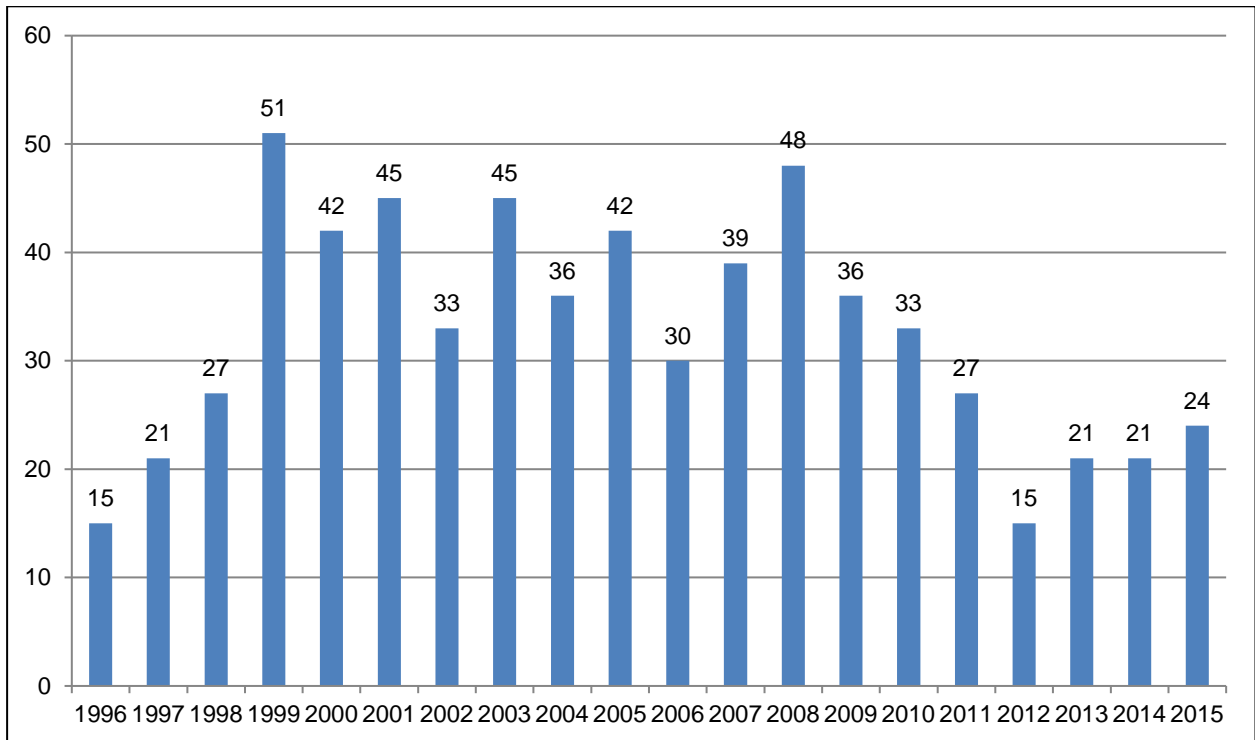
**Abbildung 1 Entwicklung der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse für den Beruf Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton in den Jahren 1996 bis 2015**



Quelle: BIBB-Berufsbildungsstatistik

Etwas anders gestaltet sich die Entwicklung beim Ausbildungsberuf FuVE (vgl. Abb. 2). Um die Jahrtausendwende wurden noch 40 bis 50 neue Ausbildungsverhältnisse pro Jahr abgeschlossen. Diese Zahl hat sich jedoch in den vergangenen Jahren deutlich reduziert: lediglich um die 20 neuen Ausbildungsverträge konnten seit Beginn dieses Jahrzehnts verzeichnet werden. Dies liegt u. a. daran, dass einige Unternehmen, die bis dahin mehrere Ausbildungsverhältnisse in diesem Berufsbild hatten, diesen Beruf nicht mehr ausbilden und nun nur noch auf die Ausbildung MG B+T setzen. Die Entwicklung dieser Ausbildungszahlen hat letztendlich dazu geführt, dass im Rahmen dieser Untersuchung auch eine Integration der beiden Berufe MG B+T und FuVE geprüft werden soll.

**Abbildung 2 Entwicklung der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse für den Beruf Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin in den Jahren 1996 bis 2015**



Quelle: BIBB-Berufsbildungsstatistik

#### **4.2. Einschätzungen und Empfehlungen zu Inhalten sowie zur Struktur und Prüfungsgestaltung der Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton**

Berufsausbildungsverordnungen enthalten Regelungen zu den Inhalten der Berufsausbildung, die mindestens vermittelt werden müssen, sowie zur Struktur des Berufsbildes, d. h. zur Frage, ob Differenzierungen innerhalb der Berufsausbildung sinnvoll sind oder eine Monostruktur vorgesehen ist. Ebenso sind in der Berufsausbildungsverordnung Regelungen zur Prüfungsgestaltung enthalten, d. h. in welchen Prüfungsbereichen zu prüfen ist, welche Prüfungsinstrumente eingesetzt werden und wie die Bestehensregelungen gefasst sind.

Die Auswertung der betrieblichen Fallstudien gibt zu den bestehenden Regelungen die Meinung der betrieblichen Praxis, d. h. der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von Personalverantwortlichen wieder. Ergänzt werden diese Einschätzungen durch die darauf aufbauenden Empfehlungen des Fachbeirates, der das Projekt begleitet hat.



## **4.2.1. Technologische und wirtschaftliche Veränderungen in der audiovisuellen Medienproduktion**

### **4.2.1.1 Bisherige Entwicklungen**

Die Ausbildungsordnung des MG B+T stammt aus dem Jahr 2006. Die Interviewpartner und -partnerinnen in den Betrieben, also Ausbildungs- und Personalverantwortliche, wurden danach befragt, inwieweit sich seit dem In-Kraft-Treten der Verordnung technologische und wirtschaftliche Änderungen auf die Ausbildung ausgewirkt haben.

Der Bereich der audiovisuellen Medienproduktion ist seit der Jahrtausendwende in besonderem Maße durch Digitalisierung geprägt. Dadurch hat die Vielfalt der Produkte zugenommen, die Technologien haben sich verändert und auch die Arbeitsprozesse bzw. Workflows haben einen grundlegenden Wandel erfahren.

Seit ca. 20 Jahren durchdringt die Digitalisierung alle Bereiche der Medienproduktion. So existieren heute zahlreiche Auspielwege und Produkte, die unterschiedlich produziert werden müssen, wie z. B. Fernsehbeiträge, Werbe- und Imagefilme, Videos für Online-Auftritte, Trailer für SocialMedia-Angebote, Bewegtbild im interaktiven Kontext, Kommunikation im Raum und in virtuellen Welten. Bei den öffentlich-rechtlichen Sendern wird in diesem Zusammenhang von einer Trimedialität gesprochen, d. h. einer gleichzeitigen Nutzung der Kanäle Fernsehen, Radio und Internet. Generell sind Online-Angebote heute für alle Medienanbieter selbstverständlich. Die unterschiedlichen Kommunikationskanäle, Genres und Plattformen, erfordern jedoch das Verständnis, wie diese jeweils „funktionieren“, d. h. wie die Beiträge technisch und inhaltlich gestaltet und erzählt werden müssen, je nach Verbreitungsart (z. B. Facebook vs. Fernsehbeiträge vs. Online-Auftritte...). So berichtet ein privater Sender davon, dass z. B. zu einem Thema ein Beitrag für die Langversion im Fernsehen produziert wird, eine quadratische Version mit der Zielgruppe Jugendliche für Instagram und eine „Ohne-Ton-Version“ für Facebook, damit der Beitrag von der Zielgruppe der Berufstätigen auch (geräuschlos) am Arbeitsplatz verfolgt werden kann. Unterschiedliche Kanäle erfordern auch neue Erzähl- und Gestaltungsformen. So haben z. B. digitale Effekte bzw. Visual Effects (vfx) in Filmen deutlich an Bedeutung gewonnen und sind zu einem eigenen Geschäftsfeld in der Branche geworden. Auch die Ansprüche an die Ästhetik haben sich geändert: die Beiträge sind deutlich zielgruppenorientierter und nutzen mehr Tricks und Effekte. Generell hat die Gestaltung gegenüber der Technik, die mittlerweile häufig kostengünstiger und leichter zu bedienen ist, als Thema innerhalb der Berufsausbildung des MG B+T an Bedeutung gewonnen.

Heute wird fast nur noch mit digitalem Material gearbeitet. Dabei hat diese Entwicklung nicht unbedingt zu einer Vereinfachung der Produktion geführt, vielmehr ist in vielen Bereichen eine Diversifikation zu beobachten. So gibt es z. B. bei den verwendeten Video- und Dateiformaten nicht nur eine große Vielfalt, wie MP4, WMV, mov, mxv usw., sondern auch eine unterschiedliche Präferenz der Sender für diese Formate. Deshalb müssen Produktionsfirmen in der Lage sein, diese unterschiedlichen Formate verarbeiten und erstellen zu können. Auch bei Codecs und Containern gibt es mittlerweile eine größere Vielfalt, mit denen produzierende Unternehmen in der Medienwirtschaft umgehen müssen.

Die Produktionstechnik hat sich in den vergangenen Jahren vom Einsatz von digital arbeitenden Stand-Alone-Geräten fast vollständig in Richtung vernetzter Technik entwickelt. Durch den Einsatz der Informationstechnologie und die enorme Steigerung von Datenvolumen und Verarbeitungsgeschwindigkeit können heute die Daten über die gesamte Wertschöpfungskette digital bearbeitet, transportiert und auf unterschiedlichen Endgeräten - bei Bedarf in Echtzeit - zur Verfügung gestellt werden. Gleichzeitig stieg die Qualität der Wiedergabe seit der Jahrtausendwende von SD über HD bis zu 4K, d. h. die Zyklen der Vervielfachung der wiedergegebenen Pixel, die zu einer Verbesserung der Auflösung von Bildmaterial führen, hat sich deutlich verkürzt.

Auch in anderen Bereichen sind immer kürzere Innovationszyklen zu verzeichnen, häufig verbunden mit einem rapiden Preisverfall. So haben die Leistungsfähigkeit professioneller Kameras oder die Einsatzmöglichkeiten von Schnittplätzen deutlich zugenommen; parallel sanken die Kosten insbesondere für neue Geräte bzw. Hardware teilweise auf ein Zehntel der Preise, wie sie noch zur Jahrtausendwende üblich waren.

Eine weitere Auswirkung der Digitalisierung ist die Zunahme der Schnittstellen mit anderen Medienbereichen bzw. Gewerken, bedingt durch die Nutzung gleicher Hard- und Software. Kamen in den 1980er und 1990er Jahren überwiegend noch spezielle Geräte und Programme je nach Tätigkeit zum Einsatz, so wird heute im professionellen Bereich überwiegend mit Standardsoftware oder vielfältig einsetzbaren Softwarepaketen sowie der gleichen Hardwareausstattung gearbeitet. Demzufolge gibt es Tätigkeiten, die von verschiedenen Berufen bzw. Gewerken ausgeführt werden, so z. B. im Bereich der Contenterstellung oder der 3D-Grafikerstellung. Tätigkeiten in diesen Bereichen können sowohl von MG B+T als auch von Mediengestaltern Digital und Print/Mediengestalterinnen Digital und Print ausgeführt werden. Ein weiteres Beispiel ist der Medieneinsatz bei Veranstaltungen unterschiedlicher Art - dieser kann sowohl von MG B+T gesteuert werden, als auch von Fachkräften für Veranstaltungstechnik. Und auch bestimmte Tätigkeiten von IT-Fachkräften gehören heute zum Repertoire der MG B+T.

Die Elektrotechnik, die in Zeiten überwiegend analoger Produktion ein zentraler Bestandteil der Ausbildung von MG B+T war, hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren, bedingt durch die Verlagerung der Produktion auf Basis digitaler Informations- und Netzwerktechnik.

Die Arbeitsprozesse bzw. Workflows sind durch die Entwicklung der Technologien geprägt. So führte die Digitalisierung zu einer Veränderung der Produktionsweise von einer linearen, einmedialen hin zu einer vernetzten, multimedialen. Heute wird überwiegend in vernetzten Strukturen gearbeitet, in der Praxis werden diese als Netzwerke oder Pipelines bezeichnet. Durch die Möglichkeit des Zugriffs von allen Arbeitsplätzen auf einen zentralen Server sind mittlerweile parallele Arbeitsweisen möglich. Dies führt zu einer Auflösung linearer Wertschöpfungsketten, vielmehr muss in vernetzten Wertschöpfungsstrukturen gedacht und gearbeitet werden. Das bedeutet für die Beschäftigten, dass nicht mehr nur vor- und nachgelagerte Produktionsstufen beachtet werden müssen, sondern ein Denken in komplexen, ganzheitlichen Zusammenhängen erforderlich ist. Durch die Filebasierung des Materials sind gleichzeitig schnellere und flexiblere Arbeitsprozesse möglich. In einer großen Produktionsfirma der Werbefilmproduktion charakterisierte man das als „kreativeres und schnelleres Arbeiten in der vernetzten Umgebung“.

Auch die Kunden und Kundinnen erwarten heute, dass Ihnen Informationen und Medien in immer kürzerer Zeit zur Verfügung stehen. Daher hat das Timing in der Medienproduktion einen deutlich höheren Stellenwert erhalten. Gleichzeitig wächst der Anspruch an die Individualisierung und Zielgruppenorientierung der Produkte. Durch diese Veränderungen hat das Projektmanagement eine größere Bedeutung erlangt: Die Produktionswege und die Qualitätsansprüche sind so unterschiedlich, dass heute früher und genauer geplant werden muss.

Erwähnt werden muss jedoch auch, dass die Beschleunigung der Produktion und die einfachere Handhabung von Produktionsmitteln in einigen Bereichen zu einer Art „Fließbandproduktion“ geführt haben, die teilweise auch eine Zunahme von Automatisierungen zur Folge hat. Beispiele dafür sind die Produktion von Nachrichtensendungen, die überwiegend mit robotergesteuerten Kameras arbeiten und bei denen auch die technische Produktion weitestgehend ohne das Eingreifen von Menschen erfolgt. Auch in Playoutcentern ist ein aktives Eingreifen der dort Tätigen nur noch im Falle von Störungen bei der Ausspielung des Programms erforderlich. Der Rest läuft automatisch ab.

#### **4.2.1.2 Ausblick**

Ausbildungsordnungen werden für einen Zeitraum von mehreren Jahren entwickelt. Deshalb ist es notwendig, auch Trends in der weiteren Entwicklung von Technologien, wirtschaftlichen Entwicklungen und Rahmenbedingungen abzuschätzen. Die befragten Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die Personalverantwortlichen wurden deshalb gebeten, Einschätzungen vorzunehmen, in welchem Maße weitere Änderungen mittelfristig, also in einem Zeitraum von ca. fünf Jahren, zu erwarten sind.

Generell besteht die Meinung, dass sich in Zukunft die Innovationszyklen weiter verkürzen werden. Technische Geräte werden vermutlich noch kleiner und preiswerter. Verbunden damit wird es zu Standardisierungen von Geräten und Formaten kommen, wodurch die jetzt bestehende Vielfalt, die in der Praxis häufig zu Unsicherheiten führt, wieder eingeschränkt wird.

Die Produktion wird komplett vernetzt und IT-basiert erfolgen, mit einer zentralen Steuerung. Grundlage dafür ist eine entsprechende Infrastruktur, die sicherstellt, dass die dafür notwendige Datenmenge auch transportiert werden kann. Wenn dies gewährleistet ist, werden Produktionsleitungen vor Ort nicht mehr erforderlich sein. Auch die Remotetechnik wird dadurch eine steigende Nutzung erfahren. Die Zunahme des Datenvolumens führt aber auch zu einer wachsenden Bedeutung von Datensicherung und Datenmanagement und ist damit ein wichtiger Inhalt auch schon in der Ausbildung.

Konsumenten und Konsumentinnen zeigen in zunehmendem Maße ein verändertes Verhalten. Sie wollen jederzeit an jedem Ort Zugriff auf Beiträge und Filme haben. Verbunden damit ist der Bedarf an Live-Inhalten und entsprechenden Streamingangeboten. Gleichzeitig wird erwartet, dass es zu einer weiteren Verschmelzung von Film, Fernsehen und Internet kommen wird, da zunehmend mobile Endgeräte bei den Nutzern und Nutzerinnen der Angebote zum Einsatz kommen, die in der Lage sind, alle Angebote abspielen und nutzen zu können.

Die Individualisierung und Regionalisierung von Produkten wird ebenfalls weiter zunehmen. So spezialisieren sich Medien z. B. auf unterschiedliche Altersgruppen oder Bevölkerungsschichten, bis hin zur Ansprache einzelner Mediennutzer und -nutzerinnen durch die Verbindung von Big Data und

Marketinginstrumenten. Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass der Bedarf an Content weiter steigen wird, der in verschiedenen Versionen für unterschiedliche Kanäle erstellt werden muss. Das könnte bedeuten, dass mehr Menschen sowohl mit produktionstechnischen als auch mit redaktionellen Arbeiten befasst sein werden, wie z. B. Recherchetätigkeiten, der Ausarbeitung von Inhalten und deren technischer Umsetzung. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es dahingehend, welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die technische und inhaltliche Qualität der Angebote haben werden.

Die weitere Ausbreitung von 3D-Angeboten wird etwas differenzierter eingeschätzt. So wird im Bereich des privaten Konsums im Alltag für die absehbare Zukunft eher weniger Entwicklungspotential gesehen. Größer ist die Bedeutung für die Produktion von High-End-Filmen. Zudem werden neue Einsatzmöglichkeiten insbesondere im Bereich der Außenübertragung gesehen, z. B. bei der Übertragung von Sportveranstaltungen und Konzerten, die bei den Konsumenten und Konsumentinnen ein echtes Liveerlebnis auch im Audiobereich erzielen sollen.

Auch die Bildqualität wird weiter steigen. Wird heute bereits in vielen Produktionen mit 4K gearbeitet, gibt es bereits erste Entwicklungen in Richtung 8K. Neben der Steigerung der Auflösung ist auch mit einer Erweiterung der Farbräume zu rechnen. Das führt dazu, dass die Farbwiedergabe immer originalgetreuer erfolgen kann und damit für den Betrachter und die Betrachterin das Echtheitserlebnis steigt.

Special Effects gehören heute in vielen Bereichen schon zum Standard, insbesondere in den Bereichen Filmproduktion und Werbung. Entsprechend wird prognostiziert, dass vfx weiter expandiert und auch einfacher in der Anwendung wird. Gleichzeitig eröffnen sich neue Geschäftsfelder durch die weitere Entwicklung immersiver Bild- und Tontechnik, die es ermöglicht, neue Erlebniswelten zu kreieren: 360°-Welten, Augmented Reality und Virtual Reality sind die Themen, mit denen sich insbesondere medienproduzierende Unternehmen in Zukunft beschäftigen werden.

Generell wird erwartet, dass die Interaktivität von Produkten, die Kommunikation im Raum sowie die Verknüpfung von Medien und sozialen Netzwerken zunehmen wird. Diese Prognosen unterstreichen, dass neben den technischen Entwicklungen auch die Gestaltung von Medien eine wachsende Bedeutung haben wird. Denn unterschiedliche Medien und Erlebniswelten erfordern individuell angepasste Erzählweisen und Formen der Visualisierung.

Die Arbeitsformen werden also in Zukunft für viele Beschäftigte in der Medienwirtschaft vielfältiger und es wird durch die technologische Entwicklung möglich, ortsungebunden zu arbeiten; schon heute gibt es viele Beispiele für die Medienproduktion z. B. in Clouds. Die Automatisierung wird weiter fortschreiten. So wird in vielen Bereichen immer weniger Personal erforderlich, dies gilt insbesondere für Studioproduktionen und Außenübertragungen. Teilweise kann auch schon im Schnitt automatisiert gearbeitet werden, wenn auch noch nicht im hochqualitativen Bereich. Jedoch werden entsprechende Programme zukünftig in der Lage sein, immer mehr Produkte ohne menschlichen Eingriff zu schneiden.

Diese Entwicklungen zeigen die Herausforderungen für die Ausbildung in der audiovisuellen Medienproduktion. Zukünftige Fachkräfte werden einen noch stärker ausdifferenzierten Medienmarkt vorfinden, in dem sich auch weitere neue Geschäftsfelder entwickeln. Und auch die Ansprüche an Qualität, Timing und Zielgruppenorientierung werden zunehmen. Gleichzeitig wird die Technik in vielen

Bereichen automatisiert. Zu erwarten ist somit ein erneuter, starker Wandel in der Medienwirtschaft sowie eine deutliche Ausweitung der Geschäftsfelder, wofür die Auszubildenden schon heute entsprechend qualifiziert werden müssen.

#### **4.2.2. *Auswirkungen technologischer und wirtschaftlicher Veränderungen auf die Inhalte der Berufsausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton/zur Mediengestalterin Bild und Ton***

##### **4.2.2.1 Kernkompetenz des Mediengestalters Bild und Ton/der Mediengestalterin Bild und Ton**

Die im Rahmen der betrieblichen Fallstudien befragten Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die Personalverantwortlichen wurden gebeten einzuschätzen, welche Kompetenzen unter den veränderten Bedingungen heute in der Berufsausbildung des MG B+T die eigentliche Kernkompetenz ausmachen. Dabei wurden folgende Fachkompetenzen aufgeführt:

- Technikkompetenz
- Computeraffinität
- Problemlösekompetenz
- Organisationsfähigkeit
- Methodenkompetenz
- Gestalterische Fähigkeiten
- Interdisziplinäres Denken und Produzieren
- Redaktionelles Verständnis
- Englische Sprachkompetenz
- Handwerkliches Geschick

Komplettiert wird die Kernkompetenz durch folgende soziale und personale Kompetenzen:

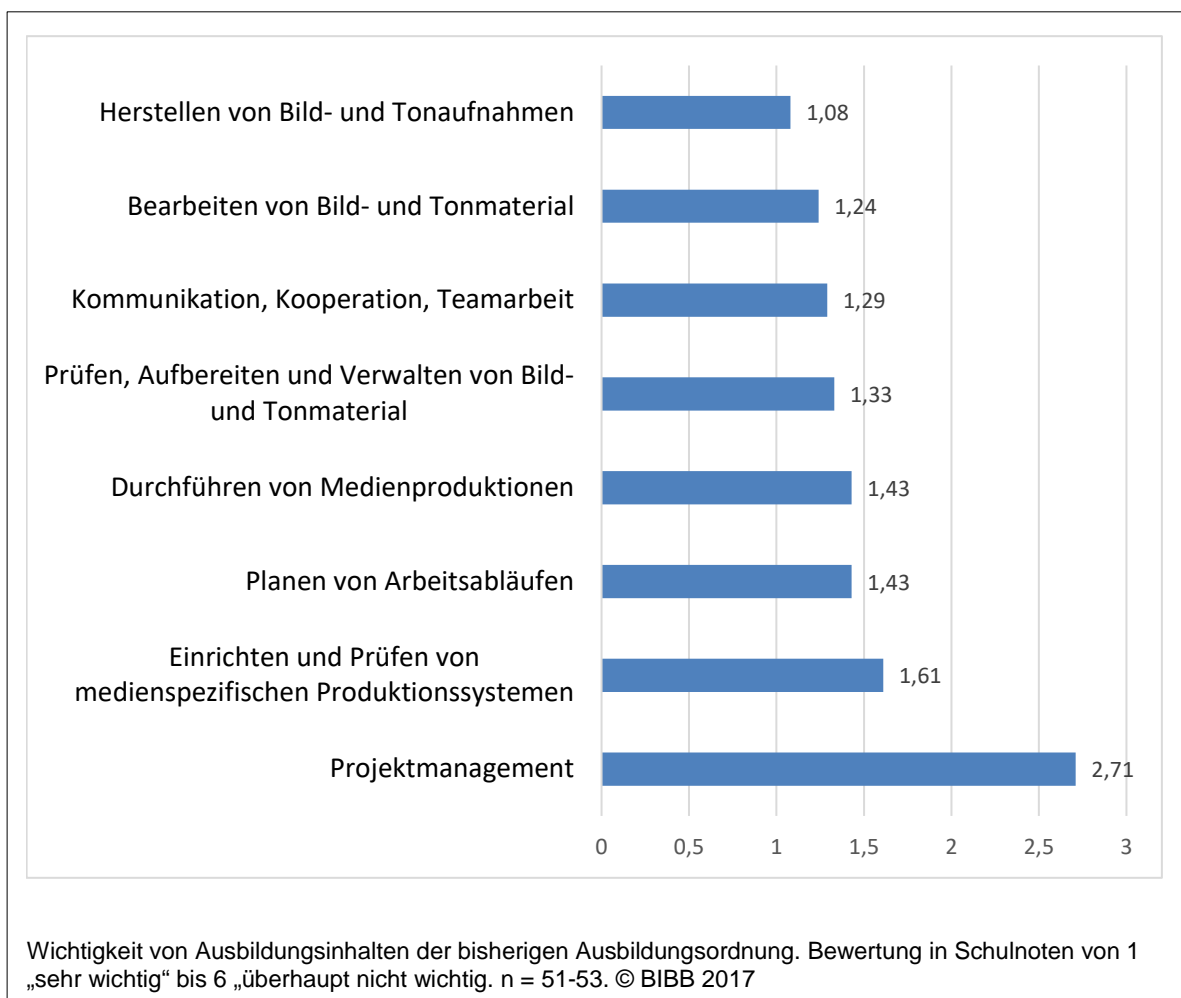
- Offenheit und Interesse
- Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen
- Kreativität
- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenzen
- Empathie
- Lernbereitschaft
- Flexibilität
- Stressresistenz

Die Befragten erwarten bereits von den Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen, dass sie Anlagen für die Kompetenzen aufweisen. Aufgabe der Berufsausbildung sollte dann sein, diese Kompetenzen weiter zu entwickeln und im beruflichen Handeln miteinander zu verknüpfen.

#### 4.2.2.2 Relevanz bestehender Inhalte und neuer Trends für die Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton

Die bestehende Ausbildungsordnung des MG B+T weist neben den Standardberufsbildpositionen insgesamt sieben berufsspezifische Berufsbildpositionen (BBP) auf. Die Befragten wurden gebeten, die Relevanz dieser Inhalte aus heutiger Sicht zu bewerten. Um inhaltlich eine bessere Abgrenzung vornehmen zu können wurde die BBP „Zusammenarbeit im Produktions- und Redaktionsteam; Projektmanagement im Einsatzgebiet“ aufgeteilt in die Items „Kommunikation, Kooperation, Teamarbeit“ und „Projektmanagement“. Die Wichtigkeit der Ausbildungsinhalte sollte mittels „Schulnoten“ von 1 „sehr wichtig“ bis 6 „überhaupt nicht wichtig“ bewertet werden (vgl. Abb. 3).

**Abbildung 3 Bedeutung von bisherigen Ausbildungsinhalten der Berufsausbildung**



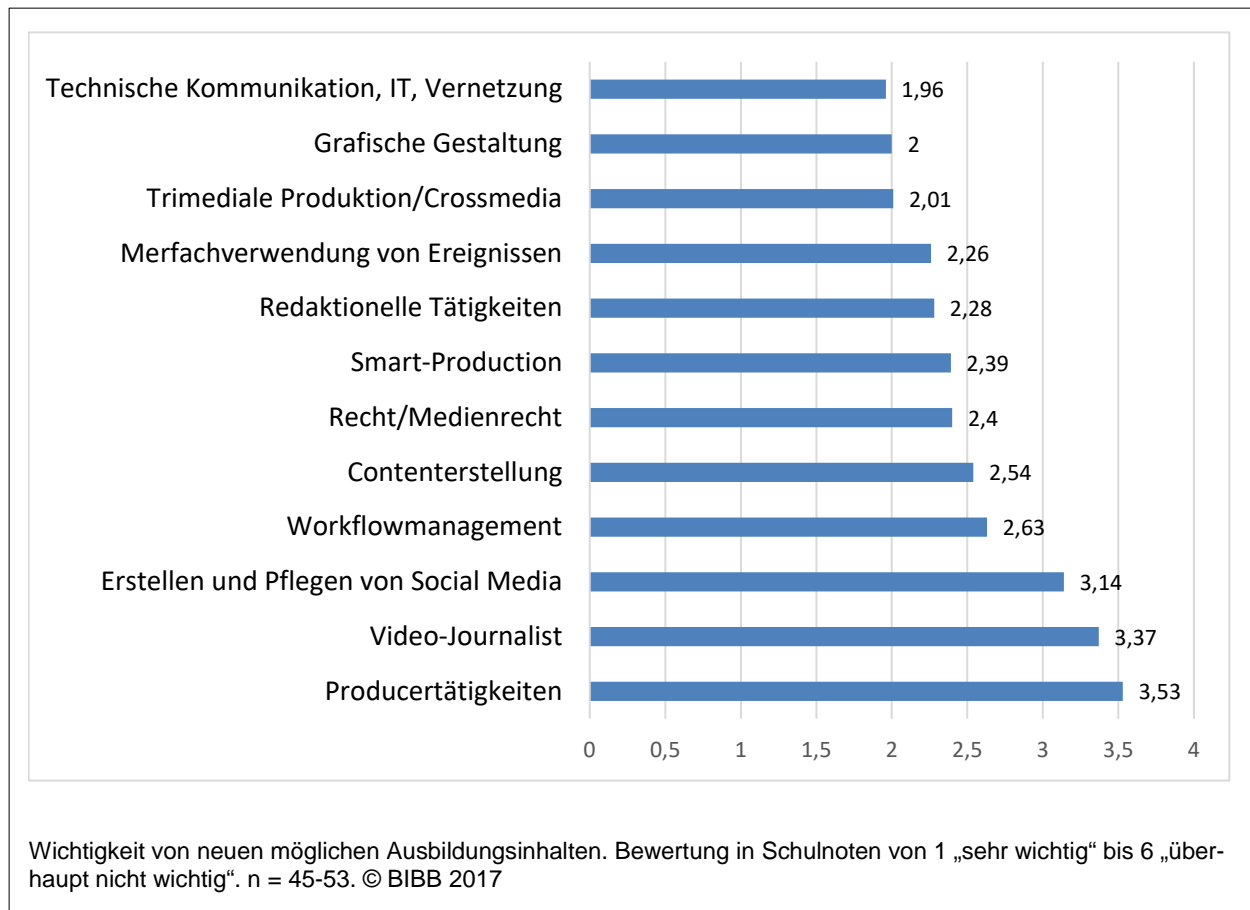
Sowohl das „Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen“ als auch das „Bearbeiten von Bild- und Tonmaterial“ bilden auch aus heutiger Sicht die Kerninhalte der Berufsausbildung, verbunden mit einer guten „Kommunikation, Kooperation und Teamarbeit“. Beim „Prüfen, Aufbereiten und Verwalten von Bild- und Tonmaterial“ wird die besondere Bedeutung des Verwaltens betont, insbesondere aufgrund der Menge und Vielfalt von Files, die bei mangelhafter Verwaltung schnell falsch gespeichert,

und damit nicht mehr auffindbar, oder gänzlich verloren gehen könnten. Das „Durchführen von Medienproduktionen“ wird heute eher organisatorisch verstanden und bildet damit eine Schnittstelle zum Ausbildungsberuf Kaufmann für audiovisuelle Medien/Kauffrau für audiovisuelle Medien. Es wird jedoch angemerkt, dass die Inhalte dieser BBP auf die neuen Verbreitungswege angepasst werden müssen. Ebenfalls eine große Bedeutung wird dem „Planen von Arbeitsabläufen“ zugewiesen, jedoch mit der Einschränkung, dass dieses sich auf den eigenen Arbeitsbereich beschränken sollte. Die Inhalte der BBP „Einrichten und Prüfen von medienspezifischen Produktionssystemen“ haben hingegen an Bedeutung verloren, insbesondere das Thema Messtechnik. Die Systeme sind heute sehr komplex und vorkonfiguriert, so dass ein Eingreifen des MG B+T an dieser Stelle nicht mehr möglich bzw. notwendig ist. Dieser sollte sich nur noch auf die Prüfung der Funktionsfähigkeit beschränken. Lediglich im Bereich des Einsatzes von mobilen Kamerateams (elektronische Berichterstattung=EB) sind hier noch weitergehende Fähigkeiten erforderlich, da diese Teams häufig auf sich allein gestellt arbeiten müssen.

Das Projektmanagement wird aufgrund der gestiegenen Komplexität (vgl. Kap. 4.2.1) nur noch eingeschränkt als Tätigkeit des MG B+T gesehen. Ein Grundverständnis sollte zwar noch vorhanden sein, aber Kalkulationen oder Personalplanungen werden eher als Aufgabe der Kaufleute für audiovisuelle Medien oder der nächst höheren Hierarchiestufe gesehen. Auf die Frage, welche der bisherigen Ausbildungsinhalte auch zukünftig Pflichtbestandteil einer Ausbildungsordnung sein sollten, erhalten fast alle BBP mit 94 bis 100 Prozent eine große Zustimmung aller Befragten. Lediglich das Projektmanagement fällt hier mit 54 Prozent Zustimmung deutlich zurück.

Den Interviewpartnern und -partnerinnen wurde anschließend eine Liste möglicher neuer Ausbildungsinhalte vorgelegt. Auch diese Inhalte sollten wieder mit „Schulnoten“ bewertet werden (vgl. Abb. 4). Einen besonderen Stellenwert erhält das Thema „Technische Kommunikation, IT, Vernetzung“. Inhaltlich gehören dazu aus Sicht der Befragten die Themen Datenfiles, Formate, Codecs, Container und Wandlungen. Tiefergehende IT-Kenntnisse, Systemkoordination und First Level Support sollten jedoch nicht zum Tätigkeitsfeld des MG B+T gehören, sondern den IT-Berufen überlassen bleiben. Die „Grafische Gestaltung“ ist für viele zu einer Kernkompetenz des Berufes geworden. Der Umgang mit Programmen wie After Effects, Photoshop und weiteren Animations- und Grafikprogrammen sollte heute für alle Auszubildenden verpflichtend sein. Da die Produktion für mehrere Vertriebswege und Verwertungszwecke heute in den meisten Betrieben zum Tagesgeschäft gehört, ist auch das Thema „trimediale bzw. crossmediale Produktion“ im Rahmen der Ausbildung unverzichtbar. Dabei sollte insbesondere das Zusammenwirken der Produktion für unterschiedliche Verwertungszwecke im Fokus stehen, denn zukünftig sollen Doppelproduktionen, z. B. für Fernsehen und Internet, abgebaut und stattdessen die Angebote aus einer Hand erstellt werden. Verbunden damit ist auch die „Mehrfachverwendung von Ereignissen“, die durch die heutige Technik und die zur Verfügung stehenden Kanäle möglich und notwendig geworden ist. Zudem hat sie bereits deutlich an Bedeutung gewonnen.

**Abbildung 4 Bewertung neuer möglicher Ausbildungsinhalte**



In der Zusammenarbeit mit Redaktionen wird der MG B+T eher noch als Zuarbeiter gesehen. Es wird erwartet, dass ein grundlegendes Verständnis für die Arbeit der Redaktionen vorhanden ist und mit den Redakteuren und Redakteurinnen auf Augenhöhe kommuniziert werden kann. In einigen Bereichen werden jedoch MG B+T auch schon in die inhaltliche Arbeit der Redaktionen eingebunden. Dies bestätigen auch die Meinungen zum Thema „Contenterstellung“: MG B+T sollten ein Grundverständnis über die Entstehung und Wirkung von Content haben. Sie sollten in der Lage sein, kleinere Beiträge oder Texte, z. B. für Internetplattformen, zu erstellen.

„Smart Production“ ist der Begriff für deutlich preiswertere und schnellere Produktionsmöglichkeiten sowie für das Zusammenwachsen von (teurer) professioneller Fernseh- oder Hörfunkproduktionstechnik und (preiswerter) äußerst leistungsfähiger Consumertechnik. So bieten z. B. Smartphones und Co. heute schon Möglichkeiten, Inhalte schnell zu erfassen und zu verbreiten, z. B. bei kurzfristigen, aktuellen Ereignissen, wie Pressekonferenzen oder Demonstrationen. Die Befragten sind einhellig der Meinung, dass MG B+T ein Grundverständnis dieser Produktionsweise haben sollten. Uneinigkeit herrscht jedoch bei der Einschätzung über die zukünftige Bedeutung von „Smart Production“ bei qualitativ hochwertigeren Produktionen.

Rechtliche und medienrechtliche Grundlagen haben in besonderem Maße an Bedeutung gewonnen. Große Unsicherheiten gibt es in der Branche jedoch darüber, in welcher Tiefe Themen wie Urheberrechte, Persönlichkeitsrechte, GEMA usw. in der Ausbildung vermittelt werden sollte. Generell



scheint es auch noch keinen Konsens darüber zu geben, wer für welche rechtlichen Aspekte letztendlich die Verantwortung trägt: der Producer, der Projektmanager, der MG B+T oder sogar der Kunde? Diese Diskussion ist jedoch sehr weitreichend und sollte nicht erst im Rahmen der Neuordnung der Berufsausbildung geführt werden.

Grundkenntnisse sollten aus Sicht der Befragten zu den Themen „Workflowmanagement“, „Erstellen und Pflegen von SocialMedia-Angeboten“, „Video-Journalist“ und „Producertätigkeiten“ im Rahmen der Ausbildung erworben werden. Da heute in vielen Bereichen die lineare, auf ein Medium zielende Arbeitsweise zugunsten der Arbeit in vernetzten und parallelen Strukturen verdrängt wurde, müssen MG B+T zukünftig zumindest über Basics des „Workflowmanagements“ verfügen. Von deutlich geringerer Bedeutung ist das „Erstellen und Pflegen von SocialMedia-Angeboten“, die heute für viele Firmen integraler Bestandteil zur Eigenwerbung und Kundenkommunikation sind, teilweise auch als Zusatzangebote für Kunden genutzt werden. Hier reichen ebenfalls Grundkenntnisse aus. Die Arbeit als „Video-Journalist/-Journalistin“ wird vielfach kritisch gesehen (Qualitätsverlust der Berichterstattung, Überforderung der Beschäftigten) und zum Teil eher als Tätigkeit von Journalisten und Journalistinnen eingestuft. „Producertätigkeiten“, die auch ein Verständnis für Finanzen und Dispositionen erfordern, werden eher auf einer höheren Hierarchiestufe angesiedelt und sollten somit nicht in die Ausbildung des MG B+T einfließen.

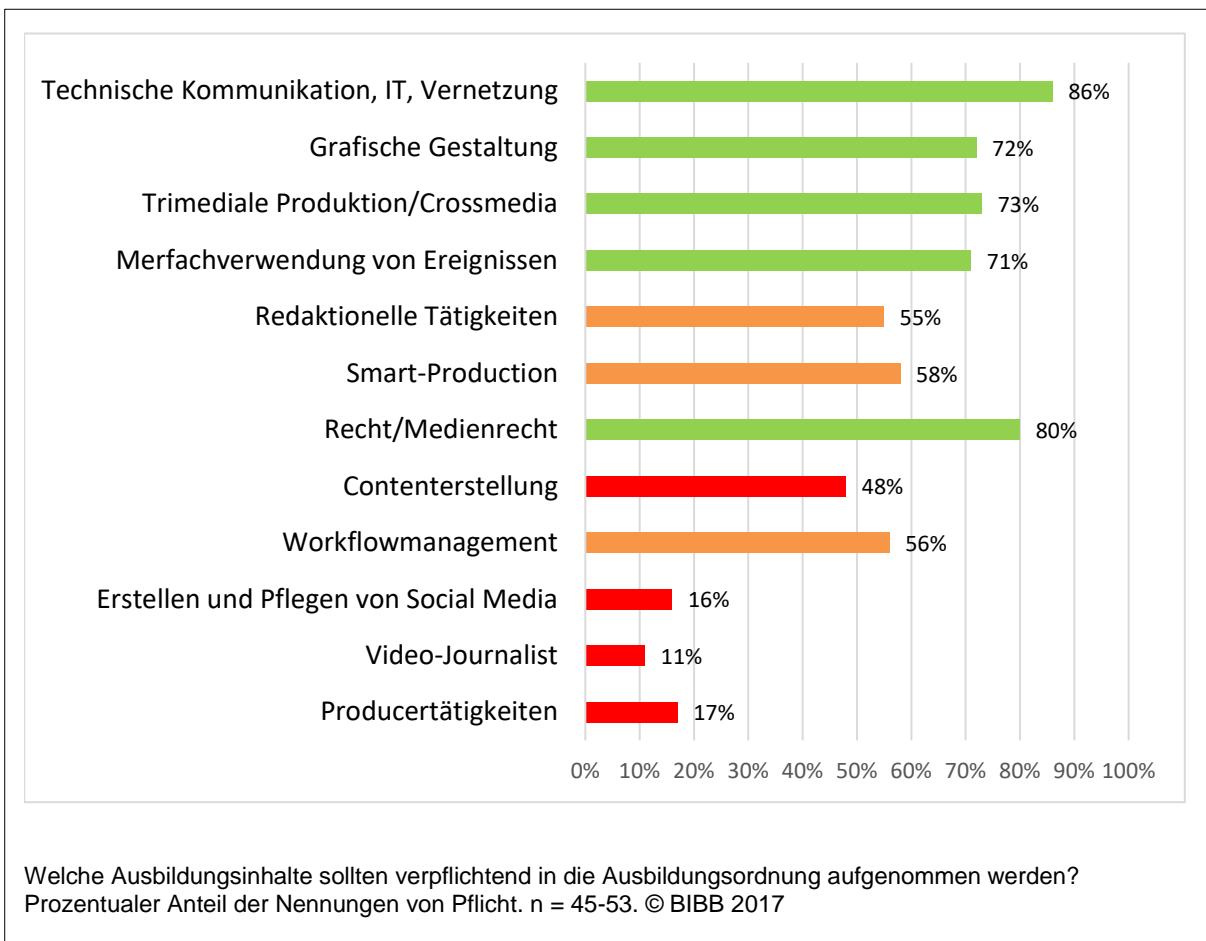
Die vorgelegte Liste möglicher neuer Ausbildungsinhalte konnte durch die Befragten ergänzt werden. Mehrere Nennungen gab es dabei zu den Bereichen

- Marketing/BWL: Grundlagen Marketing, Zielgruppen und soziodemografische Grundlagen, Wertschöpfung im Mediabereich, Wertschöpfungskette TV, Digitalmedien, E-Commerce
- Audio: akustische Gestaltung, Sound Design, Gestaltung von Audioproduktionen, Audiokompetenz Tonstudio
- Fachbezogenes Englisch

Inwieweit diese Inhalte Gegenstand der neuen Ausbildungsordnung werden können, muss in dem zukünftigen Neuordnungsverfahren diskutiert werden.

Um zu klären, welche der oben genannten möglichen neuen Ausbildungsinhalte verpflichtend in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden sollen und welche eher in einem Wahlbereich angesiedelt werden könnten, wurden die Interviewten gebeten, entsprechende Zuweisungen vorzunehmen (vgl. Abb. 5). Diejenigen Inhalte, die eindeutig verpflichtend aufgenommen werden sollten, wurden grün gekennzeichnet. Dazu gehören „Technische Kommunikation, IT, Vernetzung“, „Grafische Gestaltung“, „Trimediale und crossmediale Produktion“, die „Mehrfachverwendung von Ereignissen“ sowie „Recht/Medienrecht“. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es zu den Themen „Redaktionelle Tätigkeiten“, „Smart-Production“ und „Workflowmanagement“ die nur von 55 bis 58 Prozent der Befragten als Pflichtinhalte eingestuft werden (orangefarbener Balken). Dem Wahlbereich zugeordnet werden kann das Themen der „Contenterstellung“, sowie sehr eindeutig die Themen „Erstellen und Pflegen von SocialMedia-Angeboten“, „Video-Journalist/-Journalistin“ und „Producertätigkeiten“ (roter Balken).

**Abbildung 5 Pflichtinhalte oder Wahlmöglichkeiten für neue mögliche Ausbildungsinhalte**



Von Seiten des Fachbeirates wurde zu den Inhalten der Ausbildung angemerkt, dass durch die Veränderungen, denen die Medienbranche unterliegt, theoretisch immer mehr Inhalte in die Ausbildung aufgenommen werden müssten. Das könne jedoch nicht der richtige Weg sein, da es bereits jetzt schon sehr viele Inhalte für die Ausbildungsdauer von drei Jahren gäbe. Deshalb wurde betont, dass nicht alle Themen, die die Medienbranche bewegen, Inhalt der Ausbildung sein müssen. Erforderlich ist aus Sicht des Fachbeirates jedoch die Vermittlung einer Art „Innovationskompetenz“: Die Auszubildenden müssen lernen, offen für Neues zu sein und auch über ihren Bereich hinaus zu schauen. Die Branche ist in ständiger Bewegung und dies muss bereits in der Ausbildung vermittelt werden.

Nach intensiver Diskussion der Ergebnisse der Befragungen, konnte im Fachbeirat ein Vorschlag (siehe Kasten) für mögliche gemeinsame Inhalte der Berufsausbildung MG B+T erarbeitet werden:

### **Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:**

1. Planung und Organisation von Arbeitsprozessen/Inhouse-Producing
2. Erstellung von Content
3. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen in mobilen EB-Teams
4. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen mit Hilfe von Regieeinheiten
5. Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial
6. Tonaufnahme und -nachbearbeitung

Zu den einzelnen BBP wurden durch den Fachbeirat auch schon weitergehende inhaltliche Vorschläge erarbeitet, die in die zukünftige Neuordnungsarbeit einfließen werden. So wurden insbesondere diejenigen Inhalte aufgenommen, die auch im Rahmen der Befragung als profilgebend für die Berufsausbildung genannt wurden. Bestimmte Inhalte konnten einzelnen BBP direkt zugeordnet werden, andere werden je nach Relevanz in verschiedenen Bereichen aufgeführt, z. B. medienrechtliche Aspekte. Zusammengefasst lassen sich die Inhalte der gemeinsamen Ausbildung beispielhaft wie folgt skizzieren:

#### 1. Planung und Organisation von Arbeitsprozessen/Inhouse-Producing:

z. B. Festlegen von Arbeitsschritten und Zeitabläufen für den eigenen Arbeitsbereich; Einholen von Informationen; Abstimmungen im Team und/oder mit Kunden; Berücksichtigung produktionsübergreifender Prozesse;

#### 2. Erstellung von Content:

z. B. Gestalterische Herstellung von Bild- und Tonprodukten entsprechend der gewünschten inhaltlichen Aussage/der Erzählidee; inhaltliches Denken, redaktionsnahes Arbeiten, Zielgruppenorientierung, Erstellen und Pflegen von SocialMedia-Angeboten.

#### 3. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen in mobilen EB-Teams:

z. B. Aufnahme aktueller Ereignisse in Bild und Ton in Form eines Berichts, einer Reportage, oder einer Dokumentation (non-fiktionale Produktionen); Umsetzung redaktioneller Vorgaben in Bild und Ton.

#### 4. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen mit Hilfe von Regieeinheiten

z. B. Kameramatching; Signalwege herstellen und beliefern; Messen; Kommunikation; Technische Kommunikation, IT, Vernetzung; Live-Streaming-Operator.

#### 5. Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial

z. B. Bearbeiten von Bild- und Tonmaterial; Prüfen, Aufbereiten und Verwalten von Bild- und Tonmaterial; Materialorganisation; Schnitt/Bildmontage; Farbkorrektur; Mastering; Technik/Installation.

#### 6. Tonaufnahme und -nachbearbeitung

z. B. Arbeiten nach redaktionellen Vorgaben in den Bereichen

- Studioproduktion: Musikproduktion, Hörspielproduktion, Sprachaufnahmen;
- Hörfunkproduktion: Tagesgeschäft, Trailerproduktion, Sendebegleitung;

Material aufbereiten für SocialMedia.

Des Weiteren soll es zu jeder der o.a. BBP entsprechende Vertiefungsmöglichkeiten geben, die dann zum Ende der Ausbildung eine Spezialisierung in einem bestimmten Aufgabenfeld ermöglichen soll. Wie dies erfolgen kann, wird durch ein Strukturmodell festgelegt.

### **4.2.3. Strukturmodelle zur Gestaltung des Berufsbildes**

#### **4.2.3.1 Bisherige Gliederung in Einsatzgebiete**

Die Ausbildungsordnung des MG B+T weist zurzeit die Möglichkeit einer Differenzierung in einem Einsatzgebiet vor. So sind in der zweiten Hälfte der Ausbildung die bis dahin erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in mindestens einem Einsatzgebiet anzuwenden und zu vertiefen. Als Einsatzgebiete kommen insbesondere in Betracht:

- Außenübertragung,
- Studioproduktion,
- szenische und dokumentarische Produktion,
- EB-Produktion,
- Bildmontage, AV-Grafik, Effekte,
- Tonaufnahme, -schnitt, -synchronisation und -mischung,
- Radioproduktion und -sendung,
- Fernsehproduktion und -sendung,
- Organisation von AV-Produktionen sowie
- Produktion von Bild- und Tonmaterial für crossmediale Produkte.

Da Einsatzgebiete keine qualitativ-inhaltlichen Differenzierungen darstellen, sind sie in der Verordnung auch nicht Bestandteil des Berufsbildes und dementsprechend auch nicht Gegenstand des Ausbildungsrahmenplans (SCHWARZ et al., 2015). Sie werden somit auch nicht in der Abschlussprüfung abgebildet.

#### **4.2.3.2 Möglichkeiten der Strukturierung in Fachrichtungen oder Wahlqualifikationen**

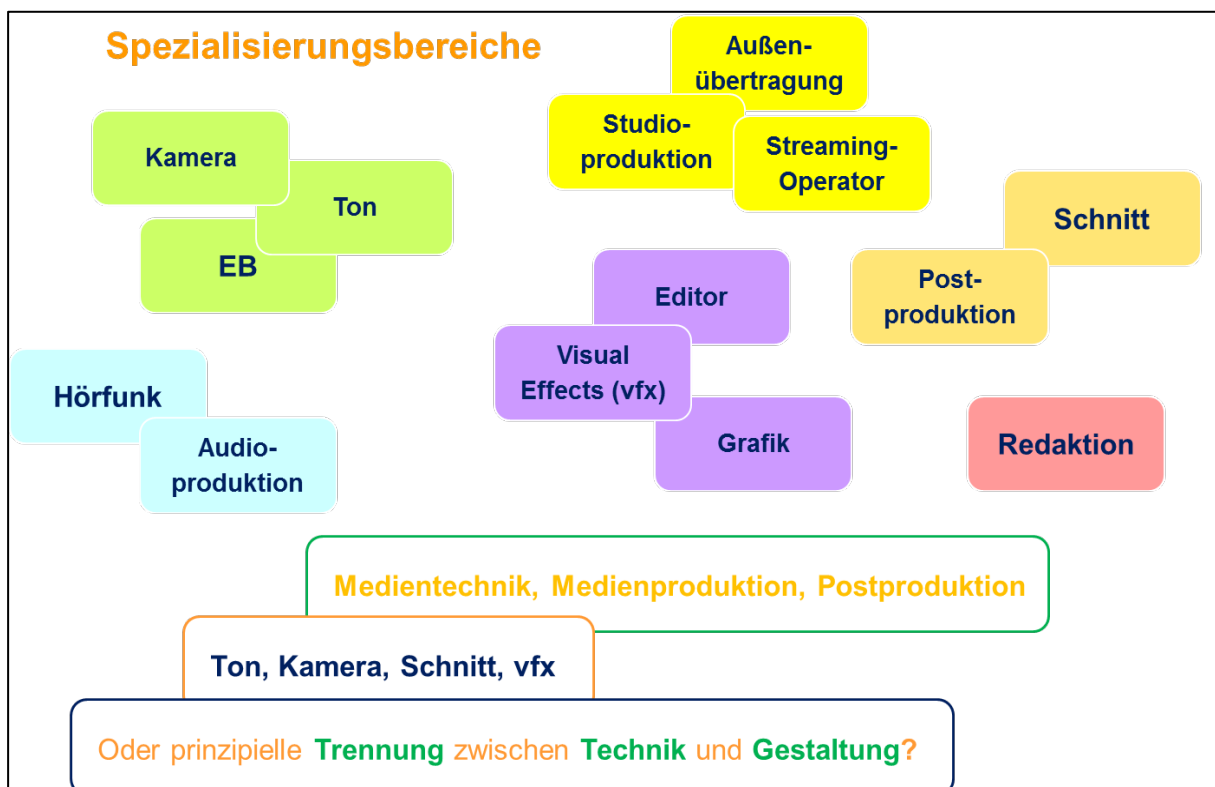
Um die zunehmende Komplexität in der Berufsausbildung zu reduzieren und gleichzeitig eine stärkere Fokussierung der Ausbildung auf das Profil des Ausbildungsbetriebes vornehmen zu können, hat in den vergangenen Jahren neben den Fachrichtungen das Modell der Wahlqualifikationen an Bedeutung gewonnen. Fachrichtungen ermöglichen die Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die für einzelne berufsspezifische Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder im Besonderen relevant sind. Die Qualifikationen einer Fachrichtung finden sich im Ausbildungsberufsbild und den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. Fachrichtungen erstrecken sich überwiegend über den Zeitraum eines Jahres zum Ende der Ausbildung. Sie sind auch Gegenstand des berufsschulischen Unterrichts und werden auf dem Abschlusszeugnis als Teil der Berufsbezeichnung dokumentiert. Wahlqualifikationen sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Bündel spezifischer Qualifikationen, die miteinander kombiniert werden können. Auswahl- und Kombinationsmöglichkeiten bzw. -ausschlüsse werden in der Verord-

nung festgelegt. Wahlqualifikationen werden in der Regel nicht im berufsschulischen Unterricht abgebildet. Beiden Modellen, Fachrichtungen und Wahlqualifikationen, ist jedoch gemeinsam, dass sie in der Abschlussprüfung geprüft und auch im Prüfungszeugnis ausgewiesen werden können (SCHWARZ et al., 2015).

Die befragten Ausbildungs- und Personalverantwortlichen wurden um eine Einschätzung des bisherigen Strukturmodells der Ausbildung MG B+T gebeten. Verbunden damit wurde die Frage, ob der MG B+T eher als Generalist oder als Spezialist eingeschätzt wird. Einigkeit bestand darin, dass eine breite Grundlagenausbildung erforderlich ist, um ein interdisziplinäres Arbeiten in der Branche zu ermöglichen. Zum Ende der Ausbildung sollte jedoch eine Spezialisierung erfolgen. Begründet wurde das mit der zunehmenden Komplexität der Ausbildungsinhalte. Dazu ein Ausbilder einer größeren TV-Produktionsfirma: „Die Vielfältigkeit und die Innovationen sind so immens geworden, dass die Spezialisierung immer mehr voranschreitet.“

In der Regel berichteten die Befragten davon, dass in ihren Betrieben bereits heute spätestens nach anderthalb bis zwei Jahren eine Spezialisierung innerhalb der Berufsausbildung erfolgt. Viele betonten, dass sich dieses auch in einer zukünftigen Ausbildungsordnung inhaltlich und zeitlich widerspiegeln sollte. In welchen Bereichen sollte in Zukunft eine Spezialisierung möglich sein? Im Interview wurde diese Frage zunächst offen gestellt und damit den Befragten die Möglichkeit gegeben, eigene Vorstellungen zu entwickeln. Im Ergebnis wurden die verschiedenen Vorschläge zusammengetragen und thematisch gebündelt (s. Abb. 6).

**Abbildung 6 Mögliche Spezialisierungsbereiche innerhalb der Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton**



Einige der Befragten nannten einzelne Themen, die sich teilweise aus den eigenen betrieblichen Schwerpunkten ableiten lassen. Diese Einzelthemen sind in der obigen Grafik farbig unterlegt und nach Themen gebündelt. In anderen Fällen wurde direkt eine Gliederung möglicher Spezialisierungen vorgenommen (umrandete Darstellungen). Hier kristallisierten sich drei Vorschläge heraus. Neben einer prinzipiellen Trennung zwischen Technik und Gestaltung wurden auch Spezialisierungen nach den Bereichen Medientechnik, Medienproduktion und Postproduktion oder nach Ton, Kamera, Schnitt und vfx vorgeschlagen.

Auf die Frage, ob Fachrichtungen oder Wahlqualifikationen geeigneter erscheinen, diese Differenzierungen abzubilden, gab es jedoch bei den betrieblichen Fallstudien keine eindeutige Festlegung. Weitestgehend übereinstimmende Meinung war, dass beide Modelle geeignet sind, Klarheit über die Inhalte der Ausbildung zu schaffen. Sie wären in der Lage, die heute schon betriebliche Realität in der Ausbildungsordnung abzubilden. Gleichzeitig wäre dadurch die Möglichkeit gegeben, auch in der Abschlussprüfung zu differenzieren, indem in bestimmten Prüfungsbereichen Spezialisierungen geprüft werden könnten. Dies könnte auch dazu beitragen, den Umfang in Teilen der Prüfung zu begrenzen.

Es konnte jedoch bei den befragten Ausbildungs- und Personalverantwortlichen keine eindeutige Meinung festgestellt werden, welches Strukturmodell geeigneter sei, um die gewünschten Spezialisierungen zu ermöglichen. Zum Modell der Fachrichtungen wurde von einigen Befragten eingeschätzt, dass es eine bessere Klarheit über die Inhalte der Ausbildung schaffen könne. Vorteil wäre des Weiteren, dass die Fachrichtungsbezeichnung auch Teil der Berufsbezeichnung wäre und somit zukünftigen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine bessere Orientierung über die Qualifikation des jeweiligen Bewerbers bzw. der jeweiligen Bewerberin geben könne. Diese Berufsbezeichnung könne auch die Möglichkeit zur Integration bzw. die Vereinigung der beiden Ausbildungsberufe MG B+T und FuVE verbessern.

Wahlqualifikationen scheinen nach Meinung der Befragten jedoch eine flexiblere und individuellere Ausbildung zu ermöglichen. Auch bei einem eventuellen Wechsel der Spezialisierung während der Ausbildung ist eine Umwahl der entsprechenden Wahlqualifikationen leichter vorstellbar. Einige Betriebe haben mit diesem Strukturmodell in anderen Berufen schon gute Erfahrungen gemacht, z. B. bei Kaufleuten für Büromanagement oder Mediengestaltern/Mediengestalterinnen Digital und Print. Es gibt jedoch auch Bedenken, dass Wahlqualifikationen die Ausbildung eventuell zu kleinteilig gestalten würden.

Die Diskussion im Fachbeirat bezüglich der Strukturmodelle zeigte, dass von der Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen tendenziell eher Wahlqualifikationen mit einem größeren zeitlichen Umfang favorisiert werden. So scheint es sinnvoll, im 3. Ausbildungsjahr zwei Wahlqualifikationen im Umfang von vier bis sechs Monaten zu wählen, von denen eine auch für die Abschlussprüfung relevant sein sollte. Dieses Modell würde der bisherigen betrieblichen Praxis entsprechen, spätestens im letzten Ausbildungsjahr Spezialisierungen vorzunehmen. Gleichzeitig dient es dazu, Komplexität zu reduzieren und bietet auch die Möglichkeit, die gewählte Spezialisierung in der Prüfung abbilden zu können. Die Wahl von zwei Wahlqualifikationen bietet den Betrieben eine größere Flexibilität in ihrer Spezialisierung. Dies wäre insbesondere für die Integration der beiden Berufe MG B+T und FuVE wichtig, da die Inhalte des FuVE in zwei Wahlqualifikationen mit einem Umfang von acht bis zwölf Monaten deutlich abgebildet werden könnten.

Es wurde ein Vorschlag zur Schaffung von Wahlqualifikationen erarbeitet, die jeweils an die Grundlagen der gemeinsamen BBP anknüpfen. So wird auch deutlich, welche Schwerpunkte durch die Wahlqualifikationen abgebildet werden:

<b>Berufsprofilgebende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten</b>	<b>Zugeordnete Wahlqualifikationen</b>
<b>1. Planung und Organisation von Arbeitsprozessen</b>  <b>2. Erstellung von Content</b>	<b>A. Produktion und Content</b>
<b>3. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen in mobilen EB-Teams</b>	<b>B. Film- und TV-Kameraproduktion</b>
<b>4. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen mit Hilfe von Regieeinheiten</b>	<b>C. Studioregie und Außenübertragung</b>
<b>5. Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial</b>	<b>D. Grafik und Animation/vfx</b>  <b>E. Editor</b>
<b>6. Tonaufnahme und -nachbearbeitung</b>	<b>F. Audioproduktion</b>

Nach diesem Modell gibt es Zuordnungen von Wahlqualifikationen zu allen BBP. Im Einzelnen sollen dadurch folgende Spezialisierungen möglich sein:

**A. Produktion und Content:**

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Planung und Organisation von Arbeitsprozessen“ und „Erstellung von Content“. Inhalte der Wahlqualifikation sind z. B. Medienberatung, Nutzung verschiedener Kanäle/Plattformen, Mehrfachverwendung von Ereignissen (trimediale Produktion/Crossmedia), Contenterstellung.

**B. Film- und TV-Kameraproduktion:**

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen in mobilen EB-Teams“. Inhalte der Wahlqualifikation sind z. B. redaktionelle und mediale Konzepte erfassen; Intention und Wirkung klären; Bild- und Ton nach redaktionellen und gestalterischen Gesichtspunkten aufnehmen; Kamerastandorte, -bewegungen und Bildausschnitte festlegen; Kunden beraten.

**C. Studioregie und Außenübertragung:**

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen mit Hilfe von Regieeinheiten“. Inhalte der Wahlqualifikation sind z. B. bild- und tontechnische Abwicklung von Fern-

sendungen; Realisierung unterschiedlichster Produktionsanforderungen nach redaktionellen Vorgaben; technische Versorgung von Studio- oder Außenumgebungen; Einbindung bzw. Ausgabe von Live-Sendesignalen für unterschiedliche Verbreitungswege bzw. -formen (z. B. Streaming).

#### D. Grafik und Animation/vfx:

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial“. Inhalte der Wahlqualifikation sind z. B. Compositing, 2D- und 3D-Animationen; Motion Graphics; vfx-Shots konzipieren und dokumentieren.

#### E. Editor:

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial“. Inhalte der Wahlqualifikation sind z. B. gestalterische, redaktionelle und technische Arbeiten bei der Nachbearbeitung von Trailer, Werbung, Imagefilm, Spielfilm, Beitrag und Nachricht; Marketingaspekte (Zielgruppen, Markenbewusstsein); psychologische Aspekte.

#### F. Audioproduktion:

Vertieft und erweitert die Inhalte der BBP „Tonaufnahme und -nachbearbeitung“. Inhalte der Wahlqualifikation, z. B. selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln in den Bereichen Tonstudio, Tonregie, Hörfunkproduktion und Cockpit.

Die Ausarbeitung der detaillierten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die einzelnen Wahlqualifikationen ist dann die Aufgabe der Sachverständigen im Neuordnungsverfahren.

### **4.2.3.3 Zusatzqualifikationen**

Seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 gibt es die Möglichkeit, in der Ausbildungsordnung kodifizierte Zusatzqualifikationen vorzusehen (<https://www.bibb.de/ausbildung-plus/de/35953.php>). So können Auszubildende im Rahmen der vorgegebenen Ausbildungsdauer zusätzliche Qualifikationen erwerben. Diese werden in der Regel im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft. Der Prüfling erhält nach Bestehen der Prüfung ein entsprechendes Zertifikat von der zuständigen Stelle. Die Motive, Zusatzqualifikationen in der Ausbildungsordnung vorzusehen, sind unterschiedlicher Art. Sie können z. B. dazu dienen, leistungsstarken Jugendlichen einen zusätzlichen Mehrwert der dualen Ausbildung zu bieten sowie die Arbeitsmarktchancen durch eine breiter aufgestellte Ausbildung zu erhöhen.

Aus betrieblicher Sicht wird eher kein Bedarf gesehen, bei MG B+T eine Zusatzqualifikation vorzusehen. Interessanter wäre dies eher für die Auszubildenden, da diese mit einem zusätzlichen Zertifikat ihre Leistungsbereitschaft und Vielseitigkeit dokumentieren könnten. So könnten Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Wenn Zusatzqualifikationen angeboten werden sollten, dann wäre das aus Sicht der Befragten für die Bereiche Projektmanagement, inhaltliche Zusammenarbeit mit Redaktionen, unternehmerische Selbstständigkeit oder in einer der nicht gewählten Spezialisierungen möglich.



#### **4.2.4. Prüfungsstruktur und Prüfungsgestaltung**

Die bisherige Ausbildungsordnung MG B+T sieht eine traditionelle Prüfungsstruktur, d. h. eine Gliederung in Zwischen- und Abschlussprüfung vor. Bei diesem Modell wird während der Ausbildung eine Zwischenprüfung zur Lernstandskontrolle durchgeführt. Die Abschlussprüfung erfolgt am Ende der Ausbildungszeit in Form einer Gesamtprüfung. Das Ergebnis der in der Zwischenprüfung erbrachten Leistungen fließt nicht in die Abschlussnote ein. Im Rahmen der betrieblichen Fallstudien wurden die befragten Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die Personalverantwortlichen nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen zur bisherigen Prüfungsstruktur und Prüfungsgestaltung befragt.

Die Inhalte der Zwischenprüfung beziehen sich auf die in den ersten 18 Monaten zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten wie sie in der Ausbildungsordnung festgelegt sind. Entsprechend sind in der Zwischenprüfung eine Arbeitsprobe zu erstellen sowie handlungsorientierte Aufgaben schriftlich durchzuführen. Von den Befragten werden Inhalt und Umfang der Prüfung überwiegend positiv eingeschätzt. Beklagt wird jedoch die mangelnde Ernsthaftigkeit einiger Prüflinge, aber auch mancher Betriebe, die der Zwischenprüfung keinen wesentlichen Stellenwert beimessen.

Die Zwischenprüfung biete den Auszubildenden eine gute Chance, eine Prüfungssituation im beruflichen Kontext kennenzulernen, so die Ansicht der Befragten. Insbesondere eine praktische Prüfung sei für viele Prüflinge eine neue Erfahrung. Kritisch wird jedoch von Einigen die Durchführung der praktischen Prüfung eingeschätzt. So können Prüflinge an einem Prüfungsort mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen konfrontiert werden. Teilweise werden diese Aufgabenstellungen durch den Prüfungsausschuss zugewiesen, teilweise aber auch ausgelost. So kommt es häufiger dazu, dass Prüflinge mit entsprechenden Spezialisierungen tatsächlich auch eine Aufgabe aus ihrem Bereich bekommen, andere hingegen Themen, mit denen sie sich bisher kaum beschäftigen konnten. Diese Ungleichheit sollte nach Ansicht der Befragten durch Regelungen zukünftiger Ausbildungsordnungen nicht mehr möglich sein.

Zum schriftlichen Teil der Prüfung wird angemerkt, dass die Ergebnisse der Prüfung häufig nicht nachvollziehbar wären. Dadurch, dass die Prüfungsbogen nach der Bewertung für Prüflinge und Ausbildungsbetriebe nicht mehr einsehbar wären, wäre es schwierig zu erkennen, in welchen Bereichen es Probleme gab. Hier wird insgesamt mehr Transparenz gewünscht.

Auch wird eine bessere Abstimmung von betrieblichen und schulischen Inhalten der Berufsausbildung gewünscht, damit zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung auch die bis dahin erforderlichen Inhalte an beiden Lernorten thematisiert worden sind.

Die Abschlussprüfung gliedert sich in vier Prüfungsbereiche. Im Prüfungsbereich „Produktionsaufgaben“ sind eine Bild-Ton-Produktion oder eine Tonproduktion zu erstellen sowie höchstens drei Arbeitsproben durchzuführen. In den Prüfungsbereichen „Produktionsorganisation, -technik und Gestaltung“, „Medienwirtschaft“ sowie „Wirtschafts- und Sozialkunde“ sind praxisbezogene handlungsorientierte Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

Die Erstellung einer Bild-Ton-Produktion oder einer Tonproduktion, in der Praxis als Prüfungsstück bezeichnet, hat sich sehr bewährt und wird durchweg positiv eingeschätzt. Dies belegen auch Kommentare, wie: „Das Prüfungsstück ist die beste Abbildung beruflicher Handlungsfähigkeit“ (öffentlich-

rechtlicher Sender) oder „Das Prüfungsstück ist die Visitenkarte des Mediengestalters“ (große Produktionsfirma im Bereich Film- und Fernsehproduktion). Generell wird festgestellt, dass Prüflinge sehr viel Energie in die Erstellung des Prüfungsstücks investieren und während des Prozesses häufig auch sehr viel Spaß hätten.

Kritische Anmerkungen gibt es hinsichtlich des Zeitrahmens. So wird der große Zeitaufwand, den die Vorbereitung der Produktion in Anspruch nehmen würde, beklagt; einige der Befragten sprechen von drei bis sechs Monaten. Andere sehen Probleme bei dem engen „Zeitkorsett“ von 18 Stunden bei der Durchführung der Produktion. Angeregt wird auch darüber nachzudenken, ob thematisch nicht eine fokussiertere Schwerpunktbildung entsprechend der Spezialisierung in der Ausbildung vorgenommen werden könnte.

Unterschiedliche Einschätzungen gibt es über die Relevanz und die Bewertung des Fachgesprächs, das nach Abgabe der Produktion zu führen ist. Einige der Befragten sehen dieses als Chance, über Intention und eventuelle Probleme bei der Produktion zu sprechen, andere sehen es als „ungeliebtes Kind“, das Ressourcen in unnötiger Weise binden würde.

Die Kriterien zur Bewertung des Prüfungsstücks geben ebenfalls Anlass zur Kritik. So würden sie zu viele formale Aspekte beinhalten und damit den Prüfungsausschüssen zu wenig Spielraum zur ganzheitlichen Bewertung von Inhalt und Gestaltung geben. Die zu starre Orientierung an den Kriterien würde auch dazu führen, dass sich die Abschlussnoten angleichen würden und nur selten ein „sehr gut“ vergeben werden könnte, da die Bewertung unbedeutender Kriterien häufig zu einer Abwertung gestalterisch und inhaltlich herausragender Arbeiten führen würde. Auch wird gewünscht, dass das Prüfungsstück eine höhere Gewichtung als die Arbeitsprobe erhält, da auch der Aufwand hierfür deutlich größer sei.

Gegenüber dem Prüfungsstück wird die Arbeitsprobe deutlich schlechter eingeschätzt. Während die Ausbildungsordnung vorsieht, dass in max. 45 Minuten höchstens drei Arbeitsproben durchgeführt werden, wird in der Praxis heute nur noch eine Arbeitsprobe erstellt. Der zeitliche Rahmen würde nach Ansicht der Befragten auch nicht ermöglichen, mehr praxisübliche Aufgaben zu prüfen. Weitgehende Einigkeit herrscht bei der Einschätzung, dass die Anforderungen dieses Prüfungsteils nicht mehr den Anforderungen der Praxis entsprechen würden. Teilweise werden auch Überschneidungen zu den Inhalten der Arbeitsprobe in der Zwischenprüfung gesehen. Ähnlich der Zwischenprüfung gibt es hier ebenfalls Probleme bei der Auswahl und Zuweisung der Prüfungsaufgaben durch den Prüfungsausschuss. So hätten manche Prüflinge Glück und würden Aufgaben entsprechend ihrer betrieblichen Schwerpunktbildung zugewiesen bekommen, andere erhielten hingegen Themen, die nur geringe Bedeutung in ihrer betrieblichen Praxis hätten. Generell wird angeregt, das Niveau der Arbeitsprobe zu erhöhen und es wird vorgeschlagen, Wahlmöglichkeiten entsprechend der betrieblichen Spezialisierungen vornehmen zu können.

Zu dem schriftlich zu prüfenden Bereich „Produktionsorganisation, -technik und Gestaltung“ wird angemerkt, dass er inhaltlich zu umfangreich wäre und dort häufig Spezialistenwissen abgeprüft würde. Angeregt wird die Trennung nach einem Basisteil mit Aufgaben für alle Prüflinge und einem Spezialisierungsteil, der entsprechend der Schwerpunktbildung in der Ausbildung gewählt werden kann. Auch der Prüfungsbereich „Medienwirtschaft“ sollte überarbeitet werden. So gibt es Kritik an der

Praxisrelevanz der Fragen und es wird bemängelt, dass die Inhalte dieses Prüfungsbereichs hauptsächlich Gegenstand des Berufsschulunterrichts wären.

In einem weiteren Themenblock wurden Einschätzungen zum Modell der GAP ermittelt. Seit 2002 wurde diese neue Prüfungsstruktur eingeführt, die die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallende Teile trennt (<https://www.prueferportal.org/html/729.php>). Bei der GAP gibt es keine klassische Zwischenprüfung mehr. Stattdessen werden zwei Prüfungsteile abgelegt, die beide für das Gesamtergebnis bzw. die Abschlussnote zählen. Teil 1 der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung findet während der Ausbildungszeit statt. Teil 2 wird am Ende der Ausbildungszeit abgelegt. Teil 1 und Teil 2 der Gestreckten Abschluss- bzw. Gesellenprüfung sind somit Bestandteile einer Abschlussprüfung. Die Meinungen dazu, ob dieses Modell zukünftig auch für MG B+T relevant werden könnte, gehen jedoch auseinander. Für die Einführung der GAP spricht, dass nicht alle für die Abschlussnote relevanten Prüfungsteile im gleichen Zeitraum geprüft werden müssten und somit bestimmte Inhalte schon während des zweiten Ausbildungsjahres abgeschlossen werden könnten. Auch wäre zu erwarten, dass Teil 1 der GAP von allen Beteiligten ernster genommen werden würde als die jetzige Zwischenprüfung. Jedoch gibt es auch ernsthafte Bedenken. So diene die Zwischenprüfung auch dazu, dass die Auszubildenden betriebliche, insbesondere praktische Prüfungen kennenlernen könnten, mit der sie in ihrer bisherigen Laufbahn meist noch nicht konfrontiert gewesen wären. Auch wäre die Chance genommen, dass Betriebe und Schulen die Ergebnisse der Zwischenprüfung mit den Auszubildenden auswerten können und diese daraus Schlussfolgerungen für die Abschlussprüfung ziehen könnten. Angemerkt wird auch, dass der Ausgleich schlechter Noten aus Teil 1 der GAP problematisch wäre. Schwierigkeiten bereitete auch die Frage danach, mögliche Aufgaben für diesen Teil der GAP zu benennen, die den Anspruch erfüllen, handlungsorientiert zu sein. So werden in erster Linie Inhalte benannt, die eher auf eine Wissensabfrage zielen, wie gestalterische Grundlagen (z. B. Bildaufbau, Raumaufteilung), technische Grundlagen (Mikrofontechnik, Optik, Aufbau Beleuchtung/Beschallung), Betriebswirtschaft, Produktionsorganisation, Recht oder Dramaturgie.

Auch die Diskussion im Fachbeirat ergab kein einheitliches Votum. In diesem Rahmen wurden insbesondere Bedenken geäußert, ob es überhaupt möglich ist, bis zum Zeitpunkt des 1. Teils der GAP Ausbildungsinhalte vollständig abzuschließen, so dass die Auszubildenden dazu geprüft werden können. Abschließend wurde festgestellt, dass zunächst Inhalte und Struktur der Ausbildung festgelegt werden sollten. Erst danach wäre eine Festlegung der Prüfungsstruktur möglich.

### **4.3 Möglichkeiten zur Integration der Ausbildungsberufe Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin und Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton**

Eine weitere Aufgabe der Voruntersuchung bestand darin herauszufinden, ob und wenn ja, wie es gelingen kann, die beiden Ausbildungsberufe MG B+T und FuVE zusammenzuführen. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren hatte dazu geführt, dieser Frage nachzugehen (vgl. Kap. 4.1).

Von den 16 untersuchten Unternehmen konnten in vier Fällen Befragte Auskünfte zur Ausbildung im Beruf FuVE geben. Zwei dieser Unternehmen hatten in der Vergangenheit FuVE ausgebildet, zwei gaben zum Zeitpunkt der Befragung an, gelegentlich, also in einem Abstand von mehreren Jahren diesen Beruf noch auszubilden. Zwei der befragten Personen hatten selber einen Abschluss als FuVE und konnten somit zu dem Berufsbild fundiert Auskunft erteilen.

Der Beruf des FuVE hat sich durch den Einfluss der Digitalisierung sowie die Veränderungen der Produktionsweisen und Produktionsmittel erheblich verändert. Viele Inhalte der bestehenden Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1996 sind mittlerweile weggefallen, wie z. B. Kopiertätigkeiten oder analoges Arbeiten. Stattdessen entwickeln sich neue Ausbildungsinhalte oder die Bedeutung schon vorhandener wird verstärkt. Folgende Inhalte bilden aus Sicht der Befragten heute den Kern der Ausbildung von FuVE:

- Im Bereich Technik: Streaming, Virtual Reality, High-Dynamic-Range, Lichtfeld.
- Im Bereich Produktion: Zielgruppen, Markenbewusstsein, neue Kanäle (technische, organisatorische und rechtliche Aspekte).
- Im Bereich Gestaltung: Aufbau, Wirkung, Ziel und Ressourcen der Produktionen von Trailer, Werbung, Imagefilm, Spielfilm, Beitrag und Nachricht.
- Zusammenarbeit mit Redaktionen.

Ausgebildete FuVE sind hauptsächlich tätig in der szenischen Produktion oder als Cutter. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Featureproduktionen, Dokumentationen oder Serienschnitt. Dabei benötigen sie Kompetenzen insbesondere in den Bereichen Gestaltung, Dramaturgie, Psychologie und Marketing.

Nach Einschätzung der Befragten, die über Ausbildungserfahrung im Beruf FuVE verfügen, bietet die Ausbildung zum MG B+T gute Grundlagen für die Arbeit in der Postproduktion. Es gibt bereits eine Schnittmenge an Grundwissen und Fertigkeiten zwischen den beiden Berufen. Auch die zum Einsatz kommende Hard- und Software ist bei beiden Berufen überwiegend gleich. So wird heute in der Medienproduktion fast ausschließlich mit Software von Avid oder Adobe Premiere gearbeitet. Voraussetzung für eine Integration der beiden Berufe ist jedoch aus Sicht der Befragten die Schaffung einer Spezialisierungsmöglichkeit im Bereich Postproduktion, am besten verbunden mit einem eigenen Prüfungsbereich.

Die Mitglieder des Fachbeirates unterstützten diese Ansätze. Der Vertreter des Bundesverbandes Filmschnitt Editor e.V. (BFS) erklärte die prinzipielle Bereitschaft seiner Organisation, an der Zusammenführung der beiden Berufe MG B+T und FuVE mitzuwirken. Über die Art und Weise, wie die Inhalte in die Ausbildungsordnung mit einfließen, könnte man sich im Rahmen der Sachverständigenarbeit verständigen.

#### **4.4. Zum Verhältnis der dualen Berufsausbildung und akademischer Studiengänge**

In den vergangenen Jahren hat die Zahl der Studiengänge, die auf eine Beschäftigung im Medienbereich zielen, sehr stark zugenommen. So gibt es zurzeit rund 50 Studienangebote mit Schwerpunkten in Bereichen wie Medienwirtschaft, Mediengestaltung oder Medientechnik. Bei den Unternehmen

gibt es dementsprechend eine große Unsicherheit über die Inhalte und die Qualität einiger Studiengänge, weshalb sie auf Bewerbungen dieser Hochschulabsolventen und -absolventinnen eher zurückhaltend agieren.

Die befragten Ausbildungs- und Personalverantwortlichen sehen inhaltlich eine klare Trennung zwischen akademischen Abschlüssen und der dualen Ausbildung, da diese stärker praxisorientiert ist. Für Hochschulabsolventen und -absolventinnen kommen ihrer Meinung nach eher höhere hierarchische Tätigkeiten in den Unternehmen in Frage, etwa als Techniker/-in oder Ingenieur/-in.

Auswirkungen hat der Anstieg der Studienangebote in einigen Bereichen auf die Zahl der Ausbildungsinteressierten. So ist die Zahl der Jugendlichen, die sich direkt nach dem Schulabschluss auf einen Ausbildungsplatz bewerben, teilweise rückläufig. Einige der Befragten berichten davon, dass in den vergangenen Jahren hingegen die Zahl der Akademiker und Akademikerinnen gestiegen ist, die sich nach erfolgreichem Abschluss eines Studiums auf einen Ausbildungsplatz bewerben und dadurch quasi ein „Downgrading“ erleben. Studienabsolventen und -absolventinnen haben jedoch kaum eine Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Viele Unternehmen bevorzugen jüngere Auszubildende, die unter Gleichaltrigen lernen und sich häufig besser in die Unternehmenskultur einfinden könnten. Deshalb empfehlen die betrieblichen Vertreter und Vertreterinnen den Jugendlichen, zunächst eine Ausbildung zu absolvieren und daran dann ein Studium anzuschließen.

Auch von Seiten des Fachbeirates wurde bekräftigt, dass die Bedeutung der Ausbildung von MG B+T durch Studienangebote nicht abnehmen würde.

#### **4.5 Empfehlungen zur Gestaltung der Berufsausbildung in der Medienproduktion**

Grundlage dieser Empfehlungen sind die Auswertungen von 16 betrieblichen Fallstudien mit Interviews von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen sowie die Validierung und Konkretisierung der Ergebnisse der Fallstudien durch einen Fachbeirat, an dem berufliche und wissenschaftliche Expertinnen und Experten sowie Vertreter und Vertreterinnen der Sozialparteien und der zuständigen Ministerien beteiligt waren. Im Ergebnis dieser Arbeit können folgende Empfehlungen gegeben werden:

1. Es wird die Möglichkeit gesehen, die beiden Berufe Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton sowie Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin zu einem Ausbildungsberuf zusammenzufassen. Voraussetzung dafür ist, dass es neben einer gemeinsamen Ausbildung auch die Möglichkeit von Spezialisierungen zum Ende der Ausbildung gibt. Die Ausbildungsdauer sollte weiterhin drei Jahre betragen.
2. Für den neuen gemeinsamen Ausbildungsberuf werden folgende berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorgeschlagen:
  1. Planung und Organisation von Arbeitsprozessen/Inhouse-Producing,
  2. Erstellung von Content,
  3. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen in mobilen EB-Teams,
  4. Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen mit Hilfe von Regieeinheiten,
  5. Nachbearbeitung von Bild- und Tonmaterial,
  6. Tonaufnahme und -nachbearbeitung.

Hinzu kommen die Standardberufsbildpositionen Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutz.

3. Im dritten Ausbildungsjahr soll eine Differenzierung in Wahlqualifikationen vorgesehen werden. Es sollen zwei Wahlqualifikationen im Umfang von vier bis sechs Monaten gewählt werden können; die genauen zeitlichen Richtwerte sollen im Rahmen des Neuordnungsverfahrens festgelegt werden. Folgende Wahlqualifikationen könnten zur Auswahl stehen:

- A. Produktion und Content,
- B. Film- und TV-Kameraproduktion
- C. Studioregie und Außenübertragung
- D. Grafik und Animation/vfx
- E. Editor
- F. Audioproduktion

Eine dieser Wahlqualifikationen soll auch zum Gegenstand der Abschlussprüfung gemacht werden. Ein Bedarf an der Schaffung einer Zusatzqualifikation wurde zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht gesehen.

4. Zur Gestaltung von Prüfungsstruktur und Prüfungsinhalten konnte keine einheitliche Meinung erzielt werden. So gibt es sowohl Argumente zur Beibehaltung des klassischen Modells von Zwischen- und Abschlussprüfung als auch für das Modell der gestreckten Abschlussprüfung. Im Fachbeirat wurde vereinbart, im Neuordnungsverfahren zunächst Inhalte und Struktur der Berufsausbildung festzulegen, um anschließend zu entscheiden, welche Prüfungsstruktur geeigneter ist. Die Prüfungsbereiche sollten überwiegend inhaltlich neu gefasst werden. Der Teil des Prüfungsbereichs „Produktionsaufgaben“, in dem eine Bild-Ton-Produktion oder eine Tonproduktion zu erstellen ist, sollte jedoch in ähnlicher Form auch in die neue Ausbildungsordnung übernommen werden. Des Weiteren sollten die Inhalte einer der gewählten Wahlqualifikationen im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft werden können.

Abschließend kann festgestellt werden, dass es gelungen ist, die Grundlagen für eine Neuordnung eines Ausbildungsberufes in der audiovisuellen Medienproduktion zu schaffen. Es obliegt nun den Sozialparteien, die entsprechende Initiative zu ergreifen.

## Literatur

BECKER, Matthias; SPÖTTL, Georg: *Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis* (2. Aufl.). Peter Lang Edition 2015.

BORCHARDT, Andreas; GÖTHLICH, Stephan E.: *Erkenntnisgewinnung durch Fallstudien*. In: Sönke ALBERS, Daniel KLAPPER, Udo KONRADT, Achim WALTER und Joachim WOLF (Hg.): *Methodik der empirischen Forschung*. (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Gabler Verlag 2009, S. 33-48.

FLICK, Uwe: *Design und Prozess qualitativer Forschung*. In: Uwe FLICK, Ernst VON KARDORFF und Ines STEINKE (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (Orig.-Ausg., 7. Aufl.). Rowohlt-Taschenbuch-Verlag 2009, S. 252–265.

HOFFMANN, Dagmar: *Experteninterview*. In: Lothar MIKOS und Claudia WEGENER (Hg.): *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch*. UVK-Verl.-Ges. 2005, S. 268–278.

HOPF, Christel: *Qualitative Interviews - ein Überblick*. In: Uwe FLICK, Ernst VON KARDORFF und Ines STEINEKE (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (Orig.-Ausg., 7. Aufl.). Rowohlt-Taschenbuch-Verlag 2009, S. 349– 360.

KEUNEKE, Susanne: *Qualitatives Interview*. In: Lothar MIKOS und Claudia WEGENER (Hg.): *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch*. UVK-Verl.-Ges 2005, S. 254– 267.

SCHWARZ, Henrik; BRETSCHEIDER, Markus; SCHRÖDER, Jörg: *Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System*. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015.

## **Abbildungs- & Tabellenverzeichnis**

Abbildung 1 Entwicklung der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse für den Beruf Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton in den Jahren 1996 bis 2015 .....	7
Abbildung 2 Entwicklung der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse für den Beruf Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin in den Jahren 1996 bis 2015.....	8
Abbildung 3 Bedeutung von bisherigen Ausbildungsinhalten der Berufsausbildung .....	14
Abbildung 4 Bewertung neuer möglicher Ausbildungsinhalte.....	16
Abbildung 5 Pflichtinhalte oder Wahlmöglichkeiten für neue mögliche Ausbildungsinhalte .....	18
Abbildung 6 Mögliche Spezialisierungsbereiche innerhalb der Berufsausbildung Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton.....	21