

Weiterbildungsbedarfe in der Filmbranche mit Fokus auf die ostdeutschen Bundesländer

Explorative Studie zu Wissenslücken und -bedarfen 2025

Die hier vorliegende, explorative Studie untersucht auf Basis von 81 Befragungen konkrete Herausforderungen, Wissenslücken und Qualifizierungsbedarfe von Filmschaffenden. Finanzkompetenzen werden als das drängendste Problem auf allen Ebenen wahrgenommen. Auch Rechtssicherheit und die Adaption von technischen Veränderungen spielen insgesamt eine sehr große Rolle in der Benennung von Wissenslücken. Dazu zählt das Thema KI, das sich neben den Finanzierungskompetenzen als zweitwichtigstes Handlungsfeld etablieren lässt.

Dabei entwickeln sich möglicherweise regional unterschiedliche Antworten auf aktuelle Branchenherausforderungen. Die Analyse der Antworten eröffnete noch eine andere Besonderheit: Bestimmte Themenbereiche werden bei den offenen Fragen kaum artikuliert, erscheinen jedoch bei strukturierter Abfrage als stark gewichtete Wissenslücken. Diese „Hidden Gaps“ zeigen auf, dass es in der Selbstwahrnehmung beruflicher Wissenslücken unterschiedliche Wahrnehmungen gibt. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen können Symptome der speziellen Struktur der Filmbranche sein. Direkte Schulungsangebote sind demnach nicht bei allen Themen das Mittel der Wahl.

Einleitung

Die deutsche Filmbranche steht vor tiefgreifenden Herausforderungen auf allen Ebenen: technische Innovationen, organisatorische Bruchigkeiten, politische Herausforderungen, große marktspezifische Unsicherheiten erfordern neue Kompetenzen und strukturelle Anpassungen. Transformationen müssen gestaltet werden.

Mit dieser explorativen Studie möchten wir vor dem beschriebenen Hintergrund erste Weiterbildungsbedarfe von Filmschaffenden identifizieren, punktuell auf strukturelle Herausforderungen blicken und dabei auch die Unterschiede zwischen Ost, West und Berlin betrachten. Diese geografische Unterteilung haben wir unternommen, weil wir Unterschiede in den Bedarfen von Ost und West erfragen wollten. Berlin haben wir als dritte Kategorie ausgewählt, weil dort ansässige Teilnehmer*innen in der Befragung überproportional vertreten waren. Auch nimmt Berlin in der Unterscheidung Ost / West eine Sonderstellung ein.

Die Befragung ist Teil der Weiterbildungsinitiative Bewegtbildbranche, einem EU geförderten Projekt des Erich Pommer Instituts und der Produktionsallianz Campus. Die zentrale Frage ist dabei, wie gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die Branche stärken können.



Fragestellungen

Forschungsinteresse

Die zentrale Fragestellung der Befragung lautete: Welche konkreten Herausforderungen, Wissenslücken und Weiterbildungsbedarfe haben Filmschaffende in Deutschland, und wie können diese durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen geschlossen werden?

Dahinter standen die folgenden Projektziele:

- relevante Themen für die Branche auf verschiedenen Ebenen aufdecken,
- neue, praxisnah ausgelegte Formate für die Qualifizierung aufsetzen.

In der Befragung gab es fünf Fragefelder: zu situativen Herausforderungen, zu selbst wahrgenommenen Kompetenzdefiziten, zum eigenen Sicherheitsgefühl, zu strukturellen Unterschieden und zur Weiterbildungsbereitschaft.

Methodisches Vorgehen

Die Studie erfolgte als explorative Mixed-Methods-Studie mit quantitativen und qualitativen Elementen. In dieser Ergebnisoffenheit sollten nicht nur Hinweise auf quantifizierbare Bedarfe ermittelt werden, sondern auch Hinweise auf mögliche „Hidden Gaps“ und strukturelle Weiterbildungshindernisse. Ausgewertet wurde die Befragung über die qualitative Inhaltsanalyse der offenen Antworten (mit Hilfe generativer KI nach induktiven Kategorien), quantitativer Auswertung und Abhängigkeitsanalysen der demografischen Merkmale.

Kritische Einordnung der Ergebnisse: Diese explorative Studie basiert auf 81 Befragten und ist nicht repräsentativ. Die Convenience-Stichprobe über Branchennetzwerke führt zu systematischen Verzerrungen: mögliche Überrepräsentation weiterbildungsaffiner Personen, regionale Ungleichgewichte und mögliche Unterrepräsentation bestimmter Gruppen. Trotz dieser Limitierungen zeigen die qualitativen Daten konsistente Muster über alle Analyseebenen hinweg, und die Vergleiche verschiedener Frageansätze stützt die Glaubwürdigkeit der identifizierten Problemfelder. Die Ergebnisse eignen sich deshalb sehr zur Problemidentifikation, erlauben aber keine quantitativen Aussagen über die Gesamtbranche.

Wer hat geantwortet? Hier eine Übersicht der Teilnehmenden (mit Mehrfachantworten)

Kategorie	Anzahl	Prozentanteil
Produktionsbereich	28	26,4%
Maske/Maskenbild	23	21,7%
Regie	23	21,7%
Kamera	11	10,4%
Sonstige	15	14,2%
Technik	6	5,7%
GESAMT	106	100%

Auswertung der Ergebnisse

Die Analyse zeigt drei zentrale Erkenntnisse: Erstens dominieren finanzwirtschaftliche Kompetenzen die Problemfelder im Arbeitsalltag, gefolgt von rechtlichen und technischen Herausforderungen. Zweitens besteht bei Zukunftsthemen wie Künstlicher Intelligenz und digitalen Werkzeugen erheblicher Weiterbildungsbedarf. Drittens fallen die ausgeprägten Unsicherheiten bei Compliance-Anforderungen auf. Ein übergreifendes Muster ist die Überschneidung der Problemfelder: Viele Befragte stehen gleichzeitig vor mehreren Herausforderungen, was auf strukturelle Belastungen in der Branche hinweist.

Kompetenzdefizite in der Praxis: Bedarfe bei konkreten Herausforderungen

Die offene Frage nach konkreten Herausforderungssituationen wurde von mehr als 90 Prozent der Befragten beantwortet. Das zeigt, dass spontane Herausforderungen ein alltägliches Phänomen der Befragten sind, auf die sie reagieren. Die Frage lautete: „Gab es in einem Ihrer letzten Projekte eine Situation, in der Sie dachten: ‚Dafür bräuchte ich mehr Unterstützung oder mehr Know How?‘ Was war das konkret? Antworten Sie gern spontan und in Stichpunkten.“

Finanzmanagement dominiert dabei die Problemlandschaft eindeutig. Etwa 35 Prozent aller Antworten drehen sich direkt oder indirekt um Geld, Budgets und Kalkulationen. Die Spanne reicht von grundlegenden Budgeterstellung über komplexe Förderabrechnungen bis hin zur existenziellen Frage der Zwischenfinanzierung. Konkrete Aussagen wie "Kalkulationen und Budget erstellen" oder "Wie und wann das aktuell für alle schwierige Thema Zwischenfinanzierung angehen" verdeutlichen, dass hier sowohl Einsteiger:innen als auch erfahrene Filmschaffende kämpfen.

Rechtliche und bürokratische Herausforderungen bilden die zweithäufigste Problemkategorie mit etwa 30 Prozent der Nennungen. Die Bandbreite ist bemerkenswert: von klassischen Vertragsthemen über das komplexe Zusammenspiel von Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bis hin zu völlig neuen Rechtsbereichen wie KI-spezifischen Bestimmungen. Die Aussage "Besonders rechtliche Besonderheiten in Bezug auf KI" zeigt, dass mit neuen Technologien unmittelbar auch rechtliche Unsicherheiten verbunden sind.

Technische Innovation und neue Technologien beschäftigen etwa 25 Prozent der Antworten. Hier geht es nicht nur um das Verstehen neuer Optionen, sondern um die strategische Integration in bestehende Arbeitsabläufe. Von "On-set Virtual Production" bis zu "AI-Anwendungen" zeigt sich eine Branche im technologischen Wandel, die gleichzeitig fasziniert und gefordert ist.

Führung und Teammanagement werden in etwa 20 Prozent der Antworten thematisiert, wobei die Formulierungen besonders prägnant sind. "Wie mit feindlichen Mitarbeiter:innen arbeiten und führen" oder "Gruppendynamik am Set positiv beeinflussen" zeigen menschliche Herausforderungen, die weit über technische Kompetenzen hinausgehen.

Hinweise auf **strukturelle Branchenprobleme** durchziehen etwa 15 Prozent der Antworten und offenbaren systemische Defizite.

Die qualitative Auswertung zeigt, dass diese fünf Kategorien nicht isoliert auftreten, sondern sich oft überschneiden. Ein Großteil der Befragten kämpft gleichzeitig an mehreren Fronten – was die hohe Belastung in der Branche erklärt und den dringenden Handlungsbedarf bei systematischen Weiterbildungslösungen unterstreicht.

Die eigene Kompetenzwahrnehmung, das eigene Sicherheitsempfinden: Vergleich mit strukturiert erfragten Wissenslücken

Während sich die Befragten bei klassischen Führungs- und Teamkompetenzen mehrheitlich sicher fühlen – etwa drei Viertel bis vier Fünftel geben hohe Sicherheitswerte bei Stress-Management, Nachwuchsanleitung und Workload-Organisation an – zeigen sich bei technischen und rechtlichen Anforderungen deutliche Unsicherheiten. Besonders ausgeprägt ist dies bei neueren regulatorischen Themen: Nur ein kleiner Teil fühlt sich beim EU AI-Act oder bei neuen rechtlichen Bestimmungen sicher. Eine Ausnahme bildet die Konfliktmoderation, bei der trotz des sozialen Charakters nur etwa die Hälfte der Befragten Sicherheit empfindet. Die Ergebnisse bestätigen die in den offenen Fragen geäußerten Bedarfe: Finanzwirtschaftliche und KI-bezogene Kompetenzen dominieren sowohl die benannten Wissenslücken als auch die gemessenen Unsicherheiten.

Auch die strukturierte Abfrage der Weiterbildungsbedarfe zeigt ebenfalls eine klare Schwerpunktsetzung: **Finanzwirtschaftliche Kompetenzen** rund um Kalkulation, Budgetierung und Buchhaltung dominieren die genannten Wissenslücken. Parallel dazu wird auch ein großer Bedarf bei **KI-bezogenen Themen** benannt – sowohl bei Grundlagen als auch bei rechtlichen und strategischen Fragen. Beide Bedarfsbereiche liegen sowohl in den offenen als auch in den strukturierten Fragen im Fokus. Weiterführend haben wir das **eigene Sicherheitsgefühl** erfragt und hier zeigen sich ebenfalls interessante Muster in der Kompetenzwahrnehmung der Filmbranche. Von 81 Befragten bewerteten zwischen 74 und 81 Personen ihre Sicherheit in verschiedenen Situationen auf einer vierstufigen Skala.

Bei **klassischen Führungs- und Teamkompetenzen** zeigen sich in unserer Stichprobe relativ hohe Sicherheitswerte. Etwa drei Viertel bis vier Fünftel der Befragten fühlen sich sicher im Umgang mit zwischenmenschlichen Herausforderungen: 79 Prozent beim Stress-Management im Team, 78 Prozent beim Anleiten von Nachwuchs und 76 Prozent beim Workload-Management. Diese Werte könnten darauf hindeuten, dass diese Gruppe ihre sozialen und organisatorischen Kompetenzen als überwiegend ausreichend einschätzt.

Auffällig ist die **Konfliktmoderation**, bei der nur 57 Prozent Sicherheit empfinden. Diese Differenz zu den anderen Bereichen könnte auf einen spezifischen Unterstützungsbedarf hinweisen, der in späteren Fragen jedoch wenig artikuliert wird.

Bei **technischen und rechtlichen Kompetenzen** zeigen sich deutlich niedrigere Sicherheitswerte. Nur sieben Prozent fühlen sich beim EU AI-Act sicher, 16 Prozent bei der CO2-Bilanzierung, 30 Prozent bei neuen rechtlichen Bestimmungen und 36 Prozent bei der Datenarchivierung. Diese Zahlen lassen vermuten, dass diese jeweiligen Befragtengruppen sich bei neueren regulatorischen Anforderungen weniger sicher fühlen.

Regional lassen sich in unserer Stichprobe bemerkenswerte Unterschiede beobachten. Die Berliner Befragten zeigen höhere Sicherheitswerte beim Teamstress-Management (3,4 von 4,0 Punkten) verglichen mit Ost- und Westdeutschland (2,8 bis 2,9 Punkte). Diese regionalen Unterschiede korrelieren mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten bei den artikulierten Wissenslücken.

Fachspezifische Lücken und Hidden Gaps

Besonders aufschlussreich sind verschiedene "Hidden Gaps" in den Daten – Bereiche, in denen Unsicherheit besteht, aber kaum Lernbedarf geäußert wird. So fühlen sich 43 Prozent beim Konfliktmanagement unsicher, doch weniger als fünf Prozent nennen es als Wissenslücke. Ähnliches zeigt sich bei rechtlichen Kompetenzen und Technologie-Adaptionen.

Möglicherweise werden diese Herausforderungen nicht als durch Weiterbildung lösbar wahrgenommen, sondern eher als unvermeidbare Berufsrisiken oder als Erfahrungswissen betrachtet. Gerade hier liegen wichtige Ansatzpunkte für passgenauere Weiterbildungsangebote.

Weitere Hidden Gaps zeigen sich zwischen offenen und strukturierten Fragen. In den offenen Fragen – vermutlich die "wahrnehmbaren" Wissenslücken – dominieren Finanzen, Recht und neue Technologien im eigenen Spezialgebiet. In den strukturierten Abfragen werden dagegen KI und Workflows in anderen Departments besonders hoch gewichtet. Manche Themen wie KI sind offenbar noch zu diffus, um einen konkreten Lernbedarf zu benennen.

Dies deutet darauf hin, dass Bedarfe teilweise sehr viel differenzierter antizipiert (im Abgleich mit aktuellen Entwicklungen), analysiert (im kontinuierlichen Austausch mit bspw. Berufsverbänden und der Branche) und zielgruppenspezifisch adressiert werden müssen, um als Angebote für die eigene berufliche und persönliche Entwicklung erkannt und wahrgenommen zu werden.

Regionale Arbeitsform-Präferenzen und thematische Schwerpunkte

Unsere Umfrage zeigt, dass die Wünsche hinsichtlich der Arbeitsformen unter den 81 Befragten stark variieren. Diese Unterschiede basieren auf kleinen Stichprobengrößen (Berlin: 20, Ostdeutschland: 28, Westdeutschland: 33 Personen) und können nicht als repräsentativ für die jeweiligen Regionen betrachtet werden. Dennoch geben sie interessante Hinweise auf strukturelle Unterschiede und den Umgang mit aktuellen Herausforderungen in den einzelnen Regionen.

In der **Berliner Stichprobe** arbeiten aktuell 17 von 20 Personen in flexiblen Verhältnissen – projektbasiert oder selbstständig. Für die Zukunft wünschen sich jeweils 35 Prozent eine unternehmerische Tätigkeit und 30 Prozent eine Anstellung, während der Wunsch nach klassischer Selbstständigkeit deutlich sinkt. Dies deutet auf eine Präferenz für klare Strukturen hin – entweder die Sicherheit einer Anstellung oder die Chancen des Unternehmertums.

In **Ostdeutschland** arbeiten aktuell 15 Personen solo-selbstständig. Bemerkenswert ist der Zukunftswunsch: 32 Prozent möchten in kollektiven Zusammenhängen arbeiten – deutlich mehr als in Berlin (15%) oder Westdeutschland (6%). Gleichzeitig wünschen sich 39 Prozent eine klassische Anstellung. Diese ausgeprägte Präferenz für kollektive

Arbeitsformen könnte auf den Wunsch hindeuten, die Isolation der Solo-Selbstständigkeit zu überwinden, ohne in eine abhängige Beschäftigung zu wechseln.

Die **westdeutsche Stichprobe** zeigt mit 58 Prozent die stärkste Orientierung zu traditionellen Anstellungsverhältnissen, obwohl aktuell nur 15 Prozent eine Festanstellung haben. Kollektive Arbeitsformen wünschen sich nur 6 Prozent.

Grenzen der Interpretation: Diese Unterschiede sind statistisch nicht abgesichert und können verschiedene Ursachen haben: unterschiedliche Rekrutierungswege in den Regionen, verschiedene Branchenschwerpunkte wie Berlin als Medienstandort, unterschiedliche Alters- oder Erfahrungsstrukturen oder zufällige Schwankungen bei kleinen Stichproben. Falls diese regionalen Präferenzen einen breiteren Trend widerspiegeln sollten, ergeben sich unterschiedliche Anforderungen für Weiterbildungsanbieter: In Berlin wären unternehmerische Kompetenzen und KI-Innovation relevant, in Ostdeutschland Kollektiv-Management und gemeinsame Projektorganisation, in Westdeutschland Qualifikationen für den Anstellungsmarkt. Die beobachteten Unterschiede bieten Hypothesen für größere, repräsentative Studien, die diese regionalen Muster validieren oder widerlegen könnten. Eine Verallgemeinerung auf die gesamte deutsche Filmbranche ist auf Basis dieser Daten nicht möglich.



Fazit

Die Studie zeigt trotz ihrer methodischen Einschränkungen eine Branche im Wandel, die bei etablierten Kernkompetenzen stark ist, aber bei Zukunftsthemen und übergreifenden Kompetenzen nennenswerte Defizite aufweist. Finanzkompetenzen bleiben das Grundproblem – verschärft durch den Umbruch im Fördersystem und neue Player wie Streamingdienste, die zusätzliche Standards mitbringen. Parallel dazu erfordern KI-Integration und neue Compliance-Anforderungen branchenspezifische Lösungen, bei denen sich die meisten Befragten unsicher fühlen.

Besonders aufschlussreich sind die identifizierten "Hidden Gaps": Bereiche, in denen Unsicherheit besteht, aber kaum Weiterbildungsbedarf artikuliert wird. Marketing, KI-Grundlagen und interdisziplinäre Workflows werden in offenen Befragungen selten genannt, erscheinen aber bei strukturierter Abfrage als relevante Wissenslücken. Dies zeigt, dass eine rein nachfrageorientierte Angebotsentwicklung systematisch wichtige Bedarfe übersehen würde.

Die regionalen Unterschiede in der Stichprobe – von unternehmerischen Ambitionen in Berlin über kollektive Arbeitsformen in Ostdeutschland bis zu Anstellungsorientierung im Westen – deuten auf differenzierte Bedarfe hin, auch wenn die kleinen Fallzahlen keine repräsentativen Aussagen erlauben. Die Branche benötigt nicht nur neue Kompetenzen, sondern auch strukturelle Ideen bei der Finanzierung und Organisation von Qualifizierung.

Implikationen für Weiterbildungsanbieter

Die herausgearbeiteten Bedarfe lassen sich auf drei verschiedenen Wahrnehmungsebenen darstellen:

- **Fachspezifische, bewusste Kompetenzlücke** – direkt adressierbar: „Ich weiß, was ich nicht weiß“
- **Fachbezogene, latente Kompetenzlücke** – problembezogen adressierbar: „Ich spüre, dass mir etwas fehlt“
- **Verborgene Kompetenzlücke (Hidden Gaps)** – nur gezielt und vermittelt adressierbar: „Ich weiß nicht, was mir fehlt“

Für die Hidden Gaps ist eine stärkere Sensibilisierung innerhalb der Branche notwendig, damit strukturelle Probleme nicht als individuelle Defizite verstanden werden. Hierzu zählen auch mangelnde departmentübergreifende Zusammenarbeit und Austausch. Erforderlich ist ein zweiphasiger Ansatz: Zunächst muss durch niedrigschwellige, kurze Angebotsformate Bewusstsein für die Relevanz dieser Themen geschaffen werden, bevor konkrete Schulungen angeboten werden.

Entscheidend ist dabei strategisches Reframing – Hidden Gaps sollten im Fokus der Zielgruppe adressiert werden. Besonders vielversprechend ist dabei die Kooperation zwischen professionellen und branchenerfahrenen Weiterbildungsanbietern und den jeweiligen Fachverbänden.

