

Die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der Bewegtbildbranche zwischen November 2024 und November 2025

Methodisch präzisierte Folgebefragung des Arbeitskreises
Fachkräfte-Strategie Film & TV (2026)



Ausgangslage	01
Ziel der Befragung	02
Shortcut: Kernfakten und Ergebnisse vorab	02
Methodik und Datensatz	02
Auswertung und Befragung	03
Soziodemographische und berufliche Merkmale der Befragten	03
Weiterbildungssegmente und Lernformen	10
Teilnahme an Weiterbildungen nach Departments, Alter und Bildungsstand	12
Motive für Weiterbildung	13
Gründe für Nichtteilnahme	15
Finanzierung und Förderung	16
Resümee	17
Danksagung	18



Ausgangslage

Weiterbildung ist in Deutschland ein zentrales Instrument zur Sicherung von Fachkräften, Beschäftigungsfähigkeit und beruflicher Entwicklung. Regelmäßig erhobene Daten zum Weiterbildungsverhalten zeigen eine insgesamt hohe Beteiligung und verdeutlichen den hohen Stellenwert betrieblicher Weiterbildung innerhalb des nationalen Qualifizierungssystems.¹

Eine Übertragung der Befunde auf die Bewegtbildbranche ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da in der Film-, Fernseh- und Streamingproduktion projektförmige, befristete und selbständige Erwerbsformen dominieren und damit auch der Zugang zu verlässlichen, betrieblich getragenen Weiterbildungsstrukturen entsprechend begrenzt ist.

Die Produktion verläuft hier typischerweise zyklisch und in zeitlich begrenzten Projekten, wodurch sowohl für Unternehmen als auch für Filmschaffende nur kurze Planungshorizonte zur Verfügung stehen.

Weiterbildung ist in diesem Kontext nicht nur als individuelle Qualifizierungsfrage zu verstehen, sondern auch als strukturelle Herausforderung der Fachkräftesicherung und Personalentwicklung in einer überwiegend projektbasierten Branche.

Zu den Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der Bewegtbildbranche und maßgeblichen Rahmenbedingungen liegen bislang nur wenige belastbare Erkenntnisse vor.²

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht. Laut AES-Trendbericht lag die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten in 2022 bei 58 Prozent, und den größten Anteil machte die betriebliche Weiterbildung mit 48% aus, mit großem Abstand zur nicht berufsbezogenen (17%) und der individuellen berufsbezogenen (8%) Weiterbildung.

² Vgl. Media Collective / Erich Pommer Institut (2022): Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe im Produktions- und Postproduktionssektor. Eine Fallstudie, S. 28. Die Fallstudie zeigt Unterschiede beim Zugang zu Weiterbildung je nach Beschäftigungsform: Während 83% der befragten Unternehmen ihren Festangestellten Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, gilt dies nur für 28% der auf Produktionsdauer Beschäftigten und Selbstständigen.

Mit der 2024 veröffentlichten Pilotstudie zu den Weiterbildungsaktivitäten in der Film-, Fernseh- und Streamingproduktion hat der Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV daher erstmals einen systematischen Überblick über ein für die Zukunftsfähigkeit der Branche zentrales Themenfeld vorgelegt.³ Bereits die Pilotstudie zeigte, dass die Nutzung von Weiterbildung wesentlich durch strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen geprägt wird.

Die vorliegende Folgebefragung knüpft daran an. Sie reagiert auf den bestehenden Bedarf an differenzierten Informationen und soll eine empirische Grundlage dafür schaffen, strukturelle Herausforderungen und Hemmnisse des Weiterbildungsverhaltens in der Branche genauer zu beschreiben und vergleichbar zu machen.⁴

Ziele der Befragung

Die Befragung diene dazu, die Weiterbildungsaktivitäten von Filmschaffenden innerhalb eines Zwölf-Monats-Zeitraums zu erfassen und die Perspektive der Beschäftigten auf die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten sichtbar zu machen.

Im Fokus standen dabei Anzahl und Formen der Weiterbildung sowie die Motive und Hemmnisse, die eine Teilnahme begünstigen oder erschweren. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Finanzierungsbedingungen von Weiterbildung, einschließlich der Nutzung von Förderinstrumenten.

Shortcut: Kernfakten und Ergebnisse vorab

Für die schnelle Übersicht sind hier die Kernaussagen herausgestellt:

- Die wichtigsten Motive für Weiterbildung sind beruflicher Aufstieg, technologische Anpassung, persönliche Weiterentwicklung und die bessere Bewältigung des Arbeitsalltags.
- Die wichtigsten Hemmnisse bei der Wahrnehmung von Weiterbildungen sind fehlendes Geld, unzureichende oder fehlende Angebote und Zeitmangel.
- Rund 50% der Befragten haben in den vergangenen zwölf Monaten an einer individuellen berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen.
- Etwa 60% der Befragten finanzieren ihre Weiterbildungen ausschließlich privat.
- Im Durchschnitt wurden 1,6 Weiterbildungen pro Person absolviert; zwischen den Departments zeigen sich dabei deutliche Unterschiede.
- 78% der selbständig oder projektbezogen Beschäftigten würden ein individuelles Bildungskonto begrüßen.

Methodik und Datensatz

Die Erhebung wurde als Online-Befragung durchgeführt.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 6.11.2025 bis zum 5.01.2026. Der Fragebogen wurde über die Mitglieder des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film TV und deren Netzwerke verbreitet.

³ Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV / EPI (2024): Die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der deutschen Film-, Fernseh- und Streamingproduktion zwischen September 2022 und September 2023.

⁴ Die Studie sollte regelmäßig fortgeführt werden. Die aktuelle Erhebung wird im Rahmen des Projektes WI BEWEGT durch das BMAS und die Europäische Union gefördert und durch die MDM unterstützt. Die Fortführung der Erhebung nach Auslaufen der Förderung ist noch zu klären.

Insgesamt nahmen 332 Filmschaffende an der Befragung teil. Erfasst wurden Angaben zur Demographie, zur Beschäftigungssituation, zu Weiterbildungsaktivitäten nach Segmenten und Lernformen, zu Motivation, Hindernissen, Finanzierung und Bewertung eines individuellen Bildungskontos. Ergänzend wurden Informationen zum Bildungsabschluss, Mehrfachbeschäftigung und Arbeitsorten erhoben.

Die Befragung unterscheidet ausdrücklich zwischen den Segmenten betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung sowie zwischen informellen, non-formalen und formalen Lernformen. Damit lehnt sich das Erhebungsdesign am AES- Trendbericht an und verbessert die Anschlussfähigkeit an die Weiterbildungs-berichterstattung.⁵

Die Auswertung erfolgt nicht auf Ebene einzelner Gewerke, sondern auf Ebene zusammengefasster Departmentkategorien. Aufgrund der Anzahl der Teilnehmenden und der Vielzahl an Gewerken, wäre die Darstellung einzelner Gewerke nur eingeschränkt belastbar. Die gewählte Bündelung der Gewerke orientiert sich wie in der Pilotstudie an den Departmentkategorien entsprechend der Systematik von Crew United.

Da einzelne Fragen unbeantwortet bleiben konnten und bei anderen Mehrfachantworten möglich waren, unterscheiden sich die Fallzahlen je nach Auswertungsdimension. Direkte Zeitvergleiche mit der früheren Pilotstudie sind allenfalls eingeschränkt möglich.

Auswertung der Befragung

Soziodemographische und berufliche Merkmale der Befragten

Die demographischen Angaben der Teilnehmenden sowie Informationen zur Beschäftigung legen die Basis für die Gesamtdarstellung. Es wurden Department, Arbeitsort und -umfang, Beschäftigungsverhältnis und Qualifikation abgefragt.

Die Geschlechterverteilung der Befragten ist weitgehend ausgeglichen. 50% der Teilnehmenden sind weiblich, 46% männlich, jeweils 2% entfallen auf divers bzw. keine Angabe. Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt mit 46 Jahren 4 Jahre unter dem der erwachsenen Gesamtbevölkerung (50).

Die Befragten verteilen sich auf unterschiedliche Departmentkategorien,⁶ mit Schwerpunkten in Produktion (23%), Kostüm/Maske/Szenenbild (22%), Regie & Drehbuch (21%) sowie Kamera/Licht (16%). Kleinere Anteile entfallen auf Editing/ Bildbearbeitung, Ton/Musik, Schauspiel/Cast und Sonstige.

Beim Durchschnittsalter zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Departementkategorien: Während Editing/Bildbearbeitung mit 42,3 Jahren die jüngste Departmentkategorie bildet, weist Ton/Musik mit 50,2 Jahren den höchsten Altersdurchschnitt auf; über alle Befragten hinweg liegt das Durchschnittsalter bei 46,3 Jahren.

⁵ Siehe Anm. 1.

⁶ Insgesamt ordnen sich die Befragten 24 verschiedenen Gewerken zu. Diese wurden auf Grundlage der Verwandtschaft der Gewerke zu 8 Departmentkategorien zusammengefasst, um eine übersichtliche Auswertung zu gewährleisten.

Geschlechterverteilung der Befragten

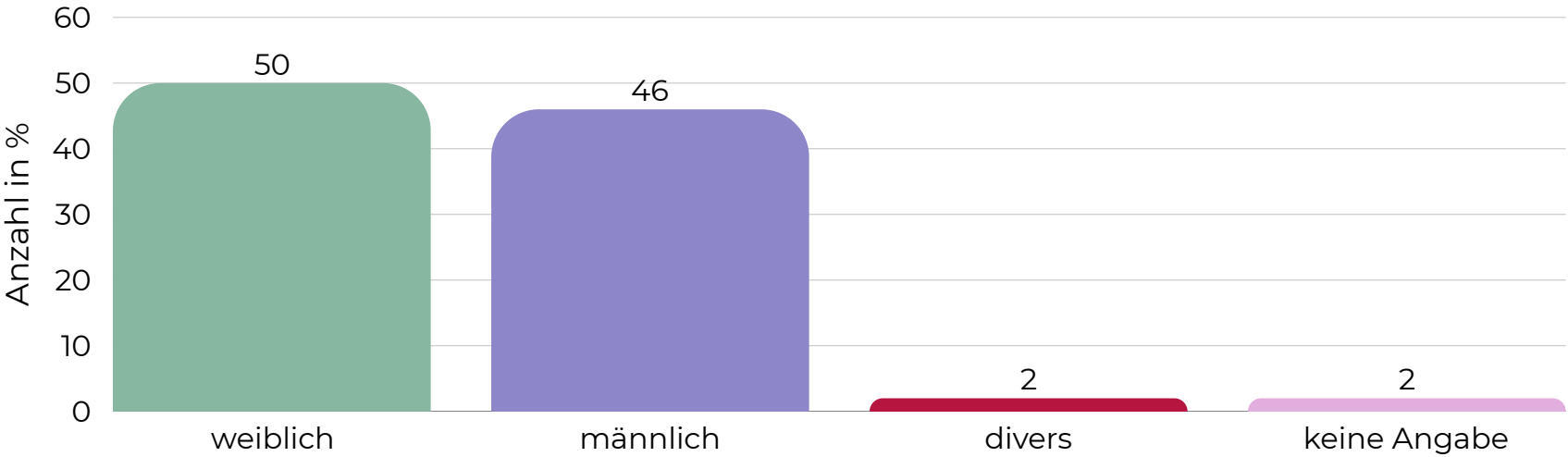


Chart 1: Geschlechterverteilung (N = 332)

Altersverteilung der Befragten

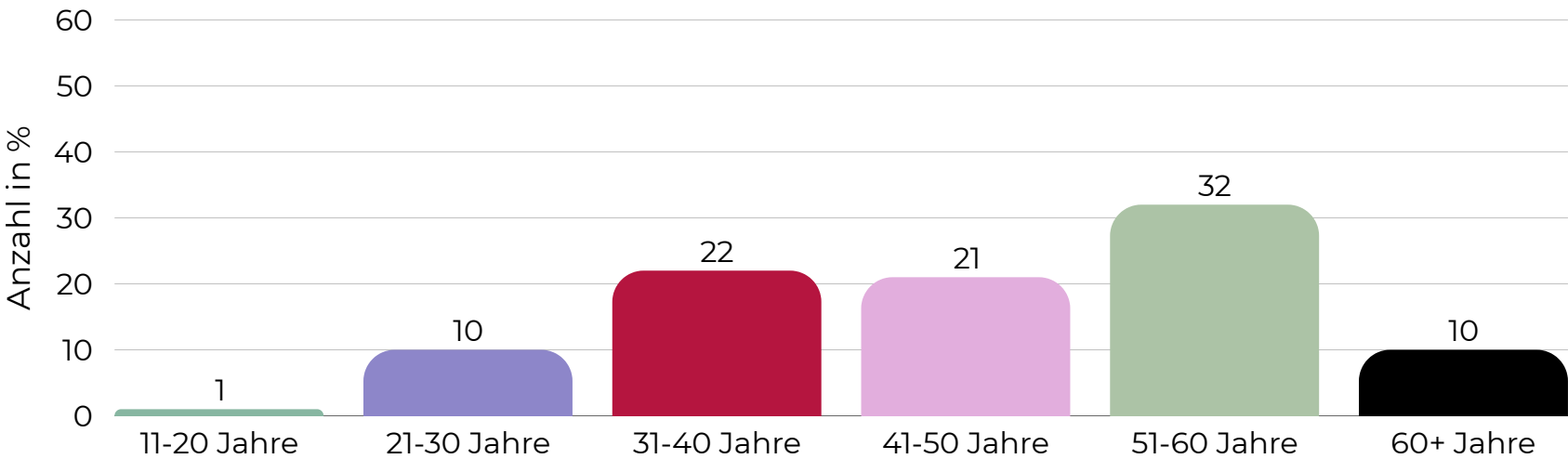


Chart 2: Altersverteilung (N=329)

Verteilung der Befragten nach Departmentkategorien

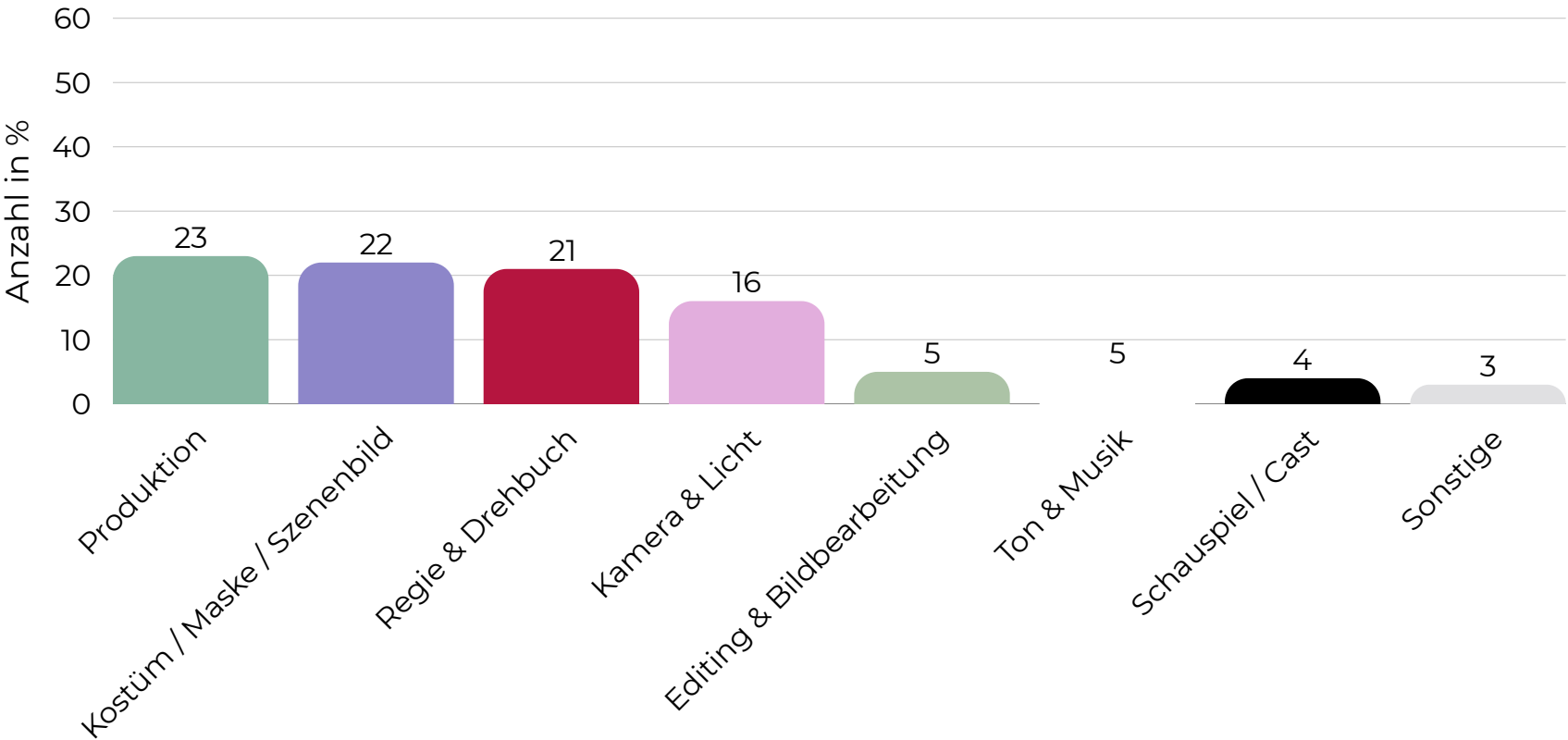


Chart 3: Verteilung nach Departmentkategorien (N=332)

Altersdurchschnitt der Befragten in Jahren nach Departmentkategorien

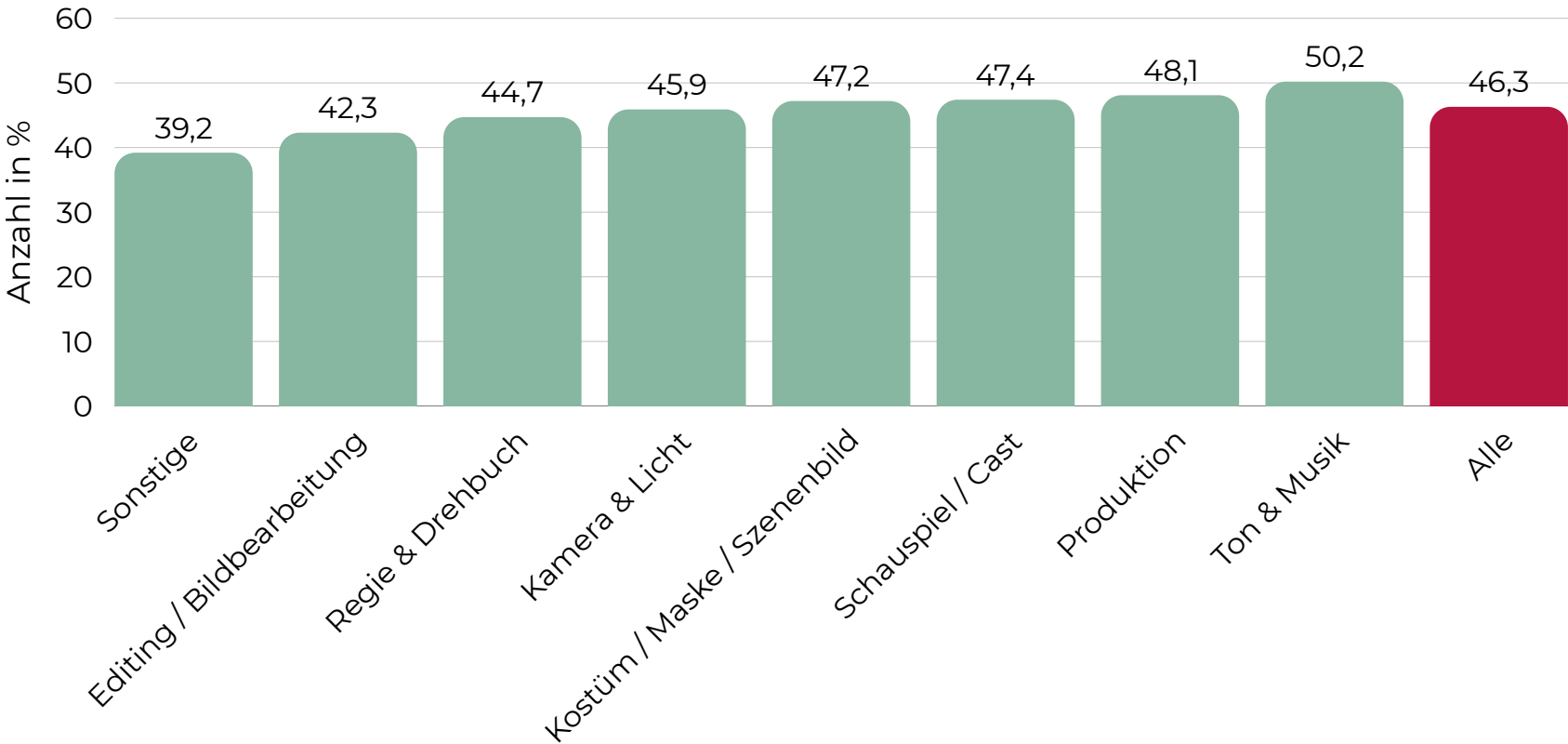
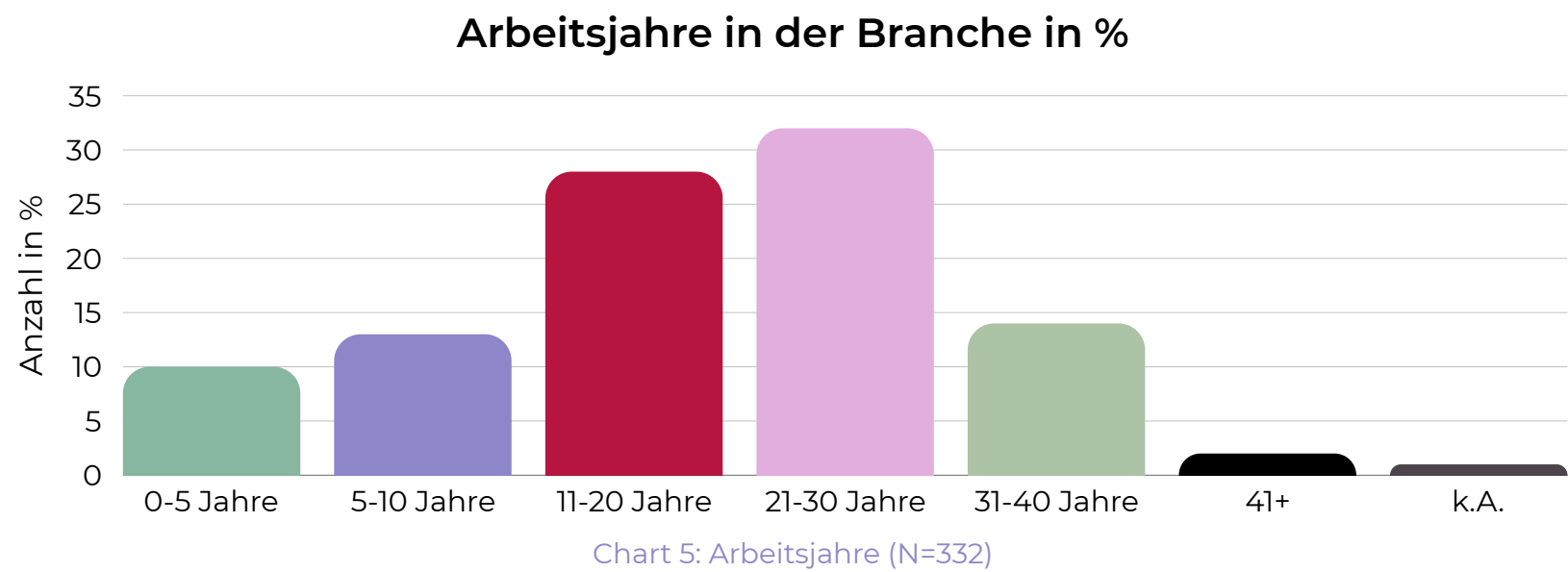


Chart 4: Altersdurchschnitt nach Departmentkategorien (N=329)

Ein erheblicher Anteil der Befragten befindet sich in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Zugleich arbeitet ein großer Teil der Teilnehmenden bereits seit mehr als elf Jahren in der Branche (Chart 5). Die Daten verweisen damit auf eine erfahrene, aber nicht selten auch hoch belastete Erwerbsgruppe, die Weiterbildung unter den Bedingungen fortgeschrittener Berufslaufbahnen, diskontinuierlicher Beschäftigung und hoher zeitlicher Anforderungen organisieren muss.



Bei den Angaben zu den Arbeitsorten/Standort des Unternehmens waren Mehrfachnennungen möglich. Die Antworten lassen sowohl regionale Schwerpunkte als auch eine hohe Mobilität erkennen. Die Kombinationen sprechen dafür, dass Tätigkeiten häufig über mehrere Regionen hinweg ausgeübt werden. Die hohe Zahl an Nennungen für „andere Arbeitsorte in Deutschland“ weist zudem auf eine erhebliche räumliche Streuung der Beschäftigung hin.

Auf Berlin/Potsdam entfallen knapp 28% aller 526 Nennungen.

Regionale Verteilung - Arbeitsorte der Befragten



Chart 6 Regionale Verteilung (N = 526, Mehrfachnennung möglich)

Die Antworten zum Beschäftigungsverhältnis verdeutlichen die branchentypische Erwerbssituation: 43% der Teilnehmenden arbeiten auf Projektbasis, 27% sind selbständig, 24% kombinieren verschiedene Erwerbsformen und nur 6% sind fest angestellt. Das bedeutet: Weiterbildung kann in der Bewegtbildbranche meist nicht unter stabilen betrieblichen Rahmenbedingungen stattfinden, sondern muss in projektförmige, diskontinuierliche und teils kombinierte Erwerbsverläufe integriert werden. Mehrfachbeschäftigungen und wechselnde Projektkontexte erschweren dabei die zeitliche, finanzielle und organisatorische Planung von Weiterbildung.

Beschäftigungsverhältnisse der Befragten

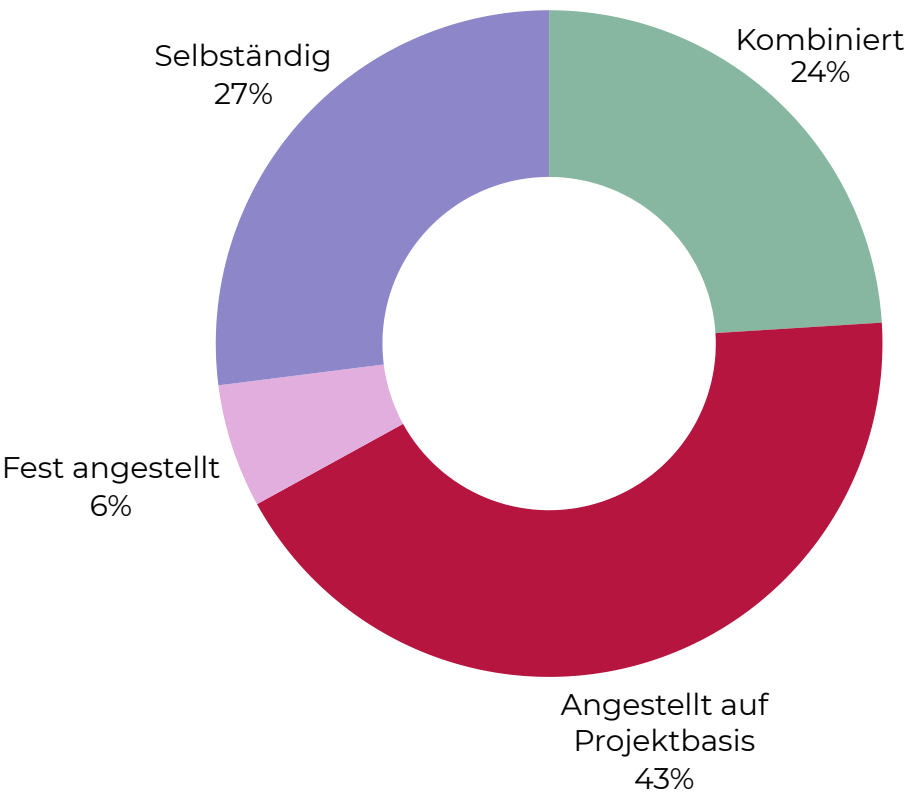


Chart 7: Beschäftigungsverhältnis (N=331)

Wie hoch ist Deine durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

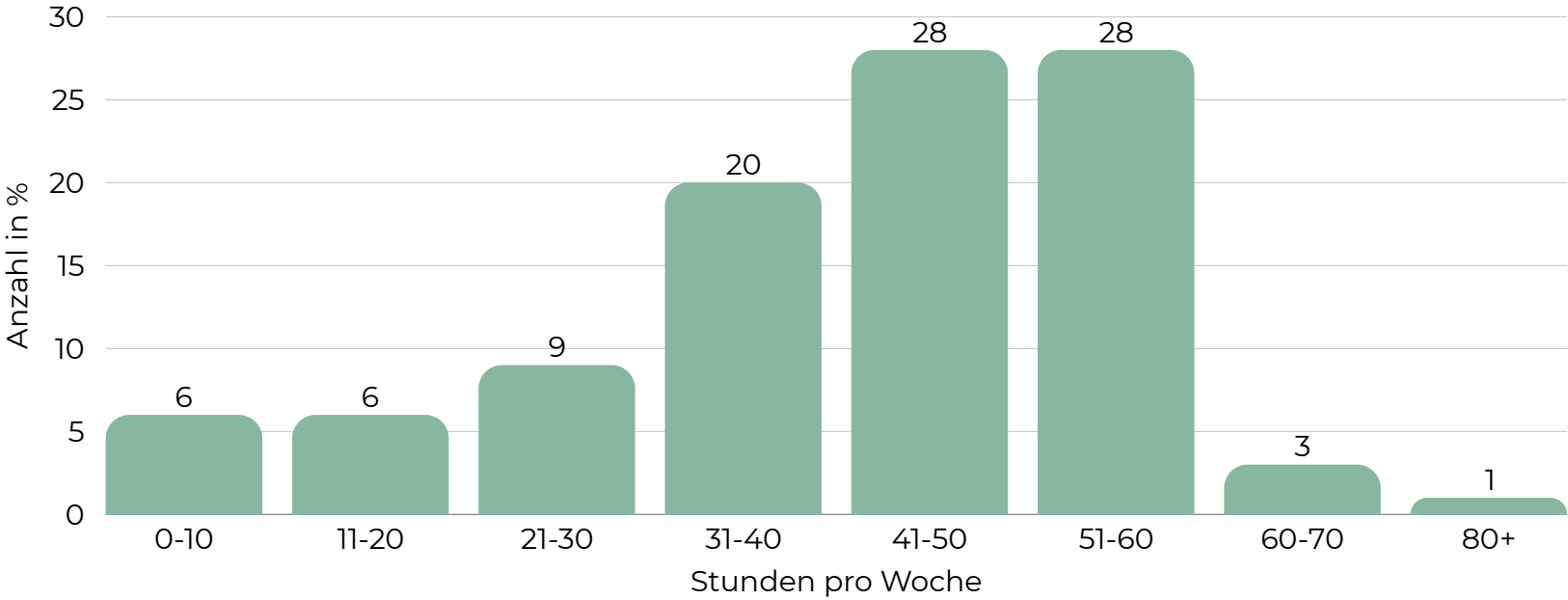


Chart 8: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (N=332)

Verdienst Du noch in anderen Branchen Geld?

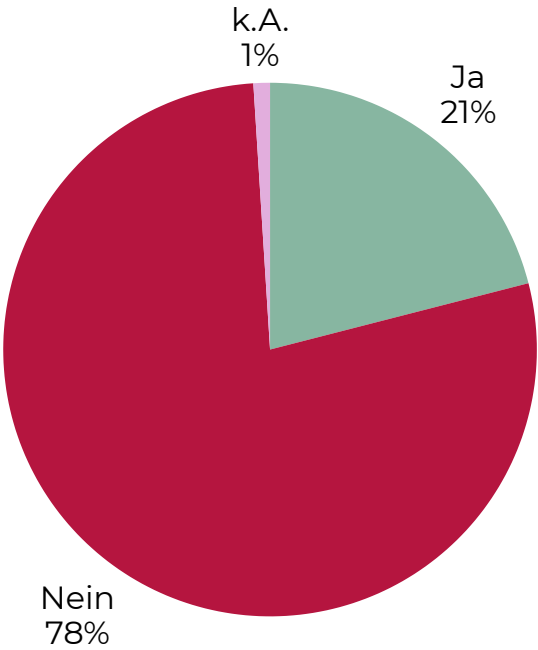


Chart 9: Nebenjobs (N=332)

Die Auswertung der Bildungsabschlüsse nach Departmentkategorie zeigt deutliche Unterschiede in den Qualifikationsprofilen. Während in Regie und Drehbuch mit 77% sowie im Bereich Editing/Bildbearbeitung mit 63% besonders hohe Anteile an Hochschulabschlüssen zu verzeichnen sind, treten in den Bereichen Kamera/Licht, Ton/Musik sowie Kostüm/Maske/Szenenbild Ausbildungsabschlüsse deutlich häufiger hervor.

Dies verweist darauf, dass sich die Zugangswege in die Branche je nach Tätigkeitsfeld unterscheiden und akademische sowie berufspraktische Qualifikationen unterschiedlich stark gewichtet sind.

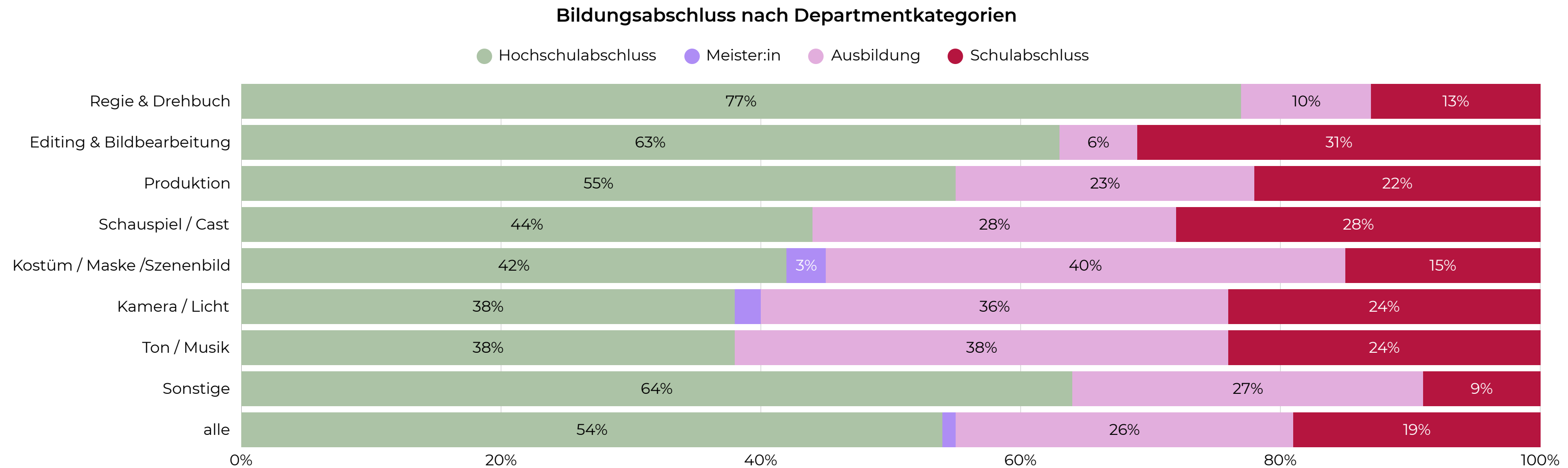


Chart 10: Bildungsabschluss nach Departmentkategorien (N = 332)

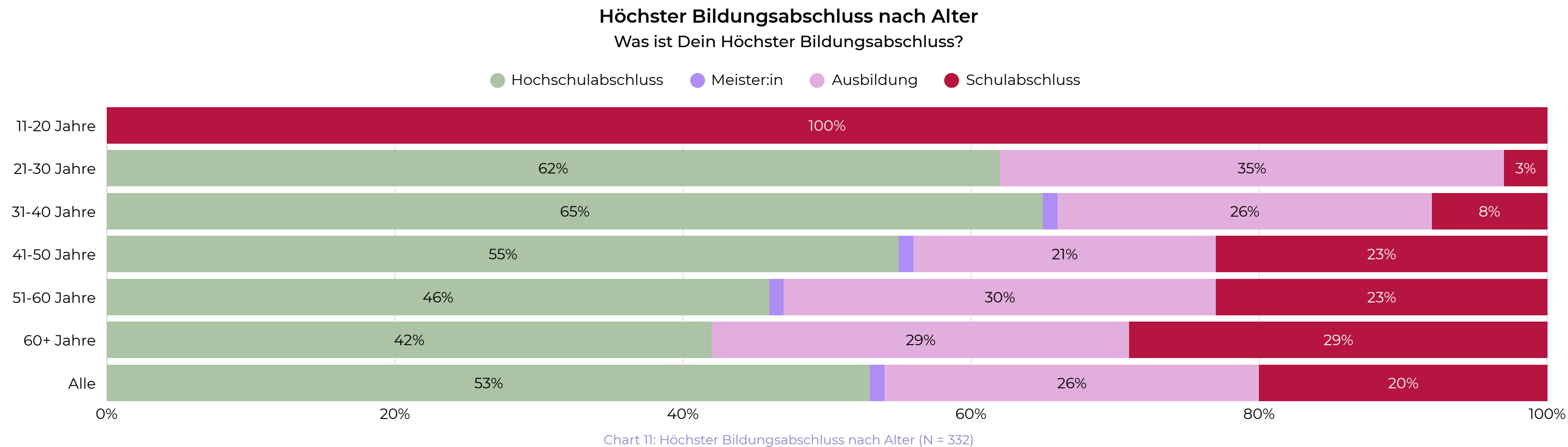
⁷ Die dargestellten Unterschiede beziehen sich auf den höchsten formalen Bildungsabschluss, nicht auf die fachliche Ausrichtung des Qualifikationswegs. Innerhalb der Kategorie Hochschulabschluss wird somit nicht zwischen spezifisch film- und medienspezifischen Studiengängen und angrenzenden oder allgemeineren Studienrichtungen unterschieden.

Diese Unterschiede lassen sich jedoch nicht ausschließlich als departmentspezifische Besonderheiten interpretieren. Sie können zugleich Ausdruck unterschiedlicher generationeller Zugangswege in die Branche sein. Die Daten auf Chart 11 verdeutlichen, dass sich die Akademisierung vor allem an den jüngeren Altersgruppen zeigt.

Insgesamt ist die Branche von heterogenen Karrierewegen geprägt. Der Anteil von Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung oder schulischem Abschluss als höchstem Bildungsabschluss (insgesamt 46%) spricht dafür,

dass praxisbasierte, gewerkespezifische und erfahrungsgebundene Zugänge in die Branche weiterhin eine erhebliche Bedeutung besitzen.

Für die Weiterbildungsentwicklung bedeutet dies, dass Angebote nicht allein auf akademisch geprägte Kompetenzprofile ausgerichtet werden sollten, sondern anschlussfähig an komplexe Bildungsbiografien bleiben müssen.



Umfang und Formen der Weiterbildung

Die Weiterbildungsaktivitäten wurden nach Art und Umfang differenziert. Zur besseren Unterscheidung wurden den Teilnehmenden die Unterschiede im Fragebogen erläutert. Erhoben wurde drei Lernformen und drei Weiterbildungssegmente.

Lernformen

Formale Bildung

- Aktivitäten, die mit einem anerkannten Abschluss enden mit einer Minstdauer von sechs Monaten (z. B. Studium, Ausbildung, IHK-Fortbildung).

Non-formale Weiterbildung

- Organisierte Lehr- und Lernangebote, wie Kurse, Lehrgänge, Seminare, Workshops oder kurzfristige Schulungen – am Arbeitsplatz oder in der Freizeit –, die nicht zu einem anerkannten Abschluss führen.

Informelles Lernen

- Eigenständiges, bewusstes Lernen im Alltag ohne strukturierte Anleitung oder Teilnahme am formellen Kurs (z.B. Selbststudium, Lernvideos oder Austausch mit Kolleginnen und Kollegen).

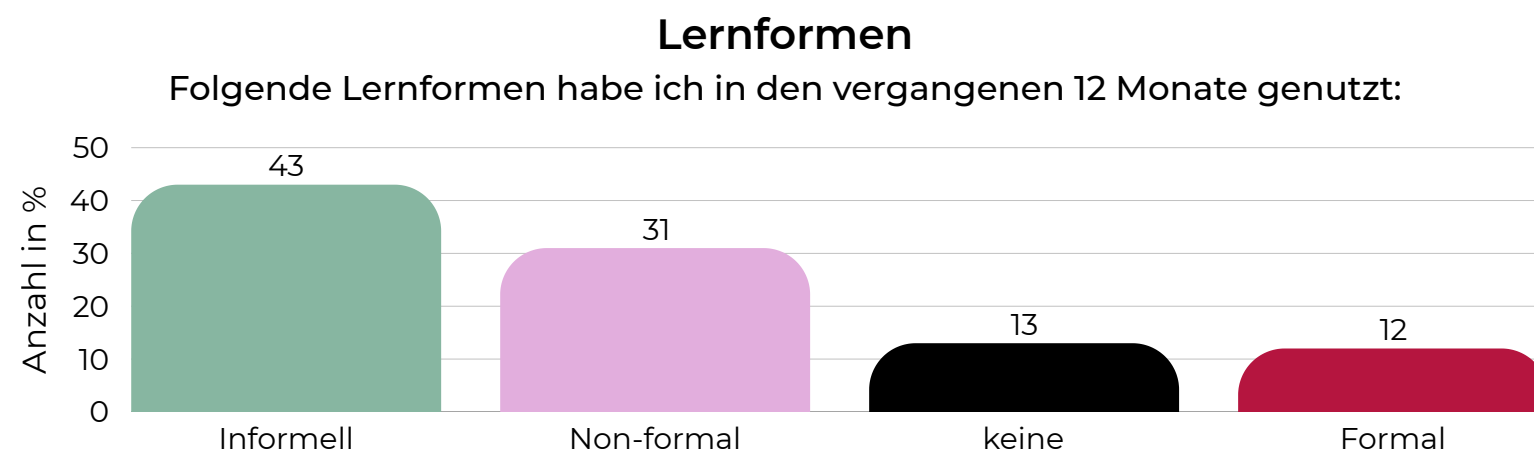


Chart 12: Lernformen (N = 201 Personen, 328 Nennungen)

Weiterbildungssegmente

Betriebliche Weiterbildung

- Während der bezahlten Arbeitszeit oder bezahlten Freistellung
- Kostenübernahme direkt oder teilweise durch Arbeitgeber

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung

- Weiterbildung aus beruflichen Gründen
- Finanzierung und Organisation durch Arbeitnehmene/Beschäftigte

Nicht berufsbezogene Weiterbildung

- Weiterbildungen aus nicht-berufsbezogenen Gründen
- Organisation und Finanzierung durch Teilnehmende
- Freistellung durch Arbeitgeber möglich (Bildungsurlaub)

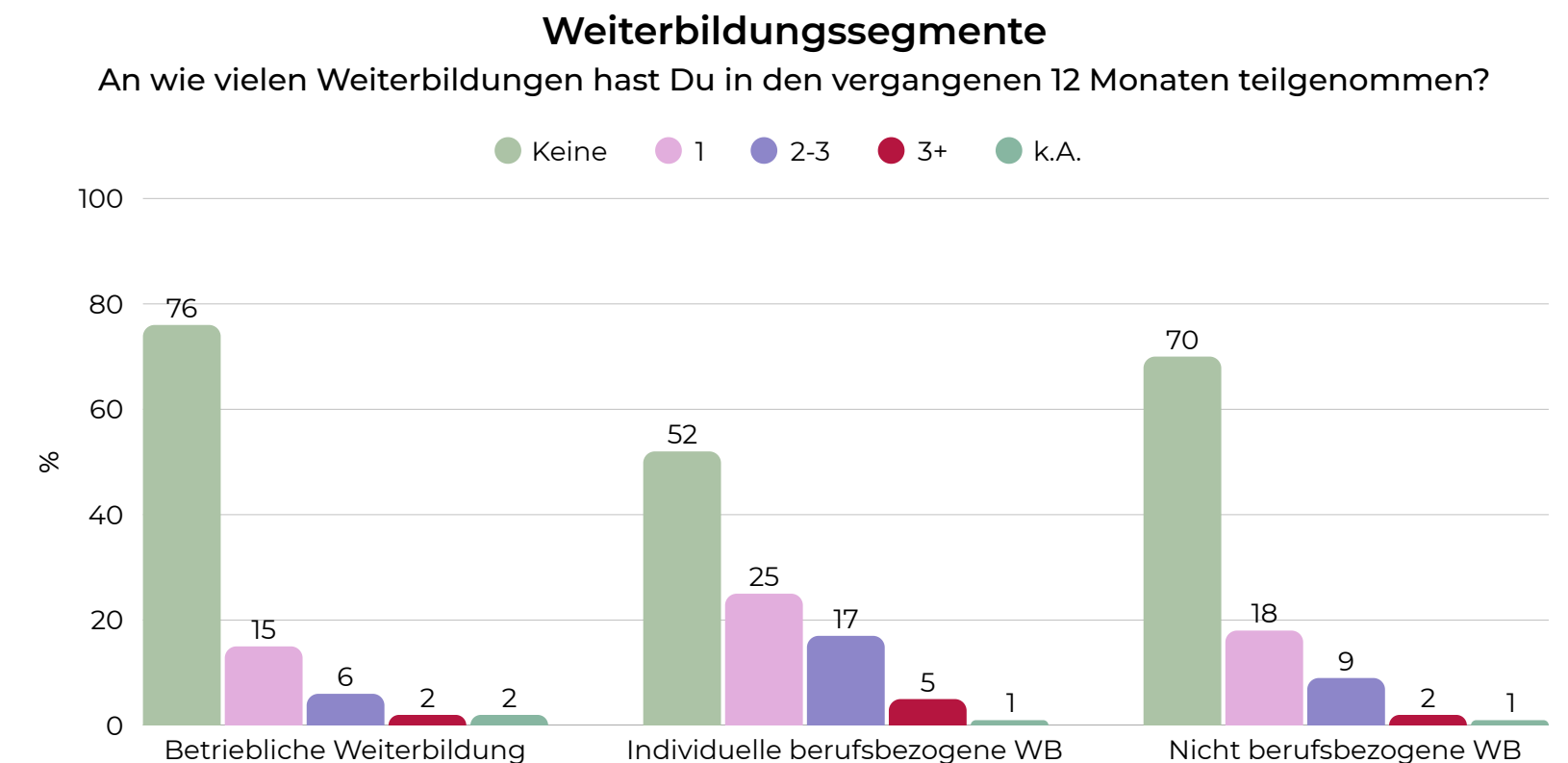


Chart 13: Weiterbildungssegmente (N betriebl. WB = 198; Andere N = 332)

Die Auswertung zeigt, dass Weiterbildung in der Bewegtbildbranche in unterschiedlichem Ausmaß über die verschiedenen Segmente und Lernformen hinweg stattfindet. Etwa 60% der Befragten haben innerhalb von 12 Monaten wenigstens an einer Weiterbildung teilgenommen. Etwa 50% der Befragten geben an, eine Weiterbildung aus beruflichen Gründen wahrgenommen zu haben.

Bei den Lernformen zeigt sich eine klare Fokussierung auf flexible und arbeitsnahe Formate. 43% der Befragten gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten informelle Lernformen genutzt zu haben. Formale Bildung spielt demgegenüber mit 12% eine untergeordnete Rolle.

Im Vergleich zur gesamtdeutschen Weiterbildungsstruktur zeigt sich der geringere Stellenwert betrieblicher Weiterbildung.⁸ Hierin wird der wesentliche Strukturunterschied deutlich: In einer Branche, in der viele Erwerbsverhältnisse befristet, projektförmig oder selbständig organisiert sind, greift betriebliche Weiterbildung nur für einen begrenzten Teil der Beschäftigten und die Mehrheit der Beschäftigten organisiert ihren berufsspezifischen Wissenserwerb individuell. Dabei beweisen die Beschäftigten in der Bewegtbildbranche neben einer hohen Motivation auch hohe berufliche und finanzielle Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft.

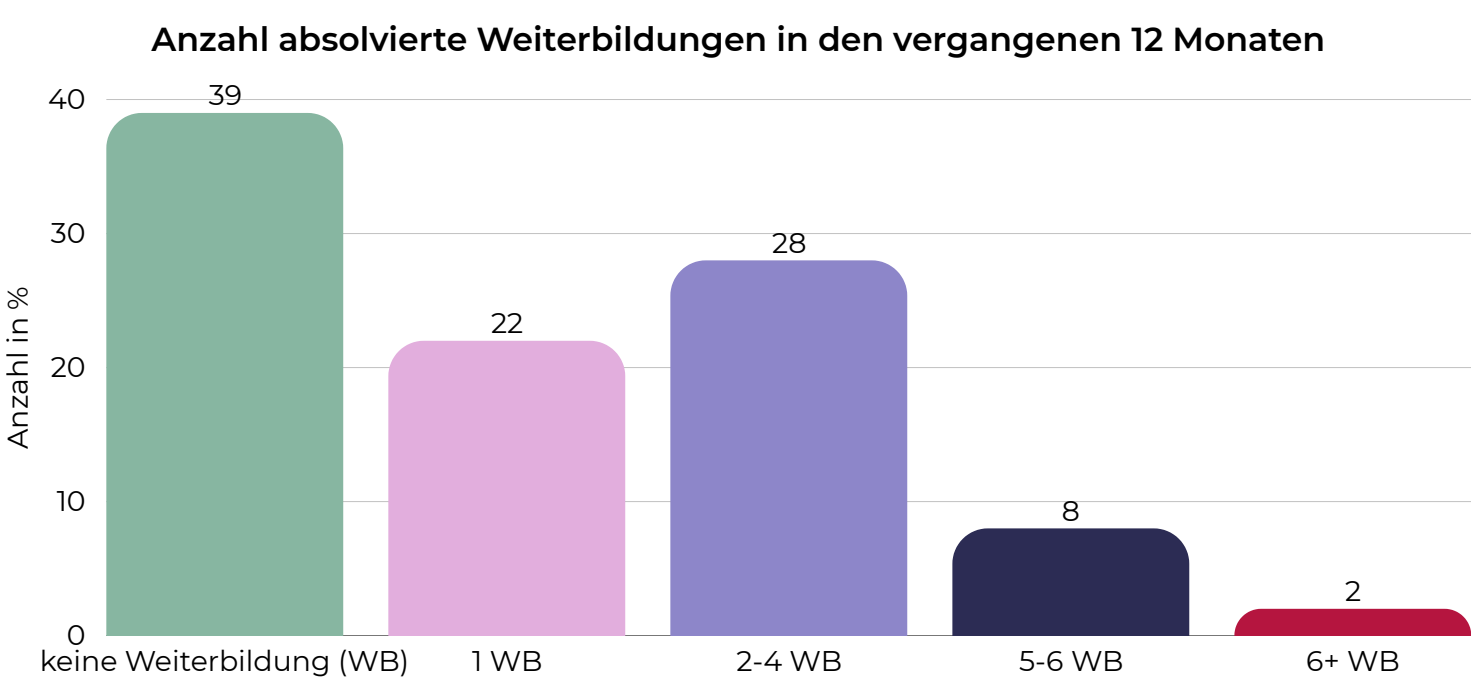


Chart 14: Weiterbildungen alle Lernformen (N = 332)

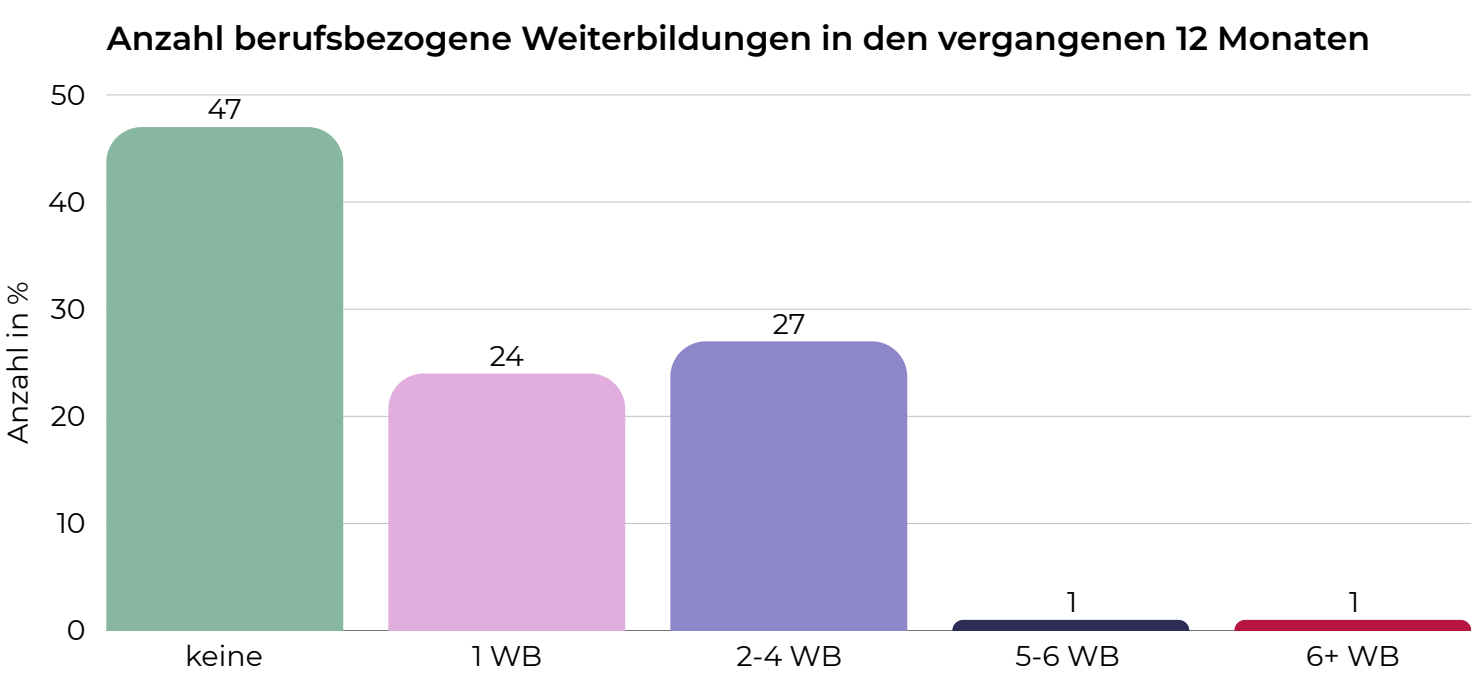


Chart 15: Anzahl beruflicher Weiterbildungen (N = 332)

⁸ Im Bundesdurchschnitt lag - laut AES-Trendbericht - die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in 2022 bei 58 Prozent, und den größten Anteil machte die betriebliche Weiterbildung mit 48% aus, mit großem Abstand zur nicht berufsbezogenen (17%) und der individuellen berufsbezogenen (8%) Weiterbildung. Siehe Anm. 1.

Teilnahme an Weiterbildungen nach Department, Alter und Bildungsabschluss

Weiterbildung ist weder eine Frage des Berufseinstiegs noch ausschließlich der späten Karrierephase. Qualifizierung scheint besonders dort relevant zu werden, wo berufliche Entwicklung, Anpassungsdruck und vorhandene Lernressourcen zusammenkommen.

Durchschnittlich haben die Befragten an 1,6 Weiterbildungen teilgenommen, wobei die Weiterbildungsaktivität sich erheblich zwischen den Departments unterscheidet.

Teilnehmende mit Hochschulabschluss nehmen im Durchschnitt mehr Weiterbildungen in Anspruch als Personen, die eine Ausbildung absolviert haben oder mit einem Schulabschluss in der Branche tätig sind.

Weiterbildungsaktivität nach Alter und Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	Mittelwert WB
Hochschulabschluss	1,8
Alle	1,6
Ausbildung	1,4
Schulabschluss	1,2

Chart 16: Weiterbildungsaktivität nach Bildungsabschluss.
(N = 332)

Alter	Mittelwert WB
11-20 Jahre	0,9
21-30 Jahre	1,4
31-40 Jahre	1,6
41-50 Jahre	1,6
51-60 Jahre	1,7
60+ Jahre	1,2
Alle	1,6

Chart 17: Anzahl absolvierter Weiterbildungen
nach Alter. (N =332)

Durchschnittliche Weiterbildungsaktivität nach Department⁹

Department	Mittelwert WB
Spezialeffekte	4
Andere	3,1
Drehbuch	2,8
Filmgeschäftsführung	2,5
Schauspiel/Cast	2,3
Produzent/Producer	1,8
Regie	1,7
Production Design/Szenenbild	1,7
Produktion	1,7
Kostüm	1,6
Kamera	1,5
Ton-Postproduktion	1,4
Maske	1,3
Licht	1,1
AD Department	1,1
Schnitt	0,7
Animation/Postproduktion/VFX	0,7
Ton	0,5
Kamerabühne	0
Alle	1,6

Chart 18: Weiterbildungsaktivitäten nach Department. (N = 332)

⁹ Die auffällig hohen Mittelwerte in den Kategorien ‚Spezialeffekte‘ und ‚Andere‘ sind nur eingeschränkt interpretierbar. Während ‚Spezialeffekte‘ in der Erhebung lediglich mit wenigen, hochspezialisierten Tätigkeiten (u. a. SFX, Pyrotechnik, Feuereffekte) vertreten ist, fasst ‚Andere‘ eine kleine und heterogene Sammelgruppe von Tätigkeitsprofilen zusammen, die keiner größeren Departmentkategorie eindeutig zugeordnet werden konnten. Die Werte sind daher eher als Kleingruppen- und Heterogenitätseffekte denn als Ausdruck eigenständiger, breit besetzter Branchensegmente zu lesen.

Motive für Weiterbildung

Die Motive der Befragten zeichnen ein klares Bild: Weiterbildung wird vor allem als ein strategische Karriere- und Anpassungsinstrument genutzt.

Am häufigsten genannt werden beruflicher Aufstieg, die Anpassung an technologischen Wandel, persönliche Weiterentwicklung und die bessere Bewältigung des Jobs. Deutlich seltener werden gesetzliche Anforderungen oder Verpflichtungen durch Arbeitgeber als zentrale Anlässe genannt.

Weiterbildung erscheint damit überwiegend als eigenmotivierte Investition in die eigene berufliche Handlungsfähigkeit. Die vertieften Auswertungen zeigen zugleich, dass sich diese Motive zwischen den Teilgruppen unterscheiden.

In technischen Bereichen wie Kamera, Licht, Editing sowie Ton und Musik ist der technologische Wandel ein besonders starkes Motiv.

Im Bereich Regie und Drehbuch spielt der Wunsch nach beruflichem Aufstieg eine hervorgehobene Rolle. Im Bereich Kostüm, Maske, Szenenbild ist die Motivlage breiter gestreut, während bei Ton, Musik vor allem die direkte Verbesserung der beruflichen Praxis und die technologische Anpassung dominieren.

Gründe für Weiterbildung

Warum machst Du überhaupt eine Weiterbildung?

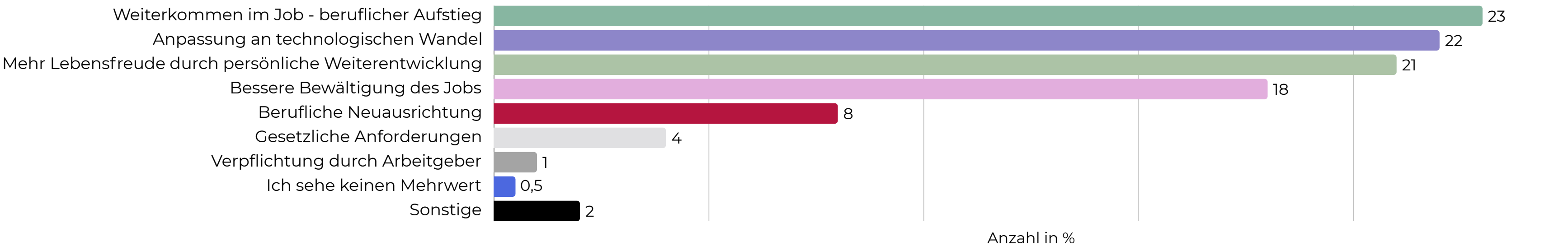


Chart 19: Gründe für Weiterbildung, (N = 176, nur berufsbezogene Weiterbildungen)

Gründe für Weiterbildung nach Alter

Altergruppe	Aufstieg	Besser im Job	Persönl. Entw.	Tech-Wandel	Neuausrichtung	Gesetzl. Pflicht	AG-Pflicht
unter 30	92%	62%	46%	38%	23%	15%	0%
30-39	79%	58%	77%	56%	26%	12%	9%
40-49	76%	55%	66%	66%	24%	16%	0%
50-59	54%	54%	59%	66%	16%	11%	0%
60+	35%	41%	65%	76%	18%	12%	6%

Chart 20: Weiterbildungsgründe nach Alter

Gründe für Weiterbildung nach Department

Abteilung	Aufstieg	Besser im Job	Persönl. Entwicklung	Tech-Wandel	Neuausrichtung	Gesetzl. Pflicht	AG-Pflicht
Produktion	63%	47%	51%	58%	16%	26%	2%
Regie & Drehbuch	78%	42%	68%	45%	30%	2%	2%
Kostüm / Maske / Szenenbild	71%	79%	74%	74%	21%	3%	3%
Kamera / Licht	54%	29%	62%	75%	21%	17%	0%
Schauspiel / Cast	75%	62%	75%	38%	12%	0%	0%
Sonstige	57%	57%	71%	57%	43%	43%	14%
Editing / Bildbearbeitung	71%	71%	71%	100%	0%	0%	0%
Ton / Musik	29%	100%	71%	100%	14%	14%	14%

Chart 21: Weiterbildungsgründe nach Department

Gründe für Nichtteilnahme

Dort, wo in den vergangenen zwölf Monaten keine Weiterbildung stattgefunden hat, dominieren strukturelle Hindernisse: Fehlendes Geld, fehlende passende Angebote, standortbezogene Angebotslücken und fehlende Zeit werden deutlich häufiger genannt als fehlender Bedarf oder mangelndes Interesse.

Das ist ein zentraler Befund der Erhebung: Weiterbildungsabstinenz ist in der Bewegtbildbranche überwiegend keine Frage fehlenden Bedarfs oder fehlender Lernbereitschaft, sondern Ausdruck begrenzter Zugänge und Ressourcen. Die differenzierten Auswertungen zeigen auch hier deutliche Unterschiede zwischen Teilgruppen.

Bei Schauspiel/Cast ist finanzielle Knappheit das stärkste Hemmnis. In der Departmentkategorie Ton und Musik fällt insbesondere der Zeitmangel ins Gewicht. Im Bereich Kamera und Licht werden fehlende passende Angebote besonders häufig genannt.

Regionale Unterschiede verweisen ebenfalls auf unterschiedliche Problemlagen: In Köln spielt fehlendes Geld eine besonders große Rolle, in München eher Zeitmangel, während in Mitteldeutschland fehlende passende Angebote stärker ins Gewicht fallen als in anderen Regionen.

Gründe für Nichtteilnahme

Wenn Du in den vergangenen 12 Monaten keine Weiterbildung wahrgenommen hast. Was sind die Gründe?

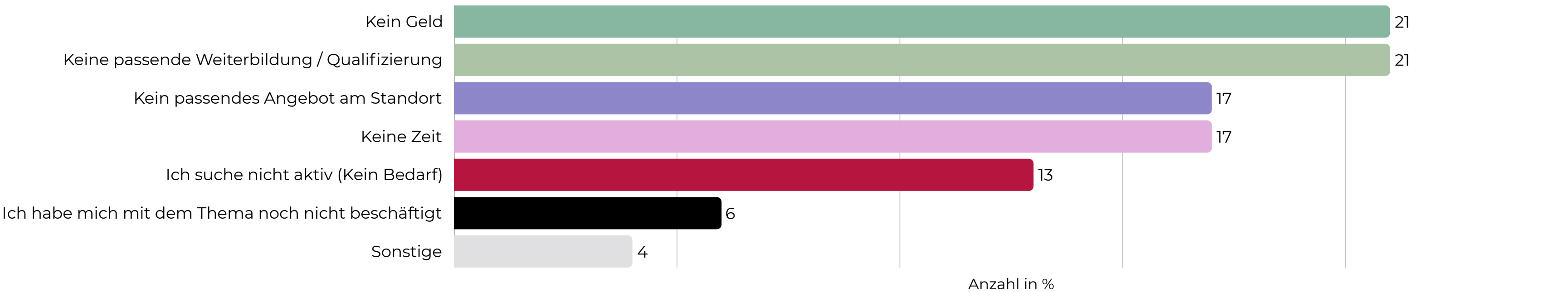


Chart 22: Gründe für Nichtteilnahme, (N = 127 Personen ohne Weiterbildung, N Nennungen = 250, Mehrfachnennungen möglich)

Weiterbildungshemmnisse nach Department

Gruppe	Kein Geld	Keine Zeit	Kein passendes Angebot	Kein Angebot am Standort	Kein Bedarf
Editing / Bildbearbeitung	56%	33%	33%	33%	33%
Kamera / Licht	40%	27%	57%	47%	20%
Kostüm / Maske / Szenenbild	58%	22%	19%	28%	11%
Produktion	24%	26%	38%	35%	18%
Regie & Drehbuch	30%	37%	43%	23%	30%
Schauspiel / Cast	67%	17%	50%	-	17%
Sonstige	33%	33%	33%	-	33%
Ton / Musik	44%	56%	33%	22%	44%
GESAMT	41%	29%	38%	31%	22%

Chart 23: Weiterbildungshemmnisse nach Department, (N = 157 Personen ohne berufsbezogene Weiterbildung)

Diese Ergebnisse legen nahe, dass allgemeine Appelle für mehr Weiterbildung allein nicht ausreichen. Wo die Hürden in erster Linie in Zeitknappheit, Kosten oder mangelnder Passung liegen, müssen Angebote, Förderinstrumente und Rahmenbedingungen deutlich stärker an den tatsächlichen Arbeitsalltag der Beschäftigten angepasst werden. Gerade in einer Branche mit hoher Mobilität, unregelmäßigen Beschäftigungszeiten und wechselnden Projektkontexten entscheidet die Zugänglichkeit wesentlich über die Teilnahme.

Weiterbildungshemmnisse nach Region

Gruppe	Kein Geld	Keine Zeit	Kein passendes Angebot	Kein Angebot am Standort	Kein Bedarf
Berlin / Potsdam	46%	26%	43%	35%	18%
Hamburg	38%	24%	48%	33%	29%
Köln	56%	37%	37%	26%	22%
München	31%	47%	34%	16%	31%
Mitteldeutschland	30%	35%	57%	35%	39%
Andere (DE)	40%	30%	40%	28%	26%
Andere (Ausland)	32%	32%	40%	20%	28%
Keine Angabe	33%	22%	44%	11%	22%
GESAMT	40%	32%	42%	28%	25%

Chart 24: Weiterbildungshemmnisse nach Region,(N = 157 Personen ohne berufsbezogene Weiterbildung)

Finanzierung und Förderung

Die Ergebnisse zur Finanzierung von Weiterbildung verdeutlichen da hohe Maß an Eigenverantwortung der Beschäftigten in der Bewegtbildbranche. Der größte Teil der wahrgenommenen Weiterbildungen wird privat finanziert. Unternehmensfinanzierte Maßnahmen spielen nur eine geringe Rolle. Auch andere Finanzierungsquellen wie die Arbeitsagentur, Berufsverbände oder Film- und Kulturförderungen tragen zwar punktuell zur Finanzierung bei, bleiben jedoch von nachgeordneter Bedeutung. Insgesamt bestätigt sich damit, dass die Hauptlast der Weiterbildungskosten weiterhin von den Filmschaffenden selbst getragen wird.

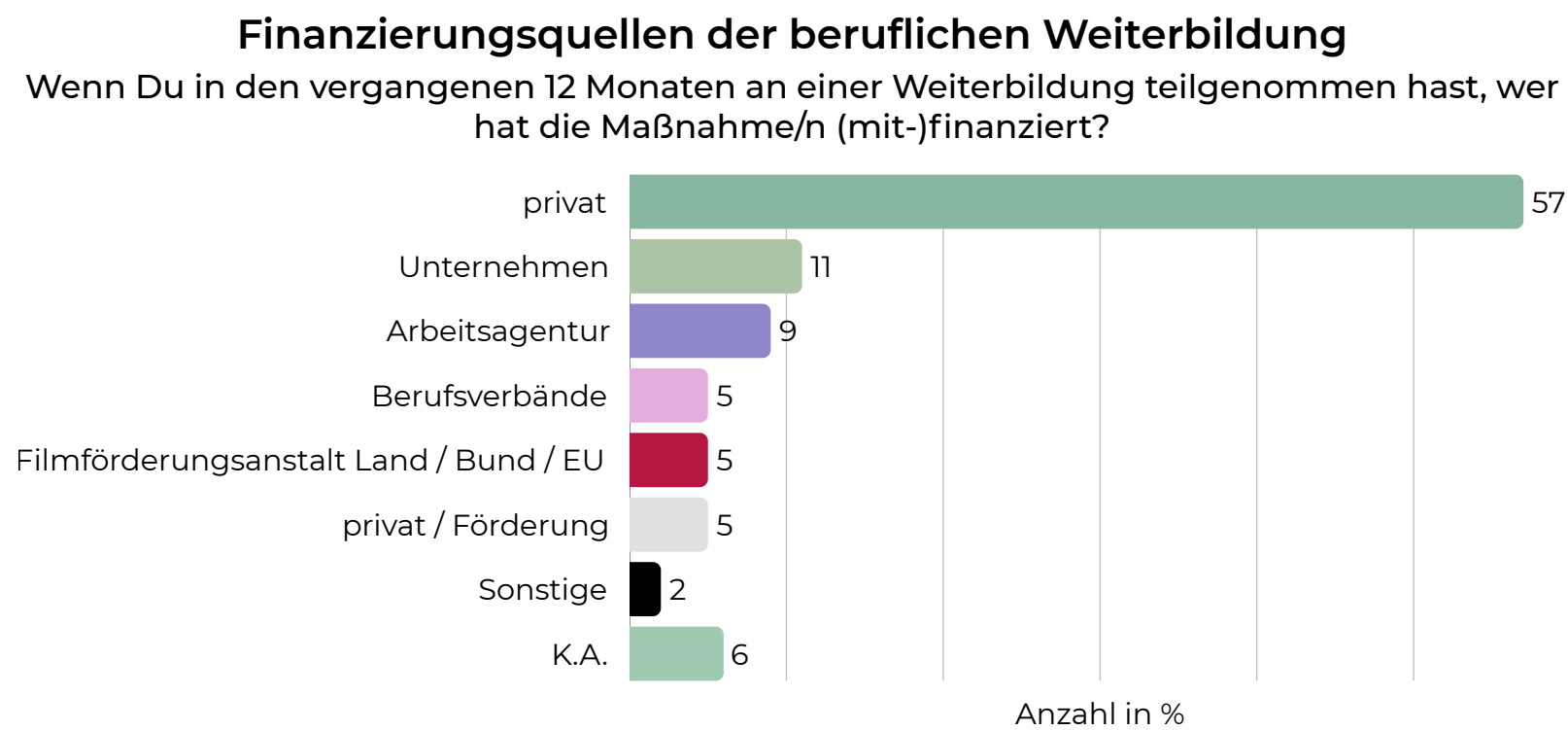


Chart 25: Finanzierungsquellen, (N = 201 Personen mit mind. 1 WB, N Nennungen = 255, Mehrfachnennungen möglich)

Noch klarer wird dieses Bild beim Blick auf die Nutzung von Fördermitteln. Annähernd 70% der Befragten, die in den vergangenen zwölf Monaten an Weiterbildung teilgenommen haben, geben an, dafür keine Förderung in Anspruch genommen zu haben. Förderungen durch Arbeitsagenturen oder Jobcenter, Programme von Ländern oder Bund sowie Film- und Kulturförderungen werden kaum genutzt.

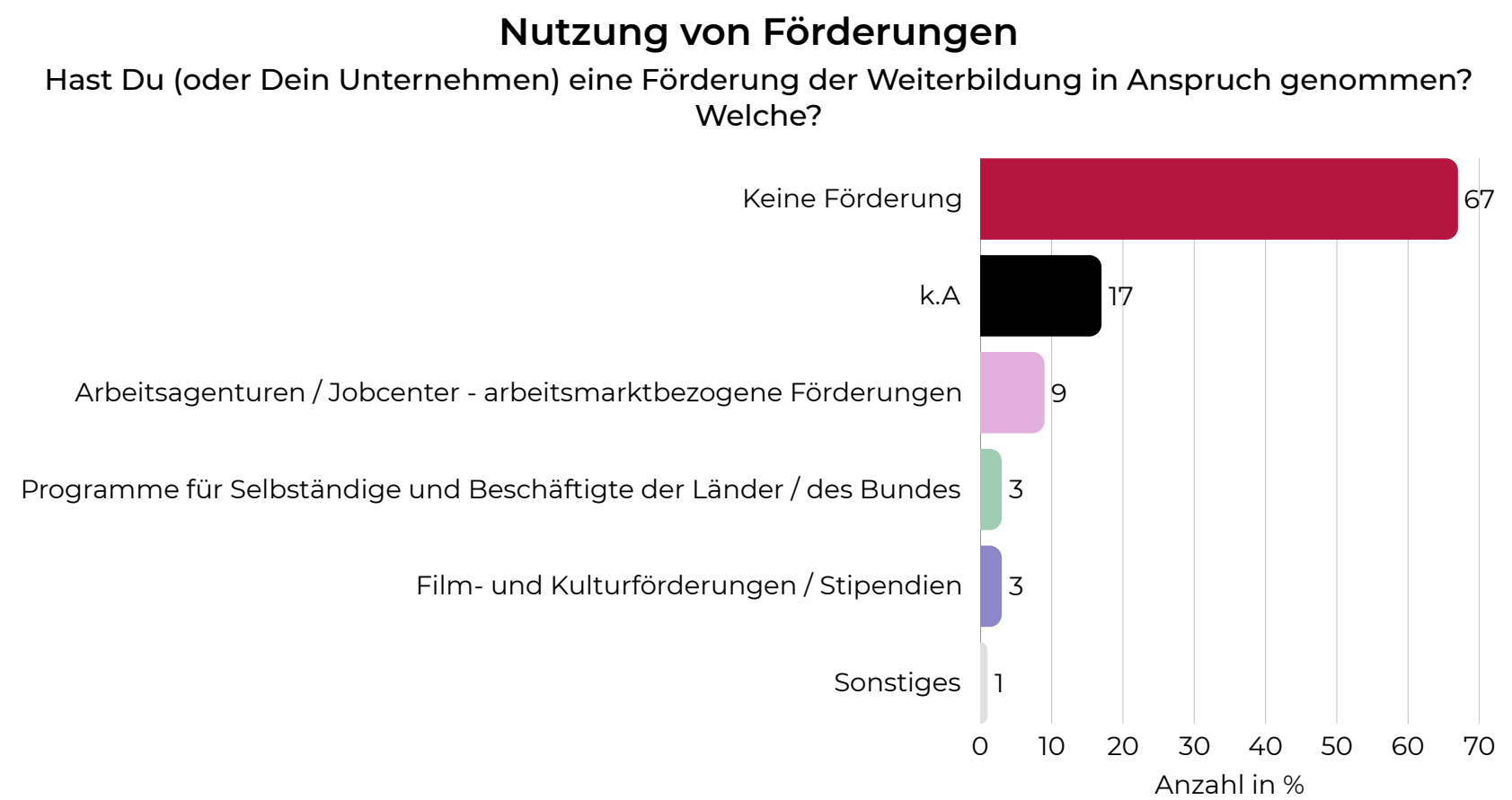


Chart 26: Nutzung von Förderungen, (N = 201 Personen mit mind. 1 WB, 205 Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

Bildungskonto

Würdest du ein individuelles Bildungskonto begrüßen, das im Zeitraum Deiner Beschäftigung wächst und von Dir flexibel für Weiterbildungen zur Verfügung steht?

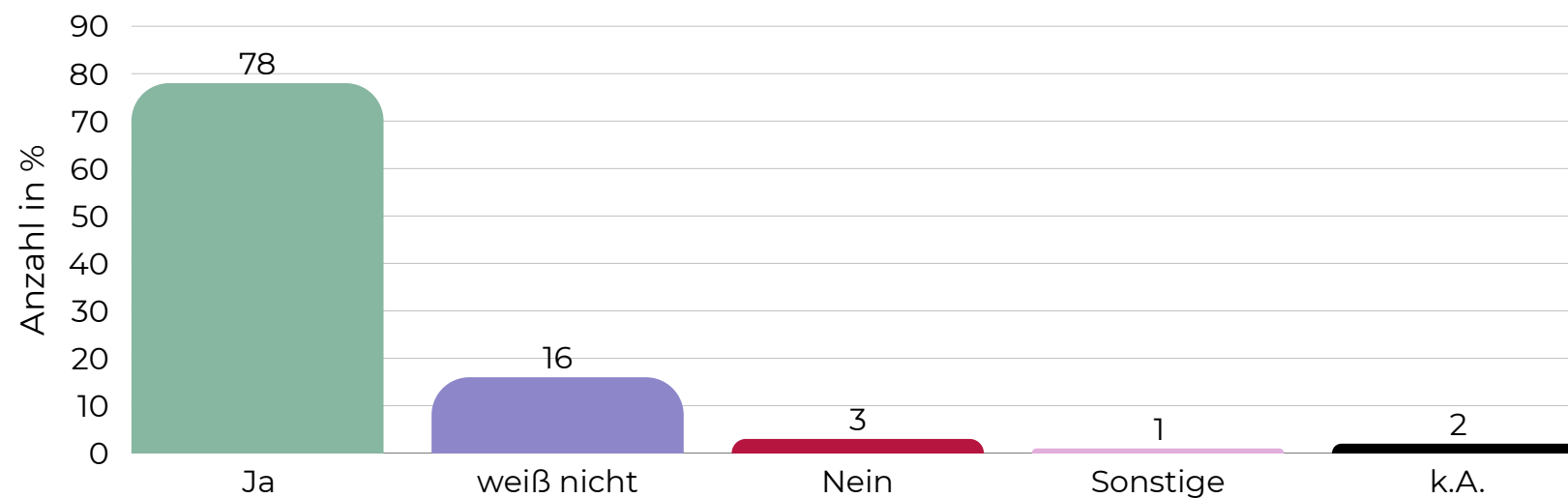


Chart 27: Bildungskonto (N = 306)

In der Gesamtschau legen die Ergebnisse nahe, dass die Finanzierung von Weiterbildung nur in begrenztem Maß institutionell abgesichert ist. Vielmehr scheint ein erheblicher Teil auf individueller Initiative und privater Finanzierung zu beruhen. Dass Förderprogramme nur von Wenigen genutzt werden, kann auf eingeschränkte Zugänglichkeit, geringe Bekanntheit oder eine fehlende Passung zu den projektförmigen und oft selbstständigen Erwerbsverläufen in der Branche hinweisen.

Abschließend wurde die Haltung zu einem individuellen Bildungskonto abgefragt, was über 75% der Befragten begrüßen würden. Diese Zustimmung verweist auf einen realen Bedarf an Instrumenten, die Weiterbildung unabhängig von einzelnen Arbeitgebern absichern und besser mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen vereinbar machen.

Resümee

Die vorliegende methodisch präzisierte Folgebefragung knüpft an die 2024 veröffentlichte Pilotstudie zu den Weiterbildungsaktivitäten in der Film-, Fernseh- und Streamingproduktion an und vertieft die Analyse der Weiterbildungspraxis in der Bewegtbildbranche.

Die Ergebnisse zeigen, dass Weiterbildung für viele Filmschaffende ein wichtiges Instrument beruflicher Entwicklung bleibt, ihr Zugang jedoch durch projektbezogene Erwerbsformen, Selbstständigkeit, hohe Mobilität und eine begrenzte betriebliche Einbindung erschwert wird.

Weiterbildung wird in der Bewegtbildbranche überwiegend individuell organisiert und stützt sich vor allem auf informelle und non-formale Lernformen, während betriebliche Weiterbildung nur für einen kleineren Teil der Beschäftigten eine Rolle spielt. Inhaltlich stehen insbesondere beruflicher Aufstieg, technologische Anpassung, persönliche Weiterentwicklung und die bessere Bewältigung des Arbeitsalltags im Vordergrund. Wo Weiterbildung unterbleibt, sind fehlendes Geld, Zeitmangel und unzureichende oder nicht passgenaue Angebote die wichtigsten Hemmnisse.

Die Befunde machen deutlich, dass die Weiterbildungsfrage in der Bewegtbildbranche vor allem eine strukturelle Herausforderung darstellt. Hinzu kommt, dass ein großer Teil der Weiterbildungen privat finanziert wird, sodass die Hauptlast der Qualifizierung weiterhin bei den Beschäftigten selbst liegt.

Daraus ergibt sich ein deutlicher Bedarf an besser zugänglichen, finanzierbaren und arbeitskompatiblen Weiterbildungsformaten sowie an branchengerechten Unterstützungs- und Förderinstrumenten. Die breite Zustimmung zu einem individuellen Bildungskonto unterstreicht zusätzlich das Interesse an Modellen, die Weiterbildung unabhängiger von einzelnen Arbeitgebern absichern und besser mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen vereinbar machen.

Insgesamt liefert die Folgebefragung eine tragfähige Grundlage, um Weiterbildungsdynamiken, Hemmnisse und Ansatzpunkte für die Fachkräftesicherung in der Bewegtbildbranche differenzierter zu bewerten. Vieles spricht dafür, die Erhebung regelmäßig fortzuführen, um Entwicklungen im Zeitverlauf sichtbar zu machen und die empirische Basis für eine nachhaltige Weiterbildungs- und Fachkräftestrategie in der Bewegtbildbranche weiter auszubauen.

Danksagung

Abschließend gilt allen Teilnehmenden großer Dank, die sich die Zeit genommen haben, an der Befragung mitzuwirken und durch ihre Angaben einen wichtigen Beitrag zur Datengrundlage dieser Untersuchung geleistet haben.

Ein besonderer Dank gilt zudem den Mitgliedern des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film TV sowie allen Partnerinnen und Partnern, Verbänden, Institutionen und Netzwerken, die die Verbreitung der Befragung unterstützt und damit die Durchführung der Erhebung ermöglicht haben.

Herzlicher Dank gilt jenen Mitgliedern, die an der Konzeption, Auswertung und redaktioneller Aufbereitung der Studie mitgewirkt haben: Wilfried Berauer (SPIO), Anne King (MDM), Stefan Nickel (ADU), Petra Rummel (ZAV) und Annabell Simon (Crew United).

Der Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV leistet mit dieser Studie einen wichtigen Beitrag, um die Weiterbildungs- und Beschäftigungssituation in der Bewegtbildbranche vergleichbar zu machen und Perspektiven für eine nachhaltige Fachkräftestrategie zu entwickeln.

Impressum

Die Erhebung wird vom Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV verantwortet. Herausgeber der Studie ist der Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV / EPI. Potsdam 2026.

Die Erhebung wurde im Rahmen des Projektes Weiterbildungsinitiative Bewegtbildbranche (WI Bewegt) gefördert und veröffentlicht.

<https://www.epi.media/wi-bewegt>

WI Bewegt ist ein Kooperationsprojekt zwischen EPI und Produktionsallianz Campus GmbH und wird im Rahmen des ESF-Plus-Bundesprogramms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Europäische Union (ESF Plus) gefördert.