

Heft 98

Hans Weißmann, Lutz P. Michel

**Kompetenzerwerb in der
AV-Medien- und Veranstaltungstechnik**

Karrierewege für Fachkräfte:

Kosten und Nutzen

Durchlässigkeit von beruflicher Qualifizierung
in Betrieb und Hochschule

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

An dieser Studie beteiligt war das Projektteam vom MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Essen/Berlin:

Projektsupervision: Dr. Lutz P. Michel

Projektleitung: Sabine Radomski M.A.

Projektassistenz: Elke Morun M.A., Tobias Arns, Torsten Fritsch

unter Mitarbeit von: Julia Flasdick M.A., Dr. Lutz Goertz

Hans Weißmann, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Lutz P. Michel, MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Essen/Berlin

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.098

Copyright 2008 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin

Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-831-6

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0272-0](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0272-0)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen	7
1.1 <i>Teilstudie Kosten-Nutzen</i>	7
1.2 <i>Teilstudie Durchlässigkeit</i>	8
2. Kosten und Nutzen von Weiterbildung	10
2.1 <i>Sekundäranalyse</i>	10
2.1.1 Der Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte in der Veranstaltungstechnik und der AV-Medientechnik	10
2.1.2 Fortbildungsangebote in der Veranstaltungs- und AV- Medientechnik	17
2.1.2.1 Veranstaltungstechnik	17
2.1.2.2 AV-Medien(-technik)	18
2.1.3 Kosten-/Nutzenanalysen: Der Forschungsstand	20
2.2 <i>Methodisches Verfahren</i>	22
2.3 <i>Veranstaltungstechnik: Fallstudien und Interviews</i>	23
2.3.1 Kosten / Nutzen von Weiterbildung aus Unternehmenssicht	24
2.3.1.1 Theater	24
2.3.1.2 Halle	27
2.3.1.3 Dienstleister	31
2.3.1.4 Zusammenfassung der Ergebnisse	36
2.3.2 Kosten / Nutzen von Weiterbildung aus Sicht von selbstständigen Meistern der Veranstaltungstechnik	38
2.3.2.1 Beschreibung der Stichprobe	38
2.3.2.2 Relevanz von Weiterbildung	39
2.3.2.3 Aufwandskalkulation für die Weiterbildung während der Selbstständigkeit	40
2.3.2.4 Nutzen der Weiterbildung	45
2.3.2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse	51
2.4 <i>AV-Medien – Fallstudien und Interviews</i>	51
2.4.1 Kosten / Nutzen von Weiterbildung aus Unternehmenssicht	52
2.4.1.1 Rundfunkanstalten	52

2.4.1.2	AV-Dienstleister	57
2.4.2	Kosten / Nutzen aus Sicht von angestellten und freiberuflichen Mediengestaltern Bild und Ton	60
2.4.3	Zusammenfassung der Ergebnisse	64
3.	Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulstudium	66
3.1	<i>Aktueller Forschungsstand</i>	66
3.1.1	Das Projekt ANKOM „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	66
3.1.1.1	Informationstechnologie – das Projekt „ProIT Professionals“	68
3.1.1.2	Wirtschaftswissenschaften – das Projekt „KArLos RheinRuhr“	68
3.1.2	Das BLK-Projekt „Anrechnung von Qualifikationen aus der beruflichen Bildung“	69
3.1.3	Die kooperative Studie „Verknüpfung von Berufsausbildung und Studium“	71
3.1.4	Kompetenzabgleich auf europäischer Ebene (EQF und ECVET).....	72
3.1.5	Aktuelle Beispiele zur Anrechnung von Kompetenzen	74
3.2	<i>Anrechnung von Kompetenzen in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik</i>	77
3.2.1	Studienangebote in der Veranstaltungs- und AV-Medientechnik.....	77
3.2.2	Schulische Vorbildung und Zugang zum Studium	78
3.2.3	Bedarf an weiterführenden Studiengängen.....	80
3.2.4	Modulvergleiche	81
3.2.4.1	Methodisches Verfahren	81
3.2.4.2	Modulvergleich AV-Medien	83
3.2.4.3	Modulvergleich Veranstaltungstechnik.....	85
3.3	<i>Workshops zum Thema Durchlässigkeit</i>	87
3.3.1	Vorbereitender Expertenworkshop.....	87
3.3.2	Workshop 1: Der Studiengang Medientechnik an der HAW Hamburg	89
3.3.3	Workshop 2: Die Studiengänge Veranstaltungs- und Theatertechnik an der TFH Berlin	92
3.3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	96
3.3.5	Validierungsworkshop	97
Literatur	101

Einleitung

Fachkräfte der AV-Medientechnik und der Veranstaltungstechnik sind mit der Ausbildung und Prüfung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik bzw. Mediengestaltern / Mediengestalterin Bild und Ton für Facharbeiten in ihrem Arbeitsbereich qualifiziert.

Für den Aufstieg auf die mittlere und höhere Fach- und Führungskräfteebene bzw. den Einstieg in eine selbstständige Tätigkeit gibt es die Möglichkeiten eines Aufstiegs über Berufserfahrung, u. a. gekoppelt mit der Qualifizierung in einem Fortbildungsabschluss nach BBIG (beispielsweise Meister/-in bzw. Medienfachwirt/-in) oder eine fach- bzw. hochschulische Ausbildung.

Für die Neuordnung der geregelten Fortbildung in der Veranstaltungstechnik - Novellierung der Prüfungsvorschriften zum Meister/zur Meisterin für Veranstaltungstechnik und für die Etablierung einer geregelten Fortbildung in der AV-Medientechnik - insbesondere für Mediengestalter/Mediengestalterinnen Bild und Ton - sollten die typischen Qualifizierungswege bewertet werden. Dazu gehörte die Untersuchung und Bewertung der Kosten und Nutzen einer Qualifizierung in der AV-Medientechnik und der Veranstaltungstechnik für die mittlere und die höhere Fachkräfte-Ebene bzw. für eine selbstständige Tätigkeit über die unterschiedlichen Bildungswege. Für die inhaltliche Ausgestaltung von neuen geregelten Fortbildungen wichtig war der zweite Untersuchungsteil, nämlich der Vergleich der Kompetenzen von Absolventen einer betrieblichen Ausbildung in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik und einer geregelten Fortbildung nach BBIG mit Absolventen einschlägiger fach- bzw. hochschulischer Ausbildung durch Erhebung, Beschreibung und Abgleich dieser Kompetenzen mit den Kern-Kompetenzen für typische betriebliche Arbeitsplätze auf der Ebene der Facharbeit, der mittleren Fachkräfte-Ebene und der höheren Fachkräfte-Ebene.

Die in die Untersuchung einbezogenen Berufs- bzw. Abschlussprofile sind Mediengestalter m/w Bild und Ton, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Medienfachwirt m/w, Meister m/w für Veranstaltungstechnik, Dipl.-Ing bzw. Bachelor bzw. Master im Bereich Veranstaltungs-, Bühnen-, AV-Technik

Bei den vorgenommenen Forschungsarbeiten kooperierte das BIBB mit dem MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Essen/Berlin. Es hat die in diesem Bericht aufgeführten Fallstudien und Workshops organisiert und die vorgefundenen Qualifizierungsinhalte an Hochschule und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschrieben und Vergleiche durchgeführt.

Während zur Kosten-Nutzen-Bilanz der dualen Berufsausbildung in den letzten Jahrzehnten grundlegende repräsentative Studien durchgeführt wurden, sind wir bei der Abschätzung der Kosten und des Nutzens geregelter Fortbildungsabschlüsse ebenso auf Vermutungen angewiesen wie bei Hochschulabschlüssen. Einschlägige Untersuchungen hierzu liegen nicht vor. Hier liefert die vorliegende Studie erste empirische Aufschlüsse, die im Weiteren einer Validierung durch Branchenexperten zu unterziehen sind.

Im Untersuchungsteil „Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulstudium“ – wird der Frage nachgegangen, wie die auf unterschiedlichen Bildungswegen erworbenen Kompetenzen vergleichbar gemacht werden können. Zu diesem Zweck wird ein Instrument entwickelt, das die durch Prüfung belegten Qualifikationen von Beschäftigten in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik einheitlich beschreibt und für eine vergleichende Betrachtung aufbereitet.

Damit wird erstmals für die Berufe in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik die Frage beantwortet, welche Qualifikationen und Kompetenzen Absolventen¹ einer Erstausbildung und/oder einer geregelten Fortbildung in ein Fachstudium einbringen und welche Anteile dieser Kompetenzen auf ein Fachstudium angerechnet werden können. Zur Beantwortung dieser Fragen spielen Interviews und Workshops mit Beteiligten aus allen Bildungsbereichen eine zentrale Rolle.

Das BIBB möchte sich an dieser Stelle beim MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Essen/Berlin und seinem Projektteam für sein Engagement bei der Durchführung der Untersuchungen und Mitarbeit an der Erstellung dieser Studie bedanken. Dr. Lutz P. Michel (Projektsupervision), Sabine Radomski M.A., (Projektleitung), Projektassistent: Elke Morun M.A., Tobias Arns, Torsten Fritsch unter Mitarbeit von Julia Flasdick M.A., Dr. Lutz Goertz

An dieser Stelle möchten die Autoren allen Interviewpartnern für ihre Unterstützung der Studie herzlich danken. Unser besonderer Dank gilt den Experten, den Personalverantwortlichen und den Mitarbeitern in den Unternehmen der AV-Medien- und Veranstaltungsbranche sowie den Absolventen der Ausbildungsberufe und Fortbildungsmaßnahmen, die uns in zum Teil sehr ausführlichen Interviews wertvolle Informationen geliefert haben. Ebenfalls zu Dank verpflichtet sind wir den Vertretern der beteiligten Hochschulen und privaten Bildungseinrichtungen, ohne deren Unterstützung die für die vorliegende Studie außerordentlich wichtigen Fachworkshops mit Vertretern der drei Bildungssäulen Ausbildung/Fortbildung/Hochschule nicht hätten realisiert werden können.

¹ Zu Gunsten der Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Bericht durchgängig die männliche Form für Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen verwendet. Sie schließt jeweils die weibliche Form mit ein.

1. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

1.1 Teilstudie Kosten-Nutzen

Die Kostenanalyse für die geregelte Weiterbildung Meister für Veranstaltungstechnik bestätigt die Ergebnisse bereits vorliegender Studien. Danach ist der Aufwand für Selbstständige, die eine Fortbildung besuchen, mit Kosten zwischen minimal 4.500 Euro und maximal 45.000 Euro am höchsten.

Für angestellte Mitarbeiter fällt die Kostenanalyse je nach Branche unterschiedlich aus: im Theater übernehmen in den untersuchten Fallstudien Meister für Veranstaltungstechnik ebenfalls allein die Kosten für ihre Weiterbildung, im Bereich Halle sowie bei dem untersuchten Dienstleister werden die Kosten dagegen vom Arbeitgeber übernommen. Für die Angestellten fallen in der Regel nur Aufwendungen wie Fahrt- und Materialkosten sowie Lehrmaterial an. Alle Angestellten wurden bei laufendem Gehalt für die Dauer der Maßnahme freigestellt, brachten aber in unterschiedlichem Umfang geldwerte Leistungen wie Überstunden, Urlaubstage und Bildungsurlaub mit ein, die in einem Fall bis zu 30 Prozent der Gesamtkosten ausmachten. Ebenfalls üblich sind Regelungen, bei denen die Mitarbeiter sich nach Abschluss der Weiterbildung im Sinne einer Refinanzierung für eine bestimmte Zeit an den Arbeitgeber binden.

Die Kosten für die Unternehmen sind je nach Branche ebenfalls unterschiedlich hoch. An den städtischen Bühnen fallen nur indirekte Kosten (Arbeitsausfall) an. Im Segment Halle beträgt der Aufwand für die Lehrgänge und die Prüfungsgebühren rund 4.500 Euro pro Maßnahme, bei zusätzlicher Beschäftigung von Aushilfskräften rund 6.500 Euro. Am höchsten liegen die Kosten beim befragten Dienstleister, da hier höhere Ersatzleistungen durch den Einsatz von freiberuflichen Mitarbeitern hinzukommen. Nach Abzug der hochgerechneten geldwerten Leistungen der Mitarbeiter beträgt der Aufwand ca. 13.000 Euro pro Weiterbildung. Zur Minimierung der Kosten wurde das System inzwischen auf berufs begleitende Maßnahmen umgestellt.

Auch die Nutzenanalyse für selbstständige Meister bestätigt einschlägige Forschungsergebnisse. Sieht man von den gesetzlichen Vorgaben der Versammlungsstättenverordnung ab sind der Erwerb von zusätzlichem Fachwissen, Imagegewinn sowie individuelle Gründe besonders positiv hervorzuheben. Nur ein Teil der Meister konnte nach der Weiterbildung auch Wettbewerbs- oder finanzielle Vorteile verbuchen.

Auch bei den Angestellten, die im Schnitt einen deutlich geringeren Aufwand haben, ist ein „Karriere-Nutzen“ eher längerfristig feststellbar. Ein Aufstieg auf eine entsprechende Meisterposition ist zwar möglich, manchmal aber auch an zusätzliche Qualifikationen gekoppelt und kann im Extremfall (Bereich Theater) sogar zu Einkommensverlusten führen.

Für die Unternehmen besteht der größte Gewinn in den fachlich qualifizierten Mitarbeitern, die in der Regel – zumindest für einen gewissen Zeitraum – im Betrieb verbleiben und als „Humankapital“ ein Image- und Wettbewerbsvorteil sein können. Zusätzlich spielen die gesetzlichen Rahmenvorgaben sowie betriebspezifische Gründe eine Rolle bei der Förderung von Weiterbildung.

In der AV-Branche arbeiten Mediengestalter Bild und Ton in den Bereichen Ton, Kamera, Schnitt und Grafik. Für diese Bereiche gibt es als geregelte Weiterbildung nur die Kamera-Fortbildung an der Fernseh-Akademie Mitteldeutschland. Soll das Fachwissen durch kaufmännische Kompetenzen erweitert werden, kommt noch die Weiterbildung zum Medienfachwirt infrage.

Die Kamera-Fortbildung wird vor allem von den Rundfunkanstalten genutzt, ist in einem Fall sogar Voraussetzung für Mediengestalter, die die Kamera-Laufbahn einschlagen wollen. Während von den Sendern der Aufwand für betriebliche Fortbildungen normalerweise übernommen wird, müssen die Mitarbeiter in diesem Fall die Kosten selbst tragen. In den Bereichen Schnitt und Ton werden Weiterbildungen in der Regel mit der Medienakademie, bei bestimmten Schulungen auch mit Geräte- und Softwareherstellern durchgeführt.

In den untersuchten AV-Betrieben finden als Fortbildungsmaßnahmen nur kurze Seminare statt, für die die Mitarbeiter freigestellt werden. In der Regel handelt es sich um Soft- und Hardware-Schulungen, die von manchen Herstellern kostenlos angeboten werden. Nur in einem Betrieb werden die Kosten für diese Fortbildungen übernommen. Dementsprechend ist für das Unternehmen auch der Nutzen, der gerade in einer hohen Fachkompetenz der Mitarbeiter und damit einem Wettbewerbsvorteil liegt.

Dass geregelte Weiterbildungen im AV-Bereich bisher keine Rolle spielen, wurde auch auf einem Validierungsworkshop mit Experten zum Abschluss der Studie bestätigt, wobei die Frage nach einem entsprechenden Bedarf von den öffentlich-rechtlichen Sendern sowie dem Dienstleistungssektor unterschiedlich eingeschätzt wurden. Für die gesamte Branche wären am ehesten Fortbildungen in den Bereichen Schnitt und Kamera umsetzbar, wenn möglich mit internationaler Ausrichtung.

Es wird empfohlen, mit den Branchenexperten und dem Fachverband bezüglich der Frage einer geregelten Weiterbildung im Gespräch zu bleiben. Die Ergebnisse des laufenden, europäischen Leonardo-Pilotprojektes zu audiovisueller Kompetenz und Qualifikationstransparenz, die ab Mai 2008 vorliegen sollen, könnten dafür eine Basis sein.

1.2 Teilstudie Durchlässigkeit

Vergleicht man die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik, die Meisterweiterbildung und den Studiengang Veranstaltungstechnik, so lassen sich besonders bei der Weiterbildung Anrechnungspotenziale entdecken. Der Schwerpunkt liegt dabei auf berufspraktisch ausgerichteten Modulen, arbeitsrechtlichen Grundlagen sowie im Bereich Elektrotechnik. Dies konnte auch in einem gemeinsamen Workshop mit Experten und Vertretern der Studiengänge bestätigt werden. Da die Meisterausbildung derzeit evaluiert wird, wird empfohlen, auf der Basis der neuen Verordnung die Ergebnisse zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Da die Meister nur eine kleine Zielgruppe für die Studiengänge Veranstaltungs- und Theatertechnik darstellen, könnte bei einer potenziellen Anrechnung von Kompetenzen ein individuelles Verfahren auf der Basis bestimmter Module erfolgen.

Nach einigen Jahren Berufserfahrung kommt nur für wenige der befragten Meister für Veranstaltungstechnik sowie Mediengestalter Bild und Ton noch ein Studium infrage. Hinderungsgründe sind in der Regel ein höheres Alter, Familienstand oder Zeitumfang. In der Veranstaltungstechnik kann sich das in dem Maße ändern, wo statt der eher älteren Quereinsteiger junge Fachkräfte die Weiterbildung besuchen. Ebenso ist es aber möglich – und darauf deuten erste Befunde hin –, dass die Meister-Fortbildung und ein Studium der Theater- oder Veranstaltungstechnik zukünftig keine aufeinander aufbauenden, sondern konkurrierende Bildungsgänge sein werden. Da die Potenziale zur Anrechnung von Kompetenzen nicht so hoch wie beim Meister liegen, könnte eine nachlaufende Akademisierung die Möglichkeit der Durchlässigkeit erhöhen. Vorstellbar wären (kostenpflichtige) berufsbegleitende Seminare – ggfls. auch auf E-Learning-Basis. Auch Meister könnten im Sinne eines weiteren „Upgrades“ eine geeignete Zielgruppe sein.

Statt einer weiteren Qualifizierung im technischen Bereich werden von einigen Unternehmen und selbstständigen Meistern zusätzliche kaufmännische Kompetenzen gewünscht. Eine Alternative zu einem betriebswirtschaftlichen Studium, bei dem es keine Anrechnungsmöglichkeiten gibt, könnte die für 2008 erwartete novellierte Weiterbildung „Fachwirt für Messe-, Tagung und Kongresswirtschaft“ sein.

Mediengestalter Bild und Ton nehmen in der Regel direkt nach der Ausbildung ein Studium auf. Die Bandbreite der Studiengänge ist dabei analog zur Ausbildung weit gefächert. Sowohl künstlerisch-gestalterische Studienrichtungen wie Kamera, Schnitt, Regie, theoretische wie Film- und Fernsehwissenschaften oder eher technische ausgerichtete Studiengänge wie Medientechnik kommen infrage.

In der vorliegenden Studie wurde eine Anrechnung von Kompetenzen der Ausbildung zum Mediengestalter auf den Studiengang Medientechnik untersucht. Da es hier keine geregelte Weiterbildung gibt, liegen – ähnlich wie bei der Fachkraft – Anrechnungspotenziale vor allem bei den berufspraktischen Modulen bzw. Modulen mit einem Schwerpunkt in der AV-Technik. Allerdings wird gerade die Anrechnung dieser Module nach Erfahrungen im Fachbereich von Studenten am wenigsten nachgefragt.

Da es sich bei den Mediengestaltern, die im Anschluss an ihre Ausbildung ein Medientechnik-Studium planen, ebenfalls um eine kleinere Zielgruppe handelt, bieten sich auch hier individuelle Verfahren zur Anrechnung von Kompetenzen an. Alternativ wurde dem Workshop in Hamburg ein Pilotprojekt diskutiert, bei dem die Hochschule mit dem NDR als Ausbildungsträger kooperiert und bestimmte Module / Ausbildungsbestandteile bei einem anschließenden Studium anerkennt. Solche Kooperationen – so die Einschätzung der Experten beim abschließenden Validierungsworkshop – wären sowohl für die AV- wie die Veranstaltungsbranche zukünftig wünschenswert.

2. Kosten und Nutzen von Weiterbildung

2.1 Sekundäranalyse

2.1.1 Der Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte in der Veranstaltungstechnik und der AV-Medientechnik

Um die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Meister und Fachkräfte in der Veranstaltungstechnik nachzuzeichnen, wurden Kennzahlen für die einzelnen Branchen ermittelt. Dies war allerdings nicht in allen Fällen möglich. Gerade für den Bereich der allgemeinen Veranstaltungstechnik, Licht- und Tontechnik liegen – auch vonseiten des VPLT (Verband für professionelle Licht- und Tontechnik) – keinerlei Angaben vor. Über das NACE-Code-System, den europäischen Standard für Branchenklassifikation, sind vom Statistischen Bundesamt ebenfalls keine validen Daten erhältlich, da das Segment der Veranstaltungstechnik keinen eigenen Klassifikationscode besitzt.

Ähnlich sieht es für Veranstaltungshallen aus, die nach dem NACE-Code zusammen mit Opern- und Schauspielhäusern zu einer Klassifikationsgruppe gehören. Auch die zuständigen Verbände EVVC (Europäischer Verband der Veranstaltungs-Centren e.V.) und AUMA (Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e.V.) haben kein eigenes Datenmaterial vorliegen. Laut Auskunft des AUMA werden zwar interne Umfragen durchgeführt, an denen sich aber nicht alle Messesgesellschaften beteiligen. Zudem arbeiten einige Unternehmen im technischen Bereich nur noch mit freien Mitarbeitern, während andere Gesellschaften ihr technisches Personal in Tochter-Firmen ausgegliedert haben.

Repräsentative Angaben zu den Beschäftigtenzahlen stehen somit nicht zur Verfügung. Verlässliche Daten gibt es derzeit nur für die Theaterbranche. Der Deutsche Bühnenverein, Bundesverband Deutscher Theater, wertet jährlich Angaben von 150 öffentlich getragenen Theatern, 216 Privattheatern, 48 Kulturorchestern und 37 Festspielhäusern in Deutschland aus. Aktuell liegen die Daten für die Spielzeit 2005/2006 vor. Vergleicht man die Angaben mit den vorhergehenden Jahren, so lässt sich feststellen, dass der Anteil des technischen Personals bei den öffentlichen Theatern zwischen 1999 und 2005 mit nur geringen Schwankungen praktisch konstant geblieben ist.

Tabelle 1: **Abhängig beschäftigtes technisches Personal an öffentlichen Theatern**

Spielzeit	Abhängig beschäftigtes Personal
1999/ 2000	15.952
2000/ 01	16.077
2001/ 02	16.011
2002/ 03	15.865
2003/ 04	15.858
2004/ 05	14.895 ¹⁾
2005/ 06	14.918 ¹⁾

¹⁾Angaben nicht vergleichbar mit Erhebungen aus den Vorjahren. Das technische Leitungspersonal wird seit der Spielzeit 2004/ 05 dem allgemeinen Leitungspersonal zugerechnet.

Quelle: Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins, Bundesverband der Theater und Orchester, 2007

Auch für die Soziokulturellen Zentren liegen Daten zu den Beschäftigungsverhältnissen vor. Die Angaben beruhen auf Mitgliederbefragungen, die die Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V. in Zusammenarbeit mit den Landesarbeitsgemeinschaften durchführt. Allerdings werden diese Befragungen nur in mehrjährigem Turnus ermittelt, so dass aktuell nur die Zahlen für 2004 vorliegen. Ein weiteres Problem ist die Beteiligungsquote, die bei der letzten Befragung 45 Prozent betrug (199 von 440 Zentren). Zudem sind die Daten für eine Arbeitsmarktprognose nicht differenziert genug. Die Beschäftigten der soziokulturellen Zentren werden zwar nach Alter, Geschlecht und Status (Zivildienstleistende, Ehrenamtliche, Aushilfen, unbefristet und befristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) aufgeschlüsselt, nicht aber nach den Arbeitsbereichen.

Prognosen zur zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes für Fachkräfte und Meister für Veranstaltungstechnik lassen sich somit nur für die Theaterbranche erstellen. Anhand der Zahlen der letzten Jahre ist davon auszugehen, dass der Bedarf an technischem Personal bei den Theatern auch in den nächsten Jahren nicht steigen wird.

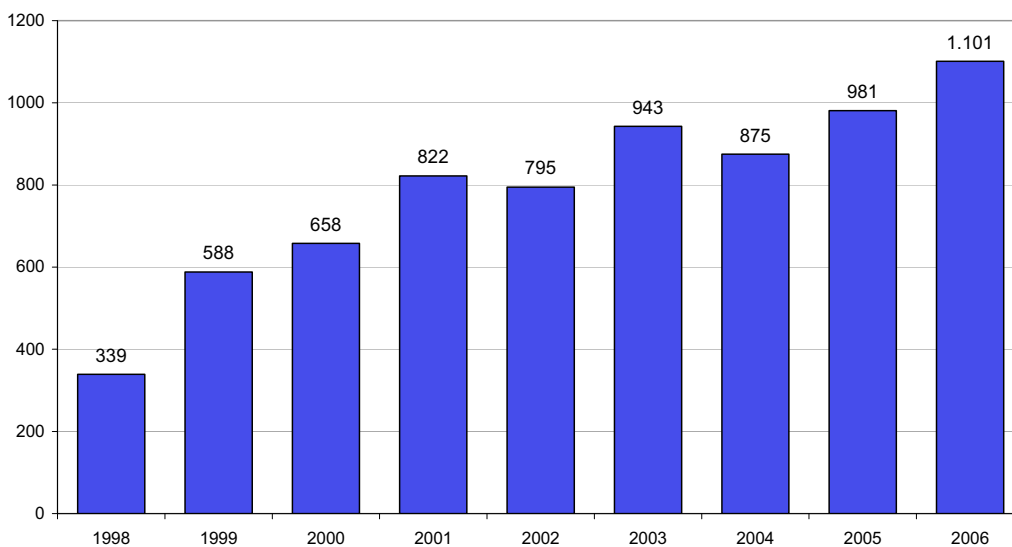
Dringender Aufarbeitungsbedarf besteht bei den anderen Sparten, vor allem bei der „klassischen“ Veranstaltungs-, Licht- und Tontechnik sowie im Messebereich. Hier wäre eine konzertierte Arbeitsmarktstatistik der einschlägigen Berufs- und Branchenverbände dringend anzuraten.

Ausbildungsverträge

Der Ausbildungsberuf Fachkraft für Veranstaltungstechnik wurde 1998, ein Jahr nach Einführung des Weiterbildungsabschlusses Meister für Veranstaltungstechnik ins Leben gerufen. Beim Meister wollte man für die Altkräfte der Branche, die jahrelange Be-

rufserfahrung gesammelt hatten, eine Möglichkeit schaffen, ihr Praxiswissen theoretisch zu untermauern. Der duale Ausbildungsberuf führt traditionelle Berufsbilder wie Bühnentechniker, Eventtechniker, Beleuchter, Tontechniker und andere sehr spezialisierte Berufe zu einem neuen umfassenden Berufsbild zusammen. Von Beginn an gab es für den ersten Ausbildungsberuf dieser Branche überhaupt eine stetig steigende Nachfrage. Von 339 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 1998 stieg die Zahl bis 2005 auf 1.101 neu abgeschlossene Verträge im gesamten Bundesgebiet.

Abbildung 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Lehrberuf „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ (1998-2006)



Quelle: Veröffentlichung des BIBB, Erhebung des statistischen Bundesamtes (Stichtag: 31.12.)

Auf dem AV-Arbeitsmarkt gibt es derzeit nur eine geringe Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften. Angesichts der Branchensituation sowie anhaltender Rationalisierungsprozesse ist auch zukünftig nicht mit einer deutlichen Steigerung der Zahl offener Stellen für AV-Fachkräfte zu rechnen.

Der relativ überschaubare Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der AV-Medienbranche legt – ähnlich wie bei den Filmhochschulen – eine Konzentration der Aus- und Fortbildung auf wenige Standorte nahe und verlangt zugleich nach einer Kooperation der Fortbildungsstandorte. De facto kann bereits jetzt eine Standortspezialisierung festgestellt werden. So konzentrieren sich die Kammerregelungen in der Medienstadt Köln auf den Schwerpunkt Produktionsmanagement, in Leipzig (und Halle) sind es die kreativen und technischen Berufe. Lediglich in München werden alle drei Schwerpunkte bedient. Diese drei Standorte, evtl. ergänzt um Nürnberg, mit seiner renommierten Schule für Rundfunktechnik / Medienakademie, bieten sich als „Säulen“ eines bundesweiten Fortbildungssystems für AV-Medienberufe an.

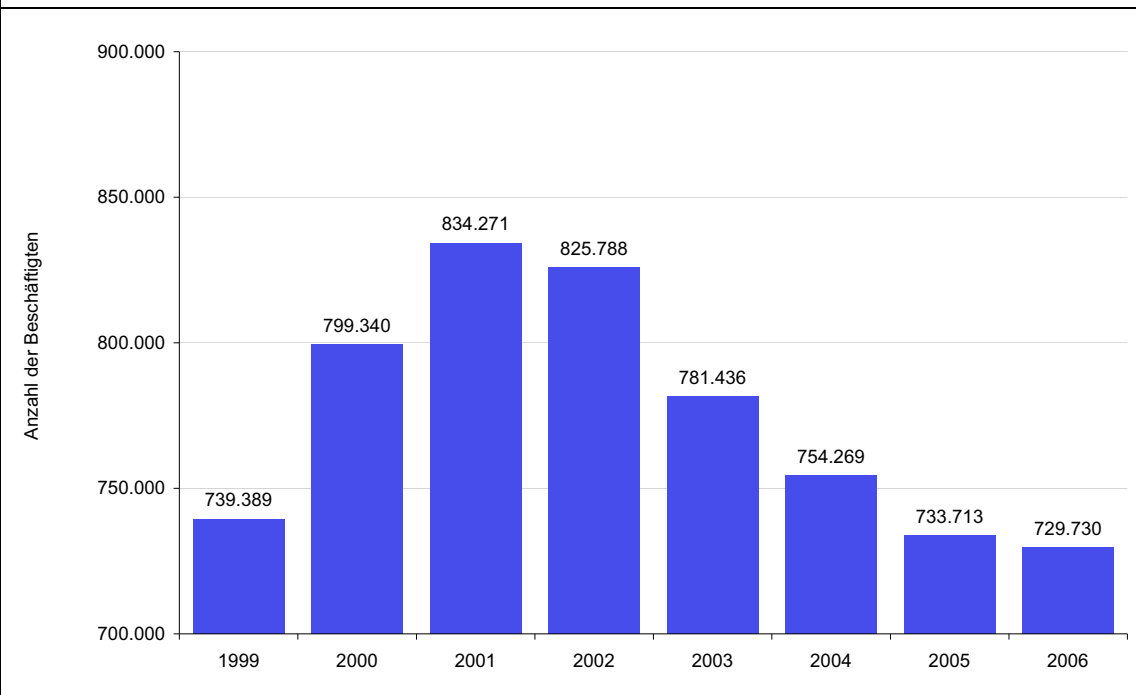
Der Beginn des neuen Jahrtausends markiert für die Medien- und Kommunikationswirtschaft den Anfang einer schweren Krise, die durch rückläufige Werbeausgaben, Marktberäumungstendenzen in der Internetökonomie, Einbrüche in der Telekommunikationsbranche sowie Umsatz- und Gewinnrückgänge im Verlags- und Zeitungswesen geprägt war.

Nach Jahrzehnten des Wachstums kam es in Folge der negativen wirtschaftlichen Gesamtentwicklung im Jahre 2001 zu einem Einbruch des Werbemarktes, der sich in 2002 mit einem Einbruch der Werbeinvestitionen um 5,9 Prozent noch verschärfte. Diese Werbekrise traf alle Massenmedien und hat die Situation der Medienwirtschaft und des Arbeitsmarktes für Medienkräfte in Deutschland seit 2001 in jedem Jahr verschlechtert. Vor dem Hintergrund einer verschlechterten Wirtschaftslage und verhaltener Konjunkturaussichten haben sich in den vergangenen Jahren auf dem Werbemarkt auch strukturelle Veränderungen abgezeichnet: Bei einer Stagnation des Gesamtmarktes mit einem mittelfristig prognostizierten Wachstum von 1 bis 3 Prozent sanken insbesondere die Umsätze in der klassischen Werbung.

Zwischen den Jahren 2000 bis 2005 verzeichnete die Medienbranche an den zwanzig größten deutschen Standorten einen durchschnittlichen Beschäftigungsrückgang von rund 8,2 Prozent. Allein zwischen 2002 und 2003 hat der Mediensektor bundesweit insgesamt 85.200 Beschäftigte verloren. Parallel dazu herrscht seit Jahren ein ungebrochener Trend zur Beschäftigung freier Mitarbeiter in der Medien- und IT-Wirtschaft: Besonders im Zuge der Branchenkrise wurden viele feste Arbeitsplätze in freie Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt, so dass beispielsweise in der Region München heute nur noch jeder zweite Mitarbeiter in der Medienbranche fest angestellt ist. Die AV-Wirtschaft hatte 2003 mit 11,7 Prozent weniger Beschäftigten den negativsten Wert erreicht, plante für 2004 aber 13,2 Prozent mehr Mitarbeiter, was in absoluten Zahlen der Beschäftigung von 2002 entspricht.

Die AV-Wirtschaft reagierte damit am heftigsten auf die als Werbekrise bezeichnete wirtschaftliche Entwicklung in der Medienbranche. Die Planungen für 2004 gehen auf Prognosen von Personalverantwortlichen zurück und sind stark von der wirtschaftlichen Situation abhängig.

Abbildung 2: **Sozialversicherungspflichtige in der Medienbranche (1999-2006)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2006

Die negative Entwicklung der wirtschaftlichen Situation im Rundfunk gilt nach einer Studie des Hans-Bredow-Instituts insbesondere für das private Fernsehen, bei dem die betrieblichen Erträge 2001 um 1,3 Mrd. Euro sowie 2002 um 800 Mill. Euro unter den entsprechenden Aufwendungen lagen. Einschließlich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks erzielten die Rundfunkveranstalter in Deutschland im Jahr 2002 Erträge in Höhe von 14,5 Mrd. Euro, was gegenüber dem Vorjahr ein Minus von 200 Mill. Euro (1,2 Prozent) bedeutet. Die betrieblichen Erträge der öffentlich-rechtlichen Anbieter betragen 8,1 Mrd. Euro (Vorjahr: 8,0 Mrd. Euro), wovon 80,7 Prozent aus Rundfunkgebühren bestehen. Die privaten Hörfunk- und TV-Anbieter erzielten Netto-Erträge von 6,4 Mrd. Euro (Vorjahr: 6,7 Mrd. Euro).

Eine weitere Belastung vor allem des Arbeitsmarktes erfuhr die AV-Branche durch die Insolvenz des Konzerns KirchMedia im Juni 2003. Ende 2002 waren in der deutschen Rundfunkwirtschaft 46.089 Erwerbstätige beschäftigt, davon 29.648 im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, 11.982 bei privaten Fernsehveranstaltern und 4.459 bei den privaten Hörfunkunternehmen. Nach einem stetigen Zuwachs der Beschäftigtenzahlen bis 2001 setzte ein Rückgang ein, so dass 2002 beim Hörfunk 6,1 Prozent (300 Personen) und beim Fernsehen 4,6 Prozent (600 Personen) weniger Erwerbstätige angestellt waren. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt kontinuierlich: Ende 2000 waren 14 Prozent der Mitarbeiter privater Hörfunkveranstalter teilzeitbeschäftigt, 2002 bereits 18 Prozent. Bei den privaten Fernsehveranstaltern stieg der Anteil von 22 Prozent (2000) auf 32 Prozent in 2002. Auch Mitarbeiter öffentlich-rechtlicher Veranstalter arbeiten stärker in Teilzeit. Ihr Anteil stieg von 10 Prozent in 2000 auf 12 Prozent in 2002.

Nach mehreren Wachstumsjahren musste auch die Filmbranche im Jahr 2001 erstmals Umsatzeinbußen hinnehmen. Zurückgehende Werbeeinnahmen der Fernsehsender sowie ein schwaches Kinogeschäft führten auch im Jahr 2003 bei zwei Drittel der Unternehmen zu sinkenden oder stagnierenden Umsätzen. Für die Entwicklung der zumeist kleinen Unternehmen der Filmbranche ist die Umsatzentwicklung der großen Fernsehsender an den jeweiligen Standorten maßgeblich, da diese die wichtigsten Abnehmer für die Produkte der Branche sind.

Auch die Multimedia-Branche verzeichnete im Zuge der Branchenkrise zum Teil drastische Umsatzeinbußen. Allerdings konnte dieser Sektor von der zunehmenden Verlagerung ehemals klassischer Printaktivitäten in das Internet profitieren. So sank beispielsweise in München der Anteil der Printunternehmen am Gesamtumsatz der Medienbranche von 43 auf 32 Prozent; gleichzeitig stieg der Anteil der Multimedia-firmen im Vergleichszeitraum von 42 auf 48 Prozent.

Nach einer mehrjährigen Branchenkrise, die mit deutlichen Konsolidierungsmaßnahmen einherging, blickt die Medienwirtschaft heute verhalten optimistisch in die Zukunft. Eine aktuelle Studie lässt auf eine positive Entwicklung des Werbemarktes hoffen und prognostiziert bis 2008 ein jährliches Branchenwachstum um jeweils 2,3 Prozent. Neuere Untersuchungen weisen außerdem darauf hin, dass sich die positive Trendwende, die seit Mitte 2003 in einigen Branchensegmenten (z. B. Filmproduktionsvolumen, Multimediaproduktion) festgestellt werden kann, fortsetzen und dabei auch angrenzende Wirtschaftszweige erfassen wird. Mit steigenden Umsätzen rechnen insbesondere die Branchen IT, Telekommunikation, Multimedia und Softwareentwicklung, während die Musikbranche, das klassische Verlagswesen und die Hersteller von Endgeräten keine wesentliche Verbesserung ihrer Geschäftslage erwarten.

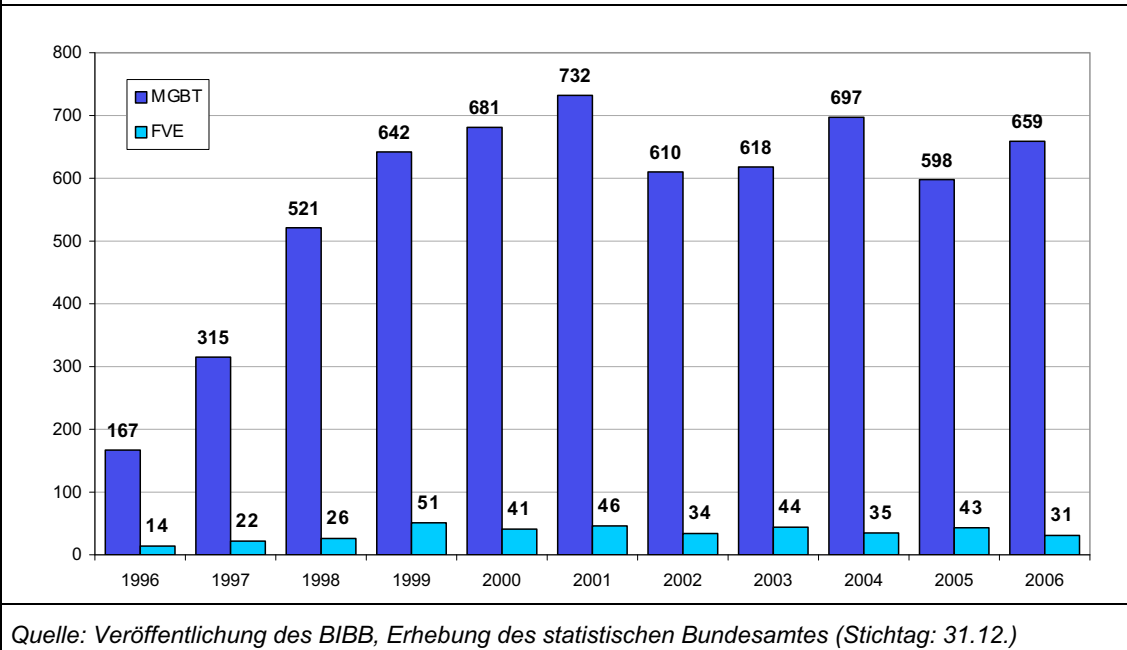
Eine Wiederbelebung des Arbeitsmarktes ist somit für die nächsten Jahre auch in der AV-Branche zu erwarten, allerdings mit veränderter Struktur: Es wird mehr freie als feste Mitarbeiter bzw. mehr Selbstständige geben. Angesichts der weiter fortschreitenden Konvergenz ehemals getrennter Berufsbilder (Technik/Content) werden „multifunktionale“ Mitarbeiter zunehmend gesucht, zudem gewinnt das Internet weiter für die Produktion und Distribution von Inhalten an Bedeutung.

Parallel zum multifunktionalen Einsatz von Mitarbeitern in verschiedenen Arbeitsfeldern hält in der AV-Branche der Trend zur Spezialisierung weiter an. Dieser betrifft insbesondere den technisch-kreativen Bereich und bringt neben veränderten Anforderungen auch neue Berufsbezeichnungen wie beispielsweise den Info-Grafiker oder den Computeranimationsdesigner mit sich. Angesichts des raschen technologischen Wandels kann auch für die Zukunft davon ausgegangen werden, dass sich traditionelle Berufsbilder weiter auflösen und neben den bereits erwähnten „Multiberufen“ neue, hoch spezialisierte Berufsbilder entstehen werden.

Ausbildungsverträge

Die Zahl der Auszubildenden in den Lehrberufen Mediengestalter Bild und Ton (MGBT) sowie Film- und Videoeditor (FVE) hat sich seit ihrer Einführung im Jahr 1996 bis 2001 konstant erhöht. Ein leichtes Absinken der Zahlen für beide Berufe wird seit dem Jahr 2001 verzeichnet.

Abbildung 3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Lehrberufen „Mediengestalter Bild und Ton“ und „Film- und Videoeditor“ (1996-2006)**



Vergleicht man die Nachfragen nach den beiden Ausbildungsberufen, so wird schnell deutlich, dass der Mediengestalter Bild und Ton eindeutig der beliebtere Ausbildungsberuf ist: Im Jahr 2006 standen 659 neuen Auszubildenden zum Mediengestalter Bild und Ton 31 zum Film- und Videoeditor gegenüber. Der Film- und Videoeditor stellt einen Nischenberuf dar und findet sich nur an bestimmten Medienstandorten.

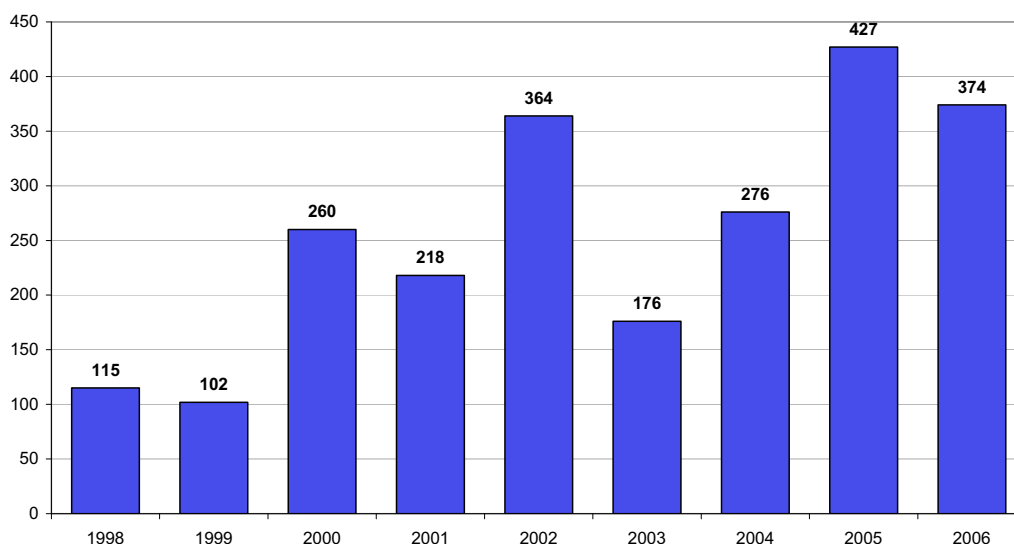
2.1.2 Fortbildungsangebote in der Veranstaltungs- und AV-Medientechnik

2.1.2.1 Veranstaltungstechnik

Mit der Einführung eines gesetzlich geregelten Weiterbildungsabschlusses wurde Ende der Neunzigerjahre die berufliche Qualifizierung im weiten Feld der Veranstaltungstechnik erstmals geregelt. Der Weiterbildungsabschluss Meister für Veranstaltungstechnik ermöglicht seit 1997 den Altkräften der Branche, ihr in jahrelanger Berufspraxis erworbenes Wissen auch theoretisch zu untermauern und gegenüber Kunden und Arbeitgebern mit einem verbindlichen Zertifikat aufzutreten.

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Teilnehmerzahlen an der Meisterprüfung, die sich innerhalb von acht Jahren mehr als verdreifacht hat.

Abbildung 4: Teilnehmer an der Fortbildungsprüfung „Meister für Veranstaltungstechnik“ (1998-2006)



Quelle: Veröffentlichung des BIBB, Erhebung des statistischen Bundesamtes (Stichtag: 31.12.)

Während der Meister-Abschluss sich in kurzer Zeit in der Branche etablieren konnte, ist der zweite bundesweit geregelte Fortbildungsabschluss – zum Geprüften Medienfachwirt, Fachrichtung Veranstaltungstechnik – in der Event-Branche bislang nicht weit verbreitet. Der Abschluss ist größtenteils unbekannt oder wird von den meisten Experten als irrelevant für die Branche eingeschätzt. Zurzeit wird er von kaum einem einschlägigen Bildungsträger angeboten. Eine Übersicht aktueller Fortbildungsangebote findet sich im Anhang.

Wie die MMB-Studie von 2005² gezeigt hat, sind die großen und etablierten Weiterbildungsträger für Veranstaltungstechnik sowie die Anbieter von Meisterkursen in der

² Fortbildungsprofile in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik, Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Branche bekannt. Allerdings ist nach Einschätzung der Experten und Selbständigen die Qualität der Kurse und Dozenten teilweise extrem unterschiedlich. Die MMB-Studie erbrachte den Nachweis, dass die Nutzung von Weiterbildungsangeboten in der Branche sehr hoch ist (sechs von sieben Unternehmen und Freiberuflern hatten demnach Weiterbildungsangebote besucht). Der größte Bedarf besteht an Rigging-Kursen. Auch im Bereich moderne Bildtechnik/Video besteht größere Nachfrage. Bedingt durch den immer stärkeren Einsatz neuer Medien schon bei kleineren Veranstaltungen und die Entwicklung neuer Technologien (LED) haben viele Unternehmen ihre Angebotspalette erweitert und suchen gerade in diesem Segment nach adäquaten Fortbildungsmöglichkeiten.

2.1.2.2 AV-Medien(-technik)

Fortbildung hat in der AV-Medienbranche – abgesehen von den großen Rundfunkanstalten – keine Tradition. Das gilt für Arbeitgeber (die in der anhaltenden Branchenkrise besondere Zurückhaltung an den Tag legen), es gilt aber auch für Beschäftigte, die noch immer dem für Kulturberufe insgesamt typischen „Showcase-Denken“ anhängen: Nicht das Zertifikat, das zum Abschluss einer Fortbildung erworben wurde, sondern der sichtbare Tätigkeitsnachweis – am besten in Form eines Produkts – bestimmt über die Karriere. Andererseits verlangt der Spezialisierungstrend in der AV-Medienbranche, dass sich Absolventen der Ausbildungsberufe Mediengestalter Bild und Ton (MGBT) und Film- und Videoeditor (FVE) nach dem Ausbildungsende weiter spezialisieren. Dafür stehen ihnen verschiedene Wege offen: Einerseits bieten Universitäten, Fachhochschulen, Filmakademien und private Hochschulen fachspezifische Studiengänge mit verschiedenen Schwerpunkten wie beispielsweise Kamera oder Produktion an. Andererseits verfügen zahlreiche Bildungsanbieter über ein breites Angebot an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, von denen allerdings nur wenige zu einem anerkannten Abschluss führen. Typische Karriereverläufe nach der Erstausbildung sind für Mediengestalter die Bereiche Kamera, Schnitt und Ton. Die Spezialisierung erfolgt in der Regel bereits im dritten Lehrjahr und wird durch gezielte Weiterbildung (z.T. auch ein anschließendes Studium) sowie durch praktische Berufserfahrungen komplettiert.

Zu den anerkannten Weiterbildungsabschlüssen für die AV-Branche zählen neben dem bundesweit geregelten IHK-Abschluss „Medienfachwirt“ verschiedene regionale IHK-Abschlüsse, die von unterschiedlichen Institutionen angeboten werden:

Kölner Filmhaus

- Aufnahmeleiter/-in IHK
- Regieassistent/-in IHK
- Produktionsleiter/-in IHK
- Fiction-Producer/-in IHK

Fernsehakademie Mitteldeutschland (FAM), Leipzig

- Fernseh-Kameramann/-frau IHK
- Aufnahmeleiter inkl. Medienfachwirt (IHK) (ab 2006)

Allerdings bewegt sich die Zahl der Absolventen dieser regionalen Weiterbildungen auf niedrigem Niveau und hat sich – soweit dazu Daten vorliegen – in den vergangenen Jahren kaum verändert. Dies dokumentiert die nachfolgende Tabelle der prüfungsvorbereitenden Lehrgänge am Kölner Filmhaus:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Aufnahmeleiter/ in IHK (Vollzeit)	16	17	18	18	15	20	
Regieassistent/ in IHK (Vollzeit)				18	15	15	15
Fiction-Producer/ in IHK (Berufsbegleitend)	18	18	18	18	18	18	18
					2004/ 05	2005/ 06	2006/ 07
Produktionsleiter/ in IHK (Berufsbegleitend)					13	13	11

Quelle: MMB, eigene Erhebung, Angaben des Kölner Filmhauses, 2006

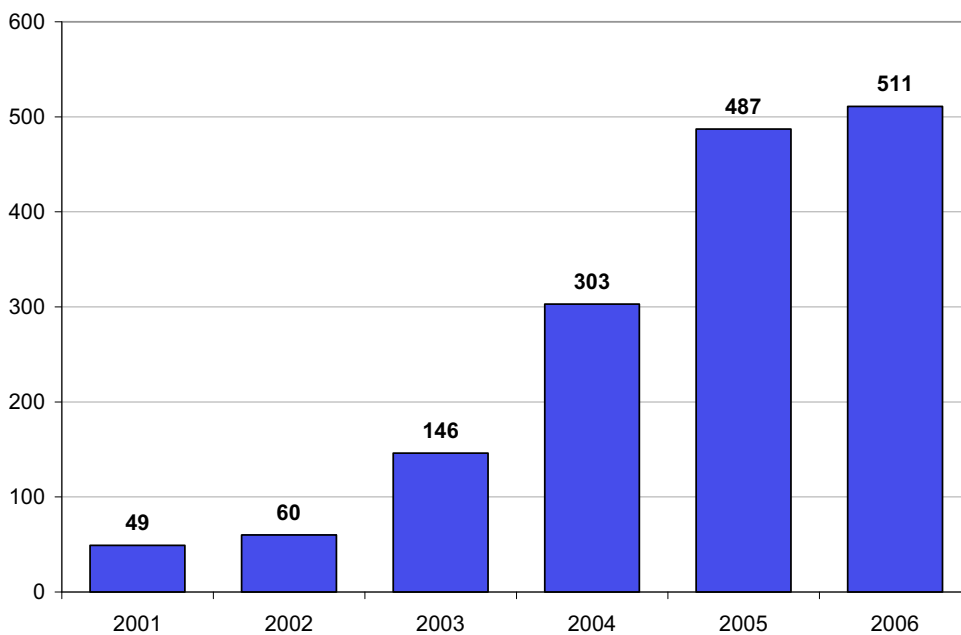
Für einige dieser Angebote wurde auch die Vermittlungsquote erhoben. Diese bezeichnet den Anteil derjenigen Weiterbildungsteilnehmer, die nach erfolgreichem Bestehen der Prüfung wieder in den Arbeitsmarkt gelangt sind. Für den Aufnahmeleiter fällt sie mit 80 bis 100 Prozent zufriedenstellend aus; indes fanden nur 2/3 der im Jahr 2004 geprüften Regieassistenten einen Arbeitsplatz.

Die Profile Aufnahme- und Produktionsleiter richten sich dabei an Interessenten, deren Schwerpunkt im kaufmännischen Bereich liegt – hier wären also eher AV-Kaufleute die Zielgruppe. Mediengestalter Bild und Ton haben bisher auch nicht an diesen Fortbildungen teilgenommen.

Die bundesweit geregelte Weiterbildung zum Medienfachwirt wird noch nicht flächendeckend angeboten. Als erstes Bundesland bot Baden-Württemberg diesen Abschluss bereits im Jahr 2001 an, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und das Saarland folgten im Jahr 2003. Seit 2004 kann die Prüfung zum Medienfachwirt auch in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Bayern und Berlin abgelegt werden.³ Analog zu der wachsenden geografischen Verbreitung dieses Abschlusses erhöhte sich die Teilnehmerzahl von bundesweit 49 im Jahr 2001 auf 511 im Jahr 2006.

³ Fortbildungsprüfungen in der Fachrichtung AV wurden bislang nur in Berlin und Nordrhein-Westfalen abgenommen. Genaue Absolventenzahlen lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor.

Abbildung 5: Teilnehmer an der Fortbildungsprüfung „Medienfachwirt“ (2001-2006)



Quelle: Bildungsstatistik des DIHK, 2006

In der AV-Medienbranche hat der Medienfachwirt allerdings nicht Fuß fassen können. Der bestehende überfachliche Abschluss Medienfachwirt ist nicht allgemein bekannt und wird in der AV-Branche kaum angenommen. Die Kompetenzen, die vermittelt werden, um laut Prüfungsordnung „Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben“ zu übernehmen, sind für die in der Regel kleinen Unternehmen nicht interessant. Größere Unternehmen wie die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten bilden ihr Personal je nach benötigter Qualifikation intern weiter und greifen ebenfalls nicht auf den Medienfachwirt zurück.

Auch die Fortbildungsangebote für AV-Fachkräfte wurden für die vorliegende Studie aktuell recherchiert; das Ergebnis findet sich im Anhang. Die Liste enthält mehr als 60 Angebote im gesamten Bundesgebiet. Einen Schwerpunkt bilden die vier „Medienstädte“ Berlin, Hamburg, Köln und München. Neben vereinzelt Kammerregelungen dominieren unregelmäßige Angebote, deren Nutzen entscheidend vom Image des jeweiligen Bildungsanbieters abhängt (vgl. Liste im [Anhang](#)).

2.1.3 Kosten-/Nutzenanalysen: Der Forschungsstand

Daten zur beruflichen Weiterbildung werden seit den Achtzigerjahren in einer Vielzahl von Erhebungen erfasst. Im Rahmen des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP), einer repräsentativen Längsschnittstudie privater Haushalte, werden seit 1984 jährliche Wiederholungsbefragungen bei inzwischen 11.000 Haushalten mit mehr als 20.000 Personen durchgeführt. Weiterbildung ist dabei eines von mehreren Schwerpunktthemen, die in regelmäßigem Abstand erhoben werden.

EU-weit ist vor allem die „Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS)“ zu nennen, die – unter Beteiligung des Bundesinstitutes für Berufsbildung – erstmalig 1994 in zwölf EU-Staaten durchgeführt wurde. Eine zweite und dritte Erhebung folgten 2000 und 2006. Ebenfalls seit Anfang der 90er-Jahre ermittelt das Institut der Deutschen Wirtschaft in dreijährigem Turnus Trends und Kosten beruflicher Weiterbildung (zuletzt 2005).

Auch zum Thema Kosten und Nutzen von Weiterbildung liegen – sowohl aus individueller als auch aus Unternehmenssicht – inzwischen zahlreiche Studien vor. Danach lässt sich für Teilnehmer von Fortbildungsmaßnahmen zusammenfassend festhalten, *„dass Weiterbildung sich lohnt und zwar aus mehreren Perspektiven heraus. Erstens zahlt sich die Teilnahme an Weiterbildung durch ein höheres Bruttoeinkommen aus, zweitens bringt sie bessere Aufstiegschancen mit sich, drittens reduziert sie das Arbeitslosenrisiko dramatisch und last but not least lohnt sie sich subjektiv.“*⁴ Etwas differenzierter waren die Ergebnisse einer Studie im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung aus dem Jahr 2002: *„Die Bewertung des Weiterbildungsnutzens im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte zeigt, dass am häufigsten ein hoher Nutzen für die persönliche Weiterentwicklung gesehen wird, und zwar von 69 Prozent der Teilnehmer. Sehr oft wurden auch positive Wirkungen hinsichtlich einer Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit (67 Prozent) und der Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen (62 Prozent) angegeben. Bessere Aufstiegschancen (31 Prozent) und bessere Verdienstmöglichkeiten (28 Prozent) waren dagegen nach Einschätzung der Teilnehmer am seltensten mit der Weiterbildung verbunden.“*⁵

Die Kosten für die Fortbildung betragen im Schnitt 502 Euro pro Teilnehmer und Jahr, wobei für Meister-, Techniker- und Fachwirtausbildungen durchschnittlich 690 Euro anfielen.⁶ 45 Prozent der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen mussten dabei keine eigenen Kosten übernehmen, eine Minderheit von 5 Prozent gab dagegen mit 2.500 Euro und mehr sehr hohe Kosten an.

Unternehmen gaben nach der aktuellen Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft 2004 rund 1.072 Euro je Mitarbeiter für Weiterbildungsmaßnahmen aus, wobei die Summe sich zu einem Drittel aus direkten und zwei Drittel aus indirekten Kosten (externe Lehrveranstaltungen. Lernen in der Arbeitssituation) zusammensetzt.⁷ Der Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten liegt bei acht von zehn Betrieben auf

⁴ Uschi Backes-Gellner: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2006, S. 144

⁵ Ursula Beicht, Dr. Elisabeth M. Krekel, Dr. Günter Walden: Privatpersonen übernehmen hohe Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung, <http://www.bibb.de/de/print/11605.htm>

⁶ Vgl. Ursula Beicht et. al: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.005. Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen, S. 12f. URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_23005.pdf. Kostenerstattungen sind dabei bereits berücksichtigt, ebenso indirekte Kosten wie Einkommensverlust.

⁷ Werner, Dirk: Trends und Kosten beruflicher Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. Vorabdruck aus: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 33. Jahrgang, Heft 1/2006, S. 1

„arbeitsplatznahen und selbst gesteuerten Lernformen“ (ebda., S. 3), externe Lehrveranstaltungen folgen erst an vierter Stelle.

Zu etwas anderen Zahlen kommt die Dritte Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung: Für den Untersuchungszeitraum 2005 lagen die Kosten für Teilnehmer an Lehrveranstaltungen – je nach Branche und Betriebsgröße – bei durchschnittlich 1.697 Euro. Umgerechnet auf alle Beschäftigten wurden je Mitarbeiter 651 Euro (mit Lehrveranstaltungen) bzw. 547 Euro (ohne Lehrveranstaltungen) in Weiterbildungsmaßnahmen investiert. Durchschnittlich 53 Prozent des Betrags entfallen dabei auf die indirekten Personalausfallkosten.⁸

Die Datendifferenz der IW- und der CVTS-Studie geht dabei auf verschiedene Methoden bei der Datenerhebung und -berechnung sowie einen unterschiedlich gefassten Weiterbildungsbegriff zurück.⁹

Schwieriger ist die Ermittlung des betrieblichen Nutzens, der sich quantitativ nicht beziffern lässt.¹⁰ So scheint nur festzustehen, „dass Weiterbildung positive Effekte auf Produktivität und Löhne ausübe – und zwar sowohl beim aktuellen Arbeitgeber als auch auf dem externen Arbeitsmarkt.“¹¹

2.2 Methodisches Verfahren

Um eine Kosten-Nutzen-Analyse von geregelter Weiterbildung sowohl für Betriebe und ihre Mitarbeiter als auch für Selbstständige zu erstellen, wurde für die vorliegende Studie das folgende Verfahren gewählt:

- Fallstudien: In insgesamt neun Unternehmen (5 in der Veranstaltungstechnik, 4 in AV-Medien-Unternehmen) wurden Fallstudien durchgeführt. Dazu wurden in der Regel vor Ort anhand eines ausführlichen Interviewleitfadens Gespräche mit den Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen/Technischen Leitern der Firmen geführt. Zusätzlich wurden Angestellte befragt, die eine geregelte Weiterbildung durchlaufen haben. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde auf einen ausgewogenen Branchenmix geachtet.

⁸ Vgl. Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 7/2007, S. 709 f. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/BerufWeiterbildungUnternehmen,property=file.pdf> [Zugriff: 30.10.2007]

⁹ Vgl. dazu z.B. vbw: Europäische Studie zur Weiterbildung: Analyse. URL: http://www.vbw-bayern.de/agv/Themen-Bildung-Weiterbildung-Im_Fokus-Europaeische_Studie_zur_Weiterbildung_Analyse--10079.htm?PHPSESSID=d399326ecfac0558d6b472f6fcb63239 [Zugriff: 30.10.2007]

¹⁰ vgl. Moraal, Dick: Kosten und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der CVTS2-Haupt-erhebung und CVTS2-Zusatzerhebung. In: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, S. 86

¹¹ Backes-Gellner, ebda., S. 135

- Interviews: Zusätzlich wurden mit insgesamt zehn Meistern für Veranstaltungstechnik sowie fünf Absolventen der Ausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton anhand eines leicht modifizierten Leitfadens telefonische Interviews geführt.

Der Leitfaden wurde zunächst für Interviews mit Experten entwickelt und nach Durchführung von zwei explorativen Interviews mit Personalverantwortlichen modifiziert. Die beiden explorativen Interviews wurden geführt mit

- Thomas Meissner, Technischer Direktor am Schauspielhaus Düsseldorf,
- Sabine Preußners, Personalreferentin in der Direktion Produktion und Technik beim WDR Köln.

Für die Branche Veranstaltungstechnik stand eine Kosten-Nutzen-Analyse der geregelten Weiterbildung „Meister für Veranstaltungstechnik“ im Mittelpunkt. Da die AV-Medienbranche über keine vergleichbare Weiterbildungsstruktur verfügt, bilden hier die berufserfahrenen Mediengestalter Bild und Ton den Ausgangspunkt. Dabei wurde der Schwerpunkt darauf gelegt, den generellen Weiterbildungsbedarf sowie die Kosten und den Nutzen bisher besuchter Weiterbildungsangebote zu ermitteln.

Zentrale Themen des Leitfadens sind:

- die Relevanz von Weiterbildung im Unternehmen bzw. im jeweiligen Branchensegment;
- AV-Medien: Karriereverläufe, Erhebung des Weiterbildungsbedarfs und bisherige Nutzung von Angeboten;
- die Erhebung direkter (Kursgebühren, Fahrtkosten etc.) sowie indirekter Kosten (Verdienstausfall, Fremdbeschäftigung) für Weiterbildungsmaßnahmen;
- Bewertung des Nutzens der Fortbildung für den Betrieb und die Angestellten sowie für Selbstständige.

2.3 Veranstaltungstechnik: Fallstudien und Interviews

Für die Veranstaltungstechnik wurden fünf Fallstudien durchgeführt:

- an zwei Städtischen Bühnen (100 bzw. 200 Mitarbeiter in der Technik),
- in zwei Hallen/Kongresscentern (90 Mitarbeiter, darunter 30 in der Technik und 110 Mitarbeiter mit 13 Angestellten in der Technik)
- bei einem großen Dienstleister der Veranstaltungsbranche (200 Mitarbeiter, davon die Hälfte in der Technik)

Dabei wurden jeweils Interviews mit den Technischen Leitern/Direktoren bzw. der Geschäftsführung sowie im Haus beschäftigten Meistern geführt.

Alle Unternehmen bilden selbst Fachkräfte für Veranstaltungstechnik aus und haben Erfahrung mit der Weiterbildung von Mitarbeitern zum Meister für Veranstaltungstechnik.

2.3.1 Kosten / Nutzen von Weiterbildung aus Unternehmenssicht

2.3.1.1 Theater

An den beiden untersuchten Bühnen ist die Mitarbeiterfortbildung nicht gesondert geregelt, sondern entspricht den Gepflogenheiten des öffentlichen Dienstes. Mitarbeiter haben gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub, der persönliche Wunsch nach Weiterbildung trifft auf große Akzeptanz. Betrieblich üblich sind Schulungsmaßnahmen wie z. B. Stapler-Führerscheine oder spezielle Geräteeinweisungen (Beispiel: neue, computergesteuerte Obermaschinerie).

In beiden Häusern haben die Bühnen- und Beleuchtungsmeister die reguläre Theaterlaufbahn absolviert. Darüber hinaus gibt es auch Meister für Veranstaltungstechnik (einmal einen, einmal drei Mitarbeiter), die aber nicht die klassischen Meisterpositionen besetzen:

- Im ersten Fall handelt es sich um einen Vorarbeiter mit einer Erstausbildung als Konstruktionsmechaniker, der für den Schnürboden zuständig ist und derzeit eine Meistervertretung innehat.
- An der zweiten Bühne gibt es eine eigene Abteilung für Veranstaltungstechnik, die vor allem für kleinere Veranstaltungen im FOH-Bereich („Front of House“ – Foyer, Garderobe) oder der experimentellen externen Bühne, einem Ein-Raum-Theater, eingesetzt werden. Vorteil dieser Regelung ist, dass Ton, Licht und Podestrie in einer Hand liegen. Von den vier dort beschäftigten Fachkräften – die alle auch im Theater ausgebildet wurden – haben zwei bereits einen Meisterabschluss, ein weiterer besucht derzeit die Kurse. Auch die vierte Fachkraft plant eine Weiterbildung Ende des Jahres.

An beiden Häusern rechnet man analog zu den Ausbildungsquoten mit einem Anstieg der geregelten Weiterbildung in den kommenden Jahren. Dies wird zwiespältig betrachtet: *„Bei den Fachkräften sieht man öfter den Wunsch, direkt nach der Ausbildung „durchzustarten“ und sich zum Meister weiter zu qualifizieren. Das wird aus mehreren Gründen nicht so gerne gesehen: Erstens, die Mitarbeiter haben noch viel zu wenig Berufserfahrung. Zweitens, wenn keine entsprechenden Stellen im Haus vorhanden sind, bewerben sich die Mitarbeiter woanders – das Theater hat damit für einen anderen Betrieb ausgebildet.“* Die Situation bei der Weiterbildung ist vergleichbar: Für die Fachkräfte wurde versucht, zusammen mit einer Kostenübernahme eine Arbeitsklausel zu etablieren, wie sie in der freien Wirtschaft üblich ist. Dort bindet sich der Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum (zwei oder drei Jahre) an den Arbeitgeber oder zahlt – bei früherem Ausscheiden - anteilig die Kosten für die Weiterbildung. Dies wurde mit dem Hinweis auf Sittenwidrigkeit von der Stadtverwaltung untersagt. Der erste Veranstaltungstechniker, der seine Meisterprüfung gemacht hat, geht jetzt auch an ein anderes Haus.

Interessant ist der Unterschied bei der Wahl der Fachrichtungen für die Meisterprüfung. Während der Mitarbeiter mit klassischem Theaterwerdegang seinen Meister in der Fachrichtung Bühne absolviert hat, ist dieses Arbeitsfeld bei Fachkräften nicht so gefragt. An erster Stelle wird ein Einsatz im Ton, dann in der Beleuchtung gewünscht, die

Bühne rangiert am Ende. Dementsprechend haben die drei Veranstaltungstechniker bei ihrer Weiterbildung die Fachrichtung Beleuchtung gewählt (beim vierten ist dies ebenfalls geplant).

Aufwandskalkulation für Mitarbeiter

In allen Fällen kam der Wunsch zur Meisterfortbildung von den Mitarbeitern selbst und wurde im Haus unterstützt. Alle Meister für Veranstaltungstechnik absolvierten ihre Weiterbildung, während sie am Haus beschäftigt waren.

Die Arbeitszeit während der Kurszeiten wurde in beiden Häusern gleich geregelt: die Mitarbeiter wurden bei fortlaufendem Gehalt für die Unterrichtsblöcke freigestellt und in Absprache von den Kollegen vertreten, die im Gegenzug bei einer Weiterbildung auch wieder unterstützt werden. Da es sich bei beiden Bühnen um größere Häuser handelt, ließ sich diese Regelung relativ problemlos umsetzen. Zusätzlich brachten die Arbeitnehmer Überstunden und zum Teil auch Urlaubstage mit ein.¹² Da die Fortbildung in allen Fällen in der Nähe des Arbeitsortes erfolgte, konnten die Mitarbeiter bei Engpässen auch nach dem Unterricht noch zum Dienst kommen.

Zwar wurde die Weiterbildung in beiden Häusern unterstützt, war allerdings nicht mit einer Kostenübernahme oder Zuschüssen verbunden, da dies nur bei „betrieblich notwendigen“ Maßnahmen möglich ist. Damit waren die Fortbildungskosten für die Bühnen gering, da der einzige Aufwand im Arbeitsausfall¹³ bzw. dem fortlaufenden Gehalt des Mitarbeiters bestand.

Nach der Weiterbildung sind die Mitarbeiter in beiden Häusern auf ihre Stellen zurückgekehrt. Der weitere Karriereweg ist noch nicht absehbar und abhängig vom Stellenplan und der finanziellen Ausstattung der Theater in den Folgejahren.

Einer der Gesprächspartner plant, bei künftigen Ausschreibungen für Bühnen- und Beleuchtungsmeister mit Priorität einen Meister für Veranstaltungstechnik einzusetzen. Dies gilt besonders für die Beleuchtungsabteilung. Ein Vorteil der Meister für Veranstaltungstechnik sei der „globalere Blick“ und damit eine Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls, da die historisch eher „rigide“ Trennung von Bühne und Beleuchtung aufgehoben wird. Eine Abteilung nur mit Veranstaltungstechnikern kann er sich allerdings für die Bühne nicht vorstellen. Gerade beim Bühnenmeister hat sich die Herkunft aus dem klassischen Handwerk (Schlosser, Schreiner) bewährt, zumal wenn sie auch handwerkliche Arbeiten bzw. Dekorationsbau übernehmen. Auch in der Ton-technik arbeiten in einem Haus bereits Veranstaltungstechniker, aber noch nicht auf Meisterebene – was aber für die Zukunft durchaus vorstellbar ist.

¹² Der gesetzliche Bildungsurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr kann nicht angerechnet werden.

¹³ In beiden Fällen fand die Weiterbildung in vier Blöcken statt (Länge jeweils zwischen 3 und 6 Wochen)

Nutzen der Weiterbildung

Neben dem Vorteil von qualifiziert weitergebildeten Mitarbeitern haben beide Häuser auch darüber hinaus von der Fortbildung profitiert. So stand im einen Fall der Wunsch nach ausgewiesenem Personal für die interne Ausbildung im Mittelpunkt. Obwohl formaljuristisch ein Ausbilder pro Betrieb ausreichend ist, ist man bestrebt, die Betreuung der Ausbildung auf ein breiteres Fundament stellen. Von daher war dieser Teil der Weiterbildung – die Ausbildereignungsprüfung – von besonderem Interesse, und es bestand eine große Bereitschaft, die Fortbildung mitzutragen.

An der zweiten Bühne, wo die Veranstaltungstechniker auch eine externe, kleinere Spielstätte betreuen, musste durch die Weiterbildung bei den Vorstellungen kein Meister aus dem Haupthaus mehr anwesend sein.

Der Mehrwert an technischem Know-how durch die Weiterbildung wird nicht sehr hoch eingeschätzt. In der Regel war das fachspezifische Wissen der Mitarbeiter durch die Ausbildung und Berufstätigkeit schon vorher nachgewiesen, eine Steigerung nach der Weiterbildung konnte nicht festgestellt werden. Gerade wenn vorher eine Fachkraft-Ausbildung absolviert wurde, die mit ihrem umfangreichen Ausbildungsplan generell etwas „überdimensioniert“ sei, so ein Gesprächspartner, sei der Abstand zum Meister nicht so groß.

Etwas differenzierter werden die fachübergreifenden Kenntnisse beurteilt. So sind betriebswirtschaftliche Kompetenzen für Theater nicht so relevant („Konzession an die IHKs“), während juristische Grundlagen wie Arbeitsgesetze oder das Betriebsverfassungsgesetz als „elementar“ eingestuft werden. Für den befragten Mitarbeiter war vor allem sein persönlicher Wunsch nach Weiterbildung, sein „Ehrgeiz“ für den Besuch des Kursus ausschlaggebend und das Bestehen der Prüfung der eigentliche Nutzen.

Ein „konkreter“ Nutzen für die Mitarbeiter wäre der Aufstieg in eine höhere Position – eine Meisterstelle – oder eine bessere Bezahlung. Dies ist aufgrund der Tarifstruktur des öffentlichen Dienstes (ehemals MTL/BAT, jetzt TVöD) in der Regel aber nicht der Fall. Ein Bühnenarbeiter ist in einer niedrigeren Tarifgruppe als ein Meister eingestuft; allerdings können dazu – wie im vorliegenden Fall – noch die Zulagen für den Vorarbeiter sowie der Zuschlag für die Dienstjahre kommen. Bei einer Einstufung als Meister (eine Lohngruppe höher) beginnt man aber wieder als Berufsanfänger im 1. Dienstjahr und verdient – zumindest in den ersten Jahren – weniger als vorher. Auch der Zuschlag für eine Meister-Vertretung ist nicht tariflich geregelt, sondern eine freiwillige Leistung des jeweiligen Hauses.

Zwar gibt es in den Theatern einen finanziellen Entscheidungsspielraum, aber der ist klein und muss „*ins Gefüge eines Hauses passen*“. Alternativ bleibt nur eine Bezahlung nach NVB (Normalvertrag Bühne), wie sie bei Führungspositionen wie Technischer Leitung, Tonmeistern oder Leitung einer größeren Abteilung üblich ist. Allerdings muss hier eine „überwiegend künstlerische Tätigkeit“ gegeben sein, was bei den Beleuchtern („Light-Designer“) eher als bei den Bühnenmeistern machbar ist. Ein weiterer Nachteil: Die Verträge können innerhalb der ersten 15 Jahre jederzeit gekündigt bzw. nicht verlängert werden (normal sind ein- bis zweijährige Verträge) – Mitarbeiter würden damit von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis wechseln.

Mitarbeiter mit Studienabschluss

Beide Bühnen beschäftigen Diplom-Ingenieure der einschlägigen Studiengänge der TFH Berlin und sind mit den Absolventen sehr zufrieden: „*Sofern sich jemand entschließt, wirklich am Theater zu arbeiten, ist das immer eine Bereicherung (...) Ein Unternehmen kann von dieser Ressource nur profitieren*“. Im einen Fall handelt es sich um zwei Mitarbeiter, die als Konstrukteur sowie als Assistent im Schauspiel (50 Prozent Assistenten-, 50 Prozent Meistertätigkeit) arbeiten. An der zweiten Bühne gibt es eine eigene Konstruktions-Abteilung, die nur mit Diplom-Ingenieuren besetzt ist. Daneben sind Ingenieure aber auch in der Beleuchtung eingesetzt. Hier zeigt sich eine gewisse „Abwärtskompatibilität“, die umgekehrt nicht gilt: Zwar arbeiten Diplom-Ingenieure als Meister, umgekehrt sind aber keine Meister als Konstrukteure vorstellbar.

Insofern bestätigen sich auch bei diesen beiden Fallstudien die Ergebnisse früherer Studien: In der Regel sind die Ebenen Meister/Diplom-Ingenieur getrennt. Allerdings sind auf einer mittleren Führungsebene (Bereichsleiter) sowohl Meister als auch Hochschulabsolventen vorstellbar, je nach persönlicher Qualifikation und Größe des Hauses. Dies gilt nach wie vor auch für die Technische Leitung – beide Gesprächspartner hatten als Hintergrund den doppelten Meisterabschluss.

2.3.1.2 Halle

Bei den zwei Kongresscentern hat interne und externe Weiterbildung einen hohen Stellenwert, vor allem in den technischen Abteilungen. Die beiden Technischen Leiter haben als Voraussetzung für ihre Position jeweils selbst eine Weiterbildung zum Meister für Veranstaltungstechnik absolviert. Neben Meister-Fortbildungen gibt es weitere Bildungsmaßnahmen, die durchgeführt werden, wie Software-Schulungen, Seminare zu Sicherheitsthemen und Brandschutz, Messebau oder Wiederholungsfortbildungen.

Beide Unternehmen bilden Fachkräfte aus, von denen die ersten bereits eine Meister-Fortbildung besuchen. Als großer Vorteil der Ausbildung wird die Verbindung der Gewerke Licht und Ton angesehen. Auch für die Kunden ist dies ideal und somit für die Center eine „reine Win-win-Situation“, wie es dort heißt.

Insgesamt beschäftigen die Häuser einmal elf und einmal drei Meister für Veranstaltungstechnik. Im ersten Fall werden neben dem Haupthaus noch weitere externe Veranstaltungsstätten mit betreut, die jeweils mit zwei Meistern besetzt sind. Im Schnitt besucht pro Jahr ein Mitarbeiter eine entsprechende Weiterbildung. Auch wenn man bestrebt ist, durch den Meisterabschluss „*keine zusätzliche Hierarchie zu schaffen*“, gibt es doch Abstufungen: In den Großhallen arbeiten die Meister als „Hallenmeister“, im Haupthaus sind sie als Techniker beschäftigt. Firmenpolitik ist es, zukünftig jede freie Stelle mit einem Meister für Veranstaltungstechnik (anstelle der ehemaligen Bühnenmeister) zu besetzen. Es besteht eine Kooperation mit der benachbarten Messe, deren Meister bei Veranstaltungen mit eingebunden werden.

In dem zweiten Kongresscenter arbeiten derzeit einschließlich des Technischen Leiters drei Meister. Ehemals mit fünf Meistern besetzt, war die Technik – wie das gesamte

Kongresszentrum – in der Vergangenheit von Personaleinsparungen betroffen. Die drei Meister sind in unterschiedlichen Funktionen tätig: als Technischer Leiter, als Stellvertreter des Technischen Leiters (zuständig für die Betreiberpflichten) sowie als Veranstaltungstechniker mit Meisterfunktion.

Kostenkalkulation für Weiterbildung

Wie an den Bühnen haben auch bei den Hallen fast alle Meister ihre Fortbildung im Rahmen ihrer Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber absolviert.

Die Erstausbildungen sind dabei sehr unterschiedlich, wobei der Facharbeiterabschluss dominiert. Genannt wurden: elektrotechnische Ausbildung, Energieanlagen-elektroniker, Radio- und Fernsehtechniker, Hochbau-Facharbeiter, Fachkraft für Veranstaltungstechnik mit vorheriger Schlosserausbildung, zusätzlich noch ein Quereinsteiger mit Studium und Büroausbildung.

Alle Mitarbeiter haben die Fachrichtungen Bühne und Beleuchtung gewählt. In einem Fall war zwar die Vertiefung Halle gewünscht, der Kurs kam aber nicht zustande.

Die Dauer der Weiterbildung beträgt in der Regel 12 bis 15 Monate. Für die Unterrichtstage bzw. die Dauer des Lehrgangs werden die Mitarbeiter in beiden Häusern komplett freigestellt. Für die Projektarbeit wird entweder Urlaub genommen oder ein Übereinkommen mit den Kollegen getroffen. Gleiches gilt für Prüfungsvorbereitungen.

Während der Weiterbildung wird das normale Gehalt weitergezahlt. Beide Kongresscenter übernehmen die Kurs- sowie Prüfungsgebühren, in einem Fall sogar zusätzlich Fahrtkosten und Lehrmittel. Die Gesamtkosten werden in beiden Fällen mit rund 4.500 Euro pro Mitarbeiter angegeben.

Um die Mitarbeiter nach beendeter Weiterbildung im Unternehmen zu halten, werden unterschiedliche Wege gewählt:

- Es gibt keine Verpflichtung, sich „für mehrere Jahre zu verdingen“. Allerdings muss seit kurzem ein „kleiner Obolus“ entrichtet werden, wenn man innerhalb von zwei Jahren nach Ende der Fortbildung den Betrieb verlässt (100 bis 200 Euro).
- Es gibt eine Betriebsvereinbarung, dass der Mitarbeiter noch zwei Jahre nach der Weiterbildung beim Unternehmen bleiben muss, ansonsten werden abgestufte Rückzahlungen fällig.

Der Arbeitsausfall wird in der Regel durch Mehrarbeit der Kollegen aufgefangen, deren Überstunden normalerweise mit Freizeitausgleich vergütet werden. Allerdings kann es vereinzelt zu zusätzlichen Kosten für Aushilfen kommen, die aber nicht erfasst werden. Geschätzt werden rund 2.000 Euro für eine Meister-Weiterbildung.

Zum Abschluss der Kostenermittlung wurden die Gesprächspartner nach einer Bewertung der Kosten gefragt: ob die einzelnen Positionen als niedrig, angemessen oder hoch eingeschätzt werden. Übereinstimmend werden die eigentlichen Kursgebühren als angemessen eingestuft, mit der Anmerkung, dass es hier deutliche Unterschiede zwischen den Bildungsstätten gibt. Auch die Höhe der Prüfungsgebühren wird mit „an-

gemessen“ bzw. „niedrig“ bewertet. Ein „geringer“ Aufwand für Lehrmittel, sowie „angemessene“ Fahrt- und Ausfallkosten fielen nur in einem Unternehmen an.

Nutzen der Weiterbildung für das Unternehmen

„Die Frage des Nutzens ist die Frage, die keiner so richtig beantworten kann:
Wie schlägt sich das in der Bilanz nieder?“

Tabelle 3: Nutzenkriterien der Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen (Bereich Halle)

Kriterium	Experte 1	Experte 2
Kosten gegenüber Neueinstellung	keine Angabe	1
Wettbewerbsvorteile	4	1
Fähigkeiten Personalführung	4	4
Fachwissen über Technik hinaus	5	4
Technisches Know-how	5	5
Vorbildfunktion für Weiterbildung	5	5
Kreatives Potenzial	6	3
Imageverbesserung	6	3

1=spielt überhaupt keine Rolle | 6=spielt sehr große Rolle

Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

Anhand von acht potenziellen Nutzenkriterien wurden die Gesprächspartner gebeten, auf einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten, ob der genannte Aspekt für das Unternehmen sehr bedeutsam (6) oder irrelevant (1) ist. Danach wird der Zugewinn an technischem Know-how der Mitarbeiter durch die Fortbildung übereinstimmend hoch eingeschätzt. Fast gleich hoch sind die Bewertungen für das Fachwissen über die Technik hinaus, während die Einschätzungen für Fähigkeiten zur Personalführung nur etwas über dem Durchschnitt liegen.

Anders ist es mit der Beurteilung des kreativen Potenzials und der Vermittlung von Problemlösungskompetenz: Sie ist stark vom Mitarbeiter selbst abhängig und wird in der Fortbildung normalerweise nicht vermittelt. Die hohe Bewertung mit 6 spiegelt nach ehrlicher Aussage des Gesprächspartners eher die Fähigkeiten des Mitarbeiters wieder: *„Der Einfluss durch die Weiterbildung ist nicht genau auszumachen.“*

Neben den fachlich-inhaltlichen Faktoren wurden auch betriebliche Nutzenkategorien bewertet. Hier zeigen sich vor allem bei der Frage nach „Imagegewinn“ und „Wettbewerbsvorteilen“ signifikante Unterschiede. So wird im ersten Fall die Weiterbildung hinsichtlich der genannten Aspekte als deutlicher Nutzen gesehen: *„Dadurch, dass wir die Meister haben, stellen wir uns am Markt einfach anders dar; wir strahlen eine ganz andere Kompetenz aus. (..) Wir sind hochpreisig; unsere Preise sind – gerade was Personaldienstleistungen angeht – sehr hoch, aber wir bieten auch die Qualität.“* Deut-

lich pragmatischer fällt die Einschätzung des anderen Technischen Leiters aus: *„Wir betreiben damit keine Werbung. Je nachdem wie die Partnerfirmen selbst aufgestellt sind, ist auch die Einschätzung von außen (als „Fallensteller oder Ärgernis“ oder als kompetenter Partner).“* Darüber hinaus wäre es schädlich, keinen Meister zu haben: *„Insofern ist es die Frage, ob das dann eine Imageverbesserung darstellt.“*

Auch bei der Frage der Wettbewerbsvorteile sind – analog zum Imagegewinn – die Bewertungen unterschiedlich. So kommentiert ein Gesprächspartner seine niedrige Wertung, dass gute Firmen ebenso wie Behörden davon ausgehen, dass entsprechendes Personal vor Ort ist. Anders argumentiert der zweite Technische Leiter: *„Wo andere Firmen sich diese Leistung (...) zukaufen müssen – und das ist nicht unbedingt optimal, weil z. B. Gebäudekenntnisse nicht da sind – sind meine Meister hier und kennen jede Schraube und können wirklich tief in die Materie gehen. Bei uns sind sehr viele Meister beschäftigt, worauf wir auch sehr stolz sind.“*

Übereinstimmung besteht bei der Frage, ob ein Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Weiterbildung auch ein Vorbild für andere ist, sich ebenfalls weiterzubilden. Beide Gesprächspartner bejahen diese Vorbildfunktion, allerdings mit der Einschränkung, dass – anders als bei sonstigen Fortbildungsmaßnahmen – die Nachfrage nach dem Meister auch von den gesetzlichen Bestimmungen herrührt.

Der Faktor, dass eine Weiterbildung kostengünstiger als eine Neueinstellung sein kann, spielt für die Unternehmen als Nutzenkategorie keine Rolle. So erläutert einer der Befragten: *„Neue Stellen sind nicht da, von daher brauche ich da gar nicht weiterzudenken.“* Auch für den zweiten Gesprächspartner war diese Argumentation bisher kein Thema. Zwar würde es angesichts der „erschreckend“ niedrigen Preise, zu denen einige Meister arbeiten, theoretisch bedeuten, dass es günstiger sei, diese Leute einzukaufen. Allerdings würde sich ihm an dieser Stelle die Frage der Qualität der Mitarbeiter stellen: *„Ich kann nicht glauben, dass diese Leute wirklich gut sind.“*

Nutzen der Weiterbildung für die Mitarbeiter

Vor der Weiterbildung haben die Mitarbeiter in den beiden Unternehmen als Techniker gearbeitet (Veranstaltungs- und Medientechniker). In der Regel ändert sich daran nach dem Abschluss nicht sofort etwas, allerdings befinden sie sich in einer „Parkposition“ für die nächste freie Meisterstelle. Während in einer Firma *„über den aktuellen Bedarf hinaus“* ausgebildet wird – selbst eingestanden ein *„luxuriöser Zustand“* – wurden im anderen Fall Angestellte zielgerichtet weitergebildet. So war die Stelle des stellvertretenden Technischen Leiters zu besetzen, wofür ein Meisterabschluss Voraussetzung war. Ein Mitarbeiter wurde gefragt, ob er die Weiterbildung – mit Option auf besagte Position – absolvieren würde.

Den Angestellten in den befragten Unternehmen ist damit schon vor Beginn ihrer Weiterbildung bewusst, dass sich die Meisterqualifikation – mit Ausnahmen – nicht sofort in einen entsprechenden Karrieresprung umsetzen lässt. Ein Mitarbeiter hat zwei Jahre lang auf seiner alten Position weitergearbeitet, bis im Betrieb eine Meisterstelle frei

wurde. Daher sind neben einer langfristigen Perspektive zusätzlich persönliche Gründe ausschlaggebend für den Meisterabschluss: *„Ein wichtiger Grund für mich, den Meister zu machen, war, einen Schritt weiterzugehen, persönlich weiter nach vorne zu kommen.“*

Auch vom Zugewinn an Branchenwissen durch den Kontakt mit Kollegen aus anderen Gewerken wird profitiert. Da die Mitarbeiter die Weiterbildung kostenlos erhalten und in der Relation „nur“ für ein Jahr einen Teil ihrer Freizeit und ggf. Urlaubstage aufwenden müssen, ist der Nutzen für sie – zumindest langfristig gesehen – sehr hoch.

Alle befragten Angestellten würden die Meister-Fortbildung auch Kollegen weiter empfehlen. Ein Bedarf an Meistern für Veranstaltungstechnik bzw. ausgebildeten Fachkräften – so eine Einschätzung – ist nach wie vor da. Bei einer konsequenten Umsetzung der Versammlungsstättenverordnung auf alle Spielstätten wäre der Bedarf an Fachkräften und Meistern sogar deutlich größer als das Angebot.

Mitarbeiter mit Hochschulabschluss

In beiden Kongresscentern sind in der Technik keine Hochschulabsolventen beschäftigt, auch wenn Erfahrungen mit Diplom-Ingenieuren der einschlägigen Studiengänge vorliegen. In dem eher praxisbezogenen Metier wird aber die in die Tiefe gehende theoretische Ausbildung der Absolventen nicht benötigt: *„Das ist ein Reingehäuse-Geschäft. Es gibt viele Produktionen mit fester Ausstattung, wo der Meister sich hauptsächlich die entsprechenden Prüfbescheinigungen vorlegen lässt.“*

Zwar macht sich der Abschluss *„schön auf der Visitenkarte“*, ist aber im Sinne von benötigter Fachkompetenz nicht auf den Bedarf der Kongresscenter zugeschnitten. Auch die Untergruppe „Seven Centers“ des EVVC (die sieben größten Kongresszentren Deutschlands) teilt diese Einschätzung, wie ein Befragter feststellt.

Dies gilt besonders für die operative Ebene, aber auch für Führungspositionen und die mittlere Leitungsebene: Die beiden befragten Technischen Leiter sowie ein Stellvertreter haben alle eine Meisterqualifikation als Hintergrund. Auch die Leitungspositionen der externen Spielstätten, die von einem der Kongresscenter mit betreut werden, sind alle mit Meistern für Veranstaltungstechnik besetzt.

Analog zum Theater findet man in der Branche auf der Ebene der Technischen Leiter aber auch Hochschulabsolventen. Insofern konstatiert ein Mitarbeiter: *„Wenn ich auf Führungsebene einen neuen Job suchen würde, könnte es passieren, dass der Ingenieur mein Konkurrent wäre.“*

2.3.1.3 Dienstleister

In dem befragten Unternehmen der Dienstleistungsbranche nimmt Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein. Neben geregelten Maßnahmen wie dem Meisterabschluss werden zweimal pro Jahr interne Seminarwochenenden durchgeführt, bei denen neue Geräte vorgestellt werden, aber auch Office-Schulungen stattfinden. Zusätzlich werden

regelmäßig CAD-Schulungen und Schulungen zu Grundlagen der Videotechnik durchgeführt. Für die Auszubildenden¹⁴ gibt es einen Parcours als Praxistraining.

Bei den Mitarbeitern mit geregelter Weiterbildungsabschluss handelt es sich vor allem um Meister für Veranstaltungstechnik. Darüber hinaus gibt es erste Nachfragen von Angestellten, die eine Weiterbildung zum Medienfachwirt machen möchten.

In der Zentrale und in den Niederlassungen sind insgesamt zwölf Meister für Veranstaltungstechnik beschäftigt. Seit 2001 haben ca. 20 – 25 Mitarbeiter die Weiterbildung absolviert, von denen ein Teil inzwischen den Betrieb verlassen hat oder abgeworben wurde. Alle beschäftigten Meister haben ihren Abschluss „im Haus“ erworben, mit einem breiten Spektrum an Erstausbildungen (z. B. Radio- und Fernsehtechniker, Industrieanlagenelektroniker, Informationselektroniker, Staatl. Geprüfte Techniker).

Alle Mitarbeiter wählen die Fachrichtung Beleuchtung. Sie ist für das Unternehmen zwar nicht passgenau, bildet aber mit „*Rigging, Statik und etwas mehr Elektro*“ eine gute Grundlage.

Aufwandskalkulation für Mitarbeiter

Die ersten Meister-Jahrgänge wurden in Hannover an der Deutschen Event Akademie ausgebildet. Das bedeutete, dass der Mitarbeiter zusammengerechnet ca. ein halbes Jahr nicht zur Verfügung stand: „*Das tat ihm und uns weh*“. Seit es das Blended-Learning-Angebot der IHK Köln gibt, haben alle Mitarbeiter nur noch dort ihren Abschluss gemacht. Nach ersten Anlaufschwierigkeiten – so die Einschätzung – hat sich die Fortbildung etabliert und ist vor allem für Firmen, aber auch für manche Mitarbeiter oder Selbstständige, ein sehr gutes Angebot.

Bei der Ausbildung in Hannover waren die Mitarbeiter bei vollen Bezügen freigestellt. Als Äquivalent brachten sie über ein Freizeitausgleichskonto für Überstunden einen Teil dieser Stunden mit ein und traten zusätzlich für zwei Jahre ihren Anspruch auf Bildungsurlaub ab. Da es rechtlich keine Möglichkeit gibt, die Angestellten danach noch eine bestimmte Zeit an den Betrieb zu binden, wurde die Regelung vereinbart, dass pro Monat nach Abschluss der Maßnahme 1/36 der Kosten für die Weiterbildung erlischt. Nach drei Jahren sind die Kosten abgegolten. Der Mitarbeiter kann jederzeit vorab kündigen, muss dann aber die Restsumme zurückzahlen.

Die Gesamtkosten für die Meister-Weiterbildung belaufen sich auf 5.500 bis 6.000 Euro inkl. Prüfungsgebühren. Die Kosten hängen auch davon ab, ob ein Angestellter bereits vorher eine Fortbildung durchgeführt hat und angerechnet bekommt (Beispiel Elektrofachkraft). Selbst wenn der Mitarbeiter mindestens drei weitere Jahre im Unternehmen bleibt, hat er durch die Anrechnung von Überstunden und Bildungsurlaub – für die Firma „bares Geld“ – ca. ein Drittel der Kosten selbst eingebracht.

¹⁴ Insgesamt 60 Auszubildende im Haupthaus und Niederlassungen. Es werden acht Berufe ausgebildet, darunter Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und Mediengestalter Bild und Ton.

Bei den Lehrmitteln werden Standardwerke für die firmeninterne Bibliothek angeschafft. Nachschlagewerke für den eigenen Gebrauch müssen privat bezahlt werden. Fahrt- und Unterbringungskosten (speziell die ersten Meisterjahrgänge in Hannover) werden ebenfalls von den Mitarbeitern privat getragen, sind aber durch die Umstellung inzwischen überschaubar.

Der Blended-Learning-Kurs dauert 18 Monate, allerdings sind die Mitarbeiter immer im Betrieb präsent. Die Maßnahme „behindert kaum“, da im Rahmen des Kurses nur wenige Präsenztage anfallen, die zudem meistens am Wochenende liegen. Dies hat zu einer großen Kostenersparnis für das Unternehmen geführt. Von dem berufsbegleitenden Kurs profitieren auch Angestellte mit Familie, für die unter anderen Umständen die Weiterbildung nicht möglich gewesen wäre.

Mitarbeiter, die die Meister-Weiterbildung besuchen, sind in der Regel nicht mehr nur „auf der Baustelle“ beschäftigt, sondern schon auf der Planungsebene eingesetzt, so dass sich Beruf und Weiterbildung besser verbinden lassen. Als die Meister noch in Hannover ausgebildet wurden, mussten als Ersatz häufig Freelancer gebucht werden. Die Kosten dafür lagen geschätzt bei 10 – 15.000 Euro pro Meisterkurs.

Nach Einschätzung des Gesprächspartners sind die Kosten für die Weiterbildung – gerade im Vergleich zu „hochkarätigen“ Zwei-Tagesseminaren – angemessen. Die Prüfungsgebühren konnten nicht bewertet werden, da der genaue Gebührensatz nicht bekannt war. Auch der Aufwand der Firma für Lehrmittel wird als gering angesehen – Fahrt- und Materialkosten fallen nicht an. Vor allem in den ersten Jahren waren die Ausfallkosten hoch – inzwischen gibt es praktisch keine mehr. Von daher *„würden sie sich heute schwerer tun es wieder so wie damals zu machen“*.

Nutzen für das Unternehmen

Tabelle 4: **Nutzenkriterien der Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen (Bereich Dienstleister)**

Kriterium	Experte
Kosten gegenüber Neueinstellung	1
Wettbewerbsvorteile	5
Fähigkeiten Personalführung	5
Fachwissen über Technik hinaus	5
Technisches Know-how	4
Vorbildfunktion für Weiterbildung	5
Kreatives Potenzial	2
Imageverbesserung	6

1=spielt überhaupt keine Rolle | 6=spielt sehr große Rolle

Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

Der Zuwachs an technischem Know-how wird mit 4 bewertet und eher als eine „Festigung des Wissens“ angesehen, da die Mitarbeiter in der Regel schon vorher in höherer Position gearbeitet haben und sehr berufserfahren sind. Wichtiger für das Unternehmen ist das Fachwissen über die Technik hinaus; besonders Projektmanagement und wirtschaftliches Know-how (Stichwort Budgets) werden hervorgehoben. Allerdings sind diese Module stark abhängig vom Dozenten. So vermisste der befragte Meister im Unternehmen genau die genannten Inhalte und bewertete seinen Gewinn an Fachwissen über die Technik hinaus mit dem Minimalwert 1.

Auch von den Fähigkeiten zur Personalführung profitiert der Betrieb, ein Zugewinn an „kreativem Potenzial“ im Sinne von Problemlösungskompetenz ist dagegen in der Regel nicht feststellbar.

Maximalen Nutzen hat das Unternehmen bei der „Imageverbesserung“: *„Die Unternehmen sind immer mehr austauschbar über das Material, da das Material immer billiger wird. (...) Was ein Unternehmen letztendlich von anderen unterscheidet, ist die Dienstleistung. Wir kommunizieren auch sehr deutlich, dass wir gut ausgebildete Fachkräfte haben.“*

Auch die Kriterien „Wettbewerbsvorteile“ und „Vorbildfunktion für Weiterbildung“ werden sehr hoch bewertet: *„Wenn jemand an einer Weiterbildung interessiert ist und sich für einen Kurs (z.B. Meister VT) entscheidet, dann können Sie darauf gehen, dass mindestens zwei hinterher kommen“.*

Wie schon bei den befragten Kongresscentern spielt eine potenzielle „Kostensparnis im Vergleich zu einer Neueinstellung“ keine Rolle bei den betrieblichen Nutzenanalysen. Dafür sind zusätzlich die Aspekte „Sicherheit“ und „Verantwortung“ von hoher Relevanz: *„Als Geschäftsführer ist es mir wichtig, dass ich mit Leuten arbeite, die*

wissen, was sie tun, damit ich – salopp gesagt – nicht in den Bau gehe. Je mehr die Mitarbeiter wissen von dem, was sie tun und je mehr sie auch die Verantwortung dafür übernehmen können, umso besser für mich.“

Allerdings könnte sich die Bedeutung der Meister-Weiterbildung für den Betrieb aufgrund der technischen Entwicklung in Zukunft ändern. So wird die Beleuchtung immer mehr über Video-Server gesteuert. Während die Mediengestalter für die Inhalte, die Zuspelungen verantwortlich sind, übernimmt die Fachkraft die Lichtgestaltung. Was fehlt ist die Schnittstelle, der Operator am Server. Deshalb muss in Zukunft ein Lichttechniker auch die Videotechnik beherrschen, und der Meister sich in dieser Hinsicht entsprechend weiterentwickeln: *„Ich tue mich von daher immer schwerer zu sagen, ‚mach den Meister, mach die Fachkraft‘ – weil, wenn ich fünf Jahre weiterschaue, das nicht mehr meinen Bedarf deckt“.*

Nutzen für die Mitarbeiter

Nach der Weiterbildung ändert sich für die Angestellten – wie in allen anderen Fallstudien – die berufliche Position erst einmal nicht. Die meisten sind schon vorher Produktionsleiter/Fachabteilungsleiter und wollen *„letztendlich nur das Wissen mit einem Titel abrunden“*. Sie bilden sich in diesem Sinne nicht weiter, *„sondern holen sich das Zertifikat für ihr Know-how“*.

Auch das Gehalt steigt nicht mit einem Meisterabschluss, allerdings gibt es einen Bonus für Meisterarbeiten bzw. -leistungen, die so auch dem Kunden verkauft werden. Die Mitarbeiter können auf Dauer verantwortungsvollere Positionen übernehmen, müssen sich dies aber erst erarbeiten und Eigeninitiative entwickeln. Dies gilt für alle Angestellten und ist nicht an eine erfolgreich absolvierte Weiterbildung gekoppelt. Die Weiterbildung kann aber ein Anstoß sein, dass die Mitarbeiter durch das erworbene Wissen Veränderungen vorschlagen, von denen dann wiederum auch das Unternehmen profitiert.

Mit der Meisterweiterbildung ist also kein „Karriere-Automatismus“ verbunden, da zusätzlich auch soziale Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen.

So waren für den befragten Mitarbeiter auch persönliche Gründe für den Besuch der Weiterbildung ausschlaggebend. Als gelernter Informationselektroniker war er mit seinem Abschluss mittlerweile eher ein „Ungelernter“ in der Branche und wollte mit dem Meisterabschluss den Titel, der zu seiner Berufserfahrung passt. Mit dem Ausbilder-eignungsschein hat er außerdem die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen und Erfahrungen weiterzugeben. Darüber hinaus bietet eine Weiterbildung die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Hochschulabsolventen im Betrieb

Eine Konkurrenz zwischen Meistern und Hochschulabsolventen ist im Unternehmen nicht gegeben, da die Einsatzbereiche hierarchisch klar getrennt sind. Hochschulabsolventen arbeiten im Unternehmen auf der mittleren Führungsebene und absolvieren ein Trainee-Programm. Dabei durchlaufen sie alle technischen und kaufmännischen Abteilungen inklusive des Vertriebs. In der Firmenhierarchie steht an oberster Stelle die Geschäftsführung, danach kommen Ingenieure bzw. ein Diplom-Kaufmann (Kaufmännischer Leiter). Auf der dritten – der mittleren Führungsebene – stehen die Niederlassungsleiter, die in der Regel ein Studium abgeschlossen haben (Photoingenieur, Veranstaltungstechnik, Meister mit Wirtschaftsstudium) oder als langjährige Mitarbeiter aus dem Vertrieb kommen. Eine vierte Ebene bilden die Produktions- oder Fachabteilungsleiter, die in der Regel einen Meisterabschluss haben. Der befragte Meister ist Gruppenleiter Technik und leitet im weitesten Sinne das Planungsbüro (Veranstaltungsplanung und -durchführung, Warenverantwortlichkeit, Arbeitseinteilung). Im Sinne einer klassischen Matrixorganisation ist er fachlich, aber nicht disziplinarisch der Vorgesetzte von acht Mitarbeitern.

Der Assistent der Technischen Leitung/Geschäftsführung hat ein abgeschlossenes Studium der Medientechnik. Für die Firma waren vor allem seine Kenntnisse der Internet- und Datenbankprogrammierung ausschlaggebend. Sein Arbeitsbereich umfasst das Vorbereiten von Auswertungen, Kennzahlenerhebungen sowie Projektverfolgung und Betreuung. Derzeit besucht er ein berufsbegleitendes Weiterbildungsstudium zum MBA, das für das Unternehmen durch die Kombination von Technik und Wirtschaft besonders interessant ist.

2.3.1.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Städtische Bühnen übernehmen in den untersuchten Betrieben keine Kosten für eine Weiterbildung zum Meister für Veranstaltungstechnik. Anders als Dienstleister oder Unternehmen im Segment Messe/Kongress verfügen Theater über einen Pool von Bühnen- und Beleuchtungsmeistern, so dass es keine betriebliche Notwendigkeit für eine solche Weiterbildung gibt. Neben der zusätzlichen Qualifizierung des Personals gibt es aber bei beiden Bühnen einen individuellen „Benefit“ für das Unternehmen: Mitarbeiter mit zusätzlicher Ausbildereignung sowie mit Befähigungszeugnis, die eigenverantwortlich den Betrieb einer Zweitbühne übernehmen können. In Absprache mit den Kollegen werden die Mitarbeiter daher für längere Perioden bei voller Bezahlung von der Arbeit freigestellt.

Für langjährige Mitarbeiter, die erst später die Weiterbildung besuchen, halten sich persönliche und wirtschaftliche Gründe die Waage, wenn sie nicht sogar zu Ungunsten letzterer ausfallen. Anders sieht die Situation bei den Fachkräften für Veranstaltungstechnik aus, die bereits vergleichsweise früh ihren Meister machen und damit auch einen anderen Karriereweg vor Augen haben.

Im Unterschied zu den Theatern werden bei den befragten Hallen die Kosten für die geregelte Weiterbildung übernommen, denn hier werden – ebenfalls anders als bei den

Bühnen – die zertifizierten Meister aufgrund der gesetzlichen Vorgaben benötigt. Insofern liegt ein deutlich höheres Eigeninteresse der Unternehmen vor. Die primären Kosten für die Weiterbildung betragen rund 4.500 Euro pro Maßnahme. Hinzu kommen in Einzelfällen Kosten für Aushilfen. Personalausfallkosten werden in keinem der befragten Unternehmen als zusätzlicher Kostenfaktor genannt, da dieser Arbeitsausfall in der Regel von Kollegen – zumindest zu einem großen Teil – aufgefangen wird.¹⁵ Neben der rechtlichen Grundlage für Meister im Betrieb ist die Nutzenkalkulation in den Unternehmen unterschiedlich: das „Weiterbildungsklima“ wird gefördert, das Personal gewinnt an technischer und überfachlicher Kompetenz und kann damit sogar einen Imagegewinn bzw. Wettbewerbsvorteil darstellen. Zusätzlicher Nutzen ist in einem Fall, dass die Mitarbeiter sich verpflichten, noch zwei Jahre beim Arbeitgeber zu bleiben, da ansonsten anteilige Rückzahlungen der Maßnahmekosten zu leisten sind.

In dem befragten Dienstleistungsunternehmen werden die Kosten für die Weiterbildung, die mit ca. 5.500 – 6.000 Euro je Maßnahme angegeben werden, ebenfalls von der Firma übernommen. Die Mitarbeiter werden freigestellt, bringen aber als geldwerte Leistung für zwei Jahre ihren Bildungsurlaub sowie Überstunden ihres Freizeitgleichkontos ein. Nach Einschätzung des Geschäftsführers wird damit ein Drittel der Kosten vom Mitarbeiter getragen. Dies deckt sich mit aktuellen Forschungsergebnissen: *„Demnach bringen Mitarbeiter gegenwärtig knapp ein Viertel des gesamten Volumens in Form von unbezahlten Überstunden oder Freizeit in die formalisierte betriebliche Weiterbildung ein.“*¹⁶

Nicht übernommen werden Fahrt- und Unterbringungskosten, Lehrmittel nur in begrenztem Umfang. Hinzu kamen bei den ersten, als Präsenzunterricht durchgeführten Weiterbildungskursen, Kosten für Aushilfskräfte, die mit 10 – 15.000 Euro beziffert wurden. Die Gesamtkosten für eine Maßnahme betragen damit im Minimum 13.000 Euro. Im Gegenzug verpflichteten sich die Mitarbeiter mindestens drei Jahre beim Arbeitgeber zu bleiben. Mit der Einführung eines Blended-Learning-Kurses an der IHK Köln wurde das System in der Firma auf berufsbegleitende Weiterbildung umgestellt. Damit konnten die Kosten für das Unternehmen deutlich gesenkt werden.

¹⁵ Vgl. dazu Moraal: Kosten und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung, S. 67

¹⁶ Vgl. Beicht/Krekel: Abschlussbericht, S. 7

2.3.2 Kosten/Nutzen von Weiterbildung aus Sicht von selbstständigen Meistern der Veranstaltungstechnik

2.3.2.1 Beschreibung der Stichprobe

Für die Kosten-Nutzen-Analyse aus Sicht der Selbstständigen wurden mit insgesamt zehn Meistern und einem Medienfachwirt aus sechs Bundesländern¹⁷ anhand eines Leitfadens telefonische Interviews geführt. Von den Meistern sind derzeit fünf selbstständig tätig, ein weiterer arbeitet als Freelancer. Vier Meister sind inzwischen angestellt (davon einer in Teilzeit), haben ihren Meisterabschluss aber zum Teil während einer freiberuflichen Tätigkeit erworben. Ein Gesprächspartner befand sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Meister-Weiterbildung (kurz vor der Prüfung).

Die Geschäftsfelder der selbstständigen Meister reichen von kleinen Veranstaltungen aller Art (Hochzeiten, Sportfeste) über die Vermietung, den Bühnenbau bis hin zu Tourneen und die technische Planung und Leitung von Großveranstaltungen. Die Kunden kommen dabei aus allen Bereichen (Theater, Kultur, Messe, Industrie). Die angestellten Meister arbeiten als Produktmanager (Bereich LED-Beleuchtung), Sales Engineer Commercial Audio, Eventtechnologie-Manager sowie als Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung.

Die selbstständigen Meister führen in der Regel die Berufsbezeichnung „Meister für Veranstaltungstechnik“ – ggf. noch mit dem Zusatz der Fachrichtung; in einem Fall lautet die Berufsbezeichnung „Technischer Leiter“.

Von den zehn Meistern haben bereits vier eine Ausbildung als Fachkraft für Veranstaltungstechnik absolviert, deutlich mehr als bei vergleichbaren Studien in den Vorjahren¹⁸. Dies bestätigt die damalige Prognose, dass die Hauptklientel für Meisterkurse innerhalb der nächsten Jahre die Fachkraft für Veranstaltungstechnik und dies der neue Karriereverlauf in der Branche sein wird.

Bis auf einen Hochschulabsolventen (Physik und Theaterwissenschaften) haben alle anderen Gesprächsteilnehmer eine handwerkliche (Tischler) oder industrielle Lehre (Blechslosser, Elektro-Installateur, Elektriker, Nachrichtentechniker) abgeschlossen.

Die Ausbildungsorte verteilen sich über die gesamte Bundesrepublik¹⁹. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Absolventen der ersten Jahrgänge nur wenige Wahlmöglichkeiten gegeben waren. Auch in den Folgejahren gab es – je nach Bundesland – nicht immer Weiterbildungsangebote in der Nähe; der Aufwand und damit verbunden die Kosten sind in diesen Fällen deutlich höher.

Bei den Fachrichtungen dominiert die Vertiefung Beleuchtung (7) vor Bühne/Studio (4). Ein Gesprächspartner hat beide Fachrichtungen absolviert, ein weiterer zuerst

¹⁷ Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen

¹⁸ Vgl. MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Fortbildungsprofile in der AV-Medien und Veranstaltungstechnik. Schlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Essen/Berlin 2005

¹⁹ Managementakademie Essen, IHK München, Handwerkskammer Köln, Weiterbildungszentrum in Wildau, Deutsche Event Akademie (zwei Nennungen), IHK Berlin (fachspezifisch/IHK Dresden (fachübergreifend), Stadt Nürnberg, Hanseatische Akademie, IHK Hamburg, bm – Gesellschaft für Bildung in Medienberufen, Köln (Medienfachwirt)

einen Elektromeister. Die Fachkraft mit der Weiterbildung zum Medienfachwirt hat die Fachrichtung Audiovisuelle Medien absolviert, da die Vertiefung Veranstaltungstechnik nicht angeboten wurde.

2.3.2.2 Relevanz von Weiterbildung

Zu Beginn des Gesprächs wurden die Interviewpartner gefragt, wie wichtig Weiterbildung in der Branche ist. Alle Meister bestätigten, dass Weiterbildung heute ein wichtiges bis sehr wichtiges („essenziell“) Thema ist: *„Wer sich nicht fortbildet, bleibt auf der Strecke“*.

Als wesentlicher Faktor werden dabei die gesetzlichen Regelungen angesehen:

- *Nicht nur die Technik ändert sich regelmäßig, auch die gesetzlichen Vorgaben.*
- *Die neuen Vorschriften haben die Wichtigkeit von geregelter Fortbildung beschleunigt.*

Aber auch die „gut ausgebildeten Nachwuchskräfte“, die einen Fachkraftabschluss gemacht haben, sorgen für eine Belebung und Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und regen damit indirekt Weiterbildungsaktivitäten der Kollegen an. In den Bundesländern, wo die neue Versammlungsstättenverordnung geplant, aber noch nicht in Landesrecht umgesetzt ist (Bayern, Rheinland-Pfalz), ist für die Zukunft mit stärkerer Nachfrage nach qualifizierten Angeboten zu rechnen:

„Zurzeit ist Fortbildung sehr wichtig, weil sich die gesetzlichen Vorgaben demnächst ändern; die neue Musterverordnung wird in Kraft treten, dann ist es noch wichtiger, entsprechende Qualifikationen nachweisen zu können.“

Allerdings werden Weiterbildungs-Zertifikate oder die Meister-Qualifikation von Kundenseite nicht immer honoriert: *„als Freier wird man danach nicht gefragt, es ist unwichtig, ja wurscht; wichtig ist, dass man das, was der Kunde wünscht, erledigen kann.“*

Dies bestätigen auch die Antworten auf die Frage, welche Faktoren für Kunden bei einer Beauftragung ausschlaggebend sind. An erster Stelle werden dabei die Kosten genannt: *„Letztendlich entscheidet der Preis. Die Qualifikation ist weniger wichtig, es wird zwar erwartet, dass man sein Handwerk versteht, aber dann entscheiden die Kosten.“* An zweiter Stelle stehen persönliche Beziehungen bzw. Netzwerke: *„Wichtig ist auch, dass man bekannt ist, viel Mund-Propaganda.“* Erst danach folgen Aspekte wie fachliches Know-how sowie die Qualität der Arbeit. Bei Kunden aus der Industrie ist auch das eher „branchenuntypische“ Arbeiten nach Industriestandards relevant:

- *Dazu gehören z. B. eine richtige „Baustellen“-Sicherheit, vernünftige Arbeits-(Schutz-)kleidung, aber auch bei bestimmten Veranstaltungen eine gepflegte Erscheinung und ordentliches Equipment (kein wüster Rock´n Roll).*
- *In der Industrie ist auch die Ausbildung der Mitarbeiter (Fachkräfte) bzw. Zertifikate (ISO) sehr wichtig. Da wir nur Fachkräfte (VT) beschäftigen und auch ausbilden, haben wir viele Kunden aus der Industrie. Der Meister (im Sinne einer gehobenen Fachkraft) spielt allerdings keine Rolle.*

Einzelnennungen entfallen auf Kriterien wie soziale Kompetenz (Umgang mit verschiedenen Kundengruppen), Seriosität oder eine „saubere, kaufmännische Abwicklung“. Der Meistertitel spielt am ehesten bei Veranstaltungen ab einer bestimmten Größenordnung eine Rolle.

2.3.2.3 Aufwandskalkulation für die Weiterbildung während der Selbstständigkeit

Zum überwiegenden Teil waren die Meister zum Zeitpunkt der Weiterbildung selbstständig oder haben als Freelancer gearbeitet. Zwei Gesprächspartner waren sowohl selbstständig als auch in Teilzeit angestellt.²⁰ Nur einer der Befragten war zum Zeitpunkt seiner Weiterbildung (zum Medienfachwirt) angestellt.

Die Dauer der Weiterbildung betrug mindestens neun Monate, längstens 30 Monate. Die Regel waren Weiterbildungsperioden von ein bis anderthalb Jahren. In zwei Fällen wurde nur der fachspezifische Kurs besucht bzw. die Prüfung als Externer (vorhergehender Meister für Elektrotechnik) vor der IHK abgelegt.

Befragt, wie sie während der Dauer ihre selbstständige Tätigkeit geregelt haben, sagten acht Gesprächspartner, dass sie weiter gearbeitet haben – sowohl abends und am Wochenende als auch zwischen den Unterrichtsblöcken:

- *Ich habe es parallel laufen lassen. Bei Veranstaltungen liegt der Schwerpunkt im Frühjahr und im Herbst, das konnte man vorab kalkulieren und kombinieren, es war nicht unlösbar. Wenn es nicht anders ging, habe ich auch Stunden ausfallen lassen und über Skripte nachgearbeitet.*
- *Ich habe weiter gearbeitet; im Winterhalbjahr lässt sich das gut machen, da ist sowieso „Saure-Gurken-Zeit“.*
- *In München ist die Weiterbildung so geregelt, dass es Blockunterricht gibt; alle drei Monate hat man Schule; man kann vor- und nacharbeiten.*

Trotzdem konnte dadurch nicht in allen Fällen der Verdienstausschlag aufgefangen werden: *„Ich habe am Wochenende und abends gearbeitet, war aber nach dem Jahr ziemlich pleite“.*

Nur ein Gesprächspartner hat sich „ein Jahr Auszeit“ für die Weiterbildung genommen, da es aufgrund der Entfernung zwischen Wohnort und Weiterbildungsträger nicht anders machbar war: *„Ich war in der Woche (insgesamt 35 Wochen) in Hannover, am Wochenende zuhause (650 km entfernt). Ich habe meine Ersparnisse aufgebraucht und am Wochenende gearbeitet.“* Ein Meister hat seine Prüfung als Externer absolviert: *„Ich musste ja nicht zum Lehrgang fahren; nur zur Prüfung, die ich als Externer gemacht habe; ich konnte während der ganzen „Lehrzeit“ weiter arbeiten, musste mir die Zeit zum Lernen von meiner Freizeit nehmen oder Aufträge so organisieren, dass genügend Zeit zum Lernen blieb.“*

²⁰ Allerdings musste einer der Teilzeit-Angestellten für die Dauer der Fortbildung (ein Jahr) kündigen und wurde erst danach wieder eingestellt.

Ein angestellter Gesprächspartner hatte die Möglichkeit, die Fortbildung mit seiner Arbeit zu koordinieren. Da bei ihm das normale Gehalt weiterlief, gab es für ihn keine finanziellen Einbußen.

Um eine möglichst genaue Aufschlüsselung der Weiterbildungskosten zu erhalten, wurden die Meister nach einzelnen Positionen befragt. Dabei wurde unterschieden nach

- Kosten für den Lehrgang
- Lehrmittel
- Prüfungs- und Kammergebühr
- Fahrt- bzw. Unterbringungskosten
- Materialkosten
- Verdienstaussfall
- Kosten durch Angestellte/Beschäftigung Dritter

„Weiche“ Faktoren wie Freizeit- und Urlaubsaufwand wurden nicht erfasst, da sie sich in der Regel nicht in exakte Zahlen umrechnen lassen. Doch auch bei den „harten“ Kostenpositionen ist eine genaue Ermittlung schwierig. In einigen Fällen liegt die Weiterbildung fast zehn Jahre zurück, so dass genaue Zahlen nicht mehr präsent sind. Oft werden Gesamtsummen für den Aufwand der Weiterbildung genannt, die z.B. auch die Prüfungsgebühren umfassen, so dass eine Aufschlüsselung nicht möglich ist. Gleiches gilt für die Ermittlung von erhaltenen Zuschüssen. Fünf der zehn Meister haben während ihrer Fortbildung Zuschüsse bzw. Kredite über das Meister-Bafög erhalten, vier die Weiterbildung komplett selbst finanziert. In einem Fall – einem Teilzeitangestellten – wurden auch Zuschüsse von der Stadtverwaltung gewährt. Ebenso wie bei den Kosten handelt es sich bei den Zahlen zum Meister-Bafög in der Regel um Schätzungen. Die nachfolgende Aufstellung gibt einen Überblick über sämtliche ermittelten Kostenpositionen. Dabei wurden einige Zahlen gerundet bzw. gemittelt (5.000 bis 6.000 Euro = 5.500 Euro).

Tabelle 5: Angaben zu Kosten der Weiterbildung „Meister für Veranstaltungstechnik“

Kursgebühr	ca. 3.250 € (c)	4.500 €	3.500 € (d)	ca. 4.000 €	10.000 €	3.500 € (c)	7.000 €	5.000 € (c)	7.000 €	1.550 € (a)	5.280 €
Prüfungsgebühr	incl.	ca. 600 €	incl.	incl.	300 € (e)	500 € (c)	incl.	375 € (c)	incl.	(f)	560 €
Lehrmittel	keine	incl.	unter 300 €	500 €	200 €	350 € (c)	700-800 €	500 € (c)	300-400 €	incl.	90 €
Projektarbeit			50 €								
Fahrtkosten	keine	gering, ca. 400 €	gering	keine	Kosten Heimfahrt	nach Berlin	minimal	ca. 375 €/Monat (c)	hoch	gering	gering
Unterbringung	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt	ca. 8000 €	ja	entfällt	incl. 150 €/Woche (b)		entfällt	entfällt
Lohnausfall	ein Jahresgehalt			ja	25.000-30.000 €	nein	ja	ja	nein	nein	nein
Beschäftigung		mind. 4.000 €					ja				ja
Zuschüsse	nein	nein	nein	nein	nein	nein	70 €/Monat Stadt Nürnberg	10 Monate à 150 € (c)	nein	nein	nein
Kredit	nein	nein	nein	ca. 4.000 € (Kurse)	15.000 € (Kurse und Wohnbeihilfe)	ca. 4.000 € (c)	nein	4.500 € (c)	ca. 1.000 €	nein	nein

(a) nur fachspezifischer Teil | (b) entweder Fahrtkosten oder Unterbringung in Zimmer | (c) von DM in € umgerechnet | (d) Externenprüfung | (e) Schätzung | (f) ein paar hundert Euro

Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

Die Bandbreite der Lehrgangskosten reicht von 1.600 Euro (nur fachspezifischer Teil) bis 10.000 Euro. Zu berücksichtigen ist dabei, dass es sich um Gebühren handelt, die in einem Zeitraum von zehn Jahren (Abschlüsse von 1997 bis 2007) und bei verschiedenen Weiterbildungsträgern geleistet wurden.

Zum Vergleich wurden aktuelle Zahlen von zwei Weiterbildungsträgern zusammengestellt, die beide auch von den befragten Meistern besucht wurden – der Deutschen Event Akademie, Hannover sowie der IHK München. Die Kosten für die dreiteilige Weiterbildung (fachspezifischer, fachübergreifender Teil und AEVO) wurden jeweils zusammengefasst. Danach betragen die Kursgebühren bei der DEA 4.688,60 Euro zzgl. 800 Euro Prüfungsgebühren, bei der IHK München 4.700,- Euro zzgl. 670,- Euro Prüfungsgebühren. Die Kostenangaben der Meister für den Kurs beinhalten in der Regel auch die Prüfungsgebühren, deren Einzelhöhe in den meisten Fällen nicht mehr bekannt ist. Der Aufwand für Lehrmittel fällt unterschiedlich aus und reicht von 0 bis 500 Euro – je nachdem, ob eine eigene „Fachbibliothek“ zusammengestellt oder eher mit Skripten gearbeitet wurde, die oft von den Bildungsträgern gestellt wurden: *„Ich habe mir die Materialien/Bücher besorgt, die ich benötigte bzw. auch danach noch weiter verwenden konnte. Der Rest lief über Skripte/Kopien.“* Materialkosten bzw. Aufwendungen für die Projektarbeit spielen bei der Kostenaufstellung praktisch keine Rolle. In der Regel sind die Abschlussarbeiten kostenneutral, in Einzelfällen entsteht ein geringer Aufwand für die Präsentation (Bilder, Pläne).

Fahrtkosten differenzieren sich vor allem nach dem Ort der Weiterbildung. In den Fällen, bei denen der Kurs weit entfernt vom Wohnort stattfindet, schlagen auch hohe Fahrtkosten für die Heimfahrt in der Woche bzw. am Wochenende zu Buche: *„Zu einigen Unterrichtsblöcken bin ich gefahren (jeweils 200 km hin und zurück).“* Dazu kommen in der Regel dann noch Unterbringungskosten: *„Ich habe ein Zimmer in einer WG vermittelt bekommen. Die Kosten dafür betragen ca. 150 Euro pro Woche.“* In mehr als der Hälfte der Fälle hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, eine Weiterbildungsinstitution an ihrem Wohnort bzw. in der Nähe zu besuchen, so dass hier nur übliche Fahrtkosten wie auch zum Arbeitsplatz auftraten.

Eine nicht zu vernachlässigende Größe sind die Kosten für den Verdienstausschlag im Zeitraum der Weiterbildung. Befragt, ob sie während der Kurse Aufträge absagen mussten, antwortet nur eine Minderheit mit nein:

- *Nicht wirklich. Ich habe es kompensatorisch gut hinbekommen.*
- *Nein, günstig war, dass die Auftragslage im Winterhalbjahr immer schlecht ist, einzelne Aufträge konnte ich durchführen.*

Allerdings ist eine Bezifferung des Verdienstausschlags nicht immer möglich:

- *Ja, ich musste Aufträge absagen. Und ich musste andersrum auch manchmal wegen der Arbeit die Kurse absagen. Eine Schätzung der Kosten ist nicht möglich, da es keine seriöse Schätzung wäre.*
- *Es war eine „Gratwanderung“. Trotz guter Planung musste ich einige Aufträge absagen. Mein Vorteil: Keine privaten Verpflichtungen (Familie), ich konnte mich insofern anpassen. Für ältere Kollegen ist die Weiterbildung deswegen (damals und heute) immer noch ein Problem.*

Zwei Meister schätzen, dass sie der Besuch der Fortbildung ein Jahresgehalt gekostet hat:

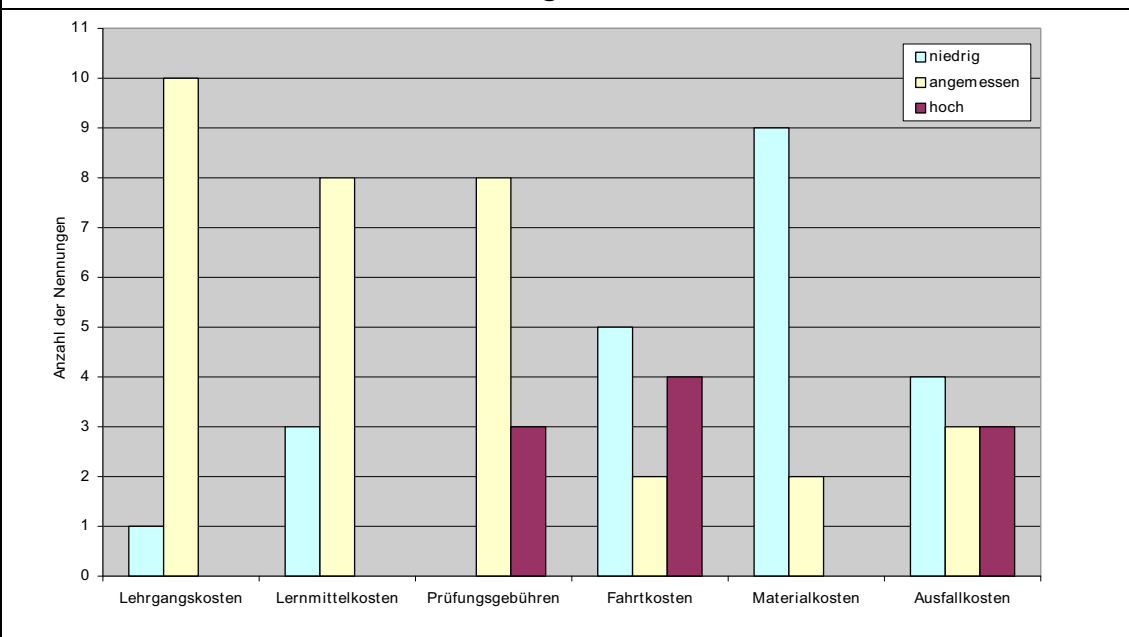
- Die gesamte Weiterbildung (Kurs, Unterbringung, persönliche Lebenshaltung) hat 30.000 Euro gekostet. Dasselbe noch mal (25.000 – 30.000 Euro) kommt wegen „Nichtarbeiten“ dazu.
- Im Prinzip habe ich ein komplettes Jahresgehalt verloren, aber das war einkalkuliert. Durch meine Jobs am Wochenende habe ich nur die Kosten für die Weiterbildung reingeholt.

Um keine Aufträge abzusagen und Kunden zu halten, wurden auch Kollegen oder Freelancer verpflichtet:

- Allerdings musste ich auch Kollegen und freie Mitarbeiter einstellen, um Aufträge durchführen zu können. Und es kommt auch vor, dass man zu Lasten der Weiterbildung auf den Unterricht verzichten und arbeiten muss.
- Ich habe Kollegen und Freelancer beschäftigt; die Kosten dafür kann ich beim besten Willen nicht beziffern. Es können 4000 Euro gewesen sein, aber genauso gut auch 8000 Euro.

Nach der Ermittlung der Kosten wurden die Gesprächspartner um eine entsprechende Bewertung gebeten, also ob sie einzelne Positionen/Aufwände als eher niedrig, angemessen oder eher hoch angesehen haben.

Abbildung 6: **Bewertung des Aufwands für die Weiterbildung „Meister für Veranstaltungstechnik“**



Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007
(N=11)

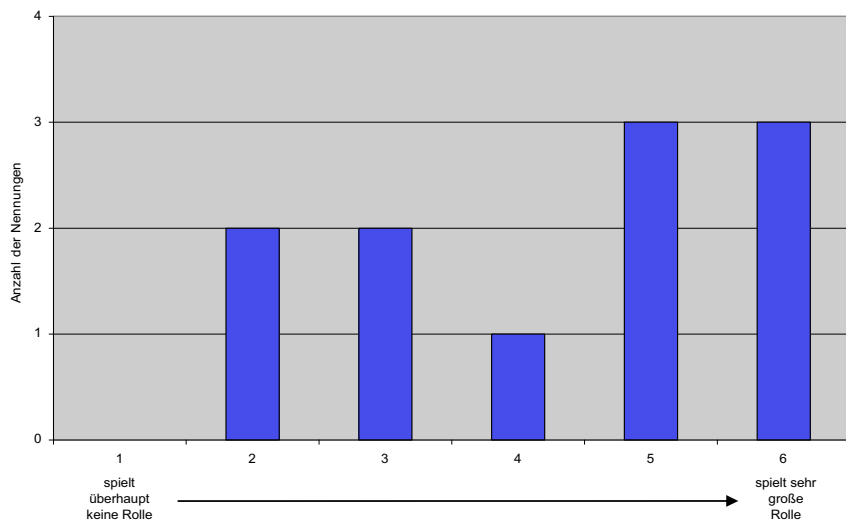
Sowohl die Kosten für die Lehrgänge als auch für die Lehrmittel werden überwiegend als angemessen bzw. niedrig angesehen. Ein Meister fand die Gebühren „eher schon zu niedrig, wenn man die Kosten anderer Weiterbildungen betrachtet (...) Im Vergleich dazu war und ist die Meisterfortbildung billig.“ Materialkosten spielen bei der Kostenaufstellung keine Rolle: In fünf Fällen fielen gar keine Kosten an (hier unter „eher niedrig“ subsumiert). Fahrt- bzw. Unterbringungskosten werden beim Besuch einer weiter entfernten Bildungsinstitution entsprechend als hoch eingestuft (vier Fälle), sonst als gering bzw. angemessen. Damit einher geht die Bewertung der Ausfallkosten, die bei den Meistern mit externer Unterbringung deutlich höher liegt, bis hin zum kompletten Ausfall eines Jahresgehalts.

2.3.2.4 Nutzen der Weiterbildung

Nach der Ermittlung der Kosten wurden die Interviewpartner – analog zu den Fallstudien – gebeten, auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 6 (hoch) anhand von sieben Kriterien den Nutzen der Weiterbildung zu bewerten.

Mehr als die Hälfte der Meister geben an, dass sie stark an technischem Know-how hinzugewonnen haben. Geringer fällt die Bewertung bei langjähriger Berufserfahrung aus: „Ich hatte vorher schon 10 Jahre im Job gearbeitet und von daher bereits viel Know-how.“

Abbildung 7: **Bewertung des Nutzenkriteriums „Technisches Know-how“**



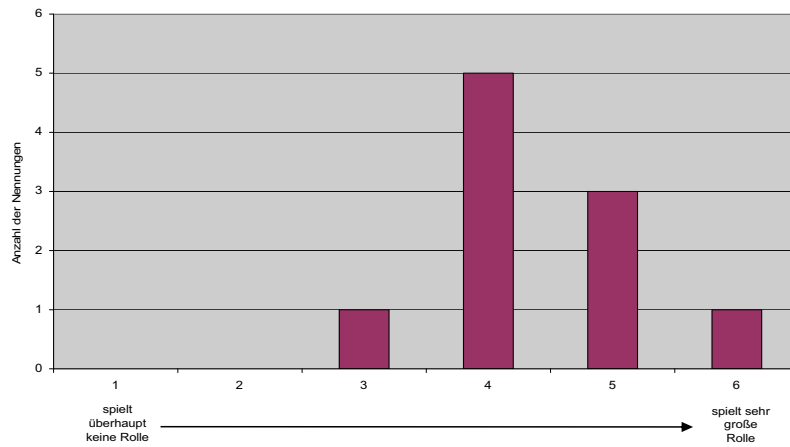
Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

(N=11)

Beim Fachwissen über die Technik hinaus haben alle Teilnehmer der Weiterbildung profitiert²¹, wobei zweimal ausdrücklich betriebswirtschaftliche Kenntnisse hervorgehoben werden.

²¹ Stichprobe: 11, wobei eine Bewertung entfällt, da ein Teilnehmer nur den fachspezifischen Lehrgang absolviert hat, ein anderer Interviewpartner hat die Bewertung 3-4 abgegeben.

Abbildung 8: **Bewertung des Nutzenkriteriums „Fachwissen über die Technik hinaus“**



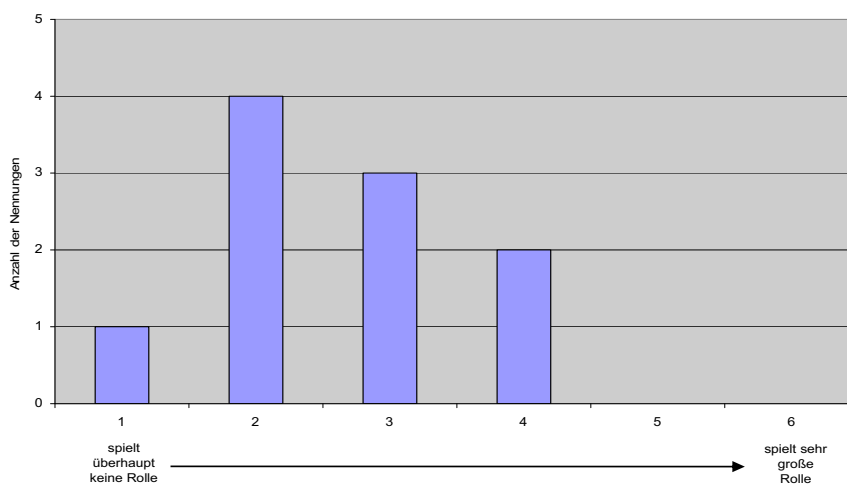
Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

(N=11)

Differenzierter fällt die Nachfrage zur Fähigkeit der Personalführung aus. Fünf Gesprächspartner haben daraus keinen Nutzen gezogen (Bewertung 1 bzw. 2), sechs eingeschränkt:

- *Da gab's gar nichts. Das war das große Manko, ebenso wie die Vermittlung von branchentypischen Gepflogenheiten/Problemen (Beispiel Scheinselbstständigkeit)*
- *Sehr mickrig, das kriegt man da nicht vermittelt.*

Abbildung 9: **Bewertung des Nutzenkriteriums „Fähigkeiten zur Personalführung“**



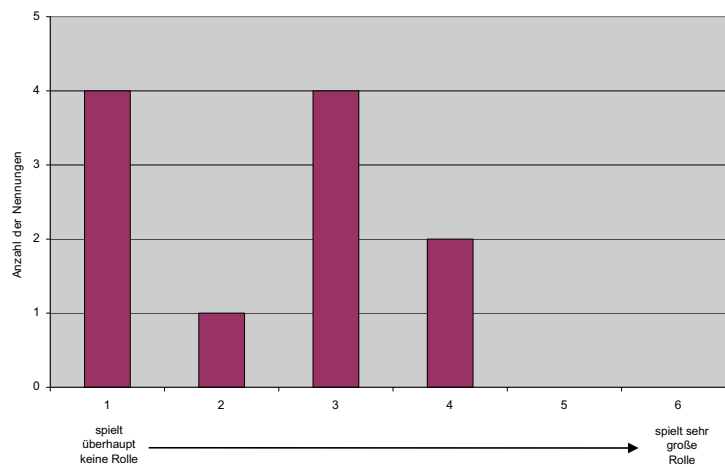
Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007

(N=11)

Die Vermittlung von kreativem Potenzial im Sinne von Problemlösungskompetenz wird noch geringer bewertet; für das Gros der Gesprächspartner spielte dieser Faktor nur eine untergeordnete Rolle. Noch mehr als bei anderen Kriterien scheint die Vermittlung von Kreativstrategien abhängig vom Dozenten zu sein und bei der in den Kursen herrschenden Heterogenität nur schwer zu vermitteln. Trotzdem konstatiert ein Meister:

Das wird überhaupt nicht gefördert, obwohl es einen Großteil des Alltags ausmacht: Wie geht man kreativ mit einem Problem um? In der Weiterbildung wird man vor allem darauf trainiert, nach Gesetzen, Vorschriften und Arbeitsschutzrichtlinien zu agieren.

Abbildung 10: Bewertung des Nutzenkriteriums „Kreatives Potenzial“



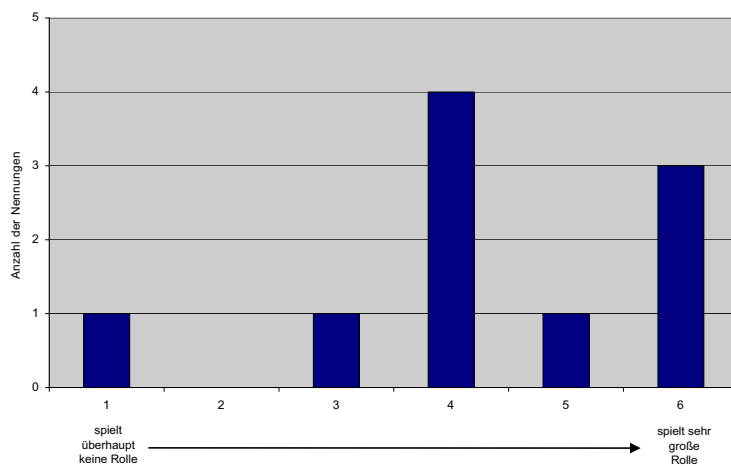
Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007
(N=11)

In einem zweiten Abschnitt wurde der überfachliche Nutzen durch die absolvierte Weiterbildung ermittelt. Dazu gehörten die Kategorien „Imageverbesserung“, „Wettbewerbsvorteile“, „Finanzielle Vorteile“ sowie die freie Kategorie „Sonstige“.

Bei der Frage nach der Imageverbesserung geben acht von zehn Meistern an, dass sie durch ihre Weiterbildung einen Imagegewinn für sich verbuchen konnten:²² „Das war für mich persönlich sehr wichtig, aber auch nach außen: zwei Meisterbriefe kommen in der Industrie gut an.“

²² Der angestellte Gesprächspartner hatte an dieser Stelle einen anderen Fragebogen: er sollte den Imagegewinn für seine Firma bewerten, den er mit 6 angab.

Abbildung 11: Bewertung des Nutzenkriteriums „Imageverbesserung“



Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007
(N=11)

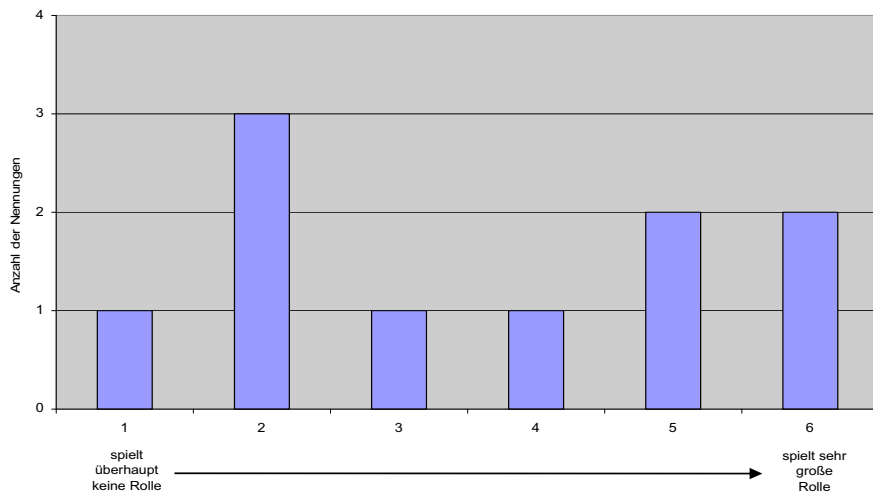
Etwas differenzierter wurde die Frage nach Wettbewerbsvorteilen durch den Meistertitel beantwortet. Je nach Arbeitsumfeld oder auch Bundesland sind hier die Ergebnisse nicht so signifikant:

- *Ich kann mich etwas abheben, das ist aber „auf dem Land“ nicht so relevant wie vielleicht anderswo.*
- *Das ist davon abhängig, in welchem Milieu man sich bewegt. Wenn ich für die Stadt als Technischer Leiter arbeite, brauche ich den Meister und es wird auch der entsprechende Stundensatz gezahlt. Auch bei Kunden wie Banken und Versicherungen ist der Abschluss sehr wichtig, dass man ihn „auf der Visitenkarte“ hat.*

Ein Meister aus Bayern sah zwar Vorteile, aber „nicht so arg wie gewünscht“. Dies hängt auch mit der noch nicht in Landesrecht umgesetzten neuen Versammlungsstättenverordnung zusammen. In anderen Bundesländern wiederum, wo im Verhältnis sehr viele aus der Branche eine Meisterweiterbildung besucht haben, hat sich der ursprüngliche Vorteil im Lauf der Jahre relativiert, da „der Markt gesättigt ist.“²³

²³ Der angestellte Medienfachwirt sah durch seine Weiterbildung keinen Wettbewerbsvorteil für seine Firma.

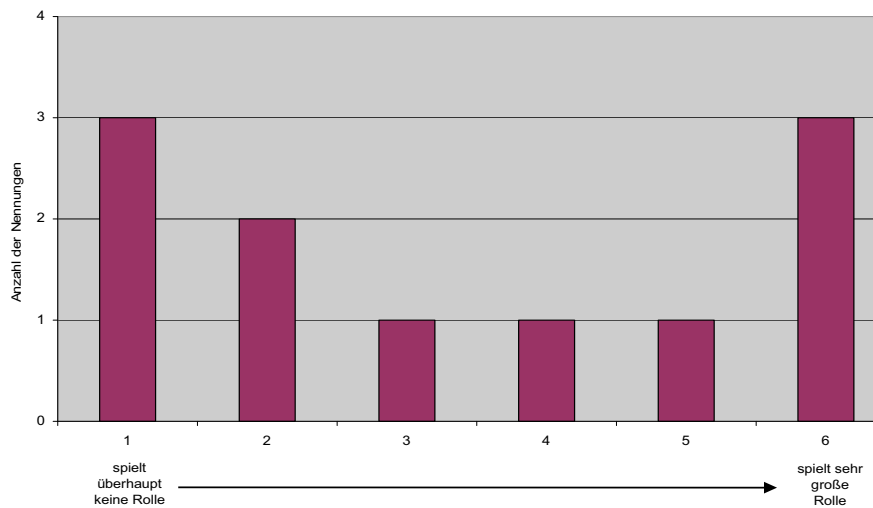
Abbildung 12: Bewertung des Nutzenkriteriums „Wettbewerbsvorteile“



Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007
(N=11)

Auch bei der Frage nach finanziellen Vorteilen teilt sich das Feld. Einige haben sich eindeutig finanziell verbessert, bei anderen ist die Erwerbssituation nach dem Abschluss der Weiterbildung quasi unverändert:

Abbildung 13: Bewertung des Nutzenkriteriums „Finanzielle Vorteile“



Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2007
(N=11)

- *Das ist in meinem Fall sehr deutlich. Ich habe durch die Weiterbildung Zugang zu anderen Kunden bekommen, die ich sonst nicht hätte.*

- *Nicht wegen des Meistertitels, sondern wegen der Übernahme von Verantwortung nehme ich einen höheren Tagessatz. Als „Technischer Leiter“ übernehme ich die Budgetverantwortung, bin für die Bauabnahme zuständig und unterschreibe. Viele Meister wollen diese technische Verantwortung nicht übernehmen und arbeiten deswegen als Gewerkeleiter (Beschallung, Beleuchtung).*
- *Ich komme aus dem Handwerk und muss feststellen, dass ich weniger als ein Handwerker verdiene (umgerechnet auf den Stundenlohn).*

Nach den drei vorgegebenen Kategorien konnten die Gesprächspartner in einer offenen Frage ergänzen, inwiefern die Meister-Weiterbildung weitere Vorteile für sie gebracht hat. Nur wenige – individuelle – Aspekte wurden hier noch ergänzt:

- die Möglichkeit selbst auszubilden;
- dass man durch die Kurse Leute mit unterschiedlichster Branchenerfahrung kennenlernt;
- durch den Meistertitel war ein Einstieg in eine gemeinsame Firma möglich.

Als Fazit zur Kosten-Nutzen-Analyse wurden die Gesprächspartner gefragt, ob sie aus heutiger Sicht noch einmal ihren Meister machen bzw. die Weiterbildung empfehlen würden. Die Mehrheit bejaht dies uneingeschränkt:

- *Eindeutig - für beides. Der Meister ist eine richtig gute Grundlage.*
- *Wenn die neue Musterverordnung kommt, wird es ganz wichtig.*
- *Auf jeden Fall. Ich könnte sonst viele Jobs heute nicht machen (Konzerte in Stadien z.B.) Ich würde die Weiterbildung weiterempfehlen, aber Kollegen auch sagen, was sie erwartet (Stichwort: Markt zu voll, bereits zu viele Meister)*
- *Ja, fachliches Know-How ist wichtig und wird durch die Weiterbildung gewährleistet.*

Nur zwei Meister waren unschlüssig:

- *Ich weiß nicht. Eigentlich braucht man sie nicht. Es hängt viel vom fachlichen Wissen ab, das hatte ich schon vor der Weiterbildung. Ein gewisser Marktvorteil ist gegeben, aber nicht wesentlich. Der Preis entscheidet, ob man den Auftrag bekommt.*

Und ein Meister aus Bayern ergänzt:

- *Wahrscheinlich nicht. Ich war im Großen und Ganzen eher enttäuscht. Während der Fortbildung wurde gesagt, dass es in fünf Jahren keinen Betrieb mehr geben würde, der keinen Meister hat. Dies ist aber nicht so. Ich bin meines Wissens der einzige Meister im Umkreis von 250 km und habe – im Gegensatz zu Kollegen ohne Meister in der Branche – noch den Nachteil, mich einmal im Jahr intensiv mit der Berufsgenossenschaft beschäftigen zu müssen. Solange in Bayern keine (neue) Versammlungsstättenverordnung erlassen ist, rate ich auch Kollegen eher von der Weiterbildung ab.*

2.3.2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Eine exakte Kostenkalkulation lässt sich für selbstständige Meister nicht erstellen, da fast alle Kostenangaben auf Schätzungen beruhen und indirekte Kosten – wie der Verdienstaufschlag – oft gar nicht beziffert werden können. Zudem fanden die Weiterbildungen an verschiedenen Institutionen, über eine Dekade verteilt und mit einer Währungs- und Umstellung in diesem Zeitraum statt. Generell wird bestätigt, dass der Aufwand umso höher ist, je weiter entfernt die Fortbildungsstätte vom eigenen Lebensmittelpunkt liegt. Es entsteht ein zusätzlicher Aufwand für Fahrten und Unterbringung, gleichzeitig sind die Möglichkeiten nebenbei zu arbeiten deutlich eingeschränkt.

Erste Eckdaten liegen aber vor. Berücksichtigt man nur die Meister, die den gesamten Kurs absolviert haben, beträgt der Kostenaufwand minimal 4.500 Euro (bzw. 8.700 DM), maximal 45.000 Euro, wenn man den Ausfall eines Jahresgehaltes einrechnet. Vergleicht man diese Zahlen mit den Aufwendungen der Mitarbeiter aus den Fallstudien, bestätigen sich hier vorliegende Forschungsergebnisse: *„Die Unterscheidung nach beruflicher Stellung ergibt, dass sich Selbstständige in Bezug auf die Weiterbildungskosten beträchtlich von Arbeitern, Angestellten und Beamten unterscheiden. Selbstständige müssen – anders als die übrigen Gruppen – ihre Weiterbildung in der Regel selbst finanzieren und wenden hierbei erheblich höhere Beträge auf.“*²⁴

Der Erwerb zusätzlichen Fachwissens sowie der Imagezuwachs sind bei fast allen Meistern auf der Gewinnseite zu verbuchen, finanzielle und Wettbewerbsvorteile dagegen nur zum Teil. Daneben spielen persönliche Gründe für die Weiterbildung eine Rolle und – je nach Bundesland – nicht zuletzt auch die gesetzlichen Grundlagen. Trotz der teilweise sehr hohen Kosten, die nur in der Hälfte der Fälle durch Meister-Bafög mitfinanziert wurden, würden 80 Prozent der Meister wieder den Abschluss machen bzw. die Fortbildungsprüfung empfehlen. Auch dies deckt sich mit weiter vorne zitierten Forschungsergebnissen, die den eigentlichen Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen weniger im finanziellen Zugewinn, sondern vorrangig in der persönlichen Weiterentwicklung festmachen konnten.

2.4 AV-Medien – Fallstudien und Interviews

Für den Bereich AV-Medien wurden vier Fallstudien durchgeführt. Bei den Unternehmen handelte es sich um

- Zwei Rundfunkanstalten
- Zwei AV-Dienstleister (eine Produktionsfirma mit 37 Mitarbeitern, davon 31 in der Technik, und eine Postproduktionsfirma mit 20 Mitarbeitern)

Bei den Rundfunkanstalten wurden Gespräche mit Abteilungs- und Hauptabteilungsleitern geführt sowie mit Mediengestaltern Bild und Ton, die eine geregelte Fortbildung absolviert hatten. In den Dienstleistungsunternehmen wurden jeweils die Geschäfts-

²⁴ Beicht, Krekel et al.: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, S. 11

führer befragt. Zusätzlich wurde ein telefonisches Gespräch mit einer Expertin in der AV-Weiterbildung geführt.

In allen Unternehmen werden Mediengestalter Bild und Ton ausgebildet.

2.4.1 Kosten / Nutzen von Weiterbildung aus Unternehmenssicht

2.4.1.1 Rundfunkanstalten

Für die Studie wurde die zentralen Tätigkeitsfelder von AV-Spezialisten - Hörfunk, Schnitt und Kamera - näher in Augenschein genommen.

Hörfunk

Mediengestalter arbeiten im Hörfunk als Tontechniker, in Einzelfällen später auch als Toningenieur bzw. Tonmeister Technik. Nach dem Tontechniker folgt als zweite Stufe der Erste Techniker. Dieses Profil ist derzeit noch sehr stark an die Sendeabwicklung gekoppelt und mit Schichtdienst verbunden. Das führt zu der Situation, dass die jungen Mitarbeiter Tagesaufgaben mit viel Kundenkontakt übernehmen, während die älteren in einen „hochgradig fremdbestimmten Schichtdienst ohne Kreativspielraum und Kundenkontakt gezwungen werden“, wie berichtet wird. Daher ist eine Änderung des Modells in Kombination mit einer geregelten Aufstiegsfortbildung zum Ersten Techniker geplant, die es so derzeit noch nicht gibt. „Klassischerweise“ absolvieren die Mitarbeiter in den ersten Berufsjahren zwei, drei Fortbildungsmaßnahmen an der ARD-ZDF-Medienakademie und zusätzlich einige Maßnahmen im Haus (Training durch Mitarbeiter). Die Kosten der Fortbildung bis zum Ersten Techniker können nicht beziffert werden, da die Biografien der Mitarbeiter sehr unterschiedlich sind und somit auch die Anzahl und der Umfang der absolvierten Seminare.

Die Kosten für Fortbildungsmaßnahmen – sofern sie fachlich bzw. betrieblich notwendig sind – werden komplett vom Sender übernommen inkl. Fahrtkosten, Unterbringung und Spesen. Die Mitarbeiter werden ohne Kompensationsleistungen freigestellt.

Neben den Mediengestaltern arbeiten auch Hochschulabsolventen im Tonbereich. In der Regel handelt es sich dabei um Absolventen der Studiengänge Ton- und Bildtechnik der FH Düsseldorf (in Kooperation mit dem Robert-Schumann-Institut) bzw. Ton der Hochschule für Film und Fernsehen (HFF) Konrad Wolf in Potsdam. Der erstgenannte Studiengang ist über Praktika eng mit den Rundfunkanstalten verbunden und auch in seinen Inhalten auf den Sendebetrieb ausgerichtet.

Zwischen Mediengestaltern, die als Tontechniker arbeiten und den Absolventen aus Düsseldorf gibt es eine starke Konkurrenz. Dies hat historische Gründe: Als Tontechniker auf dem Markt rar wurden, weil die damalige Schule für Rundfunktechnik (SRT) nicht mehr ausbildete und es noch keine Mediengestalter gab, wurden verstärkt Ingenieure aus Düsseldorf eingestellt. Im Sender gibt es Absolventen, die immer noch als Techniker arbeiten. Eine – gewünschte – Weiterentwicklung ist mangels adäquater Stellen oft nicht möglich.

Zukünftig sollen neue Ingenieure nur noch im selben Umfang wie ausscheidende Mitarbeiter eingestellt werden. Bevorzugtes Einsatzgebiet wären Hörspiel und Musikproduktionen, ein Aufgabengebiet, zu dem sich Techniker nur in Einzelfällen weiterentwickeln können.

Viele Mediengestalter wollen später noch studieren. Dabei ist die Bandbreite der gewählten Studiengänge groß, sie reicht vom Musikstudium über den Journalismus bis zu Theater- und Filmwissenschaften.

Die geplante betriebliche Aufstiegsfortbildung könnte ein Modell für die ARD oder sogar für eine geregelte Weiterbildung sein. Dabei lassen sich zwei Varianten unterscheiden:

- Betonung der Fachlichkeit („Audio-Meister“, „Meister für Tontechnik“)
- Betonung der Prozessqualifikation („Regional-Producer“: „Allroundbetreuung“ der Redaktion durch einen Produktionstechniker, der für Kamera, Ton und Schnitt zuständig ist).

Das letztgenannte Profil könnte auch für kleinere Betriebe interessant sein, während der „Audio-Meister“ als geregelte Fortbildung eher für Tonstudios infrage käme.

Schnitt

Die Ausbildung zum Mediengestalter im Schnitt hat sich bewährt, da sich durch Veränderungen in der Technik auch die frühere Arbeitsteiligkeit gewandelt hat und die Schnittstellen zu anderen Abteilungen größer geworden sind. Von daher ist der Mediengestalter mit seiner breit gefächerten Ausbildung gegenüber dem Film- und Videoeditor im Vorteil.

Der Nachwuchs im Schnitt kommt über die Auszubildenden im Betrieb, da freie Stellen zuerst intern ausgeschrieben werden. Manche Mediengestalter wollen nach ihrem Abschluss auch frei arbeiten und werden dann in den „Pool“ der Freien übernommen, die neben den festen Mitarbeitern rund 30 Prozent der Aufgaben abdecken.

Neben allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen im sozialen Bereich werden für die interne Weiterbildung Bausteine zusammen mit der Medienakademie entwickelt. Bei größerem Bedarf finden die Kurse im Haus statt. Dies spart nicht nur Kosten, sondern hat den zusätzlichen Vorteil, dass die Schulung an den eigenen Geräten stattfindet. Daneben gibt es einen hauptamtlichen Fortbilder sowie einen Kollegen, der für die vernetzte Plattform Quantel zuständig ist.

Ein direkter Bedarf an geregelter Weiterbildung ist nicht gegeben, ein „Schnittmeister“ als zweite Stufe zum Mediengestalter aber vorstellbar.

Früher haben die Mediengestalter nur vereinzelt nach Abschluss ihrer Ausbildung studiert. Nach einer dreijährigen Beurlaubung sind sie oft zum Sender zurückgekehrt. Heute beginnen drei bis vier Mediengestalter pro Jahrgang (von insgesamt 15 Auszubildenden) direkt nach ihrem Abschluss ein Studium. Dies hängt auch damit zusammen, dass die unbefristeten Übernahmen beim Sender stark zurückgegangen sind. Planstellen müssen abgebaut werden, freiwerdende Cutterstellen werden oft nicht

wieder besetzt. Über befristete Verträge oder Vertretungen wird versucht, „die Cutterei zu verjüngen“, deren Altersdurchschnitt knapp unter 50 Jahren liegt.

Bei den Studiengängen werden vor allem die Angebote der Filmakademie in Ludwigsburg und der Hochschule für Fernsehen und Film München wahrgenommen. Unter den freien Mitarbeitern sind einige mit einem Abschluss des Studiengangs „Audiovisuelle Medien“ der Kunsthochschule Köln.

Im Schnitt gibt es – anders als bei der Kamera – aufgrund der flachen Hierarchien keinen klassischen Karriereverlauf. Die Position der „Chefcutterin“ wurde abgeschafft, dafür gibt es auf der mittleren Führungsebene nun die Gruppenleitung Schnitt, die für rund 70 Mitarbeiter verantwortlich ist. Die Stelle wurde vor einigen Monaten mit einer Kollegin aus dem Controlling besetzt. Da sich das Aufgabenfeld stark von der gelernten Tätigkeit unterscheidet, gab es keine Interessenten aus dem Kreis der Abteilungsmitarbeiter. Dies könnte sich mit dem Nachwuchs der breiter ausgebildeten Mediengestalter zukünftig ändern.

In dem zweiten untersuchten Sender gab es bis vor kurzem ein Cutter-Volontariat, das in diesem Jahr ausläuft. Alternativ können sich Mediengestalter Bild und Ton auf den Schnitt spezialisieren – ihr (wachsender) Anteil an den Cuttern beträgt derzeit knapp 30 Prozent. Um im Schnitt (oder im Bereich Kamera) zu arbeiten, mussten sie bisher einen besonderen elfwöchigen Kurs absolvieren. Diese Seminare werden derzeit evaluiert. Zukünftig soll der Cutter-Kurs nur noch zwei bis maximal vier Wochen dauern. Und anders als der 11-Wochen-Kurs, der stark historisch angelegt war, werden jetzt moderne Gestaltungsmittel und neue Technologien im Mittelpunkt stehen.

Weiterbildungen im Schnitt werden in der Regel in Kooperation mit der ARD-ZDF-Medienakademie durchgeführt. Die Kosten betragen bei einer Inhouse-Schulung 1.000 Euro pro Tag für den Trainer, bei zehn Teilnehmern also umgerechnet 100 Euro pro Person und Tag. Als Verdienstaufschlag bzw. zusätzlicher Aufwand kommen pro Mitarbeiter und Tag 300 Euro hinzu – entsprechend dem Honorar eines freien Cutters.

Auch bei diesem Sender wird ein Teil der Arbeiten über freie Mitarbeiter abgewickelt. Dabei handelt es sich sowohl um „echte Freie“ als auch um Angestellte von Personalüberlassungsfirmen. Ihr Anteil am gesamten Mitarbeiterstab beträgt ca. 15 Prozent. Während bei den festangestellten Mitarbeitern die Betonung auf der technischen Kompetenz liegt, gelten die freien Cutter mit Blick auf den Autor als „die besseren Dienstleister“, mit einer damit verbunden höheren sozialen Kompetenz. Auch in den Rundfunkhäusern steht ein solcher Paradigmenwechsel, ein „Change Management“, an: Weg von der programmorientierten Produktion, hin zur dienstleistungsorientierten Produktion.

Ein erster Schritt in diese Richtung war die Einführung einer neuen Ebene zwischen Abteilungsleitung und den insgesamt 45 Cuttern bzw. 50 MAZ-Technikern. Jeweils fünf Mitarbeiter werden von ihrer Arbeit freigestellt und übernehmen als „Supervisor“ Aufgaben der übergeordneten Administration. Dazu gehört die Personaleinteilung, Beratung der Redaktionen und Übernahme des „First Level Support“ in der

Technik. In den Landesfunkhäusern geht man noch einen Schritt weiter. Hier werden festangestellte Mediengestalter zu Supervisoren, die eine Gruppe von ausschließlich freien Cuttern steuern.

Kamera

In dem untersuchten Sender arbeiten insgesamt 160 Kameraleute in den Bereichen EB- und E-Kamera, die zukünftig mehr verzahnt werden sollen.

Schon vor einigen Jahren wurde die eher unregelmäßige Kameraaufbahn umgestellt und umfasst heute drei Rekrutierungswege:

- *Hochschulstudium*
Hochschulabsolventen kommen in der Regel von der TFH Berlin, der HFF Potsdam, der Filmakademie in Ludwigsburg und der FH Dortmund. Teilweise absolvieren die Studenten vorab schon Praktika im Haus und arbeiten danach als freie Mitarbeiter.
- *Mediengestalter Bild und Ton mit Zusatzqualifikation.*
Ausgebildete Mediengestalter, die ins EB-Team einsteigen wollen, können dies nur als Tontechniker. Um Kamera-Assistent zu werden ist eine Zusatzqualifikation notwendig, die von der Medienakademie oder der FAM (Fernseh-Akademie Mitteldeutschland) vermittelt wird. Erst danach können sich Mediengestalter auf eine Kamera-Assistentenstelle bewerben.
- *„Quereinsteiger“*
Auch „berufsfremde“ Laufbahnen sind als Hintergrund für einen Einstieg in die Kameraaufbahn möglich, allerdings nur in Einzelfällen und stark abhängig von der persönlichen Kompetenz. So ist ein Meister für Veranstaltungstechnik (Beleuchtung, zusätzlich Elektromeister) Kameramann geworden, mit dem Ziel erster Kameramann und Lichtgestalter. Allerdings hat auch er einen Teil der Laufbahnqualifizierung Kamera absolviert.

Die für Mediengestalter benötigte Zusatzqualifikation dauert an der FAM in Vollzeit 13 Monate und endet mit einem IHK-Abschluss als Fernseh-Kameramann auf Meisterniveau. Alternativ kann an der Medienakademie die Laufbahnqualifizierung Kamera besucht werden, die die Module Filmkamera, E-Kamera und EB-Kamera beinhaltet. Die Laufbahnqualifizierung dauert ebenfalls ein Jahr, ist aber berufsbegleitend in Blöcken und mit hohem Selbstlernanteil angelegt.

Die Weiterbildung wurde als Pilotprojekt eine Zeit lang gefördert. Inzwischen müssen die Teilnehmer sowohl die Kursgebühren, als auch Begleitkosten wie Unterbringung selbst bezahlen.²⁵

²⁵ Die Kosten z.B. für den IHK-Lehrgang an der FAM betragen derzeit 600,- Euro / Monat zzgl. 550,- Euro Prüfungsgebühr, insgesamt 8.350,- Euro ohne Nebenkosten wie Unterbringung, Lehrmittel usw.

Je nach Sendeanstalt sind die Zugangswege zur Kameraaufbahn unterschiedlich. In manchen Fällen gibt es eine Trennung in E-Kamera (Studio und Außenübertragung) für Mediengestalter und szenische Produktionen für Hochschulabsolventen. Wie beim Schnitt werden rund 30 Prozent der Arbeiten von freien Mitarbeitern abgedeckt.

Einstellungen für die Kameraaufbahn erfolgen in der Regel über innerbetriebliche Ausschreibungen und ein anschließendes Assessment-Center.

Nach dem Einstieg als Kamera-Assistent umfasst die Laufbahn die Stufen E-Kameramann, Gehobener Kameramann (Einzelkamera, anspruchsvolle Produktionen) bis hin zum 1. Kameramann. Der Zugang zu den höheren Positionen erfolgt über Berufserfahrung und innerbetriebliche Fortbildungen, nicht mehr über geregelte Weiterbildungen.

Die Kombination von Mediengestaltern mit Weiterbildung einerseits und Hochschulabsolventen andererseits hat sich bewährt, da durch die Mitarbeiter mit einem abgeschlossenen Studium ein breiterer Horizont und eine gestalterische Unabhängigkeit mit eingebracht werden. Eine Ausbildung erzeugt nach Meinung des Abteilungsleiters immer gewisse Abhängigkeiten, da sie nah am Betrieb ist und bestimmte Regeln sowie das „Klima“ der Firma vermittelt. Für den Beruf ist es aber wichtig, *„sich ohne vorgegebene Struktur selber eine Struktur zu schaffen“*. Das zeichnet die Hochschulabsolventen aus.

Begabten Mediengestaltern wird deswegen nahe gelegt, noch ein Studium zu absolvieren, was einige Mitarbeiter auch getan haben. Eine Beurlaubung ist allerdings nur in Einzelfällen möglich, in der Regel müssen die Mediengestalter kündigen und sich danach erneut beim Sender bewerben. Für Kamera-Assistenten mit bereits abgeschlossener Weiterbildung ist ein zusätzliches Studium dagegen nicht mehr sinnvoll, da sie dann bereits ein ähnliches Level erreicht haben, wenn auch mit anderem Profil. Vorstellbar wären einige Jahre Berufserfahrung und ein späteres dreisemestriges Master-Studium, in dem Fähigkeiten vermittelt werden, *„die in der Laufbahn relativ weit oben angesiedelt sind“*. Dazu könnten fachliche Kompetenzen (szenische Kamera), Management-Kenntnisse (Budgetverwaltung) und eine ausgeprägte Prozessorientierung gehören.

Für die Zukunft werden zwei divergierende Trends gesehen

- Ein breiteres und flacheres Profil als technische Antwort auf den Videojournalisten; mit kleinen Teams, die nur noch aus Kameramann und Autor bestehen. Dabei übernimmt der Kameramann den Ton und eventuell auch den Schnitt. Solche Teams sind bereits heute bei kritischen Situationen im Einsatz (Beispiel Irak-Krieg). Der Mediengestalter mit seiner breit angelegten Ausbildung passt sehr gut zu diesem Profil.
- Dem gegenüber stehen die mit fortschreitender Technik (Stichwort HDTV) gestiegenen Ansprüche an hochwertige Produktionen. Hier sind wieder vermehrt handwerkliche Qualitäten und Erfahrung aus dem Film gefragt. Ein Mediengestalter mit anschließendem Studium bietet hierfür hervorragende Voraussetzungen.

2.4.1.2 AV-Dienstleister

Fallstudie 1

Das erste Unternehmen aus der AV-Dienstleistungsbranche deckt die folgenden Geschäftsfelder ab:

- Personalüberlassung (Arbeitnehmerüberlassung) für Sender (Teams und Einzelpersonal)
- Eigenproduktionen
- Redaktionelle Betreuung

Im Unternehmen – sowie einer Schwesterfirma an einem zweiten Standort – werden bereits seit Ende der Neunzigerjahre Mediengestalter Bild und Ton für die Kameraassistenten, den Schnitt und die Tonassistenten ausgebildet. Alle absolvieren eine umfassende Ausbildung, setzen aber schon früh Schwerpunkte in der gewünschten Fachrichtung. Die Ausbildung zum Film- und Videoeditor spielt aufgrund der eingeschränkten Funktionalität (nur Schnitt und Technik) keine Rolle. Die Qualifikationsprofile, die in den letzten Jahren zusammengedrückt sind, werden mit der Mediengestalter-Ausbildung besser abgedeckt.

Die meisten Auszubildenden wurden bisher übernommen; von den derzeit sieben Kameralisten sind vier ehemalige Auszubildende. Nach der Ausbildung arbeiten die Mediengestalter als Kamera-Assistenten, als Cutter oder als Assistenten mit dem Schwerpunkt Ton. Eine weitere Karrierestufe ist nur im Bereich Kamera möglich, wo die Mitarbeiter zum Kameramann aufsteigen können. Allerdings sind die derzeitigen Kameralisten alle sehr jung, so dass Assistenten gelegentlich aus der Firma ausscheiden, um sich z. B. selbstständig zu machen.

Die Ausbildung zum Mediengestalter wird – aufgrund des niedrigen Durchschnittsalters in der Belegschaft – zukünftig auf den aktuellen Bedarf ausgerichtet sein. Für das nächste Jahr ist eine Ausbildung mit dem Schwerpunkt Schnitt geplant, da das Segment Kamera „überflutet ist von Mediengestaltern“. Ein zweites Problem ist die derzeit sehr hohe Auslastung der Mitarbeiter, so dass das gewünschte Niveau der Ausbildung nicht mehr gewährleistet werden kann.

Die zunehmende Spaltung des Marktes, die bereits von einem Gesprächspartner aus einer Rundfunkanstalt konstatiert wurde, wird auch hier bestätigt:

- Der Anspruch an die „Alltagsware“ (Nachrichten, Magazinbeiträge) wird *„immer schlichter, immer billiger“*, Technik und Kameras sind immer einfacher zu bedienen. Die Konsequenz: *„Um eine Pressekonferenz abzufilmen und anschließend einen Dreiminüter draus zu machen, muss ich nicht mehr endlos lange ausbilden. Ich würde mir das wünschen, aber das gibt der Markt nicht mehr her.“*
- Demgegenüber stehen handwerklich anspruchsvolle Arbeiten, für die exzellent ausgebildete Kameralisten und Cutter, Autoren und Regisseure benötigt werden.

Im Bereich der Personalüberlassung werden vor allem Kamera-Assistenten nachgefragt. Um der gestiegenen Nachfrage nachzukommen, wurde das bisherige System der Vollzeitstellen auf Teilzeitverträge (10 Tage pro Monat) umgestellt, so dass acht neue Assistenten eingestellt werden konnten. Aufgrund der guten Auftragslage arbeiten derzeit alle voll. Das Unternehmen hat einen Tarifvertrag analog zum öffentlichen Dienst mit einer Lohnerhöhung alle zwei Jahre (Dienstalterstufen).

Weiterbildungsbedarf und absolvierte Fortbildungen

Es existiert kein strukturiertes Weiterbildungskonzept, da ein Unternehmen dieser Größenordnung damit überfordert wäre. Sowohl von den Mitarbeitern als auch den Auszubildenden wird Eigeninitiative und Eigenverantwortung für ihre Karriere erwartet. Die Angestellten suchen sich gewünschte Angebote selbst aus und sprechen die Maßnahmen mit der Geschäftsführung ab. Die Kosten werden normalerweise von der Firma übernommen. Bei kostenlosen bzw. günstigen Angeboten wird der Mitarbeiter freigestellt, bei sehr teuren Seminaren bringen die Angestellten Überstunden oder Urlaubstage mit ein. Kostenangaben zu besuchten Maßnahmen konnten nicht gemacht werden.

Der Besuch von Fortbildungen ist fast immer nur für kurze Zeiträume ohne große Arbeitsbelastung möglich. Deshalb handelt es sich in der Regel um ein- bis drei-tägige Seminare, die teilweise auch am Wochenende stattfinden. Beispiele für besuchte Maßnahmen sind:

- Umstellung auf 16:9 bei der Kamera
- Ein neues Kamerasystem in einer Sendeanstalt
- Spezialseminare wie Steadycam oder Unterwasserkamera
- Neue Schnittsysteme und Zusatztools für Schnittprogramme

Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit Sendeanstalten können auch dortige hausinterne Seminare mitbesucht werden, nicht aber die Angebote der ARD-ZDF-Medienakademie. Geregelt Weiterbildungen finden im Unternehmen nicht statt.

Von den regelmäßigen Fortbildungen (sowie einer qualitätsvollen Ausbildung) profitiert das Unternehmen sehr stark: die Mitarbeiter, die ausgeliehen werden, gelten als „Top-Leute“, die zuverlässig sind und eine gute Ausbildung und ein hohes handwerkliches Können als Background haben. Dies trägt mit zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs bei: *„Die Qualität der Mitarbeiter ist unser Pfund“*.

Allerdings entwickelt sich ein großer Teil der Kompetenzen über die Arbeit selbst. Insofern gibt es keinen zusätzlichen Bedarf an Weiterbildungsangeboten. Wichtig für Mediengestalter ist, dass sie in unterschiedlichen Produktionsformen (Aktuelles, Spielfilm) mit ihren jeweils spezifischen Anforderungen arbeiten können. Die Auszubildenden bekommen daher nach ihrem Abschluss einen befristeten Vertrag (im Schnitt zwei Jahre) und werden dann *„vom Hof gejagt“*, um auch andere Bereiche im AV-Markt kennen zu lernen. Sie können später wieder in die Firma zurückkommen – was sie teilweise

auch tun. Insofern findet die eigentliche Weiterbildung im Beruf im „Doing“ statt, nicht durch eine Vertiefung des Berufsbildes im Rahmen einer geregelten Maßnahme.

Statt einer zusätzlichen Fortbildung ist für den AV-Bereich eher eine neue Ausbildung zum Aufnahmeleiter gewünscht, da die Organisation einen immer größeren Stellenwert bekommt und (gute) Aufnahmeleiter auf dem freien Markt nur schwer zu finden sind.

Mitarbeiter mit Hochschulabschluss

Das Studium spielt im Unternehmen im Sinne einer Einstellungsvoraussetzung keine Rolle. In der Regel sind Hochschulabsolventen für die Arbeit überqualifiziert und gehen eher in Richtung „Szenisches“ (Spielfilm, Werbung), als in den aktuellen und Dokumentarbereich. Ein Studium „*schadet nicht*“, wird im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung von den Sendeanstalten aber nicht bezahlt. Im Unternehmen gibt es Mitarbeiter mit Hochschulabschluss im redaktionellen Bereich sowie bei der Produktionsleitung, aber nicht bei der Kamera und im Schnitt. Auch die Mediengestalter, die in der Firma ausgebildet wurden, haben nur vereinzelt im Anschluss noch einen Studiengang absolviert: einmal ein Jurastudium und einmal ein Studium an einer Filmhochschule.

Fallstudie 2

Das zweite Unternehmen hat den Schwerpunkt Produktion und Postproduktion und ist zu 50 Prozent an einer zweiten Firma im Bereich Postproduktion beteiligt. Auch hier wurde sehr früh – 1997 – mit der Ausbildung von Mediengestaltern Bild und Ton begonnen. Das erste Ausbildungsjahr dient der Orientierung, danach werden bereits Schwerpunkte in den Bereichen Schnitt oder Grafik gesetzt. Dies ist nach Meinung des Geschäftsführers sinnvoll, da das eigentliche Berufsbild zu breit angelegt ist und es nicht möglich sei, alle Schwerpunkte – Kamera, Schnitt, Grafik, Ton – am Ende zu beherrschen.

Kameraleute werden nur als Freie verpflichtet, da eine „richtige“ Ausbildung deutlich länger als die Ausbildung dauert und der Betrieb sich dies nicht leisten kann.

Nicht alle Auszubildenden können anschließend übernommen werden – in der Regel nur einer von drei Absolventen. Es werden nur Mediengestalter ausgebildet, im assoziierten Postproduktionsbetrieb auch eine Film- und Videoeditorin.

Was auf dem Markt fehlt, sind Erstausbildungen für Produktions- und Aufnahmeleiter. Das geregelte Weiterbildungs-Angebot der Kölner Filmschule ist bekannt, wird aber als unrealistisch für die Unternehmen bewertet, da die Mitarbeiter zu lange am Arbeitsplatz fehlen würden.²⁶

²⁶ Das trifft nur zum Teil zu: die Weiterbildung Produktionsleiter wird berufsbegleitend mit Seminaren am Wochenende angeboten, die Weiterbildung Aufnahmeleiter allerdings nur als zehnmonatige Vollzeitmaßnahme.

Neben den Mediengestaltern sind im Unternehmen auch Hochschulabsolventen und Studenten ohne Abschluss beschäftigt.²⁷ Bei einer Entscheidung zwischen einem Stellenbewerber mit einem Studienabschluss und einem Mediengestalter würde aufgrund der Gehaltsvorstellungen wahrscheinlich der Mediengestalter genommen.

Quereinsteiger sind in der AV-Branche nicht mehr so häufig wie früher, in der Regel bringen die Mitarbeiter heute eine Erstausbildung oder ein Studium mit.

Weiterbildung

Geregelte Fortbildungen spielen keine Rolle und werden nach Meinung des Gesprächspartners auch nicht benötigt. Eine frühzeitige Spezialisierung in der Ausbildung und anschließende Berufserfahrung sei das beste Modell. Im Betrieb wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter – wenn es die Zeit erlaubt – rotieren und die Arbeit in den anderen Abteilungen kennen lernen

Bei externen Maßnahmen handelt es sich normalerweise um Geräte- bzw. Software-schulungen (Beispiel „Final Cut Pro“), die auf Initiative der Mitarbeiter besucht werden. Diese Seminare werden teilweise von den Geräteherstellern kostenlos angeboten. Es gibt im Betrieb keinen Etat für Weiterbildungsmaßnahmen, deshalb müssen die Kosten für Fortbildungsmaßnahmen – gerade bei etablierten Bildungsträgern, die als teuer eingeschätzt werden – von den Mitarbeitern selbst getragen werden. Allerdings werden die Angestellten für die Maßnahmen, die in der Regel nur ein bis zwei Tage dauern, ohne Anrechnung von Urlaub oder Überstunden freigestellt.

Weiterbildung ist zwar wichtig in der Branche und von daher auch gewünscht. Der Gesprächspartner sieht hier aber nicht die Unternehmen oder ihre Angestellten in der Verantwortung. Das Idealmodell wäre für ihn eine gesetzliche Regelung, nach der die Mitarbeiter alle sechs Monate für einen oder zwei Tage an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen müssten, bei einem kostenlosen Angebot der Kurse und damit einer Finanzierung durch die öffentliche Hand.

2.4.2 Kosten/Nutzen aus Sicht von angestellten und freiberuflichen Mediengestaltern Bild und Ton

Im Bereich der AV-Medien-Branche war es bei dieser Studie schwierig, geeignete Interviewpartner zu finden. Obwohl das MMB-Institut über sehr gute Branchenkontakte verfügt, stellte die methodische Eingrenzung auf ein bestimmtes Untersuchungsklientel ein besonderes Problem dar. Gesucht wurden Interviewpartner, die

1. eine Ausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton absolviert und
2. eine Weiterbildung, geregelt oder ungeregelt besucht haben²⁸.

²⁷ Zwei Absolventen stammen von der TU Ilmenau, der absolvierte Studiengang war nicht bekannt. Infrage kommen z.B. Medientechnik, angewandte Medienwissenschaft und Medienwirtschaft.

²⁸ Das kann beispielsweise der Medienfachwirt in der Fachrichtung AV als überregionales Angebot sein oder der Fernsehkameramann IHK, wie er an der FAM Leipzig oder an der Filmschule Köln als regionale Kammerlösung angeboten wird.

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass entweder Absolventen von Weiterbildungsangeboten zu finden sind, die nicht über die einschlägige Erstausbildung verfügen, oder Mediengestalter Bild und Ton, die keine Weiterbildung absolviert haben. Dieser Befund bestätigt Ergebnisse früherer MMB-Studien, z. B.:

- Die Nachfrage nach geregelten Weiterbildungsangeboten stellt sich recht unterschiedlich dar: Während die Zahl der erfolgreich geprüften Medienfachwirte (IHK) in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist – allerdings mit nur geringen Anteilen der Fachrichtung AV-Medien –, werden regionale IHK-Abschlüsse wie beispielsweise der Aufnahmeleiter oder der Producer deutlich seltener nachgefragt.
- Immer noch wird ein verstärkter Trend zur Selbstständigkeit beobachtet, weshalb zukünftig auch ein Zuwachs bei virtuellen Firmen (Zusammenschlüsse von Selbstständigen) erwartet wird.
- Erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungen in einem Übersichtsthema steigern nicht zwangsläufig die Aussicht auf einen Arbeitsplatz, entscheidend sind nach wie vor die Leistung und das praktische Können des Bewerbers.
- Absolventen der AV-Lehrberufe streben entweder die Gründung eines eigenen Unternehmens bzw. den Erhalt der eigenen Firma an oder möchten ihre Festanstellung behalten. Generell ist das Sammeln von Berufserfahrung ein wichtiges Ziel dieser Gruppe.²⁹

Die Nachfrage bei den Weiterbildungsanbietern führte nur in fünf Fällen zu einem Interview. Zwei Absolventen der Fortbildung zum Medienfachwirt, Fachrichtung AV, und drei Absolventen der Fernsehkamerafortbildung in Leipzig waren zum Interview bereit. Dabei ist anzumerken, dass nur einer der Medienfachwirte und ebenfalls nur einer der drei Fernsehkameramänner eine vorausgegangene Ausbildung zum Mediengestalter hatte. Die anderen Befragten waren entweder berufsfremd oder hatten gar keinen Ausbildungsabschluss. Die Zulassung zur Weiterbildung erfolgte in diesen Fällen über nachgewiesene Berufserfahrung im Bereich der Medienbranche.

Aufgrund dieses Befundes wurde das Studiendesign dahingehend abgeändert, dass auch mit Personen, die keine Weiterbildung besucht, aber eine Ausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton vorweisen konnten, Interviews mit einem modifizierten Fragebogen geführt wurden.

Da es sich um Adressen aus Vorgängerstudien handelte, war der Rücklauf der Kontaktaufnahme mit Fehlermeldungen verbunden: in sieben Fällen war die vorliegende Mailadresse nicht mehr korrekt, in vier Fällen die angegebene Telefonnummer nicht mehr aktiv. Drei der kontaktierten Mediengestalter haben in der Zwischenzeit ihr berufliches Arbeitsgebiet verändert (einer macht das Abitur nach, einer hat eine IT-Supportfirma gegründet, ein dritter betreibt eine Musikplattform im Internet). In einem weiteren

²⁹ MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Karrierewege in der AV-Medienbranche. Schlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Essen/Berlin 2005

Fall wurde das Interview aus Zeitmangel verweigert. Alle anderen Kontakte ergaben auch bei mehrmaligem Nachfassen kein Interview. In den restlichen Fällen konnte auch nach verschiedenen Versuchen kein Kontakt hergestellt werden

Interviewt wurden fünf Mediengestalter Bild und Ton, die schon einige Jahre im Beruf sind, entweder selbstständig als Freiberufler oder im Angestelltenverhältnis (drei sind fest angestellt bei TV-Sendern, bzw. Internet-TV-Sendern und Filmproduktionsfirmen). Drei Interviewte dieser Gruppe haben bisher kein Weiterbildungsangebot genutzt, weder geregelt noch ungeregelt.

Der Haupthinderungsgrund hierfür ist, dass allen die nötige Zeit fehlt. In der Branche ist die Arbeitsbelastung relativ hoch, von den Beschäftigten wird ein hohes Maß an Flexibilität erwartet. Fortbildungsangebote tragen dem kaum Rechnung bzw. sind nur unter Schwierigkeiten in den Arbeitsalltag zu integrieren. Wenn es dann doch einmal möglich sein sollte, ein Wochenende für die Fortbildung zu reservieren, stellen die als hoch angesehenen Kosten eine weitere Hürde dar.

Fortbildung wird von allen Interviewpartnern als wichtig, ja sogar „*extrem wichtig*“ angesehen. Umso erstaunlicher ist, dass dieses Thema hauptsächlich durch persönliche Lernphasen, im Selbststudium, mit Fachmagazinen (ausdrücklich genannt „Der Kameramann“) und den Austausch mit Kollegen abgewickelt wird. Mehrfach war von den Interviewpartnern zu hören, dass das Learning-by-doing, bzw. das Lösen von Problemen im Arbeitsalltag am meisten dazu beiträgt, beruflich auf dem Laufenden zu bleiben. Bemängelt wurden fehlende Informationsmöglichkeiten über Angebote bzw. falsche oder am Bedarf vorbei laufende Angebote. Das Hauptinteresse liegt eindeutig bei den technischen Themen. Hier waren die Interviewpartner jedoch der Ansicht, dass das Angebot mit der raschen technischen Entwicklung nicht Schritt halten kann. Laufend verändern sich Sendeformate, Kameramodelle und Softwareprogramme, so dass Bildungsinstitutionen, nach Ansicht der Befragten, dem nicht gerecht werden können. Eine Ausnahme bildet die SRT / Medienakademie von ARD und ZDF. Deren Angebot wird ausdrücklich gelobt, ist aber für ein Drei-Tage-Seminar zu teuer für Freiberufler. Ein Befund, der sich bereits in einer Vorgängerstudie ergeben hatte:

- *Mit Ausnahme der großen Fernsehsender bieten die Unternehmen der befragten MGBT mehrheitlich keine Fortbildungen an. Generell – und somit auch für die Selbstständigen – stellt die Teilnahme an Weiterbildungen ein Zeitproblem dar, da Mitarbeiter selten freigestellt werden und die Auftragsbearbeitung stets Priorität hat. In der Branche ist Learning-on-the-Job das wichtigste Qualifizierungsmittel.*
- *Zusätzliche geregelte Fortbildungen in der AV-Branche erachten nur wenige Absolventen als zwingend notwendig, viele halten sie jedoch für sinnvoll – insbesondere, um der breit gefächerten Ausbildung eine Spezialisierung hinzu zu fügen und mit der technischen Entwicklung Schritt halten zu können. Allerdings werden das persönliche Engagement und die Berufserfahrung für die professionelle Entwicklung als viel entscheidender eingestuft. Viele wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten werden On-the-Job erworben.³⁰*

³⁰ MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Karrierewege in der AV-Medienbranche, S. 2f.

Bei den beiden Mediengestaltern, die eine Weiterbildung besucht haben, muss man jeden Fall für sich sehen. Der eine hat seine Berufstätigkeit nicht unterbrochen, die Weiterbildung wurde vom Arbeitgeber finanziert. Er ist nach dem Abschluss als Medienfachwirt weiter bei der Firma beschäftigt und hofft auf einen Karrieresprung. Der andere hat die Weiterbildung zum Fernsehkameramann selbst finanziert (mit Meisterbafög), arbeitet nach dem Abschluss als freiberuflicher Kameramann und zahlt das Darlehen zurück. Beide sind mit der erreichten Position sehr zufrieden, empfehlen die Weiterbildung auch anderen Kollegen, schließen jedoch weitere Fortbildungen, auch in Form eines Studiums, für sich persönlich aus. Beide Gesprächspartner können konkrete Angaben zu Kosten der Weiterbildung machen, da dem Untersuchungsteam jedoch nur diese zwei Fälle vorliegen, können daraus keine verallgemeinernden Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die drei weiteren AV-Beschäftigten mit absolvierter Weiterbildung (zwei Absolventen der Fernsehkamera Fortbildung, IHK, an der Fernsehakademie Mitteldeutschland in Leipzig, ein Medienfachwirt AV, bei BM in Köln), sind entweder berufsfremd (Dipl.-Ing. Vermessungswesen) oder ohne Ausbildung, aber mit mehrjähriger Berufserfahrung und großer Affinität zu Medienberufen. Sie empfehlen die Weiterbildung zum Fernsehkameramann und zum Medienfachwirt AV, sind nach dem IHK-Abschluss fest angestellt als Rundfunkredakteur, als Mitarbeiter einer Industrie- und Werbefilmfirma oder freiberuflich tätig als Kameramann für lokale TV-Sender, aber mit flexiblen Einsatzorten „weltweit“. Zur konkreten Kosten/Nutzen-Bilanz lässt sich auch in diesen Fällen wenig sagen. Es sind Merkmale wie technisches Fachwissen und Fachwissen über die Technik hinaus, die eine wichtige Rolle spielen. Hier hat sich die Weiterbildung besonders gelohnt. Weniger stark werden solche Faktoren wie Imagegewinn, Wettbewerbsvorteile und finanzielle Vorteile gewichtet. Die finanziellen Kosten für die Weiterbildung werden weitgehend als angemessen beurteilt, dabei spielt keine Rolle, ob der Befragte die Gelder selbst aufbringen musste oder ob der Arbeitgeber diese gezahlt hat.

Die drei Mediengestalter ohne Weiterbildung beantworteten die Frage, ob sie sich eine weitere Fortbildung in Form eines Studiums vorstellen könnten, eingeschränkt mit Ja. Infrage kämen die Studiengänge Kamera, Produktion oder auch Kommunikationswissenschaft. Der Studiengang Produktion ist für Selbstständige mit Berufserfahrung interessant, weil dabei auch Themen zur Unternehmensführung, z. B. die Kalkulation und Durchführung von Projekten, auf dem Lehrplan stehen. Für zwei der Befragten stellt die Finanzierung eines Studiums und die praktische Durchführung einen Hinderungsgrund dar. Ein Studium neben dem Beruf, wenn es denn das passende Angebot gäbe, ist wegen der Belastung im Arbeitsalltag „nicht zu stemmen“. Eine Konkurrenzsituation zwischen Studierten und Nichtstudierten wird von den Befragten nicht gesehen und auch nicht erlebt. Mediengestalter ohne Studium haben sich die Bereiche Fernsehen, Dokumentar- und Imagefilm erobert; diejenigen mit Studienabschluss gehen eher zum Kinofilm oder in die Werbung. Eine Ausnahme bilden auch hier die großen Fernsehsender. Sie stellen gern Absolventen der universitären Kamerastudiengänge ein. Nach wie vor gibt es Quereinsteiger, bei denen in erste Linie die praktisch-fachlichen Kenntnisse zählen. Hier haben Studierende ohne Praxiserfahrung weniger Chancen auf eine Anstellung.

Auch in diesen Aussagen bestätigen sich erneut Ergebnisse aus Vorgängerstudien.

- Die Bedeutung von Studienangeboten stufen die Befragten als weniger wichtig ein. Nach wie vor spielt die Praxisorientierung eine wichtige Rolle, besonders bei kleinen und mittleren Betrieben. Eine direkte Konkurrenzsituation zwischen Studierten und Nichtstudierten wird nicht wahrgenommen.
- Für ihre persönliche Karriere stufen die befragten AV-Fachkräfte das Studium übereinstimmend als eher bedeutungslos ein und planen daher auch mehrheitlich nicht, ein Studium aufzunehmen. Als hypothetisches Szenario könnten sich die Befragten aber durchaus ein Studium im Fach Kamera (z.B. in Potsdam) oder auch Producing (in Potsdam oder München) vorstellen.
- Für empfehlenswert halten die Interviewten u.a. die Studienangebote an der Filmakademie Baden-Württemberg in Ludwigsburg, Kurse an der SRT sowie die Angebote der Filmhochschulen in Potsdam Babelsberg und München für Film..³¹

Einig sind sich die Befragten darin, dass Abschlüsse, Titel und Zeugnisse weniger wichtig sind. Nur bei großen TV-Sendern wird Wert auf Zeugnisse und Abschlüsse gelegt. Für alle anderen Beauftragungen gilt, dass es hilfreich ist, gute Referenzen zu haben. Kann der Bewerber abgeschlossene Arbeiten und Projekte vorweisen, steigert das seine Aussichten auf Auftragsvergabe. Die Mund-Propaganda, wozu ein gutes Netzwerk beiträgt, ist nach wie vor ein wichtiges Entscheidungsmoment in der Branche.

2.4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

In den Fallstudien zur Kosten-Nutzen-Analyse von Fortbildung in der AV-Branche bestätigen sich die Ergebnisse früherer Untersuchungen:

„Fortbildung hat in der AV-Medienbranche – abgesehen von den großen Rundfunkanstalten – keine Tradition. Das gilt für Arbeitgeber (...), es gilt aber auch für Beschäftigte, die noch immer dem für Kulturberufe insgesamt typischen „Showcase-Denken“ anhängen: Nicht das Zertifikat, das zum Abschluss einer Fortbildung erworben wurde, sondern der sichtbare Tätigkeitsnachweis – am besten in Form eines Produkts – bestimmt über die Karriere.“³²

Mediengestalter arbeiten bei den Rundfunkanstalten in den Bereichen Kamera, Schnitt, Ton oder MAZ-Technik. Bei den AV-Unternehmen kommt für die Postproduktion noch der Bereich Grafik dazu.

Geregelte Weiterbildungen (Medienfachwirt, Fortbildungsabschluss Kamera) werden in den vorliegenden Fällen von Selbstständigen nur vereinzelt und von Mitarbeitern in AV-

³¹ MMB-Institut: Karrierewege in der AV-Medienbranche, S. 3

³² Ebda., S. 37

Firmen gar nicht wahrgenommen. Das Wichtigste nach der Ausbildung ist „training on the job“. Die Berufserfahrung bzw. die Kompetenzen in bestimmten Segmenten, die durch Praxis erworben wurden, zählen auch bei einer Einstellung am meisten. Nur bei den Rundfunkanstalten spielen geregelte Fortbildungen eine gewisse Rolle, in einem Fall ist sie sogar Voraussetzung für den Einstieg in die Kameralaufbahn. Dabei müssen – anders als bei sonstigen betrieblichen Fortbildungen in den Sendern – die gesamten Kosten von den Mitarbeitern übernommen werden.

In den beiden untersuchten Unternehmen werden von den Angestellten vor allem Geräte- und Softwareschulungen wahrgenommen, wofür sie freigestellt werden. Allerdings handelt es sich in der Regel um ein- bis zweitägige Seminare, die häufig auch am Wochenende stattfinden. Die eine der beiden AV-Firmen übernimmt dabei die Kosten für die Lehrgänge, da eine gute Aus- und Weiterbildung und somit (hoch) qualifizierte Mitarbeiter als das eigentliche Kapital des Unternehmens angesehen werden. Im anderen Unternehmen müssen die Angestellten die Kosten für Fortbildungsmaßnahmen selbst übernehmen. Informelle Formen der Weiterbildung (durch Kollegen, „job-rotation“ in andere Abteilungen) scheinen hier eine größere Rolle zu spielen und bestätigen damit Kosten-Nutzen-Studien speziell für kleinere und mittlere Unternehmen: *„Es liegt also nahe zu vermuten, dass insbesondere informelle Weiterbildungsmaßnahmen für KMUs mit vergleichsweise geringen Kosten und /oder hohen Erträgen verbunden sind, während formelle Maßnahmen in KMUs eine vergleichsweise ungünstigere Kosten-Nutzen-Relation aufweisen.“*³³

³³ Backes-Gellner, Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, S. 134

3. Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und Hochschulstudium

3.1 Aktueller Forschungsstand

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem Memorandum der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen³⁴ ist die Durchlässigkeit von Berufsbildung und Studium in den Fokus der bildungspolitischen Diskussionen gerückt. Der Beschluss der Kultusministerkonferenz 2002³⁵ sowie die Empfehlungen von Ländern, Bund, Sozialpartnern und Bildungsorganisationen 2003³⁶ haben dabei für die Anrechnung von Kompetenzen, die außerhalb der Hochschule erworben wurden, den Rahmen gesteckt.

Derzeit beschäftigen sich eine Reihe von Studien mit der Frage, wie formal und informell erworbene Kompetenzen beschrieben, systematisch erfasst und mit den modularen Inhalten von Hochschulstudiengängen abgeglichen werden können. Nachfolgend soll ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben werden.

3.1.1 Das Projekt ANKOM „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Im Rahmen der im Jahr 2005 gestarteten BMBF-Initiative „ANKOM – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ verfolgen elf regionale Entwicklungsprojekte das Ziel, Bildungswege zu öffnen und durchlässiger zu gestalten. Um dies zu erreichen, sollen Übergänge zwischen Bildungsinstitutionen geebnet und dabei bereits vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigt werden.

Konkret bedeutet dies, dass während der zweieinhalbjährigen Laufzeit *„jene Kompetenzen, die beruflich Gebildete in Aus- und Weiterbildung sowie im Beruf erworben haben, bei Hochschulstudiengängen in einer Höhe anerkannt werden, die den Leistungsanforderungen des jeweiligen Studiengangs entspricht“*³⁷.

Diese Programmziele versuchen die elf Entwicklungsprojekte im Laufe der Förderzeit umzusetzen, indem sie für die von ihnen repräsentierte Disziplin Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen entwickeln und erproben und – so die Förderrichtlinie – *„eine Äquivalenz zu Studienleistungen in fachlich relevanten Bachelor- und Masterstudiengängen belegen“*³⁸.

³⁴ Vgl. z.B. URL: http://www.na-bibb.de/uploads/zusatz2/memorandum_lebenslangeslernen.pdf [Zugriff: 31.10.2007]

³⁵ Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.6.2002. URL: <http://www.kmk.org/doc/beschl/anrechnung.pdf> [Zugriff: 31.10.2007]

³⁶ Empfehlung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Konferenz der Kultusminister der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 8. Juli 2003. URL: http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_260.php?datum=200.+Plenum+am+8.+Juli+2003 [Zugriff: 31.10.2007]

³⁷ Vgl. die Homepage zum Projekt. URL: <http://ankom.his.de/initiative/index.php> [Zugriff: 31.10.2007]

³⁸ Ebd.

Neben einschlägigen Aus- und Fortbildungsnachweisen werden dabei auch jene beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigt, die informell – also in der beruflichen Praxis – erworben wurden. Die Anrechnungsfähigkeit und Zertifizierbarkeit dieser Qualifikationen soll auf Basis des für den europäischen Hochschulraum entwickelten Leistungspunktesystems „European Credit Transfer System (ECTS)“ analysiert und bewertet werden. Um einen Bezug zu kompetenzbasierten Methoden der Leistungspunktermittlung im akademischen Bereich herzustellen, soll sich die Analyse der Kompetenzen an etablierten Konzepten der Kompetenzforschung orientieren.

Die im Rahmen der ANKOM-Initiative geförderten, regionalen Projektverbände sind mit einer Ausnahme sämtlich an Hochschulen angesiedelt, ein weiteres wird von einem IHK-Bildungszentrum getragen. Expertinnen und Experten in Fachbeiräten unterstützen die Arbeit der Projekte, die vier verschiedene Themencluster repräsentieren³⁹ und dabei ein breites Spektrum an Berufen bzw. Hochschulstudiengängen abdecken. Im Einzelnen sind dies:

- Sozialarbeit/Sozialpädagogik
- Pflege/Gesundheit
- Informationstechnologie
- Maschinenbau
- Ingenieurwissenschaften
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Business Administration
- Systems Engineering
- Wirtschaftswissenschaften
- Logistik

Zwei Beispiele sollen nachfolgend die Vorgehensweise der Gestaltungsprojekte bei der Ermittlung und Bewertung beruflich erworbener Kompetenzen verdeutlichen.

³⁹ Ingenieurwissenschaften, Informationstechnologie, Gesundheit / Soziales, Wirtschaftswissenschaften.

3.1.1.1 Informationstechnologie – das Projekt „ProIT Professionals“

Im Themencluster Informationstechnologie erproben die Vertreter des an der TU Darmstadt angesiedelten Entwicklungsprojekts „ProIT Professionals“ einen „Brückenschlag zwischen beruflicher und Hochschulbildung“. Den Ausgangspunkt der Arbeiten bildet das im Jahr 2002 eingeführte IT-Weiterbildungssystem „APO-IT“, das mit seiner Arbeitsprozessorientierung auch die formale Anerkennung beruflich erworbener IT-Qualifikationen ermöglicht.

Das Projekt „ProIT Professionals“ hat sich zum Ziel gesetzt, die „Äquivalenzfeststellungen von Lernleistungen der Operativen und Strategischen Professionals nach der neuen IT-Fortbildungsordnung (Mai 2002) erstmalig in die Praxis umzusetzen“⁴⁰. Den Ausgangspunkt des Arbeitsprogramms bildet die vergleichende Untersuchung von Qualifikations- und Leistungsmerkmalen dreier IT-beruflicher Referenzprofile mit an Hochschulen erworbenen Qualifikationen.

Nach einer Analyse der Studienpläne von IT- und IT-nahen Bachelor und Master-Studiengängen werden Lernmodule und Studiengänge mit den Inhalten der Referenzprofile verglichen. Dieser Vergleich soll „in einem ECTS-basierten, von betrieblichen und hochschulischen IT-Sachverständigen abgesicherten Verfahren zur Bewertung von Äquivalenzen münden“⁴¹. Die Ergebnisoffenheit dieses Analyseprozesses wird in der Projektbeschreibung ausdrücklich betont.

Einen zweiten Schwerpunkt von „ProIT“ bildet die Erprobung und Weiterentwicklung eines Verfahrensmodells, das auf dem ECTS-System basiert und die gegenseitige Anrechnung und Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen beinhaltet. Im Sinne einer praktischen Umsetzung der Vorarbeiten werden anschließend betriebliche Projekte initiiert, die das IT-Weiterbildungssystem in die Praxis umsetzen. Unterstützend werden Hilfen für die praktische Umsetzung erarbeitet; eine Begleitung und Evaluation dieser Praxisprojekte ist ebenfalls geplant.

3.1.1.2 Wirtschaftswissenschaften – das Projekt „KARLos RheinRuhr“

Die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Logistikstudiengänge in der Region Rhein-Ruhr steht im Zentrum des Projektes „KARLos RheinRuhr“, das an der Universität Duisburg-Essen (UDE) angesiedelt ist. Um dieses Ziel zu realisieren, werden die Anrechnungsmöglichkeiten von Abschlüssen logistischer Aus- und Fortbildungsberufe auf Studienangebote in der Logistik der beiden Hochschulen Universität Duisburg-Essen und Fachhochschule Koblenz untersucht, entwickelt und in Pilotprojekten umgesetzt.⁴²

⁴⁰ ProIT (2005): Projekt-Information zum Pilotprojekt ProIT-Professionals. Brückenschlag zwischen beruflicher und Hochschulbildung, S. 2.

URL: <http://www.proit-professionals.de/dokumente/Projektinformation.pdf> [Zugriff: 31.10.2007]

⁴¹ Vgl. ebd., S. 5

⁴² Vgl. die Projektbeschreibung auf der Homepage. URL: <http://www.msm.unidue.de/index.php?id=3300> [Zugriff: 31.10.2007]

Auf dieser Basis werden an beiden Hochschulen Anrechnungsmöglichkeiten für logistische Aus- und Fortbildungsberufe etabliert, die mit dem europäischen Leistungspunktesystem ECTS kompatibel sein sollen. Das angestrebte Projektergebnis ist die Konzeption eines Anrechnungsverfahrens, welches auch für den Einsatz an anderen Hochschulen mit vergleichbaren Studienangeboten empfohlen werden kann. Anrechnungsbasis sollen *„Kompetenzbündel sein, welche die verantwortliche Übernahme von beruflichen Aufgaben in der Logistik ebenso ermöglichen wie die verantwortliche Übernahme wissenschaftlicher Arbeiten in der Logistik“*⁴³. In diesem Zusammenhang wird eine Spezifikation des Begriffs „Logistikkompetenz“ vorgenommen.

Um die Projektziele zu erreichen, wurde ein dreistufiges Verfahren entwickelt, das zunächst eine umfassende Status-quo-Analyse vorsieht, die neben den ausgewählten Bildungsgängen und deren Zulassungs- sowie Anrechnungsverfahren auch etablierte Rahmenwerke und Anforderungen, die sich aus einer Kompatibilität zum EQF und ECTS ergeben, als Ausgangspunkt wählt.

In der zweiten Phase des Projektes soll ein System von Deskriptoren und Niveaustufen als Rahmenwerk entwickelt werden, in das sich die zu erfassenden Kompetenzen – auch unter der Zuordnung von Leistungspunkten nach ECTS – einordnen lassen. Geprüft werden sollen außerdem die Möglichkeiten zur Zulassung und Anrechnung sowie ein darauf aufbauendes Verfahren. Schließlich soll eine Pilotphase konzipiert und initiiert werden, in deren Rahmen die erste Umsetzung und Überprüfung der Ergebnisse stattfinden kann. Die Durchführung dieser Pilotphase bildet den Kern des dritten Projektabschnitts, der begleitend evaluiert und dokumentiert wird.

3.1.2 Das BLK-Projekt „Anrechnung von Qualifikationen aus der beruflichen Bildung“

Ebenfalls 2005 startete das Projekt „Weiterentwicklung dualer Studienangebote im tertiären Bereich“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), gefördert vom BMBF und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Laufzeit bis 2008). Neben der Entwicklung neuer dualer Studienangebote in bisher nicht vertretenen Fachrichtungen geht es in einem Teillos um die hochschulübergreifende Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur Anrechnung von Qualifikationen aus der beruflichen Bildung und der beruflichen Erfahrung. In zwei Drittmittelprojekten des Landes Sachsen-Anhalt sollen sowohl der internationale Kontext als auch die Qualitätssicherung berücksichtigt werden. Das Projekt InDuS - Innovationen für die Durchlässigkeit von Studiengängen der Technischen Universität Dresden⁴⁴, das gerade abgeschlossen wurde, legt dabei den Fokus auf die Entwicklung eines Instrumentariums zur Gestaltung der Übergangsprozesse zwischen Berufs- und Wirtschaftsakademien und Hochschulen. In einem zweiten Forschungsprojekt des Teilloses sollen von der Hochschule Harz Verfahren zur Anrechnung von außerhochschulischen Qualifikationen entwickelt und erprobt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei

⁴³ Vgl. ebd.

⁴⁴ Homepage: <http://rcswww.urz.tu-dresden.de/~pastohr/> [Zugriff: 31.10.2007]

einmal Verfahren, die Bewerbern ohne Hochschulzugangsberechtigung aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen einen Zugang in die Hochschulen ermöglichen. Zum anderen soll unter Einbeziehung von Methoden zur Kompetenzmessung und -bilanzierung ein standardisiertes und transparentes Verfahren zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium entwickelt werden.

Aufbauend auf dem BLK-Modellversuchsprogramms „Entwicklung eines Leistungspunktsystems an Hochschulen“ sollen die Qualifikationen, die in der Berufsausbildung oder -erfahrung erworben wurden, definiert und beschrieben werden und auf diese Weise den Vergleich und die Anrechnung der Leistungen auf das Studium erleichtern bzw. ermöglichen.

Neben der Erhebung der fachlichen Kompetenzen ist ein wesentlicher Schwerpunkt des Projektes die Entwicklung eines Instrumentes zur Erfassung und Bewertung vor allem informeller Kompetenzen. Dafür wurden bisher verschiedene nationale und internationale Verfahren analysiert, die sich mit der Dokumentation von Kompetenzen befassen und ggf. eine Grundlage bilden könnten (z.B. ProfilPass, EUROPASS, Kompetenzatlas/KODE-X).

Generell lassen sich vier verschiedene Ansätze bei der Kompetenzanrechnung unterscheiden:

- Selbst- sowie Fremdbewertung (z. B. Assessment Center)
- Portfolio-Ansätze (Sammlung aller Qualifikationen)
- Prüfungen und Tests
- Narrative Ansätze (biografischer Rückblick)⁴⁵

In einer Nutzwertanalyse wurden neun nationale und internationale Verfahren zur Messung und Anrechnung von Kompetenzen anhand von sechs Kriterien untersucht⁴⁶:

- Validierung von Kompetenzen
- Eignung für größere Menge an Bewerbern
- Transparenz
- Justiziabilität
- Kosten
- Standardisierbarkeit

Die Ergebnisse wurden im Februar 2007 in einem Workshop vorgestellt und diskutiert. Danach lässt sich festhalten, dass *„kein universelles Verfahren existiert, das für alle*

⁴⁵ Vgl. dazu Koch, Manuela und Georg Westermann: Der Entscheidungsprozess zur Auswahl eines Verfahrens zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen. In: Von Kompetenz zu Credits. Wiesbaden 2006, S. 81

⁴⁶ Manuela Koch: Durchführung einer Nutzwertanalyse zur Identifizierung eines geeigneten Verfahrens zur individuellen Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium. Wernigerode 2007. Bei den untersuchten Verfahren handelt es sich um das Schweizer Qualifikationshandbuch „CH-Q“, das Valida-System, die Einstufungsprüfung der FH Osnabrück, den Lernpass IZK der FH Bochum, VAP/VAE in Frankreich, APEL in Großbritannien, Real kompetanse (Norwegen), VLEP College-Level-Examination Programm sowie Prior Learning Assessment der James Madison University, USA

Zwecke der Anrechnung gleich gut geeignet ist“.⁴⁷ Für eine individuelle Anrechnung kommt am ehesten eine Portfolio-Methode infrage, die allerdings mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist.

3.1.3 Die kooperative Studie „Verknüpfung von Berufsausbildung und Studium“

Bereits 2005 wurde die kooperative Studie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) abgeschlossen.⁴⁸ Untersucht wurden die Voraussetzungen für eine bessere Verzahnung von Berufsausbildung und Studium in Hessen. Die Studie konzentrierte sich auf fünf Ausbildungsberufe (Bankkaufmann, Industriekaufmann, Chemielaborant, Industriemechaniker und Mechatroniker) sowie darauf aufbauende Fortbildungsgänge und thematisch entsprechende Studiengänge. Auf der Basis einer bundesweiten schriftlichen Unternehmensumfrage sowie Interviews mit zwölf hessischen Hochschulen und zwölf hessischen Unternehmen wurde in einem Teilbereich die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Studium untersucht. Dabei wurden Aus- bzw. Weiterbildungsinhalte mit Studieninhalten ausgewählter Bachelor-Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten verglichen.

Allerdings halten die Autoren fest, dass eine Gegenüberstellung von Themenfeldern nicht ausreicht, sondern die detaillierten Inhalte miteinander verglichen werden müssen. Bei hoher Übereinstimmung führt dies im Ergebnis zu „Anrechnungspotenzialen“. Damit ist aber noch nichts über eine tatsächliche Gleichwertigkeit gesagt: notwendig für eine Äquivalenzfeststellung sind darüber hinaus „ein Vergleich des Lernniveaus bzw. der Qualität der Lernergebnisse“. Dies konnte im Rahmen der Studie nicht geleistet werden.

Im technischen Bereich wurden die Ausbildungsberufe Industriemechaniker und Mechatroniker sowie die entsprechenden Meister- und Technikerfortbildungen verschiedenen Ingenieurstudiengängen gegenübergestellt. Anrechnungsmöglichkeiten werden dabei eher in den praxisorientierten Fächern gesehen und nicht bei den theoretischen Ausbildungsinhalten. Maximal 15 Prozent der im Studium zu erlangenden ECTS-Punkte wurden als Anrechnungspotenzial identifiziert, wobei im nächsten Schritt noch der Niveauabgleich erfolgen müsste.

Das Fazit der Studie lautet, dass eine mögliche Durchlässigkeit am ehesten bei sehr praxisorientierten Studiengängen an den Fachhochschulen gegeben zu sein scheint und hier wiederum eher bei kaufmännischen/betriebswirtschaftlichen Ausbildungen und Studiengängen als im technischen Bereich. Maximal ein Semester kann nach Einschätzung der Autoren eingespart werden - von daher stelle sich die Frage, ob sich eine Anrechnung (derzeit) überhaupt lohnt.

⁴⁷ BLK Workshop am 13.2.2007 an der HS Harz - thematischer Überblick sowie Zusammenfassung der Diskussion und Arbeitsergebnisse. URL: www4.hs-harz.de/fileadmin/hs-harz/cms/uploads/group_uploads/blk_anrechnung/Ergebnisse_WS130207.pdf [Zugriff: 31.10.2007]

⁴⁸ Institut der Deutschen Wirtschaft Köln: Verknüpfung von Berufsbildung und Studium – Ausbildungsmodelle und Personalentwicklungskonzepte hessischer Unternehmen. Köln 2005

Von den befragten Unternehmen glauben 80 Prozent, dass eine erhöhte Durchlässigkeit von Beruf und Studium zu einer besseren Kombination von Theorie und Praxis und damit zu Aufstiegsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte führt. Dabei muss allerdings eingeschränkt werden, dass für viele Betriebe „Durchlässigkeit“ (noch) gar kein Thema ist. Das Interesse daran – und auch die Erfahrungen – steigen dabei proportional zur Größe der Firma.

Zusammenfassend geben die Autoren der Studie folgende Handlungsempfehlungen für die Zukunft:

- Entwicklung eines Leistungspunktesystem für Aus- und Weiterbildung, das Anschlussmöglichkeiten an die Hochschule ermöglicht;
- eine stärkere Modularisierung der Aus- und Weiterbildung analog zu den neuen Studiengängen;
- eine möglichst genaue Dokumentation der Inhalte von Fortbildungen;
- Angebote von speziellen Zusatzmodulen bei der Fortbildung, die einen Übergang zur Hochschule erleichtern.

3.1.4 Kompetenzabgleich auf europäischer Ebene (EQF und ECVET)

Bisher ist in Deutschland eine standardisierte Anrechnung von Kompetenzen in der AV-Branche, die „on the job“ oder in der Ausbildung erlangt wurden, noch Zukunftsmusik. In verschiedenen Expertengremien auf europäischer Ebene sucht man zur Zeit eine Lösung für die allgemeine Erfassung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen (EQF – European Qualification Framework) sowie die Vergleichbarkeit von (Weiter-)Bildungsabschlüssen mit Hilfe von Kreditpunkten (ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training).⁴⁹ Im Folgenden werden beide Rahmenwerke mit ihrem aktuellen Diskussionsstand kurz vorgestellt.

EQF – European Qualification Framework

Das EQF oder auf Deutsch EQR (Europäisches Qualifikations-Rahmenwerk) hat das primäre Ziel, nationale Bildungssysteme innerhalb der Europäischen Union vergleichbar zu machen.⁵⁰ Noch stärker als innerhalb Deutschlands ist es für Personalverantwortliche in anderen Ländern schwierig, den Abschluss eines Stellenbewerbers einzuschätzen. Um dies möglich zu machen, haben einige Länder (darunter Irland und Schottland) so genannte Nationale Qualifikationsrahmenwerke erstellt (NQR). Auch einzelne Branchen haben sektorale Qualifikationsrahmen entwickelt, darunter die IT-

⁴⁹ Bis Ende 2006 testete das Leonardo-Projekt „Embedding Standards“ die Übertragbarkeit von EQF und ECVET auf Tätigkeitsprofile in der IT-Branche. Ein Transfer der Ergebnisse auf die AV-Branche ist denkbar.

⁵⁰ Eine aktuelle Fassung der EQF-Level findet sich u.a. unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/internationales/00115/index.html>

Branche mit den Systemen „SFIA“ („Skills Framework for the Information Age“) und „ICT Skills Metaframework“.

Das EQR soll nun diese nationalen und sektoralen Ansätze vergleichbar machen. So nennt das EQF (European Qualification Framework) auf insgesamt acht Qualifikationsniveaus („levels“) Referenzstatements⁵¹ („level descriptors“) für Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen („Knowledge, skills and wider competencies“). Diese Statements beschreiben Lernergebnisse („learning outcomes“), die ein Arbeitnehmer vorweisen muss, um ein bestimmtes Niveau zu erreichen.

Es könnte in Zukunft beispielsweise so sein, dass der Abschluss eines Mediengestalters Bild und Ton für bestimmte Kompetenzen auf dem Level 4 eingestuft wird, ein ähnlicher Abschluss in Portugal hingegen auf Level 3. Die Abschlüsse wären somit vergleichbar.

Im Frühjahr und Sommer 2006 wurden die ersten Entwürfe des EQF grundlegend überarbeitet und öffentlich diskutiert; bis Ende 2007 soll er auf EU-Ebene abgestimmt werden. Dann besteht für einzelne Organisationen die Möglichkeit bilaterale Vereinbarungen zu treffen, um gegenseitig die Einordnung ihrer Abschlüsse auf der Basis des EQF anzuerkennen. Sie bilden hierfür so genannte „Zonen beiderseitigen Vertrauens“ („zones of mutual trust“). Eine verbindliche Anerkennung der Nationalen Qualifikations-Rahmenwerke durch die europäischen Regierungen wird allerdings noch einige Jahre dauern.

Ende Januar 2007 haben Bund und Länder eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingerichtet.

Über den Vergleich von nationalen Bildungssystemen hinaus wäre vor allem für die AV-Branche eine Einstufung von einzelnen Absolventen, Stellenbewerbern und Mitarbeitern anhand der Levels des EQR interessant. Hier könnten sowohl die Mitarbeiter selbst als auch ihre Vorgesetzten das Wissen, ihre Fertigkeiten und ihre Kompetenzen einordnen – auch solche, die keinen geregelten Abschluss haben. Hierfür wäre die Entwicklung eines entsprechenden Erhebungsinstruments notwendig. Zusätzlich müssten das Fachwissen und die Fachkompetenzen für bestimmte Jobprofile und Berufsfelder abgeprüft werden.

ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training

Die Diskussion um Kreditpunkte für die geregelte Aus- und Weiterbildung (ECVET) ist noch nicht so weit gediehen wie die beim EQR. Dabei bestehen in Europa bereits seit über 15 Jahren Erfahrungen mit einem vergleichbaren System für Hochschulen – dem ECTS (European Credit Transfer System). Ähnlich wie bei den Hochschulabschlüssen

⁵¹ Beispiel Statement für Kommunikation und Sozialkompetenz, Level 3: „Produce (and respond to) detailed written and oral communication“.

könnte das ECVET auch Aus- und Weiterbildungsabschlüsse auf europäischer Ebene vergleichbar machen.

Stand der aktuellen Diskussion ist die Orientierung der Abschlüsse an Lernerfolgen (Learning Outcomes). Gemessen wird aber auch die (theoretische) Lernzeit, die ein Lernender für die Erlangung dieser Lernerfolge benötigt. So kann man beim Abschluss eines Kurses oder einer Ausbildung eine bestimmte Anzahl von Kreditpunkten erlangen. Zur Zeit diskutiert man über eine enge Verzahnung der ECVET-Punktevergabe mit dem EQF.

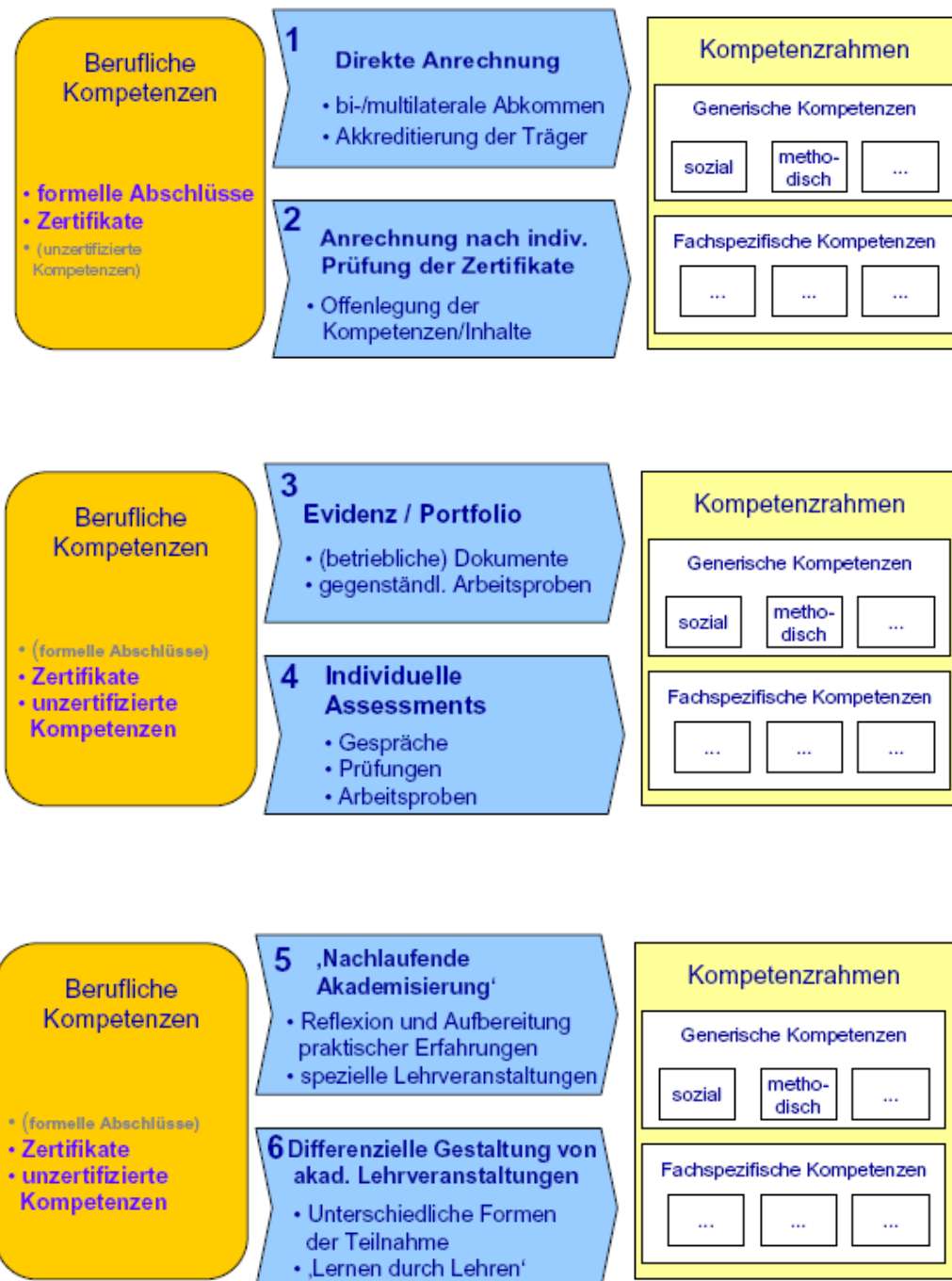
Ein einheitliches Punktesystem kann auch in der Veranstaltungs- sowie der AV-Branche die Mobilität von Mitarbeitern über die europäischen Grenzen hinweg fördern. Allerdings ist damit noch nicht das Problem gelöst, auch informell erworbenes Wissen bzw. Kompetenzen nach ECVET-Kreditpunkten einzustufen. Hierfür müsste auch ein System für die Prüfung und Anerkennung dieses Wissens eingerichtet werden.

3.1.5 Aktuelle Beispiele zur Anrechnung von Kompetenzen

Nach einer Aufstellung des Hochschulinformationssystems (HIS) lassen sich sechs Wege der Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf ein Hochschulstudium unterscheiden:

1. die direkte Anrechnung
2. die Anrechnung nach individueller Prüfung der Zertifikate
3. Evidenz-/ Portfolioverfahren
4. individuelle Assessments
5. „nachlaufende Akademisierung“ sowie
6. differenzielle Gestaltung von akademischen Lehrveranstaltungen.

Abbildung 14: **Sechs Stufen zur Anrechnung von Kompetenzen**



Quelle: Minks, HIS, 2005

In den Fällen, in denen bereits heute an Hochschulen Kompetenzen aus einer beruflichen Erst- oder Weiterbildung für das Studium anerkannt werden, kommen die verschiedenen Wege, teils auch in Kombinationen, zur Geltung. An vielen Hochschulen ist z. B. bei technischen Studiengängen die Anrechnung von Erstausbildungen auf gefor-

derte Vorpraktika üblich, die teilweise oder ganz erlassen werden (Weg 2). So erlässt die Fachhochschule Oldenburg im Bachelor-Studien-gang Nautik bei einer einschlägigen Ausbildung (Schiffsmechaniker) die beiden Praxissemester, so dass die Studiendauer nur sechs Semester beträgt.⁵²

Eine direkte Anrechnung (Weg 1) in Kombination mit einer „nachlaufenden Akademisierung“ (Weg 5) gibt es z. B. an der Fachhochschule Osnabrück für verschiedene Pflege- und Gesundheitsstudiengänge (Pflegemanagement, Physio- und Ergotherapie). Bewerber können hier in das 3. bzw. 4. Fachsemester eingestuft werden, wenn sie ihre Erstausbildung an akkreditierten Berufsfachschulen absolviert haben und zusätzlich ein ausbildungsbegleitendes Angebot der Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen haben. Dabei werden die Berufsfachschulen einem regelmäßigen Qualitätsaudit unterzogen. Alternativ können Bewerber mit einer abgeschlossenen Ausbildung an einer Einstufungsprüfung teilnehmen (Weg 4).⁵³

Im Rahmen des BLK/ESP-Projekts „Wechselseitige Anerkennung vorgängig erworbenen Wissens in der Pflege (WAWiP)“ werden in einer Pilotstudie an der Fachhochschule Fulda z. B. im Studiengang Pflegemanagement auch Kenntnisse aus einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung angerechnet, darüber hinaus Kompetenzen, die *„durch Berufserfahrung oder in außerberuflichem Engagement erworben wurden“*.⁵⁴ In einer Kombination von Portfolio und Assessment-Verfahren (Wege 3 und 4) werden dabei die anzurechnenden Kompetenzen ermittelt.⁵⁵ Die Erstausbildung wird nicht angerechnet, sie ist Voraussetzung für die Zulassung zum Studium. Die Universität Oldenburg, mit dem „Qualifikationsverbund Nord-West“ eines der elf ANKOM Entwicklungsprojekte, erprobt derzeit bei ihren berufs begleitenden Studiengängen (z. B. Business Administration) ein Verfahren zur Anrechnung informell erworbener Kompetenzen, das nach einer Evaluationsphase auch anderen Hochschulen zur Verfügung stehen soll. Als Zwischenergebnis des Projektes zeichnet sich ab „dass es künftig zwei Formen der Anrechnung geben wird. Die pauschale Anrechnung, bei der berufliche Ausbildungsgänge mit einer festgelegten Anzahl von Kreditpunkten anerkannt werden, und eine individuelle Anrechnung, bei der auch informell erworbene Kompetenzen angerechnet werden können.“⁵⁶

⁵² Vgl. URL: www.fh-oow.de/fbs/index.php?id=63 [Zugriff: 31.10.2007]

⁵³ Vgl. URL: www.wiso.fh-osnabrueck.de/9756.html [Zugriff: 31.10.2007]

⁵⁴ Vgl. die Homepage, URL: <http://www.fh-fulda.de/index.php?id=3195&F=hall> [Zugriff: 31.10.2007]

⁵⁵ Anke Piotrowski, Markus Heckenhahn & Anke Gerlach: Anrechnung pflegeberuflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge - Modellversuch WAWiP. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe11/piotrowski_etal_bwpat11.pdf [Zugriff: 31.10.2007]

⁵⁶ Vgl. „Das System muss durchlässiger werden“. Uni Info 2/2007, URL: <http://www.uni-oldenburg.de/presse/uni-info/2007/2/studiumundlehre.html> [Zugriff: 31.10.2007]

3.2 Anrechnung von Kompetenzen in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik

3.2.1 Studienangebote in der Veranstaltungs- und AV-Medientechnik

Studienangebote für Veranstaltungstechnik

Im Bereich Veranstaltungstechnik gibt es zwei einschlägige Studiengänge, von denen sich das duale Angebot der Berufsakademie Karlsruhe an Abiturienten ohne Erstausbildung richtet. Wollen sie sich weiterqualifizieren, können Meister nur die Ingenieur-Studiengänge an der TFH Berlin besuchen (diese wurden inzwischen auf den Bachelorsabschluss umgestellt) oder müssen auf fachspezifische (Lichtgestaltung) bzw. benachbarte Angebote (Event, Veranstaltungsmanagement) ausweichen.

Tabelle 6: Studiengänge für Veranstaltungstechnik		
Anbieter	Ort	Studiengang
Technische Fachhochschule Berlin	Berlin	Veranstaltungstechnik und -management
Technische Fachhochschule Berlin	Berlin	Theatertechnik
Hochschule für Musik und Theater München / Bayerische Theaterakademie August Everding	München	Lichtgestaltung
Berufsakademie Karlsruhe in Kooperation mit der Europäischen Medienakademie und der Event-Akademie Baden-Baden	Karlsruhe	Veranstaltungs- und Produktionstechnik
Technische Universität Ilmenau	Ilmenau	Weiterbildungsstudium Lichtenanwendung
Hochschule Wismar	Wismar	Architectural Lighting Design
<i>Quelle: MMB, eigene Erhebung, 2006</i>		

Studienangebote für AV-Medien

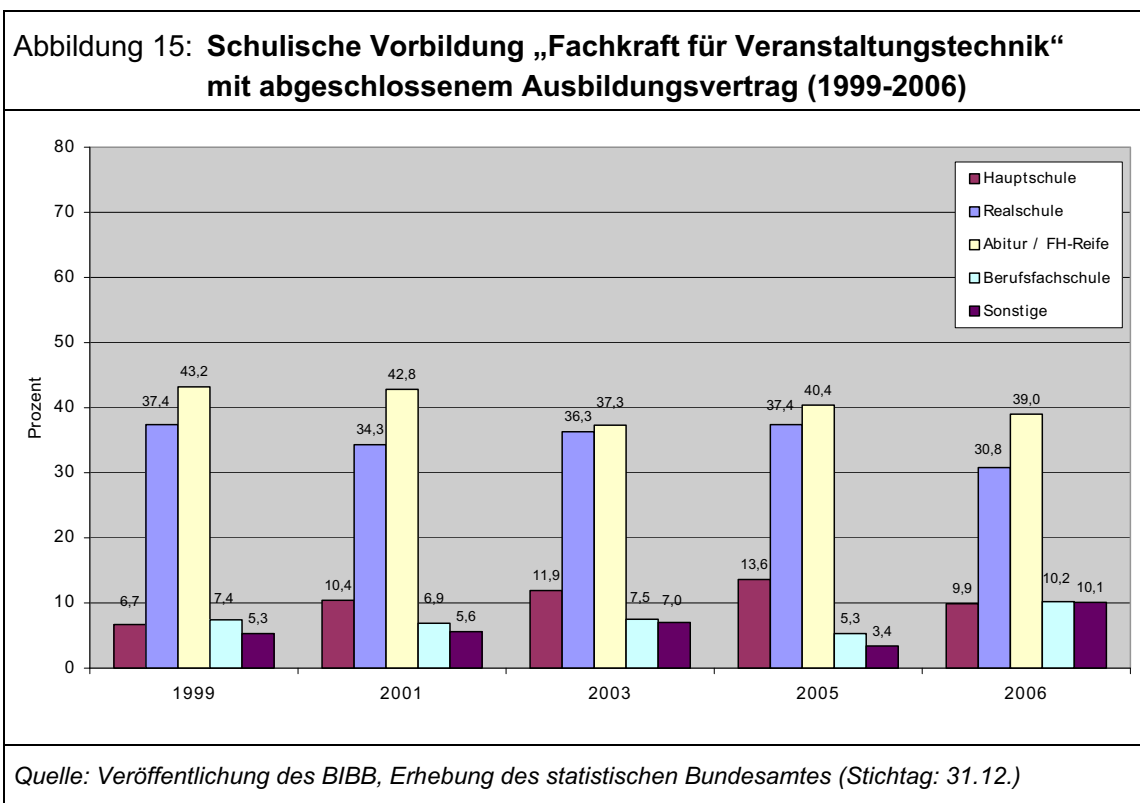
Nach Meinung von Experten gibt es einige Studiengänge, die sinnvoll auf einer AV-Erstausbildung aufbauen. Vor allem fachspezifische Studienangebote wie Kamera oder auf die Branche zugeschnittene AV-Studiengänge werden positiv bewertet. Teilweise gibt es bei Rundfunkanstalten und Unternehmen konkrete Kooperationen mit bestimmten Hochschulen oder Fachbereichen. Ebenfalls gute Noten erhalten die Angebote der Film-Hochschulen und -Akademien. Allerdings ist nicht jedes Studium nach

der Erstausbildung sinnvoll. Vor allem die Vielzahl neuer, unspezifischer Medienstudiengänge – wie Medienwirtschaft oder Medienmanagement – treffen im Gegensatz zu den fachspezifischen Ausbildungen auf Misstrauen in der Branche (vgl. die Ergebnisse der MMB-Studie „Fortbildungsprofile in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik“ 2005). Ein aktueller Überblick über die Studiengänge für AV-Medien(-technik) findet sich im Anhang.

3.2.2 Schulische Vorbildung und Zugang zum Studium

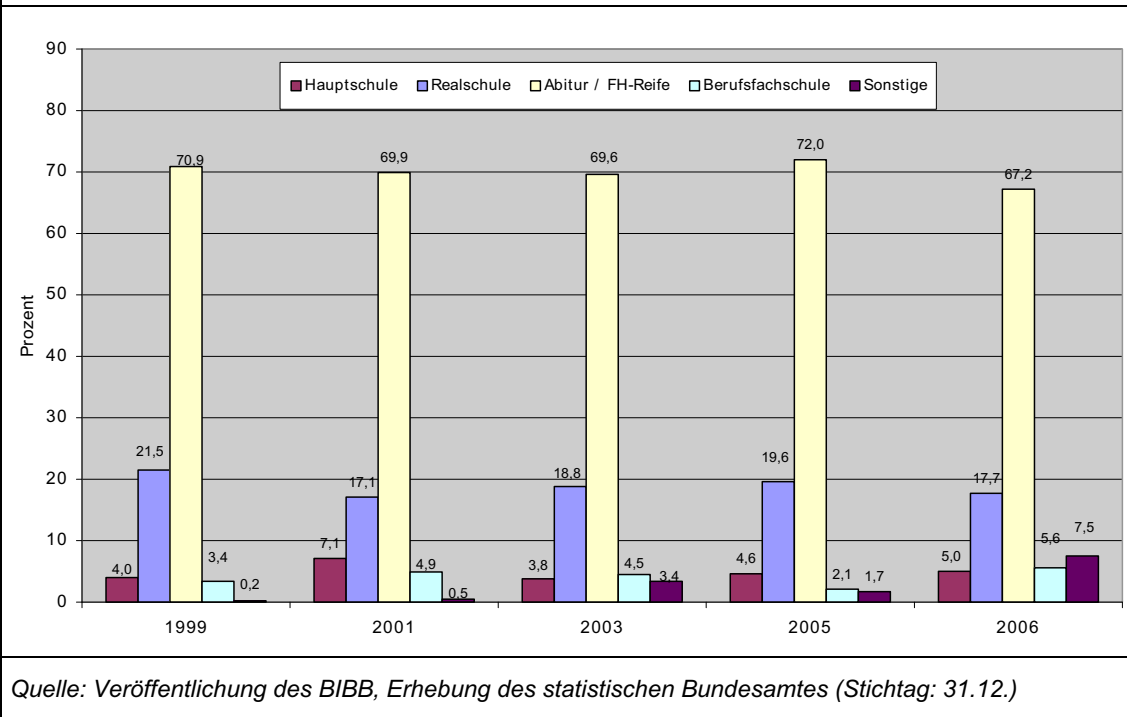
Der Anteil der Absolventen mit Abitur bzw. Fachhochschulreife ist bei den beiden Ausbildungsberufen Fachkraft für Veranstaltungstechnik und Mediengestalter Bild und Ton relativ hoch. Ein Grund ist neben dem anspruchsvollen Ausbildungsplan die Bevorzugung volljähriger Bewerber durch die Unternehmen, da in beiden kreativen Branchen häufig unregelmäßige Arbeitszeiten bzw. Wochenendeinsätze üblich sind.

Betrachtet man die Daten für die Fachkraft für Veranstaltungstechnik seit 1999, so lässt sich feststellen, dass der Anteil der Auszubildenden mit Abitur bzw. Fachhochschulreife mit rund 40 Prozent über die Jahre recht konstant ist, ebenso der Anteil an Realschülern mit rund 37 Prozent.



Deutlicher ist das Gefälle beim Mediengestalter Bild und Ton: Hier beträgt allein der Anteil an Abiturienten an den Auszubildenden rund 70 Prozent, der der Realschüler knapp 20 Prozent.

Abbildung 16: **Schulische Vorbildung „Mediengestalter Bild und Ton“ mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag (1999-2006)**



Das bedeutet, dass ein großer Teil der Auszubildenden bereits von der schulischen Vorbildung her die Möglichkeit hat, nach dem Abschluss ein weiterführendes Studium aufzunehmen.

Aber auch mit einem Realschulabschluss besteht die Möglichkeit des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte. Inzwischen gibt es in allen Bundesländern geregelte Zugangsmöglichkeiten, teilweise bereits seit Anfang der Neunzigerjahre⁵⁷. Übliche Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine anschließende mehrjährige Berufstätigkeit, der Hauptwohnsitz im entsprechendem Bundesland sowie eine abgeschlossene Fortbildungsprüfung zum Meister, Techniker oder Betriebswirt. Sind diese Voraussetzungen gegeben, erfolgen – je nach Bundesland und Studiengang – Beratungsgespräche, Eignungsprüfungen und/oder ein Probestudium. In einigen Bundesländern ist die Studiengangswahl entsprechend der Aus- und Weiterbildung eingeschränkt.

⁵⁷ Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen. Februar 2006. URL: <http://www.kmk.org/hschule/Synopse2006.pdf> [Zugriff: 31.10.2007]

3.2.3 Bedarf an weiterführenden Studiengängen

Mit der Frage der Anrechnung von Kompetenzen auf eine Erst- und Weiterbildung ist die Frage nach dem entsprechenden Bedarf gekoppelt. Im 1. Zwischenbericht des ANKOM-Projektes „bkus-Ing“ der TU Ilmenau wurde auf der Basis einer Umfrage im Erfurter Bildungswerk sowie einer Zusammenstellung durch den Bundesarbeitskreis Fachschulleiter eine Bedarfsermittlung durchgeführt. Danach beenden in Deutschland derzeit ca. 30.000 Absolventen jährlich die Technikerschulen, von denen ca. 1 Prozent an einem weiterführenden Studium interessiert ist⁵⁸. Dies ergibt eine bundesweite Quote von 300 studieninteressierten Technikern pro Jahr.

Addiert man weitere Bewerber (z. B. mit einem Meister- und Fachwirtabschluss), liegen die Zahlen höher. In der aktuellen synoptischen Zusammenstellung des Sekretariats der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder sind getrennt nach Bundesländern die Bewerberzahlen und soweit vorhanden auch die Absolventenzahlen erfasst. Die Qualität der Daten ist dabei unterschiedlich⁵⁹. Deutlich wird aber, dass die Bewerberzahl in der Regel um ein Vielfaches höher liegt als die der tatsächlich Zulassenen. So gab es im Bundesland Sachsen von 1994 – 2001 1.334 Bewerbungen an den Hochschulen, aber nur 546 Zulassungen und bis 2005 werden nur 69 erfolgreiche Studienabschlüsse gemeldet.

Der BLK-Bericht „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte“ von 2005 hat auf der Basis der Vorgänger-Synopse von 2003 ermittelt, dass rund 0,7 Prozent eines Jahrgangs (ca. 2.500) ein Hochschulstudium aufnehmen.⁶⁰ Bei Hinzuziehung weiterer Kennzahlen (Zulassungszahlen der ZVS, Angaben des Statistischen Bundesamt und des Wissenschaftsrats, Daten einer HIS-Umfrage) sind es rund ein Prozent eines Jahrgangs.

Für die zu untersuchenden Profile in der Veranstaltungstechnik und den AV-Medien liegen keine verlässlichen Zahlen vor. So beträgt im Studiengang Medientechnik an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) der Anteil der Studenten mit einer Erstausbildung ca. 10 bis 15 Prozent. An der TFH Berlin ist der Anteil in den Studiengängen Theater- und Veranstaltungstechnik doppelt so hoch: rund 25 – 30 Prozent aller Studenten haben hier eine Erstausbildung. Die Hälfte der Abschlüsse entfällt auf die Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, deren Anteil zunimmt. Nur sehr wenige Studenten haben vor dem Studium eine Meisterfortbildung absolviert (ca. 1 – 3 Prozent, das entspricht einem Meister pro Jahrgang und Studiengang)⁶¹. Das erscheint

⁵⁸ bkus-Ing: Regionales Entwicklungsprojekt: Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf universitäre ingenieurwissenschaftliche Studiengänge in Thüringen. 1. Zwischenbericht 2006, S. 21

⁵⁹ Vgl. Synoptische Darstellung 2006. Aus NRW liegen z.B. noch keine Zahlen vor, da hier erst seit 2005 eine gesetzliche Zugangsregelung besteht. Einige Länder haben undifferenzierte und veraltete Daten - Stand 2003 – weitergegeben.

⁶⁰ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Hochschulzugang für beruflich qualifizierte. Bericht vom 20.01.2005.
URL: http://www.blk-info.de/fileadmin/Papers/hochschulzugang_fuer_beruflich_qualifizierte.pdf, S. 3 f. [Zugriff: 31.10.2007]

⁶¹ Geschätzte Angaben im Rahmen der Workshops

plausibel: in den vergangenen Jahren haben vor allem Quereinsteiger der Branche einen Meistertitel erworben, die zu Beginn der Qualifizierung bereits in höherem Alter waren.

Die Interviews im Rahmen der vorliegenden Studie zeigen einen ähnlichen Trend. Sowohl Selbstständige als auch Mitarbeiter in Unternehmen wurden gefragt, ob sie sich eine weitere Fortbildung in Form eines Studiums vorstellen könnten. Sechs der zehn selbständigen Meister haben dies klar verneint, ebenso alle Mitarbeiter mit festem Arbeitsverhältnis. Vorrangige Gründe sind dabei Alter, Familienstand, Zeitaufwand und die Einschätzung, dass ein Studium keine entscheidenden Vorteile bringen würden:

- *Das ist für meine Position gar nicht notwendig und insofern uninteressant.*
- *Nein, der Karrieresprung wäre noch geringer.*

Die Gesprächspartner wurden ebenfalls nach ihrer Wahrnehmung einer Konkurrenzsituation zu Hochschulabsolventen gefragt, die in neun von zehn Fällen ebenfalls sehr dezidiert verneint wurde.

Auch bei den Studieninteressenten stellt sich in der Regel das Zeitproblem, so dass hier Fern- oder Aufbaustudiengänge bevorzugt würden: *„Was fehlt, ist ein ‚Grading des Meisters‘ (...) Alternativ könnte ich mir sehr gut (kostenpflichtige) Abend- und Fernkurse bzw. einen Aufbaustudiengang z.B. an der TFH vorstellen“.*

Dabei liegt der Schwerpunkt nicht unbedingt in der Veranstaltungstechnik: als potenzielle Studiengänge werden auch der Wirtschaftsingenieur und der Sicherheitsingenieur genannt. Generell geht der Trend bei einer akademischen Weiterbildung in Richtung wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse, da die Schwerpunkte in bestimmten Positionen – als Projektleiter oder Leiter einer Spielstätte – weniger in der klassischen Meistertätigkeit, sondern eher im kaufmännischen Bereich und der Personalführung liegen. Ein Meister hat nebenberuflich Betriebswirtschaft studiert und stellt fest: *„Die Kombination Technik und kaufmännisches Wissen haben nur ganz wenige in der Branche.“* Als weitere, bereits absolvierte Fortbildungen werden von den selbstständigen und angestellten Meistern der IHK-Abschluss Technischer Betriebswirt, der Medienfachwirt oder ein zweiter Meisterabschluss genannt.

3.2.4 Modulvergleiche

3.2.4.1 Methodisches Verfahren

Für die Studie zur Durchlässigkeit wurden für die Veranstaltungstechnik die Bachelor-Studiengänge Veranstaltungs- und Theatertechnik der TFH Berlin ausgewählt. Da es für den Bereich der AV-Medien keine geregelten Weiterbildungen oder eindeutigen Karrierewege gibt, kommt hier ein weites Spektrum an Studiengängen infrage. Für die Frage der Anrechnung von Kompetenzen wurde daher ein Studiengang ausgewählt, der möglichst viele Inhalte der Mediengestalterausbildung abbildet und ähnlich breit

angelegt ist. Dies trifft auf den Studiengang Medientechnik/Medientechnologie zu, der in Deutschland an acht Fachhochschulen und einer Technischen Universität angeboten wird.⁶²

Basis des Instruments zur Kompetenzbeschreibung für AV-Medien- und Veranstaltungsberufe waren Lehrpläne für die Ebenen Erstausbildung, geregelte Fortbildung (Veranstaltungstechnik) und Fachstudium. Im Einzelnen wurden die folgenden Curricula erfasst:

- Rahmenlehrplan und KMK-Rahmenlehrplan für die Ausbildungen zum Mediengestalter Bild und Ton sowie die Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Rahmenlehrstoffplan für den Meister für Veranstaltungstechnik
- Modulhandbücher für die Bachelor-Studiengänge Veranstaltungstechnik an der TFH Berlin und Medientechnik an der HAW Hamburg.

Auf der Grundlage der Lehrpläne wurde eine Modul-Übersicht erstellt, in der Lehr-/Lerneinheiten mit ihrem jeweiligen zeitlichen Umfang und – an den Hochschulen – den anzurechnenden ECTS-Punkten erfasst und gegenübergestellt wurden. Für jeden Studiengang wurden Äquivalenzen mit einer Erstausbildung oder Weiterbildung festgehalten und potenziell anrechenbare Module ermittelt. Soweit möglich wurden besonders die Berufsschulinhalte der Erstausbildungen im Gespräch mit Lehrern auf das Niveau der vermittelten Kompetenzen überprüft. Für den Mediengestalter Bild und Ton war dies nur bedingt möglich, da die Ausbildung 2006 novelliert wurde und derzeit erst Erfahrungen mit dem ersten Ausbildungsjahr vorliegen.

Der Modulvergleich für die beiden Studiengänge – als beschreibendes und vergleichendes Instrument – bildete die Basis für zwei Workshops an den jeweiligen Hochschulen. Hier wurden mit ausgewählten Branchenexperten und Vertretern der Hochschulen erste Ergebnisse und mögliche Kooperationsmodelle diskutiert.

⁶² Einen Überblick der Medientechnik-Studiengänge findet sich im Anhang

3.2.4.2 Modulvergleich AV-Medien

Bei einem Vergleich der Ausbildung Mediengestalter Bild und Ton mit dem Studiengang Medientechnik lassen sich vor allem in den technisch orientierten Modulen (AV-Technik) und den Praxisprojekten (Projekt Audio, Video) Äquivalenzen feststellen.⁶³ Da im 1. Studienjahr vor allem naturwissenschaftliche und elektrotechnische Grundlagen vermittelt werden, führt dies zu der - paradoxen - Situation, dass die Anrechnungspotenziale im zweiten und dritten Studienjahr deutlich höher sind. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der ermittelten Äquivalenzen und der maximal anrechenbaren ECTS-Punkte (Tab. 7), gefolgt von einem Beispiel für das Erhebungsinstrument anhand des Moduls „AV-Technik“ (Tab. 8).

Tabelle 7: Modulvergleich AV-Medien				
Module	Anzahl Seminare	Credits	Äquivalenz Mediengestalter BT	Credits
1. Studienjahr				
Mathematik	2	12	Keine Äquivalenz	0
Physik	3	12	Teilweise (max. 2 von 3)	evtl. 3
Medienkunde	3	10	Volle Äquivalenz	10
Grundlagen 1	5	18	1 von 5 Seminaren äquivalent	evtl. 3
Gestaltung 1	2	8	Evtl. 1 von 2	0
		60		16 (10)
2. Studienjahr				
Grundlagen 2	3	17	Evtl. 1 von 3	0
AV-Technik 1	3	15	Volle Äquivalenz	15
AV-Technik 2	3	15	1 von 3 + Teilbereiche	5
Gestaltung 2	2	5	1 von 2	2
Projekt Audio	1	8	Volle Äquivalenz	8
		60		30 (23)
3. Studienjahr				
Nachrichtensysteme	3	10		0
Projekt Video	1	8	ggfls. Äquivalenz	8
WPM Gestaltung 1/2	je 1	je 5 (10)		
WPM Technik 1/2/3/4	je 1	je 5 (20)	ggfls. Audio/Videot. 2/Be-schallung	
Medienkunde 2	1	5		
Produktion	1	7		
Praxisphase		15	ggfls. Äquivalenz	15
Bachelor-Arbeit		15		
		90		23
<i>Quelle: MMB, 2007</i>				

⁶³ Die vollständigen Modulvergleiche finden sich im Anhang.

Tabelle 8: Modulvergleich Studiengang „Medientechnik“ / Ausbildung „Mediengestalter Bild und Ton“

Modul AV-Technik 1	Studierende haben ein breites Wissen in den grundlegenden AV-technischen Bereichen Licht-, Ton- und Videotechnik. Sie beherrschen die analogen AV-Signalformen und -Schnittstellen sowie die Licht- und Beleuchtungstechnik. Sie finden Lösungen grundlegender Fragestellungen für die Bereiche AV-Technik und Media Systems. Sie argumentieren bzgl. aktueller Fragen fachbezogen.	Lernfeld 2: Bild- und Tonaufnahmesysteme bereitstellen und in Betrieb nehmen Lernfeld 4: Bild- und Tonaufnahmen konzipieren und organisieren Lernfeld 5: Bild- und Tonaufnahmen erstellen Lernfeld 11: AV-Medienproduktionen vorbereiten und durchführen Lernfeld 12: Postproduktionen planen und durchführen
Credits	15	
Titel	Videotechnik	Lernfelder 2, 4, 11, 12 / Berufsbildpositionen 7, 9, 10
SWS	4 SWS SU + L	
Semester	3. Semester	
Inhalte	Studierende haben ein breites Wissen in den Bereichen analoge Videosysteme, analoge Fernseh- und Messtechnik. Sie beherrschen die Grundlagen der Videoaufnahme, Video-signalübertragung und der nichtlinearen Postproduktion. Sie argumentieren bzgl. aktueller Fragen fachbezogen und übernehmen im Team Verantwortung. Analoge Videosignale, Schnittstellen, Analoge Fernsehtechnik, Messtechnik, Grundlagen Kamera und Postproduktion	2.7 Einstellparameter von Kameras: Schwarz/Weißabgleich, Aufgemaß, Shutter, Gain, Zebra 2.11 Audio- und Videosignalarten / 3.8 Schnittstellen 4.6 Kameraführung, Einstellungsgrößen, Bildaufbau / 5.2 Licht-, bild- und tontechnische Größen (+ 5.7 / 5.8) 11.8 Bild- und Tonaufzeichnungsverfahren / 11.9 Komponenten der Bild- und Tonregie 12.1 Schnittkonzept (+ 6..2 Schnittsysteme etc.) / 12.7 Compositing / 12.8 Authoring (zusätzlich BBP 7, 9 und 10: Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen, Bearbeiten und Durchführen von Medienproduktionen)
Titel	Tontechnik	Lernfelder 2, 5 / Berufsbildposition 7
SWS	4 SWS SU + L	
Semester	3. Semester	
Inhalte	Schallausbreitung, Schallerzeugung Hörphysiologie und -psychologie Mikrofone Signalübertragung Studiogeräte, Lautsprecher	2.6 Physikalische Grundlagen der Akustik und Optik / 2.8 Wandlerprinzipien 2.11 Audio- und Videosignalarten / 3.11 Monitore und Lautsprecher 5.2 Licht-, bild- und tontechnische Größen / 5.4 Charakteristika von Schallwellen 5.5 Eigenschaften und Positionierung von Mikrofonen / 5.6 Mikrofonaufnahmeverfahren 5.9 Wirkung von Ton / 11.10 Beschallung zusätzlich BBP 7: Herstellen von Bild- und Tonaufnahmen
Titel	Lichttechnik	Lernfelder 4, 5, 11
SWS	4 SWS SU + L	
Semester	4. Semester	
Inhalte		4.5 Lichtkonzept / 5.2 Licht-, bild- und tontechnische Größen / 11.11 Lichtplanung

Quelle: MMB, 2007

3.2.4.3 Modulvergleich Veranstaltungstechnik

Für den Modulvergleich wurden sowohl die Erstausbildung zur Fachkraft als auch die Inhalte der Weiterbildung zum Meister berücksichtigt. Ähnlich wie an der HAW Hamburg werden an der TFH Berlin in den ersten Semestern vor allem naturwissenschaftliche und elektrotechnische Grundlagen vermittelt. Für den Ausbildungsberuf ergeben sich hier so gut wie keine anrechenbaren Inhalte, für den Meister am ehesten in der Technischen Mechanik und dem ersten Mathematik-Kurs.

Äquivalenzen sowohl für die Fachkraft als auch – noch deutlicher – für die Meisterausbildung lassen sich z. B. bei den Modulen Elektrotechnik, Veranstaltungstechnische Grundlagen, Baurecht und Arbeitssicherheit (vgl. Tab. 9 auf der folgenden Seite) und Lichttechnik feststellen. Die Inhalte des Moduls „Betriebs- und Personalführung“ finden sich wiederum nur bei der Meisterfortbildung mit der Ausbildereignungsprüfung und den Inhalten des überfachlichen Ausbildungsteils.

Laut Studienordnung ist vor Beginn des Studiums ein 26-wöchiges Vorpraktikum zu absolvieren. Ein Teil dieses Praktikums (13 Wochen) wird bei einer abgeschlossenen Ausbildung zur Fachkraft anerkannt. Gleiches könnte auch für das Praxisprojekt im 5. Semester gelten.

Tabelle 9: Modulvergleich Veranstaltungstechnik

Titel Modul	Baurecht, Betriebs- und Arbeitssicherheit	4. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit 5. Brandschutz, 6. Bauordnungsrecht Rechtbewusstes Handeln	Lernfeld 10: Technische Sicherheit von Veranstaltungen Lernfeld 12: Technische Realisierung von Produktionen planen
SWS	4 SWS SU	34 UE	60 + 80 Stunden
Credits	5		
Semester	4. Semester		3. Ausbildungsjahr (Berufsbilder 1. - 3. Jahr)
Lernziele	Die Studierenden erlangen Kenntnisse über die rechtliche Systematik in die das Baurecht, das Umweltrecht, die VStättVO und der Arbeitsschutz einzuordnen sind. Zusätzlich erlangen die Studierenden Kenntnisse über die wesentlichen Inhalte der vorgenannten Teilbereiche Sie lernen einzelne Rechtsbereiche und Rechtsfragen in den großen Zusammenhang des Rechtssystems einzuordnen	Im Prüfungsfach Bauordnungsrecht soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er die Grundbegriffe des Bauordnungsrechts, insbesondere die bauaufsichtlichen Vorschriften für Versammlungsstätten, kennt und anwenden kann.	10: Die Schülerinnen und Schüler kennen die gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften des Brandschutzes und wenden diese an. (...) Sie kennen die gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften für die Pyro- und Lasertechnik und wenden diese an. (...) 12: (...) Sie wenden die Vorschriften und Verordnungen für Arbeitssicherheit, Unfallverhütung, Umweltschutz und den Betrieb von Versammlungsstätten an.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtssystematik der Bundesrepublik Deutschland • Baurecht o Bauordnung o Brandschutzverordnung o Bundes-Immissionsgesetz o Technische Anleitung zum Schutz gegen Lärm - TA Lärm • Umweltrecht • Musterversammlungsstättenverordnung / Landes VStättVO • Arbeitsschutz o Gesetze, Vorschriften und Verordnungen zur Arbeitssicherheit o Staatlicher Arbeitsschutz o BG und GUV o Gefährdungsbeurteilung in Veranstaltungs- und Produktionsstätten o Handlungsanleitungen o Checklisten, Unterweisungshilfen, Betriebsanweisungen, Arbeitshilfen <p>Theater bzw. Veranstaltungsspezifische Berufsgenossenschaftliche Vorschriften und Informationen</p>	<p>Rechtbewusstes Handeln (9 UE):</p> <ul style="list-style-type: none"> x Grundgesetz, Gesetzgebung und Rechtsprechung x Arbeits- und Sozialrecht x Datenschutzrecht x Umweltschutzrecht <p>4.1 Einschlägige Gesetze und Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Sicherheitsregeln (2)</p> <p>4.2 Schutzmaßnahmen gegen Unfall- u. Gesundheitsgefahren (8)</p> <p>4.4 Umweltschutzvorschriften und -maßnahmen (1)</p> <p>5. Brandschutz (7)</p> <p>6.1 Musterbauordnung, Bauordnung der Länder (1,5)</p> <p>6.2 Musterversammlungsstättenverordnung und VStättV der Länder (4,5)</p> <p>3.1.6 Möglichkeiten der Bewertung und Kontrolle der technischen Betriebssicherheit (u.a. Funktionspläne, Betriebsanleitungen) (3)</p>	<p>10: Brandschutzbestimmungen, Unfallverhütungsvorschriften, Versammlungsstättenverordnung; Sprengstoff- und Waffengesetz sowie zugehörige Verordnungen und Verwaltungsvorschriften für die Pyrotechnik; Klassifizierung pyrotechnischer Artikel (Sätze); Schutzmaßnahmen (UVV "Laserstrahlung") und Klasseneinteilung für sichtbare Laserstrahlung</p> <p>12: Fachbezogene Vorschriften für Versammlungsstätten; Vorschriften für Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Umweltschutz</p> <p>Berufsbild 3: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit</p> <p>Berufsbild 4: Umweltschutz</p> <p>Berufsbild 6: Beurteilen der Sicherheit und der Infrastruktur von Versammlungsstätten (8 Wochen)</p>

Quelle: MMB, 2007

3.3 Workshops zum Thema Durchlässigkeit

3.3.1 Vorbereitender Expertenworkshop

Zur Vorbereitung der beiden „Anrechnungsworkshops“ (vgl. 3.3.1 und 3.3.2) wurde eine moderierte Diskussionsrunde mit Vertretern einer Fortbildungsakademie und einer mit ihr kooperierenden Hochschule durchgeführt. Dieser explorative Workshop fand am 1.6.2007 an der Fernseh-Akademie Mitteldeutschland in Leipzig statt. Teilnehmer waren:

- Hans Borch, Bundesinstitut für Berufsbildung
- Thilo Fiebig, Geschäftsführer Fernseh-Akademie Mitteldeutschland (FAM)
- Dr. Harald Göbel, Dozent an der FAM
- Dr. Sebastian Köhler, Dozent an der FAM und der Universität Leipzig, Institut für Kommunikations- und Medienwissenschaft
- Prof. Uwe Kulisch, Dekan Fachbereich Medien an der HTWK Leipzig
- Dr. Lutz P. Michel, MMB-Institut

Die wichtigsten Ergebnisse der Diskussionsrunde werden im Folgenden in elf Punkten zusammengefasst. Alle elf Teilergebnisse - so viel kann hier vorweggenommen werden - finden sich in unterschiedlicher Form auch in den beiden folgenden Workshops in Hamburg und Berlin wieder.

1. Beim Thema „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulausbildung“ offenbaren die Akteure im Markt der beruflichen Bildung z.T. deutlich unterschiedliche Interessen, wie die Diskussionsteilnehmer übereinstimmend feststellen:
 - Wirtschaft: schnell zum Bachelor-Abschluss kommen bei größtmöglicher Nähe zur Arbeitswirklichkeit;
 - Private Fortbildungsträger: Aufwertung ihrer Bildungsangebote, Ansprache neuer Zielgruppen;
 - Hochschulen, insbesondere Fachhochschulen: Imageschaden befürchtet, Abwertung zur „besseren Berufsschule“ oder „Meisterschule mit akademischem Abschluss“.Diese divergierenden Erwartungen und Einstellungen sollte vor Augen haben, wer sich an ein Projekt heranwagt, an dessen Ende die – teilweise – Anerkennung von Lernergebnissen aus der beruflichen Ausbildung und Praxis auf ein (FH)-Studium stehen soll.
2. Ein Verzicht auf das obligatorische Praxissemester ist denkbar, dabei ist aber zu bedenken, dass diese Praxisphase in das Curriculum eingebettet ist.
3. Studenten mit einer einschlägigen Ausbildung werden von den Hochschulen häufig als Tutoren oder als Leiter von Arbeitsgruppen eingesetzt. Hier bringen sie ihre Kompetenzen ein und erwerben zugleich neue (Führungs-)Qualifikationen.

4. Eine pauschale Anrechnung von Kompetenzen aus der Erstausbildung erscheint wegen der fehlenden Vergleichbarkeit der tatsächlichen Qualität von Ausbildungsabschlüssen nicht machbar; auf der anderen Seite ist eine individuelle Anrechnung wegen des erheblichen Arbeitsaufwands nur für Einzelfälle realisierbar. Dies wird an den Fachhochschulen bereits praktiziert.
5. Wenn Teile einer Fortbildung (z.B. Kamera-Meister IHK) anerkannt werden sollen, ist eine gemeinsame Qualitätssicherung unverzichtbar. Dies läuft im Grunde auf eine Zertifizierung einer Fortbildungseinrichtung durch eine Hochschule hinaus.
6. Die eingehende Betrachtung von auf den ersten Blick „äquivalenten“ Bildungsbausteinen ist unverzichtbar; das betrifft vor allem den Umfang und das qualitative Niveau des jeweiligen Lernergebnisses. Wünschenswert wäre für die duale Berufsausbildung eine Form der Modulbeschreibung, wie sie in Folge des Bologna-Prozesses im Bachelor/Master-System eingeführt wurde.
7. Hochschulen sehen juristische Probleme bei der Anrechnung. Schon jetzt klagt sich eine wachsende Zahl von Bewerbern auf NC-Studienplätze ein; „Wie ist das bei einer individuellen Anerkennung von Kompetenzen“? Frage eines Diskussionsteilnehmers: „Kann sich dann nicht jeder einklagen?“ – „Und ist ein bilaterales Abkommen zwischen einem Studiengang und einer privaten Fortbildungsakademie rechtlich überhaupt zulässig (Stichwort Qualitätsverbund)? Wie reagieren die anderen Akademien, deren Absolventen die Möglichkeit zur Anrechnung versagt wird“?
8. Module einer Ausbildung können je nach Anrechnungskonzept sowohl „aufwärts kompatibel“ als auch „abwärts kompatibel“ genutzt werden: „aufwärts“, wenn Kompetenzen aus Ausbildung und Beruf individuell auf ein Hochschulstudium anerkannt werden, „abwärts“, wenn ein Modul einer beruflichen Fortbildung dem Hochschul-Curriculum entnommen wurde. So ist grundsätzlich vorstellbar, dass Bildungsbausteine, die sowohl in einer Meisterfortbildung als auch im Hochschulstudium in äquivalenter Form vorkommen, von der Hochschule (gemeinsam mit der Fortbildungsakademie) entwickelt und an beiden Bildungseinrichtungen in gleicher Form angeboten werden. Dass in einem solchen Fall eine vollständige Anrechnung auf der Hand liegt, bedarf keiner ausführlichen Begründung.
9. *„Die Wirtschaft muss mit im Boot sitzen!“* Dieser Appell, der von mehreren Diskussionsteilnehmern geäußert wurde, macht deutlich, dass auch das Anrechnungsthema – wie die berufliche Bildung insgesamt – nicht ohne Blick auf den Arbeitsmarkt diskutiert werden sollte. *„Wenn die Unternehmen eine Verkürzung des Studiums wollen und diese Absolventen einstellen“*, so ein weiteres Statement aus der Runde, *„dann werden wir uns mit einem solchen Konzept gerne ernsthaft beschäftigen.“*
10. Verkürzung des Studiums ist nicht der einzige Gewinn, den Studienbewerber mit Ausbildung und Berufserfahrung aus einer Anrechnung ziehen können. Anstelle

der Verkürzung wäre auch eine Verbreiterung des Studiums denkbar – und für die meisten Diskussionspartner wäre dies auch die bevorzugte Alternative. Je nach individuellem Interesse kann die „gewonnene“ Zeit auf Wahlfächer verwandt werden, die in einem Bachelor-Studium nicht verpflichtend vorgesehen werden. Eine Art „Studium Generale“ also, die auch genutzt werden könnte, um fehlendes oder verschüttetes Abiturwissen aufzufrischen.

11. Schließlich wurde der Vorschlag unterbreitet, in ein berufspraktisch orientiertes Studium den Kammerabschluss – z.B. zum Meister für Veranstaltungstechnik oder zum Geprüften Medienfachwirt – zu integrieren. Auch dies wäre ein Beitrag zur Verkürzung der Ausbildungszeit, wenn auch in diesem Fall nicht über die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf das Studium, sondern eher umgekehrt.

3.3.2 Workshop 1: Der Studiengang Medientechnik an der HAW Hamburg

Der erste der beiden Validierungs-Workshops zur Diskussion der Studienbefunde fand am 6. Juni 2007 an der HAW Hamburg statt. Teilnehmer waren:

- Prof. Dr. Roland Greule; Prodekan, HAW
- Prof. Dr. Nils Martini; Prodekan, HAW
- Gerald Mechnich; Leiter Controlling und Personalentwicklung, NDR
- Dr. Lutz P. Michel; MMB-Institut
- Sabine Radomski M.A.; MMB-Institut
- Prof. Dr. Ulrich Schmidt; Studiengangsleiter Medientechnik, HAW
- Günter Wenk; SRT und ARD-ZDF-Medienakademie
- Prof. Dr. Dorothea Wenzel; Dekanin Fakultät Medien, Design und Information, HAW

Das Berufsbild Mediengestalter Bild und Ton

Nach einer Einführung in das Forschungsvorhaben skizzierten die beteiligten Experten aus dem Bereich der beruflichen Ausbildung zunächst die Genese des Berufsbilds Mediengestalter Bild und Ton: Anfang der 90er-Jahre gab es tiefgreifende Umstellungen in der Technik. Mit der Digitalisierung kam es zu radikalen Änderungen bis hin zum Wegfall von ganzen Berufsbildern. Damit einher ging die Grundidee des Mediengestalters Bild und Ton: Eine Ausbildung mit breiter Basis und Überblick, die gleichzeitig die Fähigkeit zur Anpassung an zukünftige Entwicklungen und Technologien beinhaltet. Dies implizierte bereits ein hohes Niveau der Ausbildung, so dass auch von daher der große Anteil an Abiturienten bei den Auszubildenden erklärt werden kann. Gab es 1995 bei der Konzeption noch viele Visionen („Prüfstück Multimedia“), kam es 2006 zu einer Anpassung an aktuelle Erfordernisse. Mit der Evaluierung wurde ein größeres Augenmerk auf Wirtschaftlichkeit / Abrechnung sowie Teamfähigkeit gelegt.

Das Berufsbild kann dabei sowohl Allrounder als auch Spezialisten umfassen, z. B. Mediengestalter, die von Anfang an nur in Richtung Kamera wollen und sich entsprechend weiterbilden. Viele Mediengestalter beim NDR studieren im Anschluss, z. B. an der HAW, und arbeiten nebenberuflich beim NDR weiter. Nach vier bis fünf Jahren kommen sie wieder – „dies ist die beste Rekrutierung für den NDR“. Optimal ist die Kombination Ausbildung, ein bis zwei Jahre Berufserfahrung und anschließendes Studium.

Einführung in den Studiengang Medientechnik

Vom Konzept her ist das Studium mit seiner breiten Ausrichtung nicht weit weg von der Ausbildung. 1990 startete der Studiengang unter dem Titel „Medienbetriebstechnik“. Auch heute ist die Technik nach wie vor Basis des Studiums, der Schwerpunkt liegt dabei in der Nachrichtentechnik. Diese Grundlagen werden durch gestalterische und wirtschaftliche Module ergänzt und vertieft. Die Bandbreite der Karrieren nach dem Abschluss ist groß. Zu den „klassischen“ Werdegängen gehört z. B. eine Anstellung bei MCI (Media Consult International), einer Tochter von Studio Hamburg, die Projekte im Broadcast- und Medienbereich plant und realisiert, oder bei BFE Systemhaus, das seinen Schwerpunkt in der Projektierung und Realisierung von kompletten Studio- und Mediensystemen haben.

Der Anteil der Studenten mit einer Erstausbildung wird auf 10 bis 15 Prozent geschätzt. Generell lässt sich sagen, dass für FH-Ingenieure eine Kombination von Ausbildung und Studium am besten ist, da so die Vorteile von Theorie und Praxis vereint werden.

Das Profil der verschiedenen Studiengänge für Medientechnik ist ähnlich, aber nicht einheitlich. In Emden liegt der Schwerpunkt ebenfalls auf der Nachrichtentechnik, in Wiesbaden eher auf der Fernsehtechnik (Studiengang Fernsehtechnik und elektronische Medien). Anders als bei der Berufsausbildung ist dieses unterschiedliche Profil in den Studiengängen gewollt und Ausdruck der Freiheit von Forschung und Lehre. Der Studiengang verfügt über eine große Zahl von Dozenten, die ein Studium in einer bestimmten Breite gewährleisten, aber auch spezielle Schwerpunkte setzen. Insofern ist es heute für die Fachbereiche schon „Tagesgeschäft“, dass die Studenten die Hochschulen wechseln - um so ein „breiteres Portfolio“ zu bekommen. Hierbei lassen sie sich die Module anrechnen.

Forschungsstand zum Thema Durchlässigkeit

Nach einer Einführung in aktuelle Studien zum Thema Anrechnung von Kompetenzen wurden sechs mögliche Wege zur Anrechnung vorgestellt. Weg 3 (Evidenz / Portfolio) ist an der HAW im Department Design als Zugang zum Studium bereits Praxis. Mit dem Verfahren können neben der Schulnote weitere Kompetenzen berücksichtigt werden. Gleiches gilt für Weg 6 („Lernen durch Lehren“): im Studiengang Medientechnik werden Mediengestalter häufig als Tutoren eingesetzt.

Wenn die Anrechenbarkeit von beruflichen Inhalten und Kompetenzen erwogen wird, sollten nach Meinung der Workshop-Teilnehmer folgende Aspekte für die Ausbildung berücksichtigt werden:

- Generell verfügen Mediengestalter über ein vertieftes Anwendungswissen.
- In der Ausbildung wird theoretisches Wissen vor allem in der Berufsschule vermittelt. Die Niveauunterschiede zwischen den Standorten sind hier beträchtlich, was eine pauschale Anrechnung erschwert. Das bedeutet, dass die Ermittlung von „Learning Outcomes“ sehr schwierig ist, da sie in hohem Maß vom jeweiligen Fachlehrer abhängen.
- Die Berufsschulpläne befinden sich derzeit noch in der Entwicklung, da das Berufsbild 2006 reformiert wurde und mit der neuen Ausbildung gerade erst begonnen wurde.

Modulvergleich

Im ersten Studienjahr lassen sich hohe Äquivalenzen für das Modul Medienkunde sowie Medienrecht feststellen, ggf. auch für die künstlerische Gestaltung. Management wird in der Berufsschule eher im Sinne von „praktischem Management“ vermittelt, ist insofern nicht vergleichbar. Dasselbe gilt für die naturwissenschaftlichen Fächer, für die sich keine Kompetenzen anrechnen lassen. Die Physik (Modul Grundlagen) wird in der Berufsschule eher „populärwissenschaftlich“ abgehandelt, da die Vorbildung der Auszubildenden sehr unterschiedlich ist.

Als Fazit wurde festgehalten, dass im ersten Studienjahr nur wenige Module vergleichbar sind.

Für das zweite Studienjahr lassen sich deutliche Äquivalenzen für die drei folgenden Module feststellen:

- Das Modul AV-Technik 1 entspricht genau den Anforderungen, die an die Mediengestalter gestellt werden. Die Inhalte werden in der Berufsschule und im Betrieb tiefgehend vermittelt.
- Praxisprojekte wie das Audioprojekt im 2. und das Videoprojekt im 3. Studienjahr sind im Rahmen der betrieblichen Ausbildung üblich und können mit den entsprechenden Studienmodulen gleichgesetzt werden. Als Beispiele für solche betrieblichen Medienprojekte beim NDR wurden ein Imagefilm für die Stadt Osnabrück oder die Übertragung der Kieler Woche genannt.
- Das praxisbezogene Seminar Camera Acting findet eine Entsprechung in der betrieblichen Ausbildung beim NDR.

In den Modulen Grundlagen II und AV-Technik II gibt es keine bzw. nur sehr geringe Übereinstimmungen (Informationstechnik). Wesentliche Inhalte wie „broadcastspezifische Netzwerke und echtzeitfähige IT“ finden sich im Berufsschulunterricht oder in der betrieblichen Ausbildung nicht wieder.

Im dritten Studienjahr lassen sich nur die praxisbezogenen Bestandteile vergleichen und eventuell anrechnen. Dazu gehören das Videoprojekt, sowie die praktische Phase

im 7. Semester. Allerdings wurde im Studiengang die Erfahrung gemacht, dass Studenten sich gerade die praxisbezogenen Seminare oft nicht anrechnen lassen wollen. Auch die Einhaltung der Regelstudienzeit scheint wichtiger als eine Anrechnung und somit Verkürzung des Studiums um ein oder zwei Semester. Dies bestätigte ein für diese Studie befragter leitender Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt, der nach seiner Ausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton noch Medientechnik studiert hat. Er sieht heute einen großen Vorteil darin, dass er das volle Studium absolviert hat, darunter auch Unterrichtseinheiten, bei denen er nichts Neues gelernt hat. Aber: er hat gelernt, sich durchzusetzen, seine Kompetenzen in die Lehre einzubringen (z. B. in Laborübungen). Er hat – wie die anderen Kommilitonen, die vorher einen Beruf gelernt haben – als Tutor gearbeitet, als eine Art Berater der Dozenten, und damit schon früh eine herausgehobene Stellung eingenommen. Das waren wichtige Beiträge zur Entwicklung von Führungskompetenz, die ihm rückwirkend betrachtet, in seiner beruflichen Tätigkeit erheblich genutzt haben. Aus heutiger Sicht gesehen, vermittelt das Studium nicht so sehr fachliche Inhalte, als vielmehr die Fähigkeit zur Selbstorganisation, zum Beherrschen komplexer Sachverhalte und zur Ausbildung analytischer Kompetenz.

Zum Schluss des Workshops wurden mögliche Wege zur weiteren Zusammenarbeit diskutiert. So wäre ein Pilotprojekt für eine Kooperation mit dem NDR und der Medienakademie vorstellbar. Bei der individuellen Anrechnung könnte auch ein Assessment-Verfahren Indikatoren für anrechenbare Kompetenzen liefern. Alternativ sind auch Mischmodelle denkbar, etwa ein Probesemester, dessen Ergebnisse (Bestehen von Klausuren, Rückmeldung über Erfolge) in eine potenzielle Anrechnung von Kompetenzen mit einfließen könnten.

3.3.3 *Workshop 2: Die Studiengänge Veranstaltungs- und Theatertechnik an der TFH Berlin*

Der Workshop zum Berufsbild Veranstaltungstechnik fand am 14. Juni 2007 an der Technischen Fachhochschule Berlin statt. Teilnehmer waren:

- Hans Borch, BIBB
- Prof. Dr. Margit Frackmann, Leibniz-Universität Hannover
- Prof. Dipl.-Ing. Ralph Hillbrand, Studiengangsleiter Theatertechnik, TFH
- Dipl.-Ing. Anke Lohmann, Leiterin Deutsche Event Akademie
- Dr. Lutz P. Michel, MMB-Institut
- Prof. Dipl.-Ing. Siegfried Paul, Studiengangsleiter Veranstaltungstechnik und -management, TFH
- Sabine Radomski, MMB-Institut
- Florian von Hofen, VPLT
- Hans Weißmann, BIBB
- Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, TFH

Berufsbild und Studiengänge

Zu Beginn des Workshops gab es eine Einführung in die Berufsbilder Fachkraft und Meister für Veranstaltungstechnik. Derzeit wird die Meister-Fortbildung neu geregelt. Die bisherigen Fachsystematiken (mathematische und naturwissenschaftliche Grundlagen, allgemeine und spezielle Betriebstechnik usw.) entfallen, im Mittelpunkt stehen zukünftig Handlungsfelder. Auch das Prüfungsverfahren wird geändert: nicht das Wissen an sich, sondern die Anwendung bzw. Umsetzung des erworbenen Wissens soll ermittelt werden. Es wird eine zweiteilige Prüfung geben:

1. Vorgabe einer fiktiven Veranstaltung, die dann bearbeitet werden muss (Planung, Genehmigungen, etc.)
2. Projektbericht / Reflexion einer real durchgeführten Veranstaltung.

Die beiden Studiengänge der TFH bilden nicht nur für die Veranstaltungsbranche, sondern auch für die Industrie und Planungsbüros aus. Viele Absolventen finden dort im Anschluss eine Anstellung.⁶⁴ Auch aus diesem Grund werden in den ersten drei Semestern Grundlagen des Maschinenbaus vermittelt. Im weiteren Studienverlauf sind die Inhalte breit gefächert und berücksichtigen verstärkt künstlerische Aspekte. Dies vor dem Hintergrund, dass auf allen Ebenen der Veranstaltungsbranche ein künstlerisches Verständnis notwendig ist, auf der Leitungsebene aber noch entsprechendes Hintergrundwissen hinzukommen sollte.

Beim Bachelor-Studiengang handelt es sich – im Gegensatz zum weiterführenden dreisemestrigen Master-Studiengang - nicht um ein Projektstudium.

Anrechnung von Kompetenzen auf ein Studium

Zu Beginn wurden den Teilnehmern Ergebnisse aus aktuellen Studien zum Thema Durchlässigkeit vorgestellt (vgl. Kapitel 3.1). Grundlage für die weitere Diskussion waren die sechs Modellwege der Anrechnung sowie bereits praktizierte Beispiele von Kompetenzanrechnungen.

An vielen Hochschulen ist der – vollständige oder teilweise – Verzicht auf ein obligatorisches Vorpraktikum üblich, wenn eine entsprechende Berufsausbildung vorliegt. Dies gilt auch für die beiden Studiengänge der TFH. Mindestens 13 Wochen des 26-wöchigen Vorpraktikums werden einer Fachkraft für Veranstaltungstechnik anerkannt. Daneben können sich Studenten bei entsprechender Qualifikation ihre Berufserfahrung auf das Praxissemester anrechnen lassen; dies geschieht nach individueller Prüfung, da es – anders als beim Vorpraktikum - keine allgemeine Regelung gibt, die Fachkräfte oder Meister per se vom Praxissemester befreit.

⁶⁴ Vgl. dazu auch die Absolventenstatistik Im Anhang

Auch beim Zugang zum Studium ist mit §11 des Berliner Hochschulgesetzes eine Durchlässigkeit gegeben: Mit einem Realschulabschluss sowie Ausbildung und vierjähriger Berufspraxis (alternativ Meister- oder Techniker Ausbildung) können Anwärter probeweise zum Studium zugelassen werden. Über die endgültige Immatrikulation wird in der Regel nach zwei Semestern entschieden.

Bei der Betrachtung des Modulvergleichs im Grundstudium Veranstaltungstechnik (1. – 3. Semester) gab es zwei stark gegensätzliche Ausgangsthesen als Grundlage für die weitere Diskussion:

1. Gerade bei den maschinenbautechnischen Grundlagen sind große Unterschiede zwischen Studium und Meisterfortbildung gegeben. Selbst ähnliche Inhalte werden an der TFH in deutlich größerer Stundenzahl (SWS) unterrichtet.
2. Ein ausgebildeter Meister erfüllt mit seinen Kenntnissen und Fertigkeiten „80 Prozent des Grundstudiums“.

So seien bestimmte Grundlagen (Beispiel Mathematik) – je nach weiterem Werdegang – in der späteren Berufspraxis nicht notwendig, da es hier an Anwendungsbezogenheit mangelt. Insofern ist ein nicht übereinstimmendes Stundenkontingent in der Vermittlung nur wenig relevant.

Für die TFH ist die Veranstaltungstechnik noch in Bewegung. Es entstehen neue Arbeitsfelder (Beispiel Leiter Veranstaltungstechnik im Bundestag), so dass zukünftige Karrierewege nicht valide prognostiziert werden können. Dies ist auch ein Problem des fehlenden wissenschaftlichen Überbaus. Um eine Bandbreite bis hin zur Industrie zu gewährleisten, sind die maschinenbautechnischen Grundlagen aber unverzichtbar.

Festgehalten wurde, dass die Veranstaltungsbranche so durchlässig ist, dass sich die verschiedenen Qualifikationen treffen und vermischen und durchaus eine Fachkraft zusammen mit einem Bachelor auf gleicher Kompetenzebene arbeiten kann. An vielen Stellen trifft man Hochschulabsolventen und Meister in denselben Positionen an, sei es als Leiter einer Versammlungsstätte oder als Technischer Leiter beim Theater. Von daher liegt die Vermutung nahe, dass auch ähnliche Kompetenzen vorhanden sind.

Mögliche Module / Wege der Anerkennung

Vonseiten der TFH gibt es drei Bereiche des Studiums, wo Überschneidungen gesehen werden und eine Annäherung möglich erscheint. Mit einer Ausnahme handelt es sich dabei nicht um „Maschinenbau-“ sondern um Querschnittsfächer:

- der Bereich Arbeitssicherheit/Vorschriften/Baurecht
- der kaufmännische Bereich
- der Bereich Elektrotechnik.

Im letztgenannten Modul ist die TFH derzeit „noch in Bewegung“, mit dem Ziel, die Studenten berufsfähiger zu machen (Stichwort Elektrofachkraft). Denn anders als die Meister bekommen Absolventen der Studiengänge erst nach einem Jahr zusätzlicher Berufspraxis ihr Befähigungszeugnis nach VstättV.

Eine potenzielle Anrechnung würde nach derzeitigem Stand über eine individuelle Prüfung der Zertifikate erfolgen (Weg 2 der Anrechnung), die bereits Praxis ist. An der TFH gibt es einen Anrechnungsbeauftragten, der z. B. ein Zertifikat „Elektrofachkraft“ prüfen und ggf. das entsprechende Modul anerkennen würde. Problem: da hinter allen Credits Noten stehen, müssten entsprechende Ausbildungsbestandteile separat auf dem Zeugnis ausgewiesen und benotet sein, denn in der Regel werden die Vornoten übernommen.

Weg 1 der Anrechnung (bi-/multilaterale Abkommen bzw. Akkreditierung der Träger) sei in Massenfächern wie BWL, Maschinenbau oder Medizin machbar, nicht aber in singulären Studiengängen wie der Veranstaltungs- und Theatertechnik. Institutionell kann es keine Abkommen geben, die eine bestimmte Klientel bevorzugen, da sich bereits heute jedes Jahr ein Teil der Studenten einklagt. Insofern können nur „informelle“ Verfahren zum Tragen kommen.

Der Vorschlag der „nachlaufenden Akademisierung“ (Weg 5 der Anrechnung) mit speziellen Lehrveranstaltungen scheint ebenfalls zu aufwendig. Einfacher ist die bereits bestehende Möglichkeit, sich als Gasthörer einschreiben zu lassen und später entsprechende Scheine anerkennen zu lassen.

Ein anderes Modell, das auf dem Vorbereitungsworkshop in Leipzig diskutiert wurde (vgl. 3.3.1), ist das „abwärts kompatible“ Modul: Die Fortbildungseinrichtung übernimmt Inhalte der FH und schließt ein Qualitätsabkommen, das ein „äquivalentes Learning Outcome“ festschreibt. An der TFH wird ein solches Vorgehen gerade im Maschinenbau geplant, in Kooperation mit einer Technikerschule in Berlin. Hier soll es eine Zusatzprüfung auf FH-Niveau in zwei oder drei Fächern geben, die bei einem Studium mit 15 Credits angerechnet wird. Dies ist als Incentive gedacht, damit die Techniker im Anschluss an der TFH studieren.

In den Studiengängen Veranstaltungs- und Theatertechnik beträgt der Anteil der Studenten mit einer Erstausbildung geschätzte 25 – 30 Prozent aller Studenten. Davon sind etwa die Hälfte Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, deren Anteil zunimmt. Nur sehr wenige Studenten haben vorher eine Meisterfortbildung absolviert (ca. 1 – 3 Prozent).

An der Deutschen Event Akademie ist in den Meisterkursen in der Regel ein Teilnehmer pro Kurs an einem weiterführenden Studium interessiert. Allerdings gibt es immer noch viele Quereinsteiger, die bereits Mitte 30 bis Anfang 40 sind. Eher scheint sich nach der Ausbildung zur Fachkraft die „Entscheidung fürs Leben“ zu stellen, die alternativ zum Meister oder zum Studium führt.

Wichtig ist eine bessere Kommunikation der TFH nach außen und in die Branche hinein. Die Hochschule sieht sich hier durchaus in der „Bringschuld“ und wäre daher auch an einer Kooperation mit der neuen Interessengemeinschaft der Veranstaltungswirtschaft interessiert.

Fazit

Als Ergebnisse des Workshops wurden folgende Eckpunkte festgehalten:

- Bei der Zugangsberechtigung ist eine gesetzlich geregelte Durchlässigkeit gegeben
- Erstausbildungen und geregelte Weiterbildungen werden bereits auf praktische Studienmodule angerechnet (Vorpraktikum, Praxissemester).
- Bei drei weiteren Modulen sind Überschneidungen und Potenziale der Anrechnung vorhanden, die weiter diskutiert werden sollten.
- Ein Abkommen mit einem einzelnen Weiterbildungsträger ist rechtlich nicht möglich. Vorstellbar wäre ein Modell, in dem sich die Institutionen organisieren und gemeinsam an die TFH herantreten.
- Das Verfahren sollte fortgeführt und extern begleitet werden.

3.3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Vor diesem Hintergrund wurde für die beiden Profile Veranstaltungstechnik und AV-Medien versucht, anhand von in der Berufsschule und im Betrieb erworbenen Kompetenzen Potenziale zur Anrechnung für inhaltlich aufbauende Studiengänge zu ermitteln.

Ein großer Teil der auf der beschreibenden Ebene ermittelten Äquivalenzen konnte in den Workshops auch hinsichtlich ihres Learning-Outcomes bestätigt werden. Damit ist Potenzial zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen vorhanden. Ob und wie dies umgesetzt werden kann, muss in einem nächsten Schritt weiter diskutiert werden. Vorstellbar sind eine pauschale Anrechnung abgestimmter Module oder Praxisphasen sowie Pilotprojekte mit ausgewählten Bildungsträgern.

Für den Bereich der AV-Medien bleibt abzuwarten, wie die Inhalte der neuen Ausbildungsverordnung für den Mediengestalter Bild und Ton in den Folgejahren umgesetzt werden.

Für den Bereich Veranstaltungstechnik lässt sich festhalten, dass in den einschlägigen Studiengängen der Anteil der Studenten mit einer Erstausbildung als Fachkraft ansteigt, Meister dagegen nur vereinzelt den Studiengang auswählen, obwohl hier der Anteil anzurechnender Kompetenzen höher liegt. Insofern würde sich für diese (kleine) Zielgruppe ein individuelles Verfahren anbieten.

3.3.5 Validierungsworkshop

Zum Abschluss der Studie wurde ein Validierungsworkshop mit Experten aus den AV-Medien und der Veranstaltungstechnik durchgeführt. Teilnehmer waren:

- Wolfgang Bischoff, BMBF
- Anke Lohmann, DEA
- Bruno Marx, EVVC
- Gerald Mechnich, NDR
- Dr. Lutz P. Michel, MMB
- Silvan Leggio, WDR
- Sabine Radomski, MMB
- Daniel Sonderhoff, VFFV Media
- Florian von Hofen, VPLT
- Hans Weißmann, BIBB
- Günter Wenk, SRT / ARD-ZDF-Akademie

Zu Beginn des Workshops wurden die Ergebnisse der beiden Teilstudien „Kosten-Nutzen“ und „Durchlässigkeit“ präsentiert. In der folgenden Diskussion standen die Fragen nach einem Bedarf einer geregelten Weiterbildung im Bereich AV-Medien sowie die Durchlässigkeit zu einem nachfolgenden Studium (AV-Medien-/Veranstaltungstechnik) im Mittelpunkt.

Geregelte Weiterbildung bei den AV-Medien

Aufgrund der großen Bandbreite des Berufsbildes für Mediengestalter Bild und Ton ist eine einheitlich geregelte Weiterbildung nur schwer umzusetzen. Als konstante Säulen haben sich die Schwerpunkte Kamera, Schnitt und Audio erwiesen; andere Bereiche – wie die Gerätetechnik - unterliegen infolge der technischen Entwicklung einer stetigen Veränderung. Ein Beispiel dafür ist das Berufsbild des MAZ-Technikers, den es in wenigen Jahren so nicht mehr geben wird. Dies bestätigt auch eine Statistik des NDR über die Arbeitsbereiche der im Haus ausgebildeten Mediengestalter in den letzten 15 Jahren (inkl. der Pilotphase). Danach arbeiten von insgesamt rund zweihundert Mediengestaltern nur 25 Prozent in einem konstanten Berufsfeld.

Vonseiten der Auszubildenden ist das Interesse an weiterführenden Schulungsangeboten groß, wie die in der Ausbildung tätigen Experten bestätigen. Diese Nachfrage wird auch durch die Ergebnisse bisheriger Studien unterstützt. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass – einmal im Beruf – Weiterbildungsangebote von den Mediengestaltern nur punktuell wahrgenommen werden. Dies hängt ursächlich mit den Arbeitsbedingungen auf dem freien Markt zusammen. Von Verbandsseite wird bestätigt, dass es nur wenige Branchen gibt, bei denen Titel bzw. die „Papierform“ so wenig zählen wie bei den AV-Medien. Wichtigstes Auswahlkriterium ist die berufliche Praxis sowie der Nachweis, für welche Firmen man gearbeitet hat. Etwas anders stellt sich die

Situation bei den öffentlich-rechtlichen Sendern dar: Hier wird eher auf Zusatzqualifikationen geachtet; eine Einschätzung des Bewerbers ist ansonsten nur über den Ausbildungsbetrieb möglich.

Die AV-Medienbranche gliedert sich in drei Sparten: Sender (sowohl öffentlich-rechtlich als auch privat), Produzenten und Dienstleister/Freelancer. Damit unterscheidet sich der AV-Markt strukturell von der Veranstaltungstechnik: Auftraggeber für die Sparten Produktion und Dienstleister/Freelancer sind fast ausschließlich private und öffentlich-rechtliche Sender. Nach Einschätzung des VFFV sind rund 70 Prozent der Mitarbeiter freiberuflich tätig, da auch bei den privaten und öffentlich-rechtlichen Sendern viele Freelancer beschäftigt werden. Die AV-Medien sind eine vergleichsweise junge Branche, deren Anforderungen sich ständig weiterentwickeln. Intensive Aus- und Weiterbildung kann von den kleineren Firmen oft nicht bezahlt werden und neue Mitarbeiter, die bereits entsprechende Qualifikationen besitzen, sind zu teuer.

Dabei gibt es in einigen Bundesländern neben individuellen Fördermöglichkeiten (Meister-Bafög) auch Programme für kleine und mittlere Unternehmen, mit denen Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden. Beispiele sind der Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen oder das KMU-Programm „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN)“. Vielen Firmen sind diese Fördermöglichkeiten aber nicht bekannt.

Allerdings sind diese Faktoren nicht ausschlaggebend: auch die Veranstaltungstechnik, ist ähnlich kleinteilig strukturiert, Technik und Arbeitsbedingungen ebenfalls einem stetigen Wandel unterzogen. Dass mit der Fachkraft und dem Meister das Berufsbild heute eindeutig geregelt ist, ist wesentlich auf die starke Verbandsstruktur und entsprechende Forderungen an den Gesetzgeber zurückzuführen. Ein Prozess mit Kontinuität – derzeit wird eine Novelle der Meister-Weiterbildung diskutiert.

Die AV-Medienbranche ist nicht in demselben Maß organisiert wie die Veranstaltungstechnik. Zudem stehen für die Verbandsmitglieder Fragen der Mitarbeiterschulung nicht im Mittelpunkt. Dies hat sich beim Versuch gezeigt, für die Mediengestalter-Ausbildung Verbände zu schaffen, um alle notwendigen Ausbildungsbereiche abdecken zu können. Konkurrenzangst bzw. die Besorgnis, Betriebsgeheimnisse offen zu legen, führten dazu, dass sich nur wenige Firmen dafür engagiert haben. Diese Problematik ist auch in der Veranstaltungstechnik bekannt, konnte aber – mit dem guten Willen aller Beteiligten – bewältigt werden.

Die abschließende Diskussion machte deutlich, dass für eine geregelte Weiterbildung am ehesten die Bereiche Kamera und Schnitt infrage kommen, da hier bei den Berufsbildern die größten Übereinstimmungen von freier Branche und Sendern bestehen. Weiterbildungsangebote für diese Bereiche - wie sie beispielsweise die Medienakademie (ehem. SRT) anbietet - stehen zwar auch für Mitarbeiter privater Sender offen, nicht aber für Freiberufler. Auch die Kamera-Weiterbildung an der FAM (als Kammerregelung) ist aufgrund der langen Präsenzzeit für Berufstätige nur im Einzelfall zu realisieren. Insofern wären zusätzliche Angebote wünschenswert. Für den freien AV-Markt wäre dabei der Aspekt der Internationalisierung wichtig, da inzwischen alle großen AV-Firmen in Deutschland international tätig sind. Generell ist ein verstärktes Marketing für Aus- und Weiterbildung sowie eine bessere Informationspolitik über Förderangebote notwendig.

Durchlässigkeit von Aus- und Weiterbildung zu einem Studium

Die Untersuchung der beiden Studiengänge „Medientechnik“ und „Veranstaltungstechnik“ hat ergeben, dass gerade auf die ersten Semester mit ihrem naturwissenschaftlich-mathematischen Schwerpunkt keine Kompetenzen aus einer Erstausbildung oder Weiterbildung angerechnet werden können. Statt einer Verkürzung des Studiums könnte die Option daher auch „ein anderes Studium“ lauten – mit zusätzlichen Schwerpunkten im Hauptstudium bzw. während der anrechenbaren Praxisphasen.

Für die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen wurden verschiedene Modelle diskutiert: im Studiengang Veranstaltungstechnik an der TFH Berlin wäre am ehesten eine persönliche Einzelfallentscheidung umsetzbar, da es sich um einen bundesweit einzigartigen Studiengang mit hoher Nachfrage (NC-Fach) handelt. Die HAW Hamburg mit ihrem Studiengang Medientechnik kann sich eine Kooperation mit dem NDR als Ausbilder vorstellen - derzeit macht ein Professor ein Praktikum beim NDR. Dieses Modellprojekt könnte bei einer Verkürzung des Studiums sowohl für die Ausbildung zum Mediengestalter beim NDR als auch für das Studium an der HAW ein Wettbewerbsvorteil sein.

Für Mediengestalter, die häufiger im Ausland arbeiten, wäre auch eine Durchlässigkeit auf europäischer Ebene interessant. In diesem Zusammenhang wurde auf das LEONARDO-Pilotprojekt ACQT - Audiovisual Competences and Qualifications Transparency (Audiovisuelle Kompetenz und Qualifikationstransparenz) verwiesen, das im Oktober 2006 gestartet wurde (Laufzeit bis Mai 2008). Ziel ist, eine länderübergreifende Qualifikationsliste für AV-/Multimediaberufe zu erarbeiten, die in einem zweiten Schritt in ein gemeinsames Curriculum als Basis für eine europaweite Beschäftigung der Arbeitnehmer münden soll.

Allerdings ist sowohl in der Veranstaltungstechnik als auch bei den AV-Medien die Zielgruppe für ein Studium nach der Erstausbildung bzw. Weiterbildung überschaubar: nach einer Statistik des NDR arbeiten 85 Prozent der Mediengestalter nach ihrer Ausbildung in der Produktion. Von daher bieten zukünftig individuelle Konzepte bzw. Kooperationen die größte Chance zur Anrechnung von Kompetenzen im AV-Medien- und Eventbereich. Vorstellbar wäre auch das Modell der Finanzwirtschaft, wo private Weiterbildungsakademien der Versicherungen und Banken auf Bachelor- und Masterabschlüsse umrüsten. Als weiteres Beispiel wurde ein Kooperationsprojekt unter Leitung des NDR genannt: hier bieten 15 Firmen im Verbund eine ausbildungsbegleitende Weiterbildung zum Technischen Betriebswirt für Informationselektroniker an (ab September 2007 Bachelor). Mit Abschluss der Ausbildung wird ein halbes Studium angerechnet, das danach bei Bedarf fortgeführt werden kann.

Ähnliche Modelle wären auch für die Veranstaltungstechnik denkbar. Neben einem fachbezogenen Studium ist die Kombination von technischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen eine weitere Option – speziell im Segment Halle, wo kaum Bedarf an Ingenieuren besteht. Eine Alternative könnte die neue Fortbildung zum „Veranstaltungs-Fachwirt“ sein, die 2008 verabschiedet werden soll. Die Weiterbildung ist auf kaufmännischer Ebene das Pendant zum Meister und Vorstufe zum Abschluss Betriebswirt.

Zum Abschluss wurde festgehalten, dass nicht nur die Durchlässigkeit, sondern auch der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte vielfach noch eine Barriere darstellt. Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist eine bundesweite Vereinheitlichung der Zugangsregelungen, die derzeit auf Länderebene unterschiedlich gehandhabt werden.

Fazit

Als Ergebnis des Validierungsworkshops wurden von den Teilnehmern folgende Statements formuliert:

- Eine konsequente Organisation im Medienbereich sowie eine einheitliche AV-Branchenmeinung sind wünschenswert. Das Beispiel der Veranstaltungstechnik zeigt, dass durch Branchenverbände Standards geschaffen werden können.
- Auf AV-Verbandsebene sollte das Thema Weiterbildung ins Gespräch gebracht werden.
- Bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten kann das Thema Weiterbildung für Mediengestalter Bild und Ton weiter gedacht werden mit dem Ziel, ein bundeseinheitliches Modell zu entwickeln.
- Für die Anrechnung von Kompetenzen scheinen vor allem Kooperationen wie zwischen dem NDR und der HAW zielführend zu sein.
- Alternativ sollten für die Veranstaltungstechnik auch Modelle mit Blick auf zusätzliche betriebswirtschaftliche Kompetenzen berücksichtigt werden.

Literatur

ANKOM-Initiative (2006): Projektbeschreibung und weitere Informationen unter <http://ankom.his.de/>. [Zugriff: 30.10.2007]

Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.6.2002. URL: <http://www.kmk.org/doc/beschl/anrechnung.pdf> [Zugriff: 30.10.2007]

Backes-Gellner, Uschi: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 132 – 153.

Beicht, Ursula und Dr. Elisabeth M. Krekel, Dr. Günter Walden: Privatpersonen übernehmen hohe Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung. 2004. URL: <http://www.bibb.de/de/11605.htm> [Zugriff: 30.10.2007]

Beicht, Ursula / Berger, Klaus / Herget, Hermann / Dr. Krekel, Elisabeth M. / Dr. Walden, Günter: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.005. Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen. URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_23005.pdf [Zugriff: 30.10.2007]

bkus-ing: Regionales Entwicklungsprojekt: Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf universitäre ingenieurwissenschaftliche Studiengänge in Thüringen. 1. Zwischenbericht 2006.

BLK Workshop am 13.2.2007 an der HS Harz - thematischer Überblick sowie Zusammenfassung der Diskussion und Arbeitsergebnisse. URL: http://www4.hs-harz.de/fileadmin/hs-harz_cms/uploads/group_uploads/blk_anrechnung/Ergebnisse_WS130207.pdf [Zugriff: 30.10.2007]

BMBF (2005): Richtlinien für die Förderung von Initiativen „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“. URL: <http://ankom.his.de/>. [Zugriff: 30.10.2007]

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Hochschulzugang für beruflich qualifizierte. Bericht vom 20.01.2005. http://www.blk-info.de/fileadmin/Papers/hochschulzugang_fuer_beruflich_qualifizierte.pdf [Zugriff: 30.10.2007]

„Das System muss durchlässiger werden“. Uni Info 2/2007. URL : <http://www.uni-oldenburg.de/presse/uni-info/2007/2/studiumundlehre.html> [Zugriff: 30.10.2007]

Empfehlung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Konferenz der Kultusminister der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 26. September 2003. URL: http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_260.php [Zugriff: 30.10.2007]

InDuS - Innovationen für die Durchlässigkeit von Studiengängen der Technischen Universität Dresden.

Homepage: <http://rcswww.urz.tu-dresden.de/~pastohr/> [Zugriff: 30.10.2007]

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln: Verknüpfung von Berufsbildung und Studium – Ausbildungsmodelle und Personalentwicklungskonzepte hessischer Unternehmen. Köln 2005

KArLos RheinRuhr (2006): Projektbeschreibung. URL: <http://www.msm.uni-due.de/index.php?id=3300>. [Zugriff: 30.10.2007]

Koch, Manuela und Georg Westermann: Der Entscheidungsprozess zur Auswahl eines Verfahrens zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen. In: Von Kompetenz zu Credits. Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium. Hrsg. V. Manuela Koch und Georg Westermann. Wiesbaden 2006, S. 79 - 92

Koch, Manuela: Durchführung einer Nutzwertanalyse zur Identifizierung eines geeigneten Verfahrens zur individuellen Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium. Wernigerode 2007

Kommission der europäischen Gemeinschaften: Memorandum über lebenslanges Lernen. Brüssel 2000. URL: http://www.nabibb.de/uploads/zusatz2/memorandum_lebenslangeslernen.pdf [Zugriff: 30.10.2007]

Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Neue Formen der Kooperation zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Tagungsdokumentation. Bonn 2004

Minks, Karl-Heinz: Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. Präsentation im Rahmen eines Expertenworkshops der AG BFN „Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge“ am 11./12. Juli 2006 in Nürnberg

MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Fortbildungsprofile in der AV-Medien und Veranstaltungstechnik. Schlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB). Essen/Berlin 2005

MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Karrierewege in der AV-Medienbranche. Schlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB). Essen/Berlin 2005

Moraal, Dick: Kosten und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der CVTS2-Haupterhebung und CVTS2-Zusatzerhebung. In: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 65 - 92

Piotrowski, Anke / Heckenhahn, Markus / Gerlach, Anke: Anrechnung pflegeberuflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge - Modellversuch WAWiP. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe11/piotrowski_etal_bwpat11.pdf [Zugriff: 30.10.2007]

ProIT (2005): Projekt-Information zum Pilotprojekt ProIT-Professionals. Brückenschlag zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. URL: <http://www.proit-professionals.de/dokumente/Projektinformation.pdf>. [Zugriff: 30.10.2007]

Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 7/2007, S. 709 f.
URL: [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/ Querschnittsveroeffentlichungen/ WirtschaftStatistik/BildungForschung Kultur/BerufWeiterbildungUnternehmen, property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/BerufWeiterbildungUnternehmen,property=file.pdf) [Zugriff: 30.10.2007]

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen. Februar 2006. URL: <http://www.kmk.org/hschule/Synopse2006.pdf>

vbw: Europäische Studie zur Weiterbildung: Analyse. URL: [http://www.vbw-bayern.de/agv/ Themen-Bildung-Weiterbildung-Im_Fokus-Europaeische_ Studie_zur_ Weiterbildung_Analyse--10079.htm?PHPSESSID= d399326ecfac0558d6b472f6fc b63239](http://www.vbw-bayern.de/agv/Themen-Bildung-Weiterbildung-Im_Fokus-Europaeische_Studie_zur_Weiterbildung_Analyse--10079.htm?PHPSESSID=d399326ecfac0558d6b472f6fc b63239) [Zugriff: 30.10.2007]

Werner, Dirk: Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. Vorabdruck aus: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 33. Jahrgang, Heft 1/2006.

Abstract

In der Studie zum Kompetenzerwerb in der AV-Medien- und Veranstaltungstechnik wurde untersucht, inwieweit berufliche Kompetenzen der Berufsbilder Fachkraft für Veranstaltungstechnik und Mediengestalter Bild und Ton auf entsprechende Bachelor-Studiengänge (Veranstaltungstechnik / Medientechnik) angerechnet werden können. In einer inhaltlichen Analyse wurden anrechenbare Potenziale ermittelt, die in Workshops mit Vertretern aus Lehre und Berufspraxis diskutiert und evaluiert wurden. Im Ergebnis lassen sich bei beiden Berufsbildern vor allem bei berufspraktischen Studienmodulen anrechenbare Kompetenzen in einem Umfang von bis zu zwei Semestern ermitteln. Ob und wie diese mögliche Anrechnung auf ein Studium in der Praxis umgesetzt werden kann, muss in einem nächsten Schritt diskutiert werden.

This study on the acquisition of audiovisual media and event technology skills examined the extent to which vocational skills from the occupational profiles "event technology specialist" and "audiovisual media producer" can be credited toward corresponding Bachelor degree programmes (event technology / media technology). An analysis of the contents of these profiles ascertained areas which offered the potential for credit. These were discussed and evaluated in workshops with representatives from the teaching field and day-to-day vocational practice. As a result, it was possible to identify potential for one to two semesters' worth of credits in skills from both occupational profiles that could be applied to vocation-related practical study modules in particular. If and whether applying such credits to a university-level programme can be put into actual practice must be discussed in the next step of this process.