

# ARBEITS MARKT KULTUR

---

Nº 3/4

## DUALE BERUFSAUS- BILDUNG

Mit Beiträgen von: Christina Beyer, Anett Brauner, Lucia Falkenberg, Regine Hergersberg, Nils Jahnke, Monika Kolb-Klausch, Tanja Krischer, Stephanie Lang, Kristina Lippold, Barbara Lison, Stefan Nowatschin, Wesko Rohde, Anne Schulz, Gabriele Schulz, Ulrich S. Soénus und Olaf Zimmermann

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

#### IMPRESSUM

Politik & Kultur Dokumentationen erscheinen als Beilage zu Politik & Kultur, herausgegeben von Olaf Zimmermann und Theo Geißler.

#### FÖRDERUNG

Die Dokumentation ist Teil des Projektes »Aus- und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt Kultur«. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

#### ERSCHEINUNGSORT

Berlin

#### KONTAKT

Deutscher Kulturrat e. V.  
Mohrenstraße 63, 10117 Berlin  
Telefon: 030 . 226 05 28 - 0  
Fax: 030 . 226 05 28 - 11  
post@kulturrat.de  
www.kulturrat.de

#### REDAKTION

Olaf Zimmermann (Chefredakteur, V.i.S.d.P.),  
Gabriele Schulz (Stv. Chefredakteurin),  
Anna Cecilia Hüttmann, Anna Wiechern

#### REDAKTIONSASSISTENZ

Seda Gül Aydin

#### REDAKTIONSSCHLUSS

4. Dezember 2017

#### GESTALTUNG

4S Design, Berlin

#### VERLAG

ConBrio Verlagsgesellschaft mbH  
Brunnstraße 23, 93053 Regensburg  
Telefon: 0941 . 945 93 - 0  
Fax: 0941 . 945 93 - 50  
info@conbrio.de  
www.conbrio.de

#### DRUCK

Freiburger Druck GmbH & Co. KG, Freiburg

#### ISBN

978-3-947308-04-0

#### HINWEIS

Sollte in Beiträgen auf das generische Femininum verzichtet worden sein, geschah dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Selbstverständlich sind immer weibliche als auch männliche Gruppenangehörige einbezogen.

# ERFOLGSGEHEIMNIS

Wenn vom Arbeitsmarkt Kultur und Medien die Rede ist, wird häufig über Künstlerinnen und Künstler und ihre sehr oft prekäre Lage gesprochen. Es wird beklagt, dass viele Absolventinnen und Absolventen der Kunst- und Musikhochschulen auf dem Arbeitsmarkt Kultur und Medien nicht Fuß fassen können und diejenigen, die es schaffen, in der Regel sehr wenig verdienen. Manche werfen die Frage auf, ob gar zu viele Künstlerinnen und Künstler ausgebildet werden und ob der Markt so viele aufnehmen kann.

Diese Situation ist zwar für viele universitäre Ausbildungen typisch, nicht aber für die dualen Ausbildungsgänge, also die Verbindung von Lehre und Berufsschule.

Im Mittelpunkt dieser Dokumentation »Duale Berufsausbildung« steht dieser Ausbildungsbereich, der in der öffentlichen Wahrnehmung im Schatten der Hochschulbildung steht. In vielen Wirtschaftszweigen wird darüber geklagt, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können. In verschiedenen Bereichen wird darüber gesprochen, dass in der Zukunft Fachkräfte fehlen werden. Dies gilt auch für den Kultur- und Medienbereich.

Kultur- und Medienproduktion ist in vielen Feldern ein stark arbeitsteilig organisierter Prozess. Selbstverständlich steht die künstlerische Leistung am Anfang. Sie ist der Nucleus, aus dem sich das weitere ergibt. Am Anfang stehen das Manuskript, die Komposition, das Stück, das Drehbuch, die Spielidee und anderes mehr.

Doch damit ein Buch, eine Theateraufführung, ein Konzert, ein Film, ein analoges oder digitales Spiel oder einfach eine journalistische Sendung daraus wird, werden sehr viel mehr Menschen mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen benötigt. Viele dieser Qualifikationen werden im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems erworben. Traditionell bieten Theater, Verlage, Rundfunkanstalten aber auch eine Vielzahl anderer Institutionen und Unternehmen die Möglichkeit, eine solche Berufsausbildung zu absolvieren. Manche Berufe, wie beispielsweise Schneider oder auch Posamentenmacher, werden fast nur noch in Theatern ausgebildet. Die ausgebildeten Gesellen werden wiederum in anderen Branchen mit Kussband genommen und haben beste Berufsperspektiven.

Und auch das Kulturhandwerk hat sprichwörtlich einen goldenen Boden. Einige Kulturhandwerksberufe sind seit jeher »besondere« Berufe, weil wenige junge Menschen traditionell in diesen Berufen ausgebildet werden. Beispiele hierfür sind die verschiedenen Musikinstrumentenbauer oder auch die Edelsteinschleifer. Andere Handwerksberufe wie beispielsweise Maurer, Parkettleger oder andere bieten nach der Gesellenprüfung die Chance einer Spezialisierung im Bereich Restaurierung und entsprechende Aufstiegschancen.

Insgesamt sind, wenn der gesamte Arbeitsmarkt Kultur und Medien, also universitäre und Duale Ausbildung, in den Blick genommen wird, die Berufsaussichten keineswegs so düster, wie es auf den ersten Blick den Anschein hat, wenn man sich ausschließlich auf akademisch qualifizierte fokussiert. Im Gegenteil, in einigen Bereichen im Kultur- und Medienbereich werden händeringend Auszubildende sowie Fachkräfte gesucht.

Die Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft, aber auch die öffentlichen Kultureinrichtungen sind in stärkerem Maße gefordert, aufzuzeigen, welche Berufschancen sie bieten und müssen selbst ausbilden. Dass die Ausbildung des eigenen Nachwuchses ein erfolgversprechender Weg ist, zeigen derzeit die Unternehmen der Games-Branche, die angesichts des weltweiten Wettbewerbs um Arbeitskräfte in dieser Branche verstärkt auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses setzen.

Die Duale Berufsausbildung hat im Kultur- und Medienbereich nicht nur eine Zukunft. Sie bietet in einigen Bereichen sogar mehr Chancen als eine künstlerische Ausbildung an einer Kunst- oder Musikhochschule. Es wird Zeit, dies stärker herauszustellen und aufzuzeigen, dass auch mit einem Mittleren Schulabschluss der Kultur- und Mediensektor eine Vielzahl von Ausbildungsmöglichkeiten, Berufen und nicht zuletzt an Aufstiegschancen bietet.

**Olaf Zimmermann ist Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates und Herausgeber von Politik & Kultur**

# INHALT

## EDITORIAL ERFOLGS- GEHEIMNIS

Olaf Zimmermann 3

## EINLEITUNG DEN BLICK WEITEN

Gabriele Schulz 5

## DER EQR UND SEINE ÜBERSETZUNG IN DAS DEUTSCHE BERUFSBILDUNGS- SYSTEM

Ein Überblick 8

## KREATIVE WIRTSCHAFT IRGENDWAS MIT MEDIEN ...

Ulrich S. Soénius 11

## MIT BÜCHERN ARBEITEN ZWISCHEN NISCHEN UND BESTSELLER

Monika Kolb-Klausch im Gespräch 13

## DER DRITTE ORT – BEGEGNEN STATT BÜCHER WÄLZEN

Barbara Lison im Gespräch 16

## STAUB AUF DEN REGALEN?

Kristina Lippold im Gespräch 18

## CODEN, FILMEN UND WERBEN QUEREINSTIEG FILM?

Regine Hergersberg 21

## NUR EIN GLEIS FÜR ALLE ZÜGE

Nils Jahnke im Gespräch 22

## AUSGEBILDET ZWISCHEN PRESSE UND PIXEL

Anne Schulz 24

## DER WEG VOM STEREOTYPEUR ZUM MEDIENGESTALTER

Im Wandel der Zeiten 26

## JENSEITS DER ALGORITHMEN

Lucia Falkenberg 28

## NEW PLAYERS WANTED

Stephanie Lang 29

## HANDGEMACHT GRÖßER ALS DIE BÜHNE

Tanja Krischer und Wesko Rohde im Gespräch 31

## KUNSTHANDWERK BRAUCHT HANDWERKSKUNST

Christina Beyer 34

## EINE MEISTERHAFTEN QUALIFIKATION

Anett Brauner 35

## DIE BERUFSSCHULE DAS SYSTEM MUSS AUF DEN PRÜFSTAND

Stefan Nowatschin 37

# DEN BLICK WEITEN

GABRIELE SCHULZ

Eine Tätigkeit im Kultur- und Medienbetrieb hat für viele junge Schulabgänger eine große Anziehungskraft. Unter dem Schlagwort »Irgendwas mit Medien« wird oft zusammengefasst, wenn über die Berufswünsche junger Menschen gesprochen oder geschrieben wird. Fernsehsendungen, die vorgaukeln, eine Karriere könne durch eine Castingshow problemlos aufgebaut werden, tun das Ihrige dazu. Dass der Weg in den Arbeitsmarkt Kultur und Medien weitaus steiniger ist als auf den ersten Blick vermutet wird, stellen nicht nur die Teilnehmer dieser Sendungen, sondern auch viele andere junge Menschen fest. Auch viele derer, die sich für ein künstlerisches Studium an einer Kunst- oder Musikhochschule entschieden hatten und dieses mit Bravour absolviert haben.

Aus dem Blick gerät oft eine andere Dimension des Kultur- und Medienbereichs: die Tätigkeit hinter den Kulissen, die im Theater, im Film oder im Fernsehen wortwörtlich zu verstehen ist, aber auch für viele andere Kultur- und Medienbetriebe gilt. Damit sich im Theater der Vorhang öffnen kann, muss ein Bühnenbild ganz praktisch durch Handwerker, Theatermaler oder -plastiker, hergestellt werden, muss die Bühne eingerichtet werden, müssen Beleuchter für das Licht und die rechte Ausleuchtung der handelnden Personen sorgen, haben Tischler und Schreiner Kulissen gebaut, wurden Kostüme genäht – teils auf den Leib geschneidert –, wurden Schuhe gefertigt, Perücken geknüpft, die Darsteller geschminkt und vieles andere mehr. Die Karten wurden verkauft, Garderobieren kümmern sich um Jacken und Mäntel der Besucher.

Nicht in allen, aber in vielen Fällen handelt es sich um Ausbildungsberufe im klassischen Sinne. So haben Rüstmeister, die für Waffen und Masken über Metallschmuck und Unterbauten von Rokoko-Kostümen bis hin zur Pyrotechnik zuständig sind, eine Ausbildung in einem metallurgischen Beruf und eignen sich die entsprechenden theaterspezifischen Kenntnisse zusätzlich an. Theatermaler oder -plastiker werden hingegen an den Theatern ausgebildet. Was hier für die Theater exemplarisch aufgeführt wird, lässt sich auf andere Kulturbetriebe übertragen.

## WAS GEHÖRT DAZU?

Wird sich mit Berufen in Kulturbetrieben oder Kultureinrichtungen befasst, stellt sich ziemlich schnell die Frage, wer alles dazu gezählt werden kann und gerechnet werden sollte. Ist beispielsweise ein Bürokaufmann bei einem öffentlich-rechtlichen Sender in einem Kulturberuf tätig oder ist er einfach nur in einem Kulturbetrieb tätig? Ist jede Tischlerin oder Schreinerin eine Kulturhandwerkerin oder ist dies nicht vielmehr die Voraussetzung für eine weitere Qualifizierung z. B. zur Restauratorin im Handwerk?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) geht bei seiner Klassifizierung der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe nicht von den Betrieben, sondern von den Berufen als solchen aus. Das BiBB bezieht sich dabei auf die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit, die neun verschiedene Berufsbereiche unterscheidet:

1. Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
6. Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Touristik
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung

→

In der aktuellen »Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen« (im Folgenden BiBB-Ausbildungsverzeichnis) vom 5. Juni 2017 werden die Ausbildungsberufe auf der Ebene der sogenannten Zweisteller in die nachfolgend genannten Berufshauptgruppen gegliedert. In der folgenden Aufzählung werden Kultur- und Medienberufe exemplarisch genannt.

- **11** Landwirtschafts-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
- **12** Gartenbauberufe und Floristik
- **21** Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung (hier finden sich u. a. Steinmetze, Glasmacher, Glasveredler)
- **22** Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung (hier finden sich u. a. Tischler und Flechtwerkgestalter)
- **23** Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung (mit den Medienberufen Mediengestalter Digital und Print Fachrichtung Gestaltung und Technik, Mediengestalter Digital und Print mit Fachrichtung Konzeption und Visualisierung, Fotograf, Medientechnologe Druck, Medientechnologe Siebdruck, Buchbinder, Medientechnologie Druckverarbeitung)
- **24** Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe (hier finden sich u. a. Metall- und Glockengießer mit der Fachrichtung Kunst- und Glockenguß)
- **25** Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- **26** Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- **27** Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionsberufe (hier finden sich u. a. Bauzeichner in Fachrichtung Architektur oder Technische Produktdesigner in Fachrichtung Produktgestaltung und -konstruktion)
- **28** Textil- und Lederberufe (mit u. a. den kulturhandwerklichen Berufen Textilgestalter im Handwerk Fachrichtung Sticken, Textilgestalter im Handwerk Fachrichtung Weben, Textilgestalter im Handwerk Fachrichtung Posamentieren, Maßschneider, Modist)
- **29** Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- **31** Bauplanungs-, Architektur und Vermessungsberufe
- **32** Hoch- und Tiefbauberufe
- **33** Innenausbauberufe
- **34** Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
- **41** Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
- **42** Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe
- **43** Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (hier finden sich u. a. die Fachinformatiker)
- **51** Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
- **52** Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten
- **53** Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
- **54** Reinigungsberufe
- **61** Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe (mit dem Medienberuf Mediengestalter Digital und Print mit der Fachrichtung Beratung und Planung)
- **62** Verkaufsberufe (mit den Kulturberufen Buchhändler, Musikalienhändler)
- **63** Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
- **71** Berufe in Unternehmensführung und -organisation
- **72** Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
- **73** Berufe in Recht und Verwaltung (mit den kulturverwaltenden Berufen der Verwaltungsangestellten Bund, Länder bzw. Kommunen sowie den Fachangestellten für Medien und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek, Fachangestellten für Medien und Informationsdienste Fachrichtung Information und Kommunikation)
- **81** Medizinische Gesundheitsberufe
- **82** Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik (u. a. mit dem Kulturberuf Maskenbildner)
- **83** Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
- **91** Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
- **92** Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe (u. a. mit den Medienberufen Kaufmann für audiovisuelle Medien, Medienkaufmann Digital und Print)
- **93** Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau (u. a. mit folgenden Berufen: Holzbildhauer, Drechsler, Vergolder, Keramiker, Glasbläser, Diamantschleifer, Goldschmied, Geigenbauer, Zupfinstrumentenmacher, Orgelbauer)
- **94** Darstellende und unterhaltende Berufe (mit den Kulturberufen Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Film- und Videoeditor, Mediengestalter Bild und Ton, Bühnenmaler/Bühnenplastiker)

Es zeigt sich, dass Kultur- und Medienberufe, in denen im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems ausgebildet wird, sich in verschiedenen Berufsbereichen finden, sodass es, sollen die Kultur- und Medienberufe in den Blick genommen werden, nicht ausreicht, sich allein mit dem Berufsbereich 9, der Kultur und Medien schon in der Bezeichnung trägt, zu befassen.

## DER WEG ZUM BERUF

Das Berufsbildungsgesetz definiert

- die Berufsausbildungsvorbereitung, also die Vermittlung von Grundlagen, die an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen,
- die Berufsausbildung, die in einem geordneten Ausbildungsgang die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt,
- die berufliche Fortbildung, die zum Erhalt, Anpassung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit dient,
- die berufliche Umschulung, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt.

Zuständig für die Anerkennung von staatlichen Ausbildungsberufen ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Grundlage für die Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ist die Ausbildungsordnung.

An der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen sind sowohl die jeweiligen Fachverbände, Tarifpartner als auch die Kammern – Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer – beteiligt. Damit wird gewährleistet, dass Ausbildungsordnung, betrieblicher Alltag und künftige Anforderungen im beruflichen Alltag aufeinander abgestimmt sind. Die Weiterentwicklung der Ausbildungsordnungen ist eine fortwährende Aufgabe der Verantwortlichen.

Für den schulischen Teil der Berufsausbildung tragen die Länder über die Kultusministerkonferenz die Verantwortung. In der Berufsschule werden vertiefende theoretische Kenntnisse, die sich auf den Beruf beziehen, vermittelt. Ebenso gehören in die Berufsschule aber auch allgemeinbildende Fächer wie beispielsweise Deutsch, Englisch oder Politik.

## UND EUROPA

Die Duale Berufsausbildung ist eine deutsche Spezialität. In der Mehrzahl der anderen EU-Mitgliedstaaten bestehen keine vergleichbaren Systeme. Um die Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb des EU-Binnenmarkts zu verbessern und die beruflichen Qualifikationen besser vergleichen zu können, wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt. Innerhalb des EQR werden acht Level unterschieden, angefangen vom Arbeiten unter Anleitung (Level 1) bis hin zum Spitzenwissen (Level 9), das eine akademische Ausbildung voraussetzt.

Der EQR wurde in Deutschland in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) übersetzt. Dabei wurden Qualifikationen, die im Rahmen der Dualen Ausbildung oder der akademischen Ausbildung erworben wurden, den Qualifikationsstufen von 1 bis 9 zugeordnet.

Der DQR unterstreicht die Gleichwertigkeit von allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung, wenn der Meisterabschluss und der Bachelor sich auf einem Level finden. Der DQR soll damit auch zur Durchlässigkeit und Qualitätssicherung im deutschen Bildungssystem beitragen.

Gerade die Durchlässigkeit eines Bildungssystems ist bereits heute von großer Bedeutung und diese wird in der Zukunft noch wachsen. Denn nicht zuletzt durch die Digitalisierung unterliegt die Berufswelt stetigem Wandel. Dieses erfordert einerseits die stete Weiterentwicklung und ggf. auch Neuordnung der Ausbildungsordnungen. Hier gilt es immer wieder zwischen Innovation und erforderlichen Grundqualifikationen abzuwägen. Andererseits gewinnt das lebensbegleitende Lernen an Bedeutung. Die berufliche Fortbildung und Weiterentwicklung hat einen großen Stellenwert. Der DQR zeigt verschiedene Entwicklungsperspektiven auf und kann damit dazu beitragen, der beruflichen Ausbildung wieder mehr Wertschätzung zu verschaffen.

## IMAGE – PASSUNGSFRAGEN

Der Anteil an Schulabgängern mit Hochschulreife ist in den vergangenen Jahrzehnten deutlich angestiegen. Nicht zuletzt der Ruf der OECD nach mehr akademisch Qualifizierten in Deutschland hat dazu beigetragen, dass die Ausbildung im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems in den Schatten getreten ist oder einen Imageverlust hinnehmen musste. Dies führte zu steigenden Studierendenzahlen und einem Mangel an Auszubildenden. Der Mangel an Auszubildenden wiederum trägt auf lange Sicht zum Fachkräftemangel bei.

In diesen Kontext sind die verstärkten Bemühungen von Kammern und Arbeitgebern einzuordnen, die Vorteile der beruflichen Ausbildung wieder stärker in den Vordergrund zu rücken und Aufstiegsqualifikationen aufzuzeigen. Zu diesen Anstrengungen gehört auch, das Image einzelner Berufe zu verbessern und sie damit attraktiver werden zu lassen.

Zum Mangel an Auszubildenden in den Betrieben gehören aber auch die sogenannten Passungsprobleme. D.h. dass einfach zu wenig Jugendliche in einer Region leben, um Ausbildungsplätze besetzen zu können. Als weiteres Problem stellen sich unterschiedliche Erwartungen an den Beruf heraus. Ein auch in diesem Heft häufig genanntes Beispiel hierfür ist die Diskrepanz zwischen introvertierten »Leseratten«, die sich am liebsten in Literatur verkriechen, und den Anforderungen, Literatur zu vermitteln oder zu verkaufen, in Bibliotheken oder Buchhandlungen. Hier sind insbesondere die Berufsberatungen gefragt, ein realistisches Bild vom Berufsalltag zu vermitteln, um Enttäuschungen oder Fehlentscheidungen zu vermeiden. Dabei können die Verbände aus den jeweiligen Bereichen wertvolle Hinweise über den Berufsalltag und -perspektiven weitergeben. Dem Austausch zwischen den jeweiligen Akteuren der Berufsinformation gilt es daher, eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

## ZUKUNFTS-PERSPEKTIVEN

Nicht zuletzt der demografische Wandel sorgt dafür, dass aus einem Bewerber- ein Anbietermarkt für die Duale Ausbildung wird. Wurden in den 1980er und 1990er Jahren noch händeringend Ausbildungsplätze für junge Schulabgänger gesucht, suchen heute Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Auszubildenden. Daraus entsteht ein neues Konkurrenzverhältnis, was dazu beitragen wird, dass Unternehmen sich neu positionieren und attraktive Ausbildungsverhältnisse mit Aufstiegsqualifikationen anbieten müssen. Die Duale Berufsausbildung kann dadurch gestärkt werden und an Wertschätzung wiedergewinnen.

**Gabriele Schulz ist Stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrates und Leiterin des Projektes »Aus- und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt Kultur und Medien«**

# 14.08.1969

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt seit 1969 die Berufsausbildung (Duales System), die Berufsausbildungsvorbereitung, die Fortbildung sowie die berufliche Umschulung. Die letzte Neufassung trat 2005 in Kraft.

# DER EQR UND SEINE ÜBER- SETZUNG IN DAS DEUTSCHE BERUFS- BILDUNGS- SYSTEM

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) dient dazu, die verschiedenen Abschlüsse in den EU-Mitgliedstaaten besser vergleichen zu können. Dies ist ein wichtiges Element des EU-Binnenmarktes, der Niederlassungsfreiheit und der Mobilität der der Arbeitnehmer.

In Anlehnung an die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rats vom 23. April 2008 zur Einrichtung des EQR definiert der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) acht Niveaus in der beruflichen Bildung. Ein Verzeichnis aller zugeordneten Qualifikationen, die innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems zu erlangen sind, wird von der Bund-Länder-Koordinierungsstelle (B-L-KS DQR) geführt, die diese übernimmt die Funktion einer Nationalen Koordinierungsstelle.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)		
	<b>Kenntnisse</b> werden als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben	<b>Fertigkeiten</b> werden als kognitive Fertigkeiten (unter Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werk- zeugen und Instrumenten) beschrieben
<b>1</b>	grundlegendes Allgemeinwissen	grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind
<b>2</b>	grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen
<b>3</b>	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden
<b>4</b>	breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden
<b>5</b>	umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten
<b>6</b>	fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind
<b>7</b>	hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung  kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren
<b>8</b>	Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis



	Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	Zugeordneter Qualifikationstyp
<b>Kompetenz</b> wird im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben		
Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext	Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.	- Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur, Berufsvorbereitungsjahr)
Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit	Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.	- Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur, Berufsvorbereitungsjahr, Einstiegsqualifizierung) - Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)
Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen  bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen	Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld.	- Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) - Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)
selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können  Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird	Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld.	- Duale Berufsausbildung (3- und 3½-jährige Ausbildungen) - Berufsfachschule (Assistentenberufe) - Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung)
Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten  Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen	Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld.	- IT-Spezialist (Zertifizierter)* - Servicetechniker (Geprüfter)*
Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten  Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen	Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	- Bachelor - Fachkaufmann (Geprüfter)* - Fachschule (Staatlich Geprüfter ...) - Fachwirt (Geprüfter)* - Meister (Geprüfter)* - Operativer Professional (IT) (Geprüfter)*
Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue, strategische Ansätze erfordern  Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams	Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	- Master - Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung	Kompetenzen zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.	- Promotion

\* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im »Gemeinsamen Beschluss« beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet.

# KREATIVE WIRTSCHAFT

# IRGENDWAS MIT MEDIEN ...

ULRICH S. SOÉNIUS

**M**edien sind relevante Bestandteile des öffentlichen und privaten Lebens – nicht nur in den klassischen Bereichen wie Print, Radio, TV und Film, sondern auch in deren transformierter Form, die im Internet besonders in den sozialen Medien ihren Widerhall findet. Wie selbstverständlich bietet sich die Medienwelt als Arbeitsmarkt insbesondere für junge Menschen an. Nicht immer im Blickfeld sind dabei eine Vielzahl von Berufen in anderen Branchen der Kultur- und Kreativwirtschaft, die sowohl kaufmännisch wie auch gewerblich-technisch und handwerklich geprägt sind. Auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes wird die Duale Ausbildung in diesen Berufen geregelt.

Bewährt hat sich in Deutschland die Registrierung und Prüfung der Dualen Berufsausbildung durch die Selbstverwaltung der Wirtschaft. Die Industrie- und Handelskammern (IHK), die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammern und die Kammern der freien Berufe (Rechts- und Patentanwälte, Notare, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Ärzte und Apotheker) sind für die Eintragungen und Prüfungen in den Berufen mit Dualer Ausbildung zuständig. Doch verstehen Kammern diese vom Staat delegierte Aufgabe nicht als reine Verwaltungstätigkeit – sie werben, informieren und gestalten damit die Informationen über diese Berufe die besonders bei jungen Menschen ankommen. Denn viele sehen zu Beginn ihrer Berufswahl »den Wald vor lauter Bäumen« nicht.

Die Vielfalt in der Kultur- und Kreativwirtschaft mit ihren elf Teilbranchen<sup>1</sup> spiegelt sich auch in den Berufen wider, die im Berufsbildungsgesetz definiert sind. Die darin geregelte Ausbildungsdauer und die Regelungen zu den Inhalten der Ausbildung sichern einen qualitativen Abschluss nach bestandener Prüfung nach vorheriger betrieblicher und schulischer Ausbildung.

Im Vordergrund des Interesses junger Menschen stehen die Medien. Der Vielfalt der Radio- und Fernsehsender und ihrer Programme sowie der zahlreichen Fernsehproduktionsfirmen entspricht die Vielfalt der beruflichen Einstiegsmöglichkeiten in die Branche. Eine gute Voraussetzung für eine TV- oder Hörfunkkarriere bietet die in der Regel dreijährige Ausbildung in einem Medienberuf. Die Sender können beispielsweise auf Film- und Videoeditoren sowie auf Mediengestalter Bild und Ton nicht verzichten. Diese kennen sich mit Studioproduktion und Aufzeichnungstechnik, Dreharbeiten und Außenproduktion, Nachbearbeitung und Bildmischung aus. Gefragt sind auch Kaufleute für audiovisuelle Medien. Sie planen für die Filmsets alle Abläufe und buchen die erforderlichen Hilfskräfte sowie die Ausrüstung. Sie sind Organisationstalente und haben zugleich die Zahlen im Blick: Budgetsteuerung und Kalkulation zählen ebenfalls zu ihren Aufgaben. Beide Berufe sind nicht nur in Fernsehsendern und Rundfunkanstalten gefragt, sondern auch bei Unternehmen, die Filme produzieren. Dort wie bei den Rundfunk- und TV-Sendern, aber auch bei Bühnen und Veranstaltungsunternehmen, finden Bühnenmaler/Bühnenplastiker und Maskenbildner Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Ausbildungsbetriebe kommen vor allem Theater, Opernhäuser, Bühnen, Studiobetreiber, Sendeanstalten und freie Werkstätten in Betracht. Maskenbildner arbeiten auch mit Fotografen zusammen. Im Einzelhandel arbeiten Fotomedienfachleute.

Der Buch- und Pressemarkt ist nach wie vor ein interessanter Ausbildungsbereich. Ob Zeitungs- und Zeitschriftenverlage oder Buchverlage im Bereich Belletristik oder Sachbuch – der weit verzweigte deutsche Verlagsmarkt bietet vielen Menschen eine Ausbildung. Und zwar von der Produktion bis hin zum Verkauf: Mediengestalter und -technologen sowie Buchbinder stellen Bücher und Zeitschriften her, Buchhändler verkaufen sie.

Bei Werbe- und Marketingfirmen werden Kaufleute für Marketingkommunikation und für Dialogmarketing ausgebildet und eingesetzt. In Archiven, Bibliotheken und Dokumentations-einrichtungen, auch innerhalb von Unternehmen anderer Branchen, sorgen Fachangestellte für Medien und Informationsdienste für Ordnung und Information.

Auch der Musikbereich bietet vielfältigste Möglichkeiten – im Handwerk etwa der Musikinstrumentenbau mit seinen vielfältigen Fachrichtungen, im Handel die Musikfachhändler, die sich auf Musikalien, Instrumente oder Tonträger spezialisieren können. Mit Musik haben auch viele Veranstaltungen zu tun – da sorgen die Veranstaltungskaufleute und die Fachkräfte für Veranstaltungstechnik für den reibungslosen Ablauf.

Aber auch für die schönen Dinge sind zahlreiche Ausbildungsberufe zuständig. Im Modebereich sind sowohl Modeschneider als auch Modisten neben der Bearbeitung von Aufträgen auch mit der Gestaltung von eigenen Entwürfen beschäftigt. Gold- und Silberschmiede stellen Schmuck her, Steinmetze und Steinbildhauer Plastiken.

Allen genannten Berufen gemein ist neben der Bearbeitung von vorgegebenen Aufträgen die hohe Anforderung an Kreativität, Individualität und Flexibilität. Ob und wie eine solche Ausbildung sich anbietet, ist eine Frage, die bei der Berufsberatung beantwortet wird. Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern informieren vielfältig auf Veranstaltungen, im Internet und mit Informationsmaterial. So hat die IHK Köln vor zwei Jahren eine Broschüre unter dem Titel »Irgendetwas mit Medien ...« herausgegeben, die eine Orientierungshilfe für die Ausbildungsplatzsuchenden in der Medienmetropole Köln bieten soll. Andere Kammern sind hier ebenfalls aktiv.

Nicht vergessen werden darf, dass die Kammern vielfältige Angebote im Bereich der Fortbildung anbieten, die für Berufstätige in Medien- und Kulturunternehmen eine Karrierechance bieten. Die jeweiligen Internetseiten bieten hier diverse Informationen.

Die Digitalisierung schreitet munter voran – gerade die Branchen der Kultur- und Kreativwirtschaft haben schon in der Vergangenheit größtmögliche Flexibilität bewiesen und sich den Herausforderungen nicht nur gestellt, sondern die neuen Entwicklungen entscheidend mitgeprägt. Die Selbstverwaltungsorganisation der Wirtschaft wird auch in Zukunft die Duale Ausbildung im Kultur- und Kreativwirtschaftssektor gestalten und mit entsprechenden Angeboten Unternehmen und Auszubildende fördern.

**Ulrich S. Soénus ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Köln und Vorsitzender des AK Kultur und Kreativwirtschaft beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)**

<sup>1</sup> Die Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft der Bundesregierung untergliedert in die neun kulturwirtschaftlichen Teilmärkte: Musikwirtschaft, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Darstellende Kunst, Designwirtschaft, Architekturmarkt und Pressemarkt. Der Werbemarkt sowie die Software/Games-Industrie werden als sogenannte Kreativbranchen mit einbezogen. Darüber hinaus gibt es einen Bereich »Sonstige« für neue bzw. bisher nicht zugeordnete Aktivitäten.

MIT  
BÜCHERN  
ARBEITEN

# ZWISCHEN NISCHE UND BEST- SELLER

MONIKA KOLB-KLAUSCH  
IM GESPRÄCH

**Wiechern:** Frau Kolb-Klausch, wenn wir über Duale Ausbildung in und für die Buchbranche reden, von welchen Berufsprofilen sprechen wir dann?

**Kolb-Klausch:** Ganz klassisch waren bislang die zentralen Ausbildungsberufe der Buchhändler und der Medienkaufmann Digital und Print. Vereinzelt werden in unserer Branche auch IT-Kaufleute oder Kaufleute für Bürokommunikation ausgebildet. Mindestvoraussetzung hierfür ist ein Mittlerer Schulabschluss. Aufgrund der gesamten Nachwuchsentwicklung, des demografischen Wandels, aber auch aufgrund der Anforderungen in unserer Buchbranche, haben sich die Ausbildungsberufe differenziert. Heute werden zusätzlich zur Ausbildung auch Abiturientenprogramme und duale Studiengänge angeboten. Darunter versteht man eine nur dreijährige Ausbildungszeit, in der Abschlüsse wie beispielsweise der Kaufmann im Einzelhandel und der Handelsfachwirt erworben werden können. Mit dem ausbildungsbegleitenden Studiengang am mediacampus frankfurt bieten Unternehmen jungen Menschen eine Ausbildung zum Buchhändler oder zum Medienkaufmann Digital und Print an und parallel dazu erwerben sie den Bachelor of Arts Publishing and Media-management. Die demografische Entwicklung ist auch in der Buch- und Medienbranche angekommen, weswegen sich die Unternehmen vielfältige Modelle überlegen, um geeignete und motivierte junge Menschen zu erreichen.

**Wiechern:** Welche Art Bewerber wünschen sich die Unternehmen? Was bringen diese idealerweise mit?

**Kolb-Klausch:** Lese ich die Bewerbungen der jungen Menschen, die in der Buchbranche eine Ausbildung absolvieren wollen, dann dreht sich vieles um das Medium Buch. Das ist auch richtig und gut und die Liebe zum Buch ist natürlich Grundvoraussetzung, um in unserer Branche zu arbeiten. Aber sie ist nicht die einzige Begeisterung, die junge Menschen mitbringen müssen. Und dies zeigt sich auch als große Herausforderung im Recruiting. Die Liebe zum Buch ist selbstverständlich, aber junge Menschen müssen zwingend auch ein verkäuferisches Talent mitbringen.

Denn der Buchhändler ist ein kaufmännischer Handelsberuf mit einem wunderbaren Auftrag – das Beraten und Verkaufen des Kulturguts Buch. Ein kaufmännisches Verständnis gehört also zwingend dazu, ebenso die Begeisterung für die digitalen Facetten unserer Branche. Neben den bereits genannten Qualifikationen erlernen die jungen Menschen im Verlauf ihrer Ausbildung auch Kompetenzen im Bereich des Projektmanagements und der Veranstaltungsplanung und -durchführung. Der Buchhandel ist ein kreativer Handels- und Kulturort, der für Leser und Gäste vielfältige Dienste und Services anbietet. Für die Medienkaufleute verhält sich das relativ ähnlich. Die Liebe zum Medium Buch ist Grundvoraussetzung, um in einem Verlag arbeiten zu können. Aber auch hier gehört ein kaufmännisches Verständnis, eine hohe Begeisterung für digitale Prozesse und Anwendungen sowie agile Projektmanagementkompetenzen dazu, nicht zuletzt aufgrund der sich veränderten Strukturen in den Verlagen. Diese Kompetenzen kann in der Regel kein junger Mensch per se mitbringen, wir sprechen hier also von einer grundlegenden Offenheit zu verschiedenen Arbeitsinstrumenten und ein Interesse, neue Methoden kennenzulernen, um diese im Verlauf der Ausbildung umzusetzen.

**Wiechern:** Hat die Branche das Gefühl, diese Bewerber auch zu erreichen?

**Kolb-Klausch:** Diese Frage kann ich gleichermaßen mit ja und nein beantworten. Grundsätzlich hat sich das Recruiting massiv verändert. Dies hat auch mit einem deutlich veränderten Wertesystem der jungen Menschen zu tun. Während Ausbildungsplätze in großen Städten und an attraktiven Orten noch relativ gut zu besetzen sind, haben Betriebe in ländlichen und weniger attraktiven Regionen bereits heute große Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden. Durch eine sinkende Mobilitätsbereitschaft ist es auch für große Unternehmen schwierig geworden, geeignete junge Menschen zu motivieren, eine Ausbildung nur 30 Kilometer entfernt von zu Hause oder von dem entsprechenden Wunschort, zu beginnen. Zu den Bewerbern selbst sind zwei Dinge festzuhalten: Wir beobachten, dass viele junge Menschen ihre Motivation und ihr Interesse für einen Einstieg in der Buchbranche durch ihre Liebe zum Buch begründen. Aus Sicht der Unternehmen geht es aber auch um andere relevante Kompetenzen, wie das kaufmännische Verständnis, die digitale Kompetenz und das verkäuferische Geschick. Daraus reduziert sich die Anzahl der geeigneten Bewerber doch in hohem Maße. →

Und hier gilt es, entsprechende Kompromisse zu finden. Wo ist eine grundsätzliche Bereitschaft und Offenheit gegenüber den Ansprüchen des Berufes erkennbar? Wie können die Recruiter darauf vertrauen, dass die Bewerber im Verlauf ihrer Ausbildung und durch eine gute Begleitung während der Ausbildung, ihr verkäuferisches und kaufmännisches Talent entdecken und ausarbeiten können? Grundsätzlich ist es nicht einfach, einen anderen Bewerbertypus auf unsere Branche aufmerksam zu machen und für diese zu begeistern. Es geht also auch darum, Potenziale bei Bewerbern zu identifizieren, an dieser Stelle dann die Schwerpunkte in der Ausbildung zu setzen und die Kompetenzen individuell zu fördern.

**Wiechern:** Welche Rolle spielen Berufsberatung an Schulen, Vermittlungsagenturen und Jobmessen?

**Kolb-Klausch:** Die Berufsberatung, wo auch immer sie stattfindet, ist eine große Herausforderung für unsere Branche. Wir erleben bedauerlicherweise immer wieder, dass junge Menschen in die Bewerbungsgespräche kommen und uns mitteilen, dass der Berufsberater, der Lehrer oder die Eltern von einer Ausbildung in der Buchbranche abgeraten haben. Aus deren Sicht ist sie eine kritische und möglicherweise nicht zukunftsfähige Branche. Das erschüttert uns immer sehr, denn betrachtet man die Vergangenheit und die damit verbundene Positionierung des Buchhandels, wird diese Aussage in keiner Weise der Realität gerecht. »Der Niedergang« der Buchbranche wurde in den letzten Jahren vielfach herbeigeredet. All diese Szenarien des Niedergangs sind schlussendlich nicht eingetroffen. Vielmehr haben die Unternehmen der Buchbranche aus den Veränderungen unserer Zeit gelernt, sich entwickelt, neue Prozesse aufgesetzt, Mitarbeiterkompetenzen weiterentwickelt, wie eben z. B. die Förderung der verkäuferischen Fertigkeiten. Hier ist also ein großer Hebel. Es muss uns in der Zukunft gelingen, Berufsberater und andere Vermittlungspersonen von der Vielfalt und Zukunftsfähigkeit der Buchbranche zu überzeugen. Das ist allerdings kein einfaches Unterfangen, denn Arbeitsagenturen oder andere Vermittler/Berater sind dezentral organisiert, was die Kooperation und Kommunikation schwierig gestaltet. Einzelne Vermittler und Berufsberater zu erreichen, ist unser Ziel und Wunsch für den Nachwuchs und gehört zu den großen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Jobmessen sind finanziell eine sehr kostenintensive Recruiting Plattform, weswegen sie für viele Unternehmen unserer Branche nur schwer realisierbar sind. Wir müssen also andere innovative Wege gehen.

1.114

laufende Ausbildungsverträge gab es im Buchhandel  
im Jahr 2016 – 29 weniger als im Vorjahr.

**Wiechern:** Gibt es Ideen oder Beispiele für einen ergiebigen Austausch zwischen »Mittelsmann« und Arbeitsmarkt?

**Kolb-Klausch:** Ja, wir erleben hier auch immer wieder sehr positive Kooperationen. Manche Arbeitsagenturen sind sehr aktiv, kommen auch mit Interesse auf uns zu und bitten um einen Präsentationstermin für die Berater und Mitarbeiter der jeweiligen Arbeitsagentur. In diesen Präsentationsterminen geht es dann ganz konkret um die Branchenberufe und die Entwicklungsperspektiven, um Branchenkenntzahlen, um Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Es sind aber viel zu wenige Kooperationen dieser Art, weshalb wir perspektivisch an dieser Stelle ansetzen möchten und viel aktiver auf Vermittler zugehen wollen. Hier bieten sich unter anderem Einladungen zu den beiden großen Buchmessen in Frankfurt und Leipzig an. Im Rahmen dieser Messen können Informationsveranstaltungen Arbeitsagenturen, Berater und Vermittler mobilisiert werden. Das wäre ein konkretes Beispiel für einen ergiebigen Austausch. Wir wollen auch verstärkt unsere Branchenunternehmen motivieren, Schulmarketing zu initiieren. Hierfür werden wir noch moderne Unterlagen erstellen, um es den jeweiligen Betrieben zu vereinfachen, auf Schulen und junge Menschen zuzugehen.

**Wiechern:** Was empfehlen Sie kleineren Unternehmen in der Branche? Wie kann man diese bei der Kommunikation mit potentiellen Bewerbern unterstützen?

**Kolb-Klausch:** Ein sehr wirkungsvolles Recruiting-Instrument ist natürlich das Ladengeschäft selbst. Hier können junge Menschen und Eltern ganz aktiv und persönlich angesprochen werden. Flyer oder Plakate gehören an dieser Stelle zu den wesentlichen Instrumenten. Buchhandlungen können aber auch einen Tag der offenen Tür veranstalten und die jungen Menschen hinter die Kulissen blicken lassen, oder beispielsweise auch im Rahmen eines Girls- oder Boys-Days eine Aktion anbieten.

**Wiechern:** Was leistet der mediacampus im Hinblick auf die Ausbildung junger Menschen?

**Kolb-Klausch:** Die Buchbranche hat mit dem mediacampus ein Bildungsunternehmen für den privaten Berufsschulunterricht und für unterschiedlichste Facetten der Aus- und Weiterbildung in der Buchbranche, die vom klassischen Seminar über die berufsorientierte Weiterbildung bis zu Inhouse-Seminaren reichen. Also einen Ort, an dem ganz gezielt und praktisch Kompetenzen gefördert werden: Zum Beispiel die auf dem Campus stattfindenden Verkaufstrainings, bei denen mit Videokamera gearbeitet wird, man gemeinsam Ängste und Hemmnisse abbaut und Potenziale entdeckt und fördert. Der Campus versteht sich als Drehkreuz der Branche und bildet einen Ort der Begegnung zwischen Autor, Verlag und Nachwuchs. Mit Autorenlesungen und Verlagsabenden geben wir dem Nachwuchs ganz konkret die Möglichkeit, direkt mit der Branche in Kontakt zu kommen und Beziehungen zu schaffen. Über die Bildung der jungen Leute hinaus, besteht auch für Unternehmen der Bedarf nach individuellen und unternehmensbezogenen Mitarbeiterschulungen. Wir entwickeln Weiterbildungsprogramme, die vor Ort im Betrieb, auf dem Campus oder auch anhand von Webinaren durchgeführt werden können. Damit möchten wir eine unternehmensbezogene Aus- und Weiterbildung ermöglichen. Die sogenannten Inhouse-Programme ermöglichen eine einheitliche Wissensvermittlung für die Belegschaft. Die Bildung soll nicht an geografischen Hürden scheitern und allen eine einheitliche Chance der Bildung bieten.

**Wiechern:** Wie schätzen Sie vor diesem Hintergrund die Lage und Rolle der Berufsschulen ein?

**Kolb-Klausch:** Die Berufsschulen sind ein wichtiger Partner im dualen System. Sie liefern das relevante Grundlagenwissen rund um die erforderlichen und im Betrieb praktisch erworbenen Berufskompetenzen und schaffen damit ein fundiertes Verständnis für die vielfältigen Ausprägungen und Kontexte der Berufe. Durch eine handlungsorientierte Vermittlung erlernen und festigen junge Auszubildende ihre berufsspezifischen Kompetenzen, die sie im Wechselspiel zwischen Betrieb und Berufsschule, theoretisch und praktisch wachsend besser und mit hoher Professionalität anwenden können. Die Rolle der Berufsschulen im Recruiting können vielfältig sein: Azubis werben für ihren Beruf, Tag der offenen Tür, Presse für geleistete Aktionen und Projekte – um nur einige Ideen zu nennen. Auch hier gilt: Eine gute Ausbildung spricht sich unter jungen Menschen rasch herum und wirbt für sich selbst.

**Wiechern:** Vielen Dank für das Gespräch.

**Monika Kolb-Klausch ist Bildungsdirektorin der Abteilung Berufsbildung des Börsenvereines des Deutschen Buchhandels e.V. und Geschäftsführerin des mediacampus frankfurt — Anna Wiechern ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat**

# DER DRITTE ORT – BEGEGNEN STATT BÜCHER WÄLZEN

BARBARA LISON  
IM GESPRÄCH

**Hüttmann:** Frau Lison, Sie sind Bundesvorsitzende des Deutschen Bibliotheksverbandes und Bibliotheksdirektorin der Stadtbibliothek Bremen. Wie sehen die Rolle der Bibliotheken und die Aufgaben der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMI) in der Zukunft aus?

**Lison:** Die Rolle der Bibliothek in der Zukunft wird vom Grundsatz her die Rolle der Bibliothek in der Gegenwart sein. Nämlich als Ort des Lernens, als Ort der Inspiration, als Ort der Kreativität und auch der Kommunikation. Als einer der wenigen öffentlichen Orte, die kommerzfrei und schwellenlos Menschen die Möglichkeit geben, sich in Räumen aufzuhalten, die ihnen sowohl Inhalte und Informationen vermitteln als auch durch kompetente Beschäftigte die Möglichkeit geben, ihre Fragen zur Alltagsbewältigung loszuwerden und die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Rolle der Fachangestellten für Bibliotheken hat sich vom Grundsatz her drastisch geändert. Von einem Beruf, der früher Assistent an Bibliotheken hieß und nur höchst moderate Gestaltungsmöglichkeiten hatte – dieser Beruf war hauptsächlich dafür vorgesehen, Bücher auszugeben und zurückzunehmen, Bücher in Regale einzusortieren und sehr viel mechanische und technische Aufgaben wahrzunehmen – zu einem Beruf, der durchaus eine höhere qualitative Anforderung an die Menschen stellt. Heute ist dieser Beruf vielfach damit verbunden, Veranstaltungen durchzuführen, insbesondere für Kinder, im Rahmen von Leseförderungs- und Medienkompetenzförderungsmaßnahmen. Der Beruf des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ermöglicht aber auch gleichzeitig viele selbstständige Tätigkeiten. Die dreijährige Berufsausbildung bereitet die Menschen auf eine ganz andere Art und Weise für die Arbeit in den Bibliotheken vor, als das bis vor rund 25 Jahren, bei der Einführung des Berufes, der Fall war. Doch werden wir die Kolleginnen und Kollegen mit dieser Ausbildung im Hause qualifiziert einsetzen und auch weiterqualifizieren. Eine Möglichkeit ist z. B., sich noch mehr auf den medienpädagogischen und bibliothekspädagogischen Bereich für die Vermittlung unserer Dienstleistungen, insbesondere in Kindertagesstätten oder auch in Schulen, zu beziehen.

**Hüttmann:** Inwieweit entsprechen die Ausbildungsschwerpunkte der Dualen Berufsausbildung Ihrer Meinung nach den praktischen Arbeitsaufgaben, die auch heutzutage von Bibliotheksmitarbeitern erwartet werden?

**Lison:** Die konkreten Ausbildungsinhalte sind, weil es sich ja um eine Duale Ausbildung handelt, natürlich sehr unterschiedlich in ihrer Umsetzung, je nachdem, in welcher Bibliothek und in welchem Berufsschulumfeld die Ausbildung stattfindet. Natürlich gibt es Richtlinien und Standards, die aber durchaus erweiterbar oder modifizierbar sind. Diese Grundlinien sind das klassische Wissen über Funktionen und Aufgaben, sowie über Aufbau und Organisation von Bibliotheken. Natürlich werden auch Katalogisierungskenntnisse nach wie vor vermittelt. Inhaltliche Kenntnisse über den Medienbestand sicherlich auch. Darüber hinaus gibt es eben die Möglichkeit der Schwerpunkte. Zum Beispiel kann es durchaus sein – und dies ist in unserem Haus auch der Fall –, dass Auszubildende im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr eine kleine Ausbildungsbibliothek eigenverantwortlich betreiben. Wir haben eine klitzekleine Zweigstelle, die im Wesentlichen von den Auszubildenden des zweiten und dritten Ausbildungsjahres betrieben wird. Ziel ist es, auf diese Art und Weise den Möglichkeiten der Selbstständigkeit Raum zu geben. Eine andere Möglichkeit ist es, sich im Rahmen der Ausbildung in Richtung der Medienbearbeitung zu spezialisieren, weil man später eher im Backoffice-Bereich eingesetzt werden möchte. Deshalb ist es immer wichtiger, die Ausbildung mit einem Schwerpunkt zu absolvieren. Manche Auszubildende mögen sagen: »Mir ist es wichtig, dass ich im Kinderbereich eingesetzt werde. Und darum möchte ich meinen Schwerpunkt dort setzen.« Also: die Grundlinien sind eigentlich für alle gleich, die Ausgestaltung ist in den Praxisarten sicherlich unterschiedlich. Was die Anforderungen an die Selbstständigkeit betrifft, je nach Größe des Hauses kann es durchaus sein, dass die Anforderung an eine Selbstständigkeit größer ist. Vielleicht ist man in einem größeren Haus eher eingebunden und der Handlungsspielraum ist etwas eingeschränkter. Natürlich spielt auch die Qualität der Berufsschulen eine große Rolle. Dabei ist eine wichtige Frage, ob es sich um Berufsschulunterricht handelt, der als Blockunterricht erfolgt, oder um einen Berufsschulunterricht, der regelmäßig Woche für Woche stattfindet. Dies kann sicherlich Einfluss auf die Möglichkeit nehmen, Projektarbeit zu machen und andere komplexere Aufgaben in den Berufsschulen zu realisieren.

## 9.858

öffentliche Bibliotheksstandorte zählte die Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) Ende 2015.



**Hüttmann:** Was sind Ihrer Meinung nach die konkreten Herausforderungen an die Duale Ausbildung der FaMIs, so wie sie jetzt angelegt ist?

**Lison:** Herausforderungen sehe ich insbesondere an zwei Stellen: Das ist die Vernetzung des Unterrichts mit den Anforderungen, die tatsächlich vor Ort in den Bibliotheken existieren. Ich halte es für sehr wichtig, dass die Vernetzung mit den Lehrenden in den Berufsschulen noch erweitert und intensiviert wird. Gleichzeitig finde ich, dass die Grundkenntnisse über das aktuelle Bibliotheksleben bei den Lehrenden des Öfteren noch auffrischbar sind. Denn in der Regel sind die in den Berufsschulen Tätigen ja keine Bibliothekarinnen und Bibliothekare, sondern Lehrerinnen und Lehrer, die sich dieses Fach und die Kenntnisse zusätzlich aneignen. Und ich hoffe sehr, dass wir zu einem kontinuierlicheren Austausch kommen, anstatt diesen Prozess nur einmal alle 20 Jahre durchzuführen und dann mit den einmal erworbenen Kenntnissen unverändert Unterricht erteilt wird. Die Herausforderung besteht darin, mit einer gewissen Regelmäßigkeit die Vernetzung zwischen der Praxis und den Lehrkräften in der Berufsschule zu ermöglichen. Man muss unbedingt versuchen, dies als Prozess zu institutionalisieren, was allerdings sehr, sehr schwierig ist. Denn es handelt sich ja um zwei verschiedene Institutionen, die – wenn es sich um Blockunterricht handelt – natürlich in unterschiedlichen Orten liegen. Unter diesen Bedingungen für kontinuierliche Kommunikation zu sorgen, halte ich für eine große Herausforderung.

**Hüttmann:** Inwiefern stimmen die Erwartungen der Bewerber mit der Realität am Arbeitsplatz Bibliothek überein?

**Lison:** Das sehe ich etwas zwiespältig, weil viele offizielle Berufsinformationen nicht unbedingt die aktuellen Schwerpunkte der Arbeit in Bibliotheken vermitteln. Auch hier halte ich es für notwendig, dass die Informationen und damit natürlich auch imageprägende Faktoren über den Beruf öfter aktualisiert werden. Die Vorstellung, dass es sich bei dem FaMI-Beruf um einen Beruf handelt, in dem man hauptsächlich katalogisiert und Bücher einstellt oder Bücherausleihen vollzieht, ist obsolet geworden. Und ich weiß natürlich, dass es schwierig ist, Berufsbilder ständig »up to date« zu halten. Aber in Berufen, die ganz stark durch die Informationsgesellschaft und den digitalen Wandel geprägt sind – wie beim FaMI – müsste eine höhere Aktualisierungsfrequenz erfolgen, damit sich keine Menschen mit falschen Berufsbildern in diesen Beruf bzw. in diese Berufsausbildung hineinbegeben.

Genau das erleben wir aber leider immer wieder: Bewerber, die eher weniger Interesse an Kontakt mit anderen Menschen haben und davon ausgehen, sie würden in diesem Beruf hauptsächlich am Schreibtisch sitzen und katalogisieren. Und das führt, wenn man sie nicht rechtzeitig auf dieses falsche Bild aufmerksam macht, manchmal zu Frustrationen, wenn die Berufsausbildung bereits begonnen wurde.

**Hüttmann:** Sie haben am Anfang über die Bibliotheken heute gesprochen. Öffentliche Bibliotheken werden auch als »Dritter Ort« bezeichnet. Ein nicht kommerzieller Ort, der als zweites Zuhause begriffen werden kann. Wie erfüllen die Bibliotheken diese Rolle in Zeiten der Digitalisierung, in denen physische Bücher an Bedeutung verlieren?

**Lison:** Nun, nicht alle physischen Bücher verlieren an Bedeutung, das ist unsere Erfahrung. Bücher mit Sachinformationen werden weniger genutzt, weil sie nicht die hohe Aktualität und vielleicht auch nicht den hohen Anschauungsgrad bieten, den man heutzutage über digitale Medien, sprich über das Internet, bekommen kann. Das ist der eine Punkt. Aber gerade dieses Thema des dritten Ortes ist sehr wichtig. Die Menschen brauchen physische Orte, um sich auszutauschen. Sie brauchen physische Orte, außerhalb ihres Zuhauses, um sich neue Inspirationen zu holen.

Ein anderes Beispiel von einem relativ neuen methodischen Konzept ist die Projektarbeit mit den Schulen. Weil viele Schüler weder in Schulen noch zu Hause die Möglichkeiten haben, sich in einer Gruppe zu treffen, kommen sie in unsere Bibliotheken. Schulen sind räumlich auch eher selten auf Projektarbeit ausgerichtet. Ganz aktuell ist die Bibliothek als Ort, der von geflüchteten Menschen aufgesucht wird. Entweder alleine, damit sie aus ihren Übergangwohnheimen heraus und unter Menschen kommen oder mit ihren deutschen Patinnen und Paten, um sich mit ihnen bei uns zu unterhalten, sich Informationen zu besorgen, sich auszutauschen über das neue Land, in dem sie jetzt sind. Oder Flüchtlinge, die sich mit Freundinnen und Freunden aus ihrem Heimatland treffen und sich in der Bibliothek schwellenlos und kommerzfrei aufhalten zu können. Bei uns können sie auch Dienstleistungen wie das WLAN in Anspruch nehmen und sich so über das Internet Zugang zu ausländischen Zeitungen verschaffen. Das heißt, der physische Ort ersetzt nicht den digitalen Ort. Und der digitale Ort ersetzt nicht den physischen Ort. Entscheidend ist die Kombination der Angebote. Ein physischer Ort, der keine aktuellen Angebote hat, ist natürlich auch nicht attraktiv. Die Voraussetzung ist also, dass der physische Ort ebenfalls die technischen Entwicklungen und die gesellschaftlichen Entwicklungen nachvollzieht, was sich im Angebot und auch in der Ausstattung dieses Ortes deutlich zeigen muss.

**Hüttmann:** Welche Rolle spielen Veranstaltungen, wie beispielsweise Lesungen, in dieser Hinsicht?

**Lison:** Veranstaltungen und Lesungen spielen eine große Rolle, weil es eine andere Art des Austausches ist, eine andere Art der konzentrierten Aufnahme von Informationen. Wir haben viele Veranstaltungen in den Bibliotheken, die sich an ein gemischtes Publikum richten. Das heißt, es ist natürlich auch ein integratives Moment dabei. Und deswegen würde ich sagen, dass Veranstaltungen als Ergänzung unseres Angebotes immer eine große Rolle spielen, vor allen Dingen natürlich im Kinderbereich, selbstverständlich aber auch im Erwachsenenbereich. Wir stellen fest, dass Veranstaltungen, die speziell auf die jugendlichen Interessen zugeschnitten sind, wie Manga-Workshops oder die Angebote, die Makerspaces z. B. bieten, für die Jugendlichen ein wichtiger Moment sind, um die Bibliothek aufzusuchen und sich dann aber auch weiterhin dort aufzuhalten, über den Veranstaltungszeitraum hinaus.

**Hüttmann:** Vielen Dank für das Gespräch.

**Barbara Lison ist Bundesvorsitzende des Deutschen Bibliotheksverbandes (dbv) e.V. und Direktorin der Stadtbibliothek in Bremen —  
Anna Cecilia Hüttmann ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat**

# STAUB AUF DEN REGALEN?

KRISTINA LIPPOLD  
IM GESPRÄCH

**Wiechern:** Frau Lippold, branchenübergreifend lässt sich im Bildungssystem ein Trend zur Akademisierung beobachten. Wirkt sich dies auch auf die Ausbildung zum und die Berufschancen von Fachangestellten für Informations- und Mediendienste (FaMIs) aus?

**Lippold:** Der Trend zur Akademisierung ist auch im Berufsfeld Bibliotheken und Informations-einrichtungen zum Teil spürbar. Die Zahlen des Arbeitsmarkts anhand der Stellenausschreibungen der letzten drei Jahre belegen dies: In diesem Zeitraum wurden in »bibliojobs«, der Stellenbörse des Berufsverbandes Information Bibliothek (BIB) mit einer sehr hohen Marktabdeckung, ca. 1.200 öffentlich ausgeschriebene Stellen im öffentlichen Dienst des »mittleren Dienstes« verzeichnet, welcher den Einstieg mit Realschulabschluss erlaubt. Dem standen etwa 1.775 Stellen des »gehobenen Dienstes« und rund 650 Stellen des »höheren Dienstes« entgegen.<sup>1</sup> Andere Aspekte der Akademisierung lassen sich jedoch in zahlreichen Ausbildungsbibliotheken beobachten: Immer mehr Bewerber um einen Ausbildungsplatz sind Abiturienten oder Studienabbrecher. Damit steigt das Ausbildungsniveau und die Gruppe der Realschüler hat unter Umständen geringere Chancen auf einen adäquaten Ausbildungsplatz in einem spannenden Tätigkeitsfeld. Dies gilt umso mehr, als dass in einem vergleichbar hohen Ausmaß FaMIs verstärkt bereits nach kurzer Zeit im Beruf ein Hochschulstudium oder eine Aufstiegsfortbildung anschließen.

**Wiechern:** Auch der Arbeitsplatz Bibliothek ist von der Digitalisierung betroffen. In welchen Bereichen Ihrer Arbeit haben Sie dies in den letzten Jahren am stärksten gespürt?

**Lippold:** Die Digitalisierung ist nur ein Aspekt der großen Veränderungen des letzten Jahrzehnts im Berufsfeld Bibliothek – weitere Stichpunkte sind hier »Bibliotheken als dritter Ort«, aber auch Bibliotheken als Bildungspartner und wissenschaftsunterstützende Dienstleister. Der analog-digitale Medienmix, die Nutzerforderung nach universeller Verfügbarkeit wie auch das Vermitteln von Medienkompetenz stellen neue, vielfältigere Anforderungen an die Beschäftigten in Bibliotheken aller Träger und über alle Qualifikationsebenen hinweg. Alle diese Veränderungen wirken sich auf alle Tätigkeitsfelder wie Erschließung, Vermittlung und Bewahrung der Medien in gleicher Weise aus.

**Wiechern:** Haben Sie den Eindruck, dass die öffentliche Wahrnehmung von der Arbeit in der Bibliothek mit dem tatsächlichen Berufsprofil übereinstimmt? Anders gefragt: Haben Sie das Gefühl, den Nachwuchs richtig zu erreichen? Welche Rolle spielen die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, Schulen und Job-Messen?

**Lippold:** Digitale Medien setzen keinen Staub an, das Berufsbild der FaMIs ist in mehrfacher Hinsicht etwas angestaubt. Eine fast 20 Jahre alte Ausbildungsverordnung und ein beinahe ebenso alter Rahmenlehrplan tragen das ihrige dazu bei. In unserem Berufsfeld suchen wir Menschen, die stark ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten haben, die offen, kreativ und neugierig sind. Bibliotheken sind nicht, wie es die Öffentlichkeit immer noch gern kolportiert, der ideale Ort für junge Menschen, die gern lesen, sondern vor allem für die offenen, kreativen. In den offiziellen Informationen der Bundesagentur kommt dies leider noch zu wenig zum Tragen, der BIB mit seinen Fachkommissionen (insbesondere der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder sowie der Special Interest Group der New Professionals) steht hier mit Informationen zur Verfügung, geht in die Berufsschulen und auf (Job-)Messen und vernetzt sich mit den Menschen in anderen Medienberufen.

<sup>1</sup> Voraussetzung für den »einfachen Dienst« ist ein Hauptschulabschluss, eine Beschäftigung im »mittleren Dienst« verlangt einen Realschulabschluss oder Fachoberschulreife, der »gehobene Dienst« die Hochschulreife (oder Fachhochschulreife für eine Ausbildung im nichttechnischen Verwaltungsdienst) oder ein abgeschlossenes Bachelorstudium. Für den »höheren Dienst« wird ein Hochschulstudium mit Masterabschluss, oder gegebenenfalls darüberhinausgehende Anforderungen, vorausgesetzt.

**Wiechern:** Wie haben sich die Digitalisierungseffekte konkret auf die Ausbildung der FaMIs ausgewirkt?

**Lippold:** Alle neuen Trends des Berufsfeldes sind zuallererst in den Anforderungen der Berufspraxis und vor allem der Menschen, die die Bibliotheken nutzen, ablesbar. Die Offenheit der Ausbilder und deren Kompetenzen können Defizite der berufsschulischen Ausbildung teilweise kompensieren, dennoch beklagen Ausbilder und Prüfungsausschüsse immer wieder fehlende Ressourcen in den schulischen Ausbildungsstätten, auch wenn diese aufgrund der Kulturhöhe der Länder im Bereich der schulischen Bildung sehr stark divergieren. Gerade für kleinere Bibliotheken, die nicht über die materiellen Voraussetzungen verfügen, Auszubildende mit aktuellen Trends der digitalen Medienwelt vertraut zu machen, wären digitale Medienkabinette, die durch die Auszubildenden auch im Rahmen von informellem, selbstgesteuertem Lernen über die eigentlichen Unterrichtszeiten hinaus nutzbar sind, in den Berufsschulen existenziell wichtig.

Und ein weiterer Aspekt ist zu benennen. Die tarifliche Vergütung im öffentlichen Dienst bleibt besonders im Bereich der großen wissenschaftlichen Bibliotheken in den Ländern in vielen Fällen hinter den Anforderungen an die Tätigkeit der FaMIs zurück: Wenn von ca. 1.200 Stellen für FaMIs weniger als 150 Stellen in den Entgeltgruppen 7 und 8 ausgeschrieben sind, so spiegelt das nicht die Anforderungen an moderne, gut ausgebildete Fachkräfte wider, sondern auch und vor allem die Unbeweglichkeit des »Tankers« öffentlicher Dienst.

**Wiechern:** Inwieweit konnten Sie sich diesen Herausforderungen gemeinschaftlich mit den Berufsschulen stellen?

**Lippold:** Der Berufsverband wirkt hier vor allem über seine aktiven Mitglieder vor Ort: die Mitglieder in den Landesgruppen und Kommissionen, vor allem der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder, arbeiten auf lokaler Ebene mit großem Engagement an der Verbesserung der Ausbildungssituation mit. Hier ist aber auch die Politik gefragt: eine wissenschaftliche und berufspraktische Evaluation der Ausbildung, zeitgemäße Ausbildungsgrundlagen und adäquate Ausstattung der Berufsschulen sowie verbesserte Fortbildungsmöglichkeiten im Beruf sind Stichworte, die zur Zukunftsfähigkeit der FaMI-Ausbildung und der Berufschancen der Absolventen beitragen. Hier biete ich für den Berufsverband Information Bibliothek gern eine verstärkte Kooperation an.

**Wiechern:** Vielen Dank für das Interview.

**Kristina Lippold leitet die Geschäftsstelle des Berufsverbands Information Bibliothek e. V. (BIB) — Anna Wiechern ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat**

# 363,2

Millionen Entleihungen wurden 2015 laut der Deutschen Bibliotheksstatistik von Öffentlichen Bibliotheken erzielt.

# CODEN, FILMEN UND WERBEN

# QUER-EINSTIEG FILM?

REGINE HERGERSBERG

Das Image der Filmschaffenden ist in großem Maß von der Figur des Autodidakten, des Quereinsteigers, geprägt und dies zeigt sich auch am Berufsbildungssystem dieser Branche. Eine praxisorientierte »Learning by Doing«-Mentalität, der Einstieg über Volontariate und schließlich die selbstständige Arbeit haben hier ein anderes – weniger geradliniges und weniger auf Institutionalisierung beruhendes – Verständnis von Berufsbildung erwachsen lassen. Will man sich dem Thema der Ausbildung junger Menschen für Film und Fernsehen widmen, geschieht dies also vor einem besonderen Hintergrund.

Zunächst ist die Frage zu stellen, ob es diese Karrieren, vom Produktionsfahrer zum Herstellungsleiter<sup>1</sup>, in dieser Form überhaupt noch gibt. Ist dies angesichts fortschreitender Digitalisierung und Spezialisierung überhaupt noch ein nachhaltiges Konzept und wie steht der Nachwuchs dieser Aussicht gegenüber? Reichen Volontariate – also staatlich nicht anerkannte Ausbildungen – aus oder nützen sie vor allem den Arbeitgebern? Was machen ehemalige Volontärinnen und Volontäre z. B. aus dem Bereich der Filmgeschäftsführung ohne berufliche Vorbildung, wenn ihnen der Druck zu groß wird und sie der Branche den Rücken kehren wollen? Welche Rolle spielt die Allgemeinbildung während der Lehrjahre?

Das alles sind wichtige Fragen, die mit der Zukunftsfähigkeit, Qualitätssicherung und Attraktivität dieses Wirtschaftsbereichs elementar zusammenhängen. Einige Anhaltspunkte zur Klärung geben die Zahlen, die durch Jörg Langer, von Langer Media Research & Consulting, im Rahmen der Studie »Zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit und den Perspektiven der Beschäftigten in der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft in Deutschland 2015« ermittelt wurden.

Ist die Filmbranche nun also nach wie vor eine Quereinsteigsbranche? Laut Langers Studie im Grunde nicht mehr: »35 Prozent der Befragten gaben an, Quereinsteiger zu sein, d. h. Berufstätige, die aus anderen Berufen bzw. Wirtschaftszweigen in die Berufe der Film- und Fernsehbranche wechselten.

Allerdings ist hier stark nach dem Alter der Befragten zu differenzieren. In den Altersklassen von 41 bis 50 Jahren gaben mehr als ein Drittel der Befragten an, Quereinsteiger zu sein. In der Altersgruppe unter 20 Jahren waren dagegen nur ca. 13 Prozent Quereinsteiger. Daraus kann man schließen, dass der Trend zum Quereinstieg in den letzten 10 bis 20 Jahren abgenommen hat.« Es gibt ihn also noch, den Herstellungsleiter oder auch Produzenten, der als Produktionsfahrer angefangen und sich zielstrebig nach oben gearbeitet hat. Aber er wird immer seltener. Wahrscheinlich muss einem echte Geschäftstüchtigkeit auch heute noch in die Wiege gelegt worden sein, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Trotzdem, das allein hat für eine Filmproduzentin oder -produzenten noch nie gereicht. Tatsächlich sind Herstellungsleiter und Produzententätigkeit hochgradig von Idealismus und Kreativität getragen.

Die Filmherstellung ist in jedem Detail von A bis Z Handwerk. Mal wirtschaftlicher, mal technischer und mal künstlerischer Prägung. Handwerk heißt hier: das Fach, in dem man erfolgreich tätig sein will, muss gelernt sein. Ohne eine solide Grundausbildung kommt man auch beim Film heute nicht mehr weit. Wissensvermittlung bzw. Ausbildung am Set ist aufgrund des hohen Zeitdrucks in einigen Abteilungen nicht mehr möglich. Die Anforderungen sind inzwischen einfach zu hoch. Die praktische Filmherstellung ist maßgeblich dominiert durch die Konsequenzen, die die immer höheren Auflösungsraten der digitalen Aufnahmetechniken mit sich bringen. Das betrifft den gesamten Drehablauf in allen Bereichen. Dies wiederum erfordert kontinuierliche Weiterbildungen, denn die aktuell angebotenen IHK-Lehrgänge, Volontariate, dualen Ausbildungsgänge und Studiengänge sind stets Momentaufnahmen der aktuellen Anforderungen. Im organisatorischen Bereich geht es um Förderanträge, Kalkulation, Abrechnung, Vertragswesen, Management, Sozialrecht, Tarifvertragsrecht. In allen technischen Abteilungen hat die Digitaltechnik die Arbeit revolutioniert. Noch nie war die filmtechnische Evolution so rasant und mit ihr die Entstehung aber auch das Verschwinden von Berufen.

Die künstlerischen Berufe wie Kamera, Regie, Szenen-, Kostüm- und Maskenbild profitieren von dem guten Ausbildungsangebot in Deutschland. Der Umgang mit der Digitalisierung ist fester Bestandteil der Curricula. Es gibt einige Ausbildungsgänge, die auf die praktische Arbeit für Film- und Fernsehproduktionen hinarbeiten. Im technischen Bereich ist vor allem die Mediengestaltung Bild und Ton als universelle Grundausbildung für Licht- und Tongestaltung, Editing und Übertragungstechnik zu nennen, genauso wie die Mediengestaltung Digital- und Printmedien.

Allerdings muss immer eine Spezialisierung erfolgen. Letztlich dauert die Ausbildung in diesen Berufen in der Regel drei Jahre.

Für so gut wie alle Fachrichtungen werden von etlichen Instituten Weiterbildungen angeboten, die die Filmschaffenden mit der technischen Entwicklung zu synchronisieren helfen sollen. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine Beteiligung der Produktionsfirmen an den Weiterbildungskosten, denn sie profitieren vom hohen Qualitätsniveau der Filmschaffenden. Auch das Arbeitsamt fördert berufsbezogene Weiterbildungen. Allerdings fehlt es manchen Anbieterinnen und Anbietern an der vorausgesetzten Zertifizierung.

Das Prozedere nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) scheint für künstlerische Weiterbildungen nur sehr bedingt anwendbar, auch wenn die Notwendigkeit der Überprüfung zur Verwendung staatlicher Gelder natürlich auch hier gegeben ist. Zwar gibt es Künstlerinnen und Künstler, die als Einzelunternehmen sehr fruchtbringende Weiterbildungen anbieten könnten, doch sind die aktuellen bürokratischen Hürden viel zu hoch, als dass sich für sie selbst der Einsatz lohnen würde. Dadurch wird das Angebot in manchen Bereichen leider sehr beschränkt. Außerdem sind Weiterbildungen allgemein kostenintensiv und nicht alle Filmschaffenden können sie regelmäßig aus eigener Tasche finanzieren.

Natürlich gibt es auch Kompetenzen, die allein durch die berufliche Praxis erworben werden können. Dazu gehört vor allem der administrative Teil der Arbeit, souveräne Kommunikation und Konfliktmanagement. Hier gibt es zwar noch am ehesten geförderte Seminare, aber die Wahrnehmung der Notwendigkeit scheint geringer ausgeprägt als im rein fachlichen Bereich. Bleibt noch die Frage der Allgemeinbildung. Gern wird gute Allgemeinbildung gerade in handwerklich geprägten Berufsrichtungen als überbewertet abgetan. Das trifft aus meiner Sicht für die Film- und Fernsehbranche auf keinen Fall zu. Beispielsweise ist die Verständigung wenigstens mit fließendem Englisch in jeder internationalen Produktion unverzichtbar. Weitere Fremdsprachen werden immer nützlich sein. Oft sind gute Geschichts- oder auch politische Kenntnisse vorteilhaft. Kalkulation, Rechnungsstellung, Textanalyse und gute Ausdrucksfähigkeit sind nötig, um sich im Berufsalltag behaupten zu können.

In die Zukunft blickend ist davon auszugehen, dass die Anforderungen an die Filmschaffenden weiter steigen werden und ohne adäquate Qualifikation ein Bestehen in der Branche immer schwerer werden wird.

**Regine Hergersberg ist Vorsitzende der Bundesvereinigung Maskenbild e. V. und Mitglied des Vorstandes von Die Filmschaffenden, der Vereinigung der Berufsverbände Film und Fernsehen e. V.**

<sup>1</sup> Der Verfasserin sind solche Karrieren von weiblichen Filmschaffenden nicht bekannt.

# NUR EIN GLEIS FÜR ALLE ZÜGE

NILS JAHNKE  
IM GESPRÄCH

**Hüttmann:** Herr Jahnke, Sie sind Geschäftsführer von »machen & tun«, einer Dienstleistungsagentur für Medienproduktion. Außerdem arbeiten Sie als Dozent und Trainer für Medienberufe. Wie würden Sie die allgemeine Lage der Dualen Ausbildungsberufe im Medienbereich beschreiben?

**Jahnke:** Aus meiner Perspektive gibt es eigentlich nur einen wirklichen Ausbildungsberuf und das ist der Mediengestalter Bild und Ton. Es gibt daneben zwar noch den Film- und Videoeditor, ebenfalls eine IHK-Ausbildung, aber die Auszubildendenzahlen sind so gering, dass man sie bundesweit knapp einstellig beziffern kann. So wird, aller Voraussicht nach, dieser Ausbildungsweg bei der nächsten Neuordnung des Mediengestalters Bild und Ton in diesem Profil mit aufgehen. Zwar gibt es mit den Veranstaltungstechnikern Überschneidungen in einigen Inhalten, aber diese sind nicht so groß, als dass die Berufe sich wirklich austauschen ließen. Das heißt also, obwohl die Medienlandschaft eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsbilder bietet, denken Sie an Kameraleute, Tontechniker oder Beleuchter – allein im Bereich der Postproduktion gibt es separate Berufsbilder für Animation, Musik, Tonbearbeitung, Videoschnitt oder Farbkorrektur – gibt es trotzdem nur einen einzigen Ausbildungsberuf. Und dieser Ausbildungsberuf ist laut Rahmenlehrplan schwerpunktmäßig eine Einstiegsqualifikation für eine Tätigkeit beim Fernsehen. Dort geht es um journalistische Darstellungsformen, es geht um Studioproduktionen. Es geht also darum, junge Menschen so auszubilden, dass die in allen Bereichen der Fernsehproduktion eingesetzt werden können. Das ist aus meiner Perspektive ein großes Problem, weil es die Realität in der Medienproduktion mittlerweile verfehlt. Ausgebildete Mediengestalter Bild und Ton sind vielfältig tätig. Die Bandbreite reicht von Werbeproduktionen über Einspielfilme für Messen und Veranstaltungen, bis hin zu Animationen, die nur als Moodfilme laufen – Filme, die keine Geschichten erzählen, sondern Stimmungen in uns hervorrufen sollen. Diese finden Sie beispielsweise, wenn Sie in ein Museum gehen oder das Foyer einer Firmenzentrale betreten. Dort finden Sie vielleicht auch Leinwände in Sonderformaten, von 20 Metern Breite und einem halben Meter Höhe, die kreativ und individuell bespielt werden. Wir haben den großen Bereich Livestreaming, der mit Satellitentechnik, wie wir sie vom Fernsehen kennen, überhaupt nichts zu tun hat. Außenwerbung, das sogenannte Out-of-Home-Media, wird immer mehr mit Bewegtbild bespielt. Oder die Digital Signature: Sie gehen in ein Geschäft und dort läuft, um Ihnen das Produkt noch schmackhafter zu machen, ein eigenes Videoprogramm. Man kennt dies vielleicht von Fast-Food-Ketten oder Modeunternehmen. Das alles machen Mediengestalter.

Schließlich gibt es noch den Bereich der Spielfilmproduktion – viele der hier ausgeübten Berufsbilder kann man an Filmhochschulen studieren, aber die Plätze für Studierende sind begrenzt, als es ambitionierte Filmemacher gibt. Die Produktionsweisen haben zwar eine gemeinsame Basis, aber unterscheiden sich doch deutlich voneinander. Die technischen Anforderungen dafür sind teilweise völlig andere als die, die Sie bei der Fernsehproduktion haben. Und hier sehe ich eine große Diskrepanz: Einerseits werden die Ausbildungsinhalte der Realität nicht gerecht und andererseits wird versucht, so viele Berufe wie möglich in dieses Berufsbild zu quetschen. Man versucht, die eierlegende Wollmilchsau zu erschaffen und dafür wird in anderen Bereichen, in denen großes Interesse herrscht, keine eigene Duale Ausbildung angeboten. Nehmen wir den Tonbereich als Beispiel: Sie können dort an privaten Schulen eine ein- oder zweijährige Form von Ausbildung machen, die gern als Studium betitelt wird. Man bekommt dort ein Diplom des Bildungsträgers. Dies ist aber kein von der Industrie- und Handelskammer (IHK) anerkannter Abschluss und auch kein Bachelor. Das schafft Unsicherheit am Markt.

**Hüttmann:** Also denken Sie, dass der Mediengestalter Bild und Ton in mehrere Ausbildungsberufe ausdefiniert werden sollte?

**Jahnke:** Aus meiner Sicht sollte man sich am Markt, also auch am Bedarfsmarkt, orientieren und nicht nur am Anbietermarkt. Denn nicht nur das Interesse der Unternehmen und Fernsehsender spielt hier eine entscheidende Rolle, sondern auch die Frage: Was brauchen die jungen Leute? Wie und wofür möchten sie sich qualifizieren? Selbstverständlich sollte ihnen die Möglichkeit gegeben werden, einen qualifizierten Abschluss zu erlangen. Und da wir hier viel über praktische Tätigkeiten reden, ist die Duale Ausbildung eigentlich der einzige Weg. Jedoch sind verschiedene Ansätze denkbar. Eine Möglichkeit ist, sich auf vier oder fünf Grundberufe zu verständigen und jedem einzelnen eine eigene anerkannte Ausbildung zukommen zu lassen. Eine andere Option wäre, eine Basisqualifikation zu schaffen mit einer anschließenden Spezialisierung für den jeweiligen Bereich. Ich glaube, die Spezialisierung ist der bessere Weg. Das macht die Organisation einfacher und würde die Möglichkeit bieten, sich das erforderliche Grundwissen anzueignen um über den Teller rand zu schauen und gewerkeübergreifend arbeiten zu können.

**Hüttmann:** Sie sind IHK-Prüfer für die Mediengestalter Bild und Ton. Welche Herausforderungen erleben Sie in dieser Rolle?

**Jahnke:** Die größte Herausforderung ist es tatsächlich, mit der Diskrepanz umzugehen, die zwischen der erlebten Tätigkeit der Auszubildenden – also ihren praktischen Erfahrungen aus den drei Jahren im Betrieb und den miterlebten Produktionen – und den theoretischen Fragestellungen, die auf sie in der Prüfung warten. Hier gibt es wirklich große Unterschiede.

**Hüttmann:** Und wie wirkt sich dieses Problem Ihrer Einschätzung nach auf den Arbeitsmarkt aus?

**Jahnke:** Meiner Meinung nach zeigt es sich vor allem daran, dass der Abschluss des Mediengestalters als solcher keinerlei Aussage darüber zulässt, ob man ein wirklich guter Kameramensch ist oder vielleicht sehr gut im Schnittbereich. Auch wird nicht deutlich, ob eventuell ein Schwerpunkt im Tonbereich belegt wurde. Der Abschluss allein lässt solche Rückschlüsse schlicht nicht zu. Oft ist es aber gerade so, dass jemand gesucht wird, der gewisse Arbeitsschwerpunkte hat. Es wäre einfacher, wenn sich nicht 100 Leute mit ein und demselben Titel im Abschlusszeugnis bewerben würden, sondern von vornherein klar wäre, welche der Bewerber eine vertiefte Ausbildung im gewünschten Bereich genossen hat. Ich müsste als Arbeitgeber nicht alle 100 Bewerbungen sichten, sondern schaue von vornherein nur die mit den entsprechenden Qualifizierungen durch.

**Hüttmann:** Wie ist Ihre Erfahrung, gibt es viele Quereinsteiger in Ihrem Bereich? Und hat das Vorteile oder Nachteile?

**Jahnke:** Dazu müsste man natürlich erstmal definieren, wer ein Quereinsteiger ist. Ich denke, ein Quereinsteiger ist jemand, der zuvor etwas völlig anderes, branchenfremdes, gemacht hat und dann mehr oder weniger durch Zufall in diese Branche eingestiegen ist. Das kommt eher selten vor. Meistens haben die Leute, die in unserem Bereich arbeiten oder in ihn hineinkommen, bereits irgendeine Form von Vorbildung im Medienbereich. Generell finde ich es eigentlich gut, wenn eine Branche so durchlässig ist, dass sie dies zulässt. Nichtsdestotrotz besteht auf der anderen Seite eine große Herausforderung für den Arbeitgeber: Bewerben sich ein ausgebildeter Mediengestalter und ein Bachelor-Absolvent, fragt man sich, ob die Inhalte des Studiums den technischen Anforderungen des Berufs überhaupt entsprechen. Man weiß also nie, wie zuverlässig die Abschlüsse sind, die einem präsentiert werden. Das Bachelorstudium heißt vielleicht Corporate Communications und hat Videoinhalte gehabt, ist aber z. B. technisch überhaupt nicht in die Tiefe gegangen, die man für die Berufspraxis bräuchte.

Und dann gibt es eben die nicht qualifizierten Abschlüsse, die vorhin erwähnten ein- oder zweijährigen Ausbildungen an Privatschulen, zu denen man oft keine Erfahrungswerte hat. Wie viel Praxiserfahrung haben diejenigen, die sich mit einem Abschluss von diesen Schulen bewerben im Vergleich zu denen mit einer Dualen Ausbildung? Mir persönlich fällt es schwer, diese Qualifikationen vergleichbar zu machen und vernünftig einzuschätzen.

**Hüttmann:** Welche Entwicklung erwarten Sie in Zukunft für Ihre Branche, insbesondere hinsichtlich der Ausbildung?

**Jahnke:** Auf jeden Fall rechne ich mit einer immer stärkeren Orientierung in Richtung Informationstechnik. Außerdem glaube ich wirklich, dass ein fundiertes und auch nachweisbares Fachwissen immer wichtiger wird. Beispielsweise in Bezug auf die Arbeitsschutzrichtlinien der Unfallversicherung, welche eine immer größere Rolle einnehmen. Man will sich darauf verlassen können, dass diese Vorgaben in bestimmten Ausbildungsbereichen vermittelt worden sind. Man möchte Gewissheit haben, dass derjenige, den man einstellt, von diesen Regelungen zur Arbeitssicherheit gehört und auch ihre Ernsthaftigkeit verstanden hat. Die Berufsverbände machen es vor, indem sie eng mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und miteinander arbeiten, Berufsbilder entwickeln und für die Qualifizierung ihrer Mitglieder sorgen. Dies ist aber eben auch dem Umstand geschuldet, dass es nur einen einzigen Ausbildungsberuf gibt. Selbst der Meister – als Aufstiegsqualifizierung – ist bereits eine Spezialisierung und zwar in den Bereich des Projektmanagements.

**Hüttmann:** Gibt es noch etwas, das Sie gern hinzufügen würden?

**Jahnke:** All das spiegelt natürlich nur meine Meinung und meine persönliche Erfahrung wider. Aber wenn ich mich mit anderen Kollegen unterhalte – seien es Prüfer oder Vertreter aus meinem und anderen Verbänden – merkt man schon, dass der Mediengestalter als Beruf nirgendwo richtig angekommen ist. Es sind sich alle darüber einig, dass jedes Gewerk, jeder Fachbereich innerhalb der Medienproduktion, im Grunde eine angepasste Qualifizierung braucht. Ob dies ein eigenständiger Beruf ist oder eben über eine Basisausbildung mit Spezialisierung läuft, darüber kann man sicherlich diskutieren. Aber ein einziger anerkannter Ausbildungsberuf ist zu wenig, um dem Bereich gerecht zu werden. Dafür ist er einfach viel zu vielfältig.

**Hüttmann:** Vielen Dank für das Gespräch.

**Nils Jahnke ist Meister für Medienproduktion Bild und Ton und engagiert sich als IHK-Prüfer und in den Berufsverbänden. Er war Mitglied des Vorstandes des Bundesverbandes der Fernsehkameraleute und des Dachverbandes »Die Filmschaffenden e.V. – Vereinigung der Berufsverbände Film und Fernsehen«. Mit seiner Agentur »machen & tun« produziert er Livestreams und Imagefilme für Unternehmen, Behörden und Verbände — Anna Cecilia Hüttmann ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat**

# 854 €

brutto betrug die durchschnittliche Aus-  
bildungsvergütung pro Monat 2016.

# AUSGE- BILDET ZWISCHEN PRESSE UND PIXEL

ANNE SCHULZ

In meinem ersten studentischen Aushilfsjob hatte ich es mit einer standesbewussten Sekretärin zu tun. Sie weigerte sich rundheraus, einen Anrufbeantworter zu bedienen. Es schien ihr eine technische Anforderung zu sein, die jenseits ihres Berufsbildes lag. Der Chef beugte sich, was blieb ihm übrig. Heute wäre diese Fachkraft nicht nur ununterbrochen mit technischen Zumutungen konfrontiert – sie könnte ihren Beruf gar nicht mehr ausüben ohne eine versierte Handhabung von Bürotechnik.

Berufsausbildung spiegelt diese Veränderungen in Arbeitsprozessen unmittelbar wider. Und gerade im Medien- und Kulturbereich sind durch digitale Produktionen und Projekte die gewohnten Arbeitsverfahren dramatisch verändert worden.

Wenn ein Beruf die Wandlungsfähigkeit des Berufsbildungssystems dokumentiert, dann ist das die Ausbildung Mediengestalter Digital und Print. An der Ausbildung, 1998 aus der Druckvorstufe entwickelt, lässt sich die Branchengeschichte des letzten Jahrhunderts nachzeichnen. In der beruflichen Ahnengalerie der Mediengestalter Digital und Print tauchen seit 1900 mehr als 30 Ausbildungsberufe auf. Dazu gehören etwa Stereotypeur, Schriftlithograf, Fotolaborant oder Schriftsetzer. Heute sind Mediengestalter in einem sehr breiten Spektrum an Arbeitsfeldern zu finden.<sup>1</sup> Sie können Printprojekte realisieren wie Broschüren, Flyer, Anzeigen, Plakate oder Bücher. Je nach Schwerpunkt sind sie aber ebenso in der Lage, komplexe Internetseiten umzusetzen, Online-Kataloge zu pflegen, an Games mitzuarbeiten oder Social-Media-Angebote zu betreuen.

Die drei Fachrichtungen: »Beratung und Planung«, »Konzeption und Visualisierung« sowie »Gestaltung und Technik« bilden Etappen einer Projektrealisierung ab. Innerhalb der Fachrichtungen sind insgesamt über 60 Wahlqualifikationen aufgeführt. Vertreten sind auch berufliche Spezialisierungen, die zuvor in einem eigenständigen Ausbildungsberuf vermittelt wurden. So hat die Wahlqualifikation der »Musiknotenherstellung« den historischen Beruf des Notenstechers ersetzt.

Durch die Wahlqualifikationen können die Unternehmen ihre Auszubildenden sehr gezielt spezialisieren. Themen wie Gestaltung von Printmedien, Reprografie oder Druckweiterverarbeitung vermitteln Arbeitsschritte in der Druckvorstufe. Für digitale Projekte qualifizieren »Produktion von Digitalmedien«, »Digitalfotografie« oder »Datenbankanwendung«. Inzwischen sind auch »Interaktive Medienproduktion« sowie »Audiovisuelle Medienproduktion« aufgenommen worden. Auszubildende können in »Content-Erstellung«, »Plattformen zur interaktiven Kommunikation« oder »3D-Bewegt-bild« geschult werden.

Gerade die Betreuung von Webangeboten haben neue berufliche Anforderungen mit sich gebracht, erläutert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Pressemitteilung anlässlich der Novellierung der Ausbildungsordnung des Mediengestalters Digital und Print: »Kaum ein Internetauftritt kommt heutzutage ohne Grafiken, Animationen oder Filmbeiträgen aus.« Die 3D-Grafik würden die angehenden Mediengestalter etwa zur »Erstellung von dreidimensionalen Standbildern und Animationen erlernen, z. B. die Rundum-Betrachtung von Gegenständen, wie sie in vielen Onlineshops üblich ist«. Ebenso transportierte z. B. »die Automobilindustrie heute kein Fahrzeug mehr zu Werbeaufnahmen an einen »echten« Drehort – das Fahrzeug wird am Computer aus geometrischen Körpern modelliert und mit Oberflächeneigenschaften wie Farbe, Material, Helligkeit oder Reflexionen versehen«. Sogar redaktionelle Aufgaben wurden in die Mediengestalter-Ausbildung integriert. Auszubildende lernen, »inhaltliche Recherchen durchzuführen, Texte medien- und zielgruppengerecht zu erstellen und Online-Communities zu betreuen«. Gemeint sei hier jedoch ausschließlich die werbliche Auftragskommunikation, lautet das Argument, mit dem Befürchtungen ausgeräumt werden sollen, über den Umweg der Content-Erstellung entstehe eine Art »Journalismus light«.

# 68 Prozent

aller Azubis werden nach ihrer Ausbildung in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

<sup>1</sup> Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung: 2016 haben über 3.000 Berufseinsteiger eine Ausbildung als Mediengestalter Digital und Print begonnen, ca. 60 Prozent sind Frauen, ca. 64 Prozent haben eine (Fach-)Hochschulreife.



## FÜRWAHR, EIN WEITER WEG VOM STEREOTYPEUR

Und damit ist noch nicht Schluss. »Die Ausbildung Mediengestalter Digital und Print wird auch zukünftig weiterentwickelt werden«, erklärt die Expertin Dr. Heike Krämer vom BIBB, »wichtig ist, Branchenveränderungen und neue technologische Entwicklungen abzubilden und die Relevanz von Innovationen für die Ausbildungsberufe einzuschätzen. Momentan sehen wir uns z. B. an, ob Augmented Reality und Virtual Reality sinnvolle neue Tätigkeitsfelder für die Berufsausbildung von Mediengestaltern sind. Wir besuchen Unternehmen und sprechen mit Expertinnen und Experten. Es gibt aber noch keine konkreten Pläne«.

Wenn Berufsausbildungen überarbeitet bzw. neu geordnet werden, ist dies keine einseitige Entscheidung des Bundesinstituts. Zuvor werden die Sozialpartner, also Unternehmensverbände wie Gewerkschaften, einbezogen und Gutachter gehört. Die neuen Inhalte schlagen sich nicht nur in der Ausbildungsordnung nieder, die im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird, sondern auch im Rahmenlehrplan, der von der Kultusministerkonferenz für die Berufsschulen beschlossen wird.

## DIGITAL SOZIALISIERTE FACHKRÄFTE TREFFEN AUF PRINT

Die umfangreichen Entscheidungsverfahren erklären vielleicht, wieso es eher wenig Kritik gibt. Der Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien, als gemeinsame Einrichtung des Bundesverbands Druck und Medien und der Gewerkschaft ver.di, kennt zwar durchaus Stimmen, die durch die Vielfalt der Module »eine Überfrachtung und sogar eine Überforderung der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden befürchten«. Als Lösung wurde etwa die »Trennung in eine Digitalmedienausbildung und eine Printmedienausbildung« vorgeschlagen. Dennoch kommt der Fachausschuss zu dem Ergebnis, dass es auf einem einheitlichen »Fundament« gelungen sei, neue Ausbildungsinhalte anzudocken, die jeweils unterschiedliche individuelle betriebliche Anforderungen und Prozesse abbilden.

Ähnlich sieht es die BIBB-Expertin. »Die Debatte um die Trennung von Digital- und Print-Ausbildung ist so alt wie die Ausbildung Mediengestalter/in Digital und Print selbst«, sagt Dr. Heike Krämer, »in einer Zeit, wo wir inzwischen von »intermedialer Produktion« sprechen, wäre aber eine Trennung nicht sinnvoll. Außerdem können sowohl in der Ausbildung wie in den Prüfungen beide Bereiche unabhängig voneinander ausgebildet werden«. Das umfangreiche Profil führt dazu, dass Ausbildungsplätze in sehr unterschiedlichen Unternehmen angeboten werden. Eine Stichprobe aus dem Bezirk der Agentur für Arbeit Köln, entnommen im Oktober 2017, zeigt, dass es Ausbildungsplätze in Medienunternehmen wie in Betrieben gibt, die Medien in der Öffentlichkeitsarbeit oder im Online-Betrieb einsetzen. So konnten sich Interessierte für einen Ausbildungsplatz unter anderem bewerben bei einer Full-Service-Werbeagentur, einer Online-Druckerei, einem Fachverlag ebenso wie in der PR-Abteilung eines Keramikherstellers, bei einem Fahrradshop oder bei einer Musikplattform.

Insgesamt sind viele Ausbildungsberufe durch die Digitalisierung verändert worden, die Ausbildungsprofile wurden und werden dementsprechend überarbeitet. Zwei weitere Beispiele: 2006 wurden die »Verlagskaufleute« durch »Medienkaufleute Digital und Print« ersetzt, da neue Produkte wie E-Books in die Branche Einzug gehalten hatten. Aus den »Werbekaufleuten« wurden, ebenfalls 2006, die »Kaufleute für Marketingkommunikation«, um den vielfältigeren und interaktiven Marketing-Instrumenten gerecht zu werden.

Solche Veränderungen der Ausbildung betreffen Unternehmen, aber auch Berufsschulen und Prüfungsausschüsse. Die Einbeziehung digitaler Inhalte verlief und verläuft dort nicht nur reibungslos. In den Prüfungsausschüssen für Mediengestalter Digital und Print mussten in den ersten Jahren Druckexperten etwa die fachgerechte Umsetzung von Games beurteilen. »Bitte drucken Sie uns das Prüfungsstück aus!«, lautete die Anweisung an einen verdutzten Prüfling aus einem Games-Studio. Inzwischen scheinen Weiterbildung und Generationswechsel bei der Bewältigung des digitalen Wandels zu helfen.

Gerade die Berufsschulen stehen vor besonderen Herausforderungen. Mangels digitaler Expertise, so klagten Auszubildende gerade zu Beginn der Umstellung, würden Lehrer sich auf veraltete Print-Themen konzentrieren. Bei der Frage, wer diese Situation verbessern könnte, landet das geneigte Publikum schnell beim Schulträger sowie der Lehrerbildung. Digitale Lerninhalte erfordern unter anderem Investitionen bzw. übergreifende Organisation. Auf dem Kongress »Lernen im Digitalen Wandel NRW« wurde 2016 beispielsweise diskutiert, ob Berufsschulen die Lizenzen von Software teilen könnten. Ein Ressourcen-Sharing, das weit über einzelne Berufsschulen hinausgeht – ebenso, wie die (Weiter-)Qualifizierung von Lehrkräften eine übergreifende, bildungspolitische Frage ist.

Die Ausbildung für eine »intermediale Produktion« ist ein Beispiel für die große Transformation der Berufswelt. Und damit weiter ein offener Prozess.

**Anne Schulz ist Referentin für Internationale Medien/Europäische Öffentlichkeit beim Gustav-Stresemann-Institut e. V. in Bonn**

# DER WEG VOM STEREOTYPEUR ZUM MEDIENGESTALTER

(HW → HANDWERK, IH → INDUSTRIE UND HANDEL)

1910

1920

1930

1940

1950

1960

1970

1980

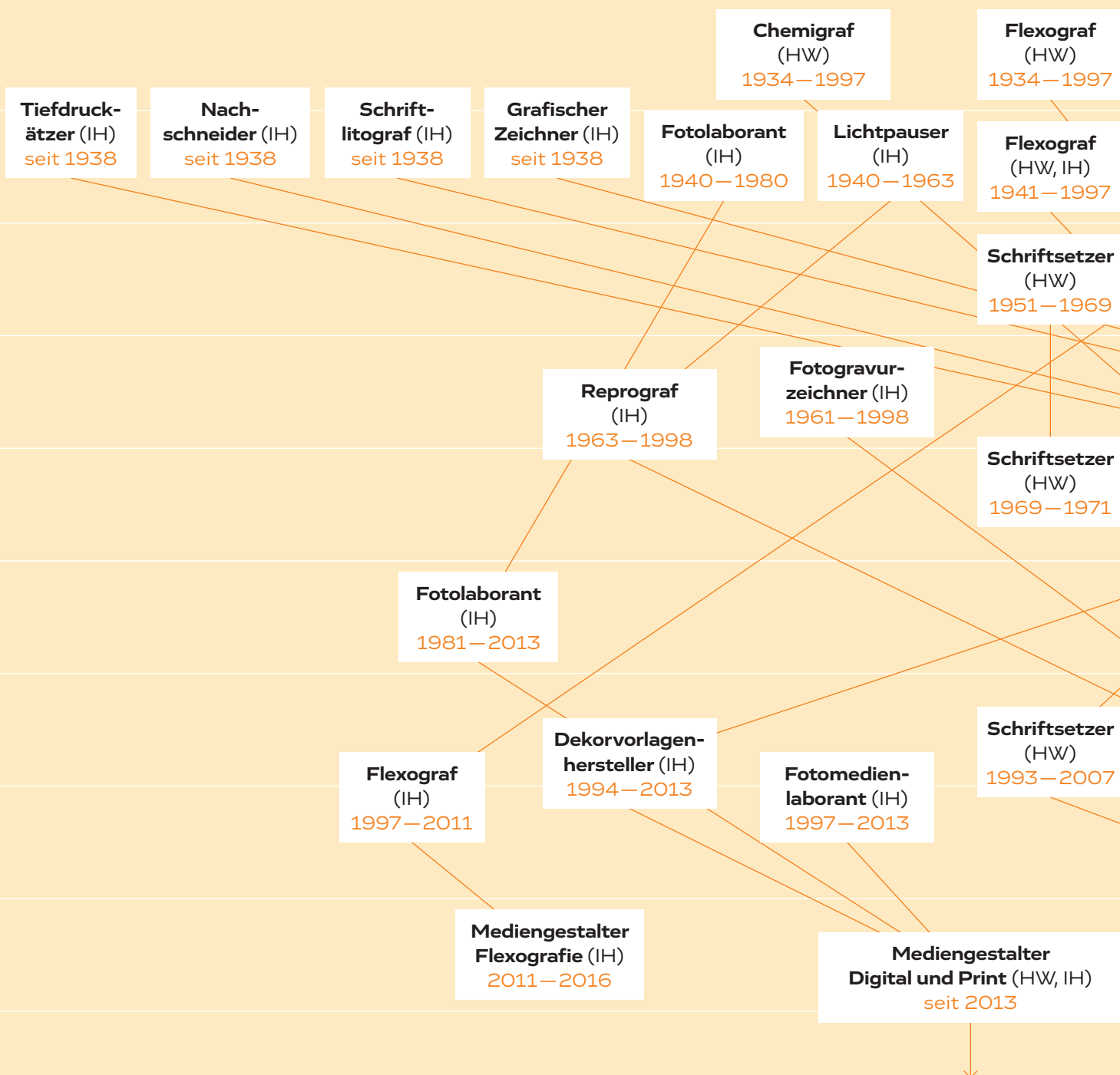
1990

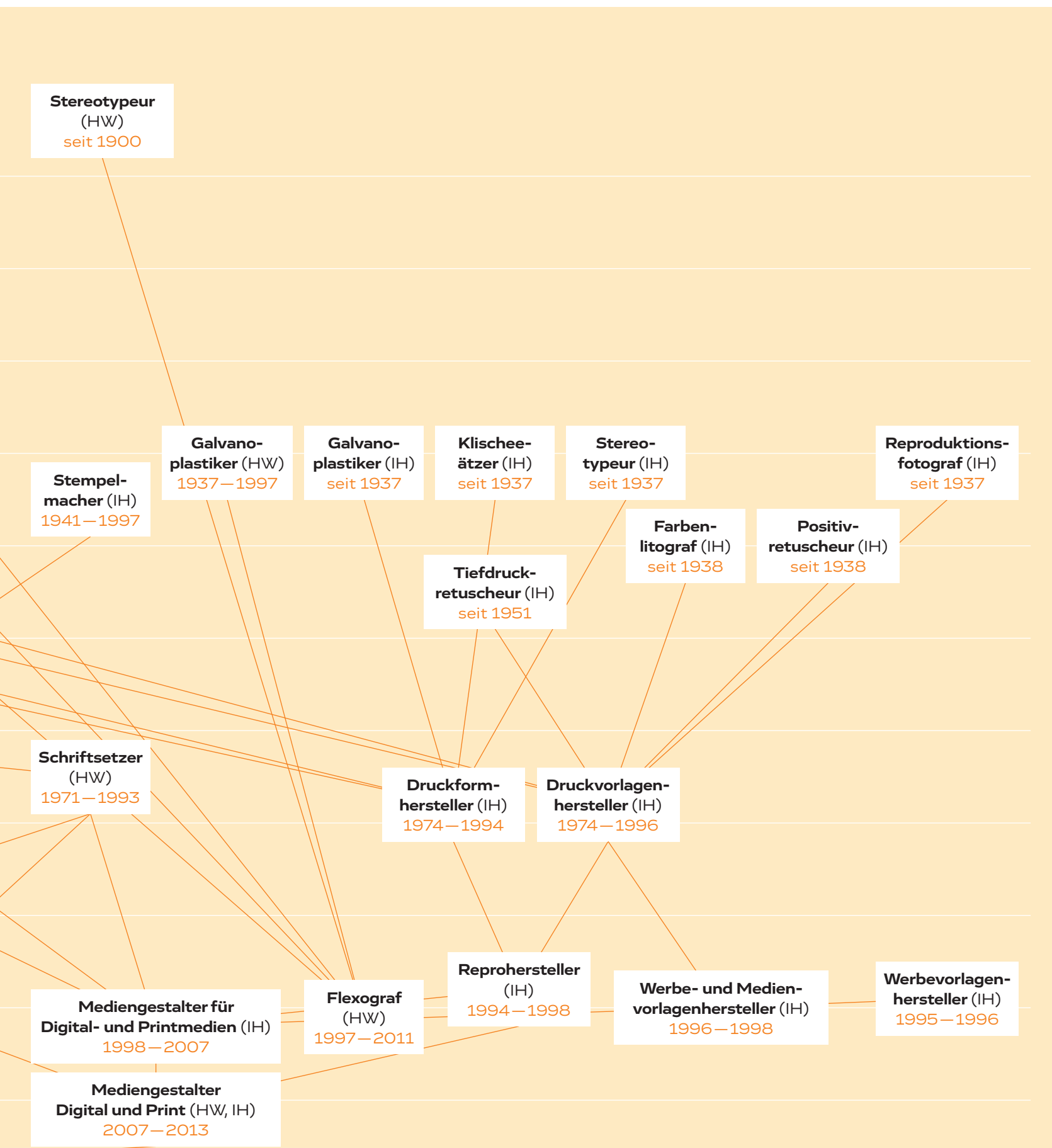
2000

2010

2020

2030





Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) → <https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/genealogy/nmedpr13>

# JENSEITS DER ALGORITHMEN

LUCIA FALKENBERG

Immer mehr Aufgaben entstehen an der Schnittstelle zwischen Kreativ- und Digitalwirtschaft. Zusammen leisten beide Disziplinen einen wesentlichen Beitrag zu einer gesellschaftlichen Entwicklung, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Digital- und Kulturwirtschaft – auf den ersten Blick scheinen diese Branchen weit entfernt voneinander zu existieren. Techniker, Informatiker und Programmierer auf der einen Seite und Kunst- und Kulturschaffende auf der anderen Seite – die Gemeinsamkeiten erschließen sich erst bei genauer Betrachtung. Denn diese Trennung, die in vielen Köpfen existiert, ist längst überholt. Die Digitalisierung ist in all unsere Lebensbereiche vorgedrungen und ist nun ein fester Bestandteil unseres Alltags. Auch in der darstellenden Kunst, Musik, Literatur, Architektur oder im Bereich Design ist die digitale Transformation in vollem Gang und verändert das künstlerische Handeln.

So geht es bei der Digitalisierung ja schließlich um mehr als nur darum, per Mausklick unser Leben oder Produktions- und Wirtschaftsprozesse zu optimieren. Die Digitalisierung ist der Treiber einer gesellschaftlichen Entwicklung und zugleich eine Aufgabe, die wir nur gemeinsam lösen können. Die immer rasanteren digitalen Veränderungen betreffen uns alle. Gerade der Kultur- und Kreativwirtschaft kommen dabei wichtige Aufgaben zu: Wir brauchen neue Denkansätze und mutige Ideen, um die Herausforderungen zu lösen, die die Technisierung mit sich bringt.

## GESELLSCHAFTLICHE UND ETHISCHE FRAGESTELLUNGEN

Ein gutes Beispiel dafür ist das Thema New Work: Das Neue Arbeiten geht vor allem von Internet-Unternehmen und Start-ups aus. Ob flache Hierarchien, flexible Arbeitsmodelle oder die Einbindung künstlicher Intelligenz: Mit dem digitalen Arbeiten 4.0 steigen auch die Anforderungen an alle Beteiligten. Die Beschäftigten müssen vermehrt hochkomplexe und schwer automatisierbare Aufgaben übernehmen, mit Kreativität gilt es, überkommene Denkmuster zu überwinden. Mitarbeiter kreativer Berufe sind hier gefragt als Berater, Coach oder Kommunikator. Die Dynamik der Veränderungsprozesse verlangt immer stärker nach Weiterbildungen, Ausbau der digitalen Kompetenzen sowie Umschulungen oder betrieblichen IT-Fortbildungen in Disziplinen, die zum Bereich der Kulturwirtschaft gehören.

Die Kreativwirtschaft kann auch von der digitalen Branche viel lernen, beispielsweise beim Recruiting von Fachkräften. Die Wege und Instrumente, mit denen Unternehmen Talente finden und binden, geben die Personalverantwortlichen der Digitalwirtschaft gerne an Organisationen aus Kunst und Kultur weiter. Die digitale und die künstlerische Welt beeinflussen und ergänzen einander darüber hinaus bereits heute. Die Wege aus dem einen in den anderen Sektor sind vielfältig. Medienkompetenz beispielsweise ist in allen Ausbildungsberufen essenziell. Insbesondere menschliche Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationstalent, Empathie und nicht lineares Denken sind neben IT-Fachkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt gefragter denn je.

## KREATIVITÄT ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION FÜR DIE DIGITALE TRANSFORMATION

Aber auch Informatiker auf der anderen Seite sind kreativ tätig, viele Programmierer betonen die schöpferischen Aspekte ihrer Arbeit. Sie wollen Neues ausprobieren, die besten Werkzeuge finden und die gestellten Aufgaben mithilfe neuer Ideen lösen. Künstlerischer Anspruch ist besonders in den Bereichen Screen-design, Webdesign oder Augmented und Virtual Reality entscheidend. Ganz besonders gilt das im Bereich Game-Design: Hier fließen Grafik, Musik, Storytelling und weitere kreative Disziplinen zu einem Gesamt-Kunstwerk zusammen. Der Arbeitsmarkt verändert sich zugunsten der Kreativwirtschaft. Früher haben wir vor allem körperlich anstrengende Arbeit an Maschinen ausgelagert, heute lassen wir sie teilweise mitdenken.

Wo die Algorithmen ihre Grenzen finden, übernehmen die Beschäftigten vermehrt hochkomplexe und schwer automatisierbare Aufgaben. Oft bleibt dann mehr Zeit für kreative, sinnstiftende und soziale Tätigkeiten.

## KARRIEREPOTENZIALE FÜR KREATIVE DENKER

Das prägt auch die heutigen Karrieremodelle. Die verlaufen immer seltener linear und verlangen ständige Weiterqualifikation. Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens erkennen, dann schaffen sie eine lernende Organisation – also ein Unternehmen, das Mitarbeitern persönliche Weiterentwicklung ermöglicht. Das ist auch ein wichtiges Element einer Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie. Unternehmen wirtschaften damit nachhaltiger und sichern ihre Wettbewerbsfähigkeit.

65 Prozent unserer Kinder werden 2035 in Berufen arbeiten, die es heute in dieser Form noch gar nicht gibt, schätzen Experten. Unsere Arbeitswelt befindet sich mitten in einem digitalen Strukturwandel – mit den technischen Möglichkeiten wandeln sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter rasant. Auch die Qualifikationen der Kunst- und Kulturschaffenden sind heute wichtiger denn je, um diesen Strukturwandel als eine natürliche Weiterentwicklung zu meistern. Dadurch erreichen wir unsere Ziele, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu stärken und erfüllende neue Arbeitswelten für die Mitarbeiter zu schaffen.

Für uns steht fest, dass Digital- und Kreativwirtschaft die digitale Transformation immer stärker gemeinsam gestalten werden. Denn beide Branchen verfolgen das Ziel digitaler Arbeits- und Lebenswelten, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen.

**Lucia Falkenberg ist Personalverantwortliche und Leiterin der Kompetenzgruppe New Work im eco – Verband der Internetwirtschaft e.V.**

# NEW PLAYERS WANTED

STEPHANIE LANG

Die Games-Branche nimmt innerhalb der Kultur- und Kreativbranchen einen besonderen Platz ein. Sie markiert die Schnittstelle von Kultur, Technologie und Unterhaltung. Ihre Talente verstehen sich als Künstler und Kreative, als Software-Entwickler und Unternehmer oder als all das zusammen. Austausch, Kollaboration und stetiges Lernen innerhalb der Entwickler-Teams sind Grundlage für den Erfolg eines Spiels. Die Berufsbilder innerhalb der Games-Branche sind vielfältig, gleichzeitig sind die Grenzen zwischen den einzelnen Berufen fließend und definieren sich abhängig von den Trends des sehr dynamischen Marktes oft neu. Das hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass vor allem in der Games-Entwicklung eine hohe Anzahl an Positionen mit Quereinsteigern aus anderen Kreativ- oder Software-Branchen besetzt wurde.

In den vergangenen Jahren ist die Games-Branche selbst aktiv geworden, um den anwachsenden Bedarf an Fachkräften zu bewältigen. Hinter der Entwicklung und dem Vertrieb von Computer- und Videospiele stehen heute in Deutschland rund 500 Unternehmen, von denen viele offene Stellen zu besetzen haben. Besonders in den Bereichen Programmierung sowie Grafik- und Game-Design ist der Bedarf an spezialisierten Fachkräften hoch. Mangels Dualer Ausbildungsmöglichkeiten für Games-Entwickler in Deutschland haben sich nach der Jahrtausendwende zunächst diverse private Hochschulen wie beispielweise die Games Academy in Berlin und Frankfurt gegründet. Diese bieten Interessierten eine praxisnahe Ausbildung, die im Idealfall direkt in einer Anstellung in einem Unternehmen mündet.

Parallel hat sich in jüngerer Zeit ein wachsendes Angebot an dezidierten Studiengängen zum Thema Spiele-Entwicklung an staatlichen Hochschulen und Universitäten etabliert. Eine umfassende Übersicht aller Angebote in Deutschland findet sich unter [www.ausbildungskompass-games.de](http://www.ausbildungskompass-games.de). Trotz oder gerade wegen des wachsenden Angebots an Studiengängen sehen sich die Unternehmen der Games-Branche bei der Personalsuche mit Problemen konfrontiert. Viele Studiengänge im Bereich Games bilden eher Generalisten aus. Die Anforderungen an die neuen Beschäftigten sind allerdings produkt- und plattformübergreifend sehr differenziert. Oft sind praxisnah ausgebildete Spezialisten gefordert. Einige Unternehmen in Deutschland haben sich deshalb dazu entschieden, Berufseinsteiger selbst weiterzubilden. Besonders im Bereich der Spiele-Entwicklung ist aktuell zu beobachten, dass Unternehmen eigene, interne Weiterbildungsangebote und Berufsakademien gründen, um zur Spezialisierung ihrer Arbeitnehmer beizutragen. Um deutschlandweit die Ausbildungsbedingungen und die Qualifikationen von Berufseinsteigern zu verbessern, hat der BIU als Verband der deutschen Games-Branche im Dezember 2015 die Initiative ProTalent ins Leben gerufen. Die Initiative umfasst Plattformen und Formate für den Austausch zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, um den Fachkräftebedarf zu decken und die deutsche Games-Branche international wettbewerbsfähiger zu gestalten. Seit der Gründung tagen im Rahmen von Entwicklerkonferenzen und anderer Events regelmäßig Personalverantwortliche der Branche mit Lehrenden der Ausbildungsinstitutionen, um mehr Transparenz bei den Lehrangeboten zu schaffen und die Inhalte mit Praxiswissen zu bereichern.

Die mit Abstand größte Herausforderung für Games-Unternehmen bleibt weiterhin, dass es an deutschen Berufsschulen keine Dualen Ausbildungsmöglichkeiten für Spiele-Entwickler gibt. Verwandten Berufsausbildungen wie dem des Fachinformatikers fehlen aktuell Lehrplanelemente wie Game-Design und Games-Engineering, die für die Arbeit in der Spiele-Entwicklung essentiell sind. Auch hier arbeitet der BIU im Rahmen der ProTalent-Initiative an Lösungsmöglichkeiten. Trotz des Engagements deutscher Games-Unternehmen gestaltet sich die Etablierung einer standardisierten Berufsausbildung für Spiele-Entwickler allerdings schwierig, da der Markt für Games so schnelllebig ist.

Besser sieht die Ausbildungssituation auf der vertrieblichen Seite der Spiele-Produktion aus. Tätigkeiten wie Marketing oder Sales Management ähneln den Berufsbildern anderer Medien- und Unterhaltungsbranchen und entsprechende Ausbildungsangebote finden sich deutschlandweit. Da aber im Games-Bereich klassisch getrennte Berufsfelder wie Entwicklung und Vertrieb durch digitale Lösungen immer weiter verschmelzen, sind auch hier zunehmend Experten gefragt, die mit den Besonderheiten der Branche vertraut sind.

Der Mangel an gut ausgebildetem Nachwuchs führt zwangsläufig auch zu einem Mangel an erfahrenem Personal mit Führungsqualitäten. Besonders im kreativen Teil der Spiele-Entwicklung müssen deutsche Unternehmen Teamleiter und andere Mitarbeiter mit Personalverantwortung oft aus dem Ausland rekrutieren, was zusätzliche Komplikationen, erhöhte Kosten und Verzögerungen beim Ausbau der Teams schafft. Gleichzeitig wandern viele erfahrene deutsche Spiele-Entwickler ins Ausland ab, da bei internationalen Unternehmen dank besserer wirtschaftlicher Rahmenbedingungen regelmäßig lukrativere Angebote locken. Hier ist auch die deutsche Politik gefordert, mit entsprechenden Fördermaßnahmen dafür zu sorgen, dass die deutsche Branche im internationalen Vergleich konkurrenzfähig bleibt. Kanada, Frankreich oder das Vereinigte Königreich haben das große Potenzial der Games-Branche für die eigene Wirtschaft und insbesondere für die Entwicklung der Kultur- und Kreativbranchen erkannt und unterstützen die Produktion von Games mit Steuererleichterungen und speziellen Förderprogrammen – Beispiele, die sich Deutschland zum Vorbild nehmen sollte.

**Stephanie Lang ist Referentin für Services und Förderung beim Bundesverband Interaktive Unterhaltungssoftware (BIU)**

# 34 Millionen

Deutsche spielen Computerspiele.

# HAND- GEMACHT

# GRÖßER ALS DIE BÜHNE

TANJA KRISCHER  
UND WESKO ROHDE  
IM GESPRÄCH

**Wiechern:** Frau Krischer, Herr Rohde, bei Arbeit am Theater denkt man zunächst an die Darsteller auf der Bühne. Zu einem gelungenen Abend gehört aber weitaus mehr – wer wirkt aus dem Hintergrund mit?

**Krischer:** Eine Vielzahl von Personen in Verwaltung, Kunst und Technik wirken an einer Produktion mit. Wie viele Personen an einer Inszenierung beteiligt sind, ist kaum einem Besucher klar. Und viele Berufe würde man im Theater gar nicht vermuten oder man hat noch nie davon gehört, wie z. B. vom Inspizienten, Repetitor, Rüstmeister. Was machen diese Personen und wie tragen diese vielen Personen zum Theaterbetrieb bei, sind häufig gestellte Fragen. Das Theater ist zudem ein angesehener Ausbilder für viele Berufe. Viele handwerkliche Berufe, die immer seltener werden, werden hier noch ausgebildet, so z. B. der Damen- und Herrenschneider (einschließlich der Vermittlung aller Stile und Epochen), Modisten und Schuhmacher. Berufe der Veranstaltungsbranche sind im Theater zu finden, wie die Fachkraft für Veranstaltungstechnik und neuerdings auch Berufe wie der Mediengestalter Bild und Ton und Lichtdesign. Klassische Berufe der Theaterbranche sind die Masken- und Bühnenbildner. In der Broschüre »Berufe am Theater«, die der Bühnenverein bereits seit Jahren herausgibt, werden knapp 60 Berufe vorgestellt und Ausbildungsmöglichkeiten erläutert. Der Prozess »Von der Idee bis zur Aufführung eines Theaterstücks« ist spannend und durchläuft viele Phasen mit unterschiedlichen Beteiligten.

**Rohde:** Das Theater ist die größte Ensemblekunst, die wir kennen, und dadurch immer eine großartige Teamleistung und gelebtes Miteinander unterschiedlichster Berufe. Das Verständnis füreinander und die Kultur im Umgang miteinander machen Theater erst möglich.

**Wiechern:** Das Theater als Veranstaltungsort bietet dementsprechend vielerlei Berufschancen, ein großer Teil kann im Dualen System ausgebildet werden. Welche Vorteile bringt die Ausbildung im Theater?

**Krischer:** Die Arbeit am Theater ist vielseitig, äußerst kreativ und sehr produktiv. Durch die Ausbildung am Theater ist über die Vielzahl unterschiedlicher künstlerischer Ansprüche ein besonderer Praxisbezug möglich. In der Spielzeit 2015/2016 gab es 67.257 Veranstaltungen in den öffentlich getragenen Theatern (Stadt-, Staatstheater und Landesbühnen), 5.500 Inszenierungen davon 2.945 Neuinszenierungen, das sind ca. 20 Neuinszenierungen pro Haus in einer Spielzeit.

Viele Gewerke sind in den Theaterprozess eingebunden, man lernt dadurch nicht nur den eigenen Beruf kennen, sondern auch andere. Eine enge Abstimmung ist äußerst wichtig, damit alles funktioniert. Die Ausbildung im Theaterbetrieb wird als qualitativ sehr hochwertig angesehen, sodass Ausgebildete auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Neben der gesamten Veranstaltungsbranche interessiert sich auch die Wirtschaft insbesondere für technisches Personal, das aus dem Theater kommt. Sehr zum Leidwesen der Theater. Wir müssen dafür sorgen, dass das Theater auch nach der Ausbildung ein attraktiver Arbeitsplatz bleibt. Theater müssen so aufgestellt werden, dass sie gegebenenfalls über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden können. Gerade in den künstlerischen Professionen, wie Herren- oder Damenschneider und Modist, besteht die Gefahr, dass die Berufe sonst aussterben. Dass das nicht passiert, sollte nicht nur in der Verantwortung der Theater stehen.

**Rohde:** Die Veranstaltungsbranche steht traditionell für Prototypen. Neuen Konzepten den Weg zu bereiten, ist die Urkraft künstlerischen Handelns – technische Innovationen zu nutzen, ist für die Branche geradezu verpflichtend. So hielt der technische Fortschritt seit der Zeit des Barocktheaters regelmäßig Einzug ins Theater. Zuerst mit Seiltechnik aus der Segelschifffahrt, später mit wechselnden Neuerungen, der Zeit entsprechend. Vom Gaslicht bis zur Erfindung der elektrischen Lampe, in Theatern wurde der Einsatz an erster Stelle gepflegt. Mitarbeiter und Auszubildende mussten sich immer diesen Anforderungen stellen und kreativ in die Zukunft denken. Eine festgelegte Ausbildung bekommt auf dem Weg immer größere Reife durch stetige Neuerfindung einzelner Ausbildungsziele. Wir reden nunmehr immer von lebenslangem Lernen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Ausbildung nur der erste Schritt eines Berufslebens ist. Das ist heute im Rahmen sich stets verändernder Anforderungen und technischer Neuerungen mehr denn je notwendig. Das Tempo, mit dem die Kreativen in Kunst und Technik an der Umsetzung besonderer Erlebnisse arbeiten, hat sich rasant erhöht. Aber genau hier liegt auch die Besonderheit und Attraktivität der Berufe. Der Unterschied zur freien Wirtschaft ist die Definition des Ziels: Kunst. Das besondere Ereignis mit einem Höchstmaß an Sicherheit für Mitwirkende und Zuschauer, bei gleichzeitiger besonderer Impression durch das künstlerische Event. Künstlerische und künstlerisch-technische Berufe werden deshalb auch immer etwas mit Berufung zu tun haben. →

**Wiechern:** Wer in Kultur und Medien Karriere machen möchte, muss sich oft rechtfertigen. Die Annahme: brotlose Kunst, unsichere Zukunft, schlechter Verdienst – trifft dies auf die von Ihnen genannten Berufsprofile zu?

**Rohde:** Die Zukunftschancen sind vielfältig und anspruchsvoll. Die Möglichkeit zu selbstständigem Arbeiten, der Mitwirkung an kreativen Prozessen und der Teamgedanke schafft für die Mitarbeiter ein hohes Maß an persönlicher Identifikation, die die teilweise ausbaufähige Vergütung wieder wettmacht.

**Krischer:** In den öffentlich getragenen Theatern sind über 39.000 Personen fest angestellt. Zudem gibt es viele Freischaffende. Die Zahl ist seit einigen Jahren stabil. Da aber immer mehr produziert wird, besteht der dringende Wunsch, wieder mehr Personal fest einzustellen. Die Arbeit am Theater entspricht in der Tat keinem regulären Nine-to-Five-Job, Wochenend- und Abenddienste gehören dazu, was Auswirkungen auf das Privatleben hat. Allerdings verschieben sich in der gesamten Arbeitswelt immer weiter die Grenzen, auch Supermärkte sind teilweise bis 24 Uhr geöffnet. Wer sich für die Arbeit am Theater entscheidet, tut dies in erster Linie, weil er den künstlerischen und kreativen Prozess liebt und diese Herausforderung sucht. Den oft genannten Theatervirus gibt es wirklich. Wer ihn hat, kommt meist nicht mehr davon los. Andererseits sehen wir schon, dass der vielerorts registrierten Selbstausbeutung auch Grenzen gesetzt werden müssen. Die gibt es natürlich in Form von Arbeitszeitgesetzen und Ähnlichem. Darüber hinaus gibt es natürlich Dinge, die sich verändern und weiter verändern müssen, um den Arbeitsplatz Theater attraktiv zu machen – die Diskussionen, die in der Wirtschaft über die Arbeitswelt geführt werden, machen auch vor den Theatern nicht halt. Arbeitszeiten, befristete Verträge und die Bezahlung sind Themen, die im Theater kritisiert und diskutiert werden. Aber auch die technische Ausstattung wird oft bemängelt.

Der Deutsche Bühnenverein arbeitet hier zusammen mit den Trägern der Theater, den Theatern, den Gewerkschaften und den Künstlern sowie anderen Verbänden wie der Deutschen Theatertechnischen Gesellschaft (DTHG) daran, Lösungen zu finden. Denn es geht uns allen um den Erhalt der Institutionen. In vielen Bereichen ist das Theater aber auch gut aufgestellt, so steht die Sicherheit immer im Vordergrund. Aber auch für die Gesundheit der Mitarbeiter wird einiges getan. Zudem spielen immer mehr Dinge wie Konfliktmanagement und Firmenphilosophie, Nachhaltigkeit, Werte und ethische Regeln eine Rolle. Und die Ausbildung genießt im Allgemeinen einen guten Ruf.

**Rohde:** Aber wir müssen uns auch um die Substanz der oftmals denkmalgeschützten Kulturbauten kümmern. 80 Prozent der Häuser sind nicht mehr auf dem Stand moderner Arbeitsstätten, nicht wenige sind baufällig. Das Weltkulturerbe Theater braucht richtungweisende Entscheidungen zu Erhalt und Erneuerung der Häuser. Die Politik muss den Nutzern die Möglichkeit geben, endlich den Bedarf der Theater zu ermitteln, um Arbeitsplätze und viele bedeutende Kulturräume für die nächsten Generationen erhalten zu können. Die Theaterbauten benötigen Pflege, Sanierung und Innovation. Die Planer und Architekten müssen die Möglichkeit erhalten, diese besonderen Bauwerke der letzten Jahrhunderte unter neuen Gesichtspunkten zu betrachten, die möglicherweise mit einer Nachkriegsbauordnung und allgemeinen Normungen nicht hinreichend beschrieben werden können. Technische Neuerungen sollten in Brandschutz- und Haustechnik eine tragende Rolle spielen, die Anforderungen an moderne, dem Zeitgeist entsprechende Bühnen-, Licht- und Audiotechnik sollte eingebracht werden und so als innovative Initiative der Architektur, Nutzung und Bauunterhaltung dienen. Eine neue Herangehensweise ist für die einmalige Kulturlandschaft der Theater notwendig, will man die Häuser in ihrer kulturgeschichtlichen Bedeutung und denkmalrelevanten Substanz erhalten und weiterhin das Publikum mit einmaligen Aufführungen begeistern. Die Theater machen es von jeher vor. Dies schließt auch neue Möglichkeiten der beruflichen Spezialisierung und Weiterbildung ein, die über die Duale Berufsausbildung hinausgehen. Hier eröffnen sich neue berufliche Perspektiven und viele interessante Ideen.

**Wiechern:** Haben Sie mit Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu kämpfen und lässt sich identifizieren, woran dies liegt?

**Krischer:** Ja, das haben wir. Oftmals ist die Vorstellung von Arbeit am Theater auf die Aufführung beschränkt. Die Möglichkeiten, auch kreativer technischer Berufe, sind schlicht nicht bekannt. Vor allem im technischen Bereich gibt es einen Fachkräftemangel, daher entwickeln DTHG und Bühnenverein zusammen zurzeit verschiedene Ideen, um die Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Der Arbeitsplatz Theater muss ins Bewusstsein von jungen Menschen gesetzt werden. Neben dem akademischen Abschluss müssen wir die Duale Berufsausbildung wieder bewerben. Dazu brauchen wir Unterstützer. Berufsberater müssen das Theater und seine Möglichkeiten als Arbeitgeber kennen und vermitteln können. Wie attraktiv ist das Theater als Arbeitgeber? Hier müssen wir ehrlich sein und Lösungen erarbeiten. Aber auch selbstbewusst zu unseren Qualitäten stehen und diese auch benennen. Aus- und Fortbildungsangebote müssen überdacht und neu entwickelt werden. Kooperationen, wie z. B. zwischen dem ZDF und den Werkstätten der Berliner Bühnen, lassen sich vielleicht übertragen und ausbauen. Theater müssen in die Lage versetzt werden, ausbilden und Mitarbeiter qualifizieren zu können. Eine strategische Personalplanung wird immer wichtiger. Lebenslanges Lernen muss auch im Theater möglich sein. Die Qualität der Ausbildungseinrichtungen wie auch der Berufsschulen muss verbessert werden. Zudem müssen Lehrer qualifiziert werden. Auch durch die Förderung von Frauen in technischen Berufen kann Abhilfe geschaffen werden. Wir haben also viel zu tun, aber auch viel Potenzial. Der demografische Wandel wird uns weiter vor Herausforderungen stellen. Wir müssen also handeln. Wenn wir das »kulturelle Erbe Theater« erhalten wollen, dann haben wir keine andere Wahl.



**Rohde:** Berufsschulen haben verschiedene Probleme, ob bei der Ausstattung der Schule oder Qualifizierung von Berufsschullehrern für besondere Berufe. Die Unterschiede sind teilweise gewaltig. Berufliche Weiterbildung und Spezialisierung müssen ausgebaut werden. Sie müssen die Anforderungen der näheren und fernen Zukunft berücksichtigen und man muss eventuell auch neue Wege beschreiten. Die Interessengemeinschaft Veranstaltungswirtschaft, kurz IGWW, beispielsweise gibt Theatern und Veranstaltungsbetrieben die Möglichkeit, praxisbezogene, an den Notwendigkeiten orientierte Branchenstandards zu setzen. Damit wird es zukünftig möglich sein, umfassend auf die komplexen Neuerungen der Digitalisierung einzugehen und Defizite der Ausbildungen im Veranstaltungsbereich praxisnah einer Lösung zuzuführen.

**Wiechern:** Über welche Bewerber freuen Sie sich und wen würden Sie in Zukunft gern besonders ansprechen?

# ca. 38.000

Menschen sind fest an Theatern und Orchestern angestellt, hinzu kommen noch zahlreiche Gastverträge.

**Rohde:** Kreative, neugierige und mutige Menschen, die in großen, komplexen Teams und Zusammenhängen arbeiten wollen. Junge Fachkräfte, die Verantwortung für sich und andere übernehmen möchten und den Herausforderungen der Zukunft offen gegenüber sind. Diese werden in den kommenden Jahren an Fahrt aufnehmen.

**Krischer:** Digitalisierung ist auch im Theater ein großes Thema. Das Theater wird sich verändern und somit auch die Anforderungen an die Mitarbeiter. Darauf müssen wir eingehen. Erste Überlegungen dazu gibt es bereits. Das Theater Dortmund plant die Gründung einer Bildungsakademie mit dem Schwerpunkt Digitalisierung. Wir müssen uns überlegen, wie das Theater der Zukunft aussieht, welche Kompetenzen dafür benötigt werden und wie diese vermittelt werden können.

Bei über 20 Berufen, die derzeit an Theatern ausgebildet werden, ist der Arbeitsplatz für viele interessant. Neben den typischen handwerklichen Theaterberufen wie Bühnenmaler, Bühnenplastiker und Maskenbildner werden vornehmlich Fachkräfte im technischen Bereich gesucht. Da künstlerische Produktionsprozesse sich durch die Entwicklung in den Bereichen Licht, Ton und Video verändert haben, besteht ein Bedarf an Mitarbeitern im Bereich Bild, Ton, Licht und Veranstaltungstechnik. Da das sogenannte theaternahe Rahmenprogramm mit zahlreichen Veranstaltungen immer mehr zunimmt, gibt es inzwischen auch Eventkaufleute im Theater. Neben Auszubildenden werden vermehrt aber auch Studenten gesucht, die sich für den Studiengang Theater- und Veranstaltungstechnik interessieren. Absolventen der Beuth Hochschule, die diesen Studiengang in Berlin anbietet, werden überall gebraucht.

**Rohde:** Die Bedeutung von Theatern als Kulturorte, auch im Hinblick auf besondere Berufe, die inzwischen ein Orchideendasein führen, sollte stärker erkannt und honoriert werden. Theater wird, bei allem modernen Streben, ein Ort von Menschen für Menschen bleiben. Das macht auch seine Besonderheit und seine große Attraktivität aus. Wenn wir den Wert unserer Mitarbeiter erkennen, werden wir den Fachkräftemangel im Theater schnell überwinden, denn kein Arbeitsplatz bietet vergleichbare Möglichkeiten, sich kreativ in eine künstlerische Entwicklung mit einer Premiere vor hoffentlich jubelnden Menschen einzubringen.

**Wiechern:** Vielen Dank für das Gespräch.

**Tanja Krischer ist Referentin für Betriebswirtschaft beim Deutschen Bühnenverein, dem Bundesverband der Theater und Orchester — Wesko Rohde ist Technischer Direktor am Theater Osnabrück und Präsident der Deutschen Theater-technischen Gesellschaft — Anna Wiechern ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat**

# KUNST- HAND- WERK BRAUCHT HAND- WERKS- KUNST

CHRISTINA BEYER

Im Kunsthandwerk gibt es eine Vielfalt eigenständiger Berufe, die durch unterschiedlichste Schaffensprozesse bestimmt sind. Eine Kunsthandwerkerin bzw. Kunsthandwerker kann im Schmuckdesign, im Möbelbau oder in der Keramik tätig sein. Die Berufsgruppen sind außerdem in sich unterschiedlich, z. B. designt ein Keramiker Entwürfe für Tafelgeschirre und setzt diese Entwürfe in einem eigenen Atelier an der Drehscheibe selbst um, ein anderer baut nur freie Objekte auf oder ein weiterer realisiert Raum füllende Skulpturen für Kunst an einem Bau-Projekt. Trotz dieser Unterschiede in den Berufen und den Ergebnissen im gestalterischen Schaffen gibt es Gemeinsamkeiten, durch die sich Kunsthandwerker, angewandte arbeitende Künstler und Autorent Designer selbst als eine Berufsgruppe definieren und von der Öffentlichkeit als solche wahrgenommen werden. Sie eint, dass sie in der Regel mit einem Material oder einer Materialfamilie arbeiten und den gestalterischen Prozess und ihre künstlerischen Anliegen mithilfe dieses Materials umsetzen bzw. ausdrücken.

Diese Herangehensweise findet eine Grundlage in der Ausbildung. Im 20. Jahrhundert war die klassische Ausbildung in den Berufen des Kunsthandwerks lange Zeit dual und sehr stark im Handwerk verhaftet. Lehre, Gesellenprüfung, Meisterprüfung und/oder Werkkunstschule für die gestalterische Kompetenz verhießen einen erfolgreichen Berufsweg.

Die Absolventen verstanden sich weniger als Künstler oder Designer, sondern tatsächlich als Handwerksmeister mit besonderer, oftmals herausragender gestalterischer Kompetenz, die häufig zu internationaler Bekanntheit und entsprechenden Ausstellungseinladungen führte.

Doch die allgemeine Akademisierung in der Ausbildung griff ab den 1960/70er Jahren auch im Kunsthandwerk um sich. Die Werkkunstschulen – klassische Ausbildungseinrichtungen für das Kunsthandwerk mit einem starken Fokus auf gestalterischer Bildung – wurden aufgelöst oder in Fachhochschulen integriert. Durch diesen Wandel haben sich die Zugangsvoraussetzungen verändert, denn für den Besuch der Fachhochschule wurde mindestens das Fachabitur vorausgesetzt. In den Fachhochschulen sind für die handwerkliche Bildung durchaus die notwendigen Werkstätten vorhanden gewesen – zumindest in der Euphoriephase der bundesdeutschen Akademisierungswelle. Mittlerweile sind an zahlreichen Fachhochschulen die Werkstätten für kunsthandwerkliche Berufe geschlossen worden, die Inhalte für den Beruf des Diplom-Designers haben sich verschoben und von der Praxisorientierung entfernt. Obwohl die heute angewandte Arbeitenden mit dem Abschluss einer Fachhochschule oder Akademie für bildende Künste noch eine gute handwerkliche Ausbildung genossen haben, gewinnen sie trotzdem über den Ausbildungsweg ein anderes Selbstverständnis für ihren Beruf. Sie betrachten sich als Designer und Künstler, die ihre Entwürfe selbst handwerklich realisieren. Allerdings bilden sie kaum mehr aus, sie dürften es auch nur unter bestimmten Voraussetzungen. Oftmals wollen sie diesen Schritt aber auch nicht wagen, weil die Kapazitäten nicht ausreichen: Die Betriebsgrößen haben sich stark verändert und so arbeiten die meisten allein in ihren Ateliers.

Die Probleme bei der Ausbildung liegen heute bei einigen Hochschulen und Fachhochschulen darin, dass der Fokus auf die Designausbildung gelegt wird und dies leider oftmals mit einer Vernachlässigung der manuellen Produktrealisierung verbunden ist. Alternative Einrichtungen wie die Berufsfachschulen vermitteln technisch-handwerkliches Können und lediglich die Grundlagen des Gestaltens. In den Betrieben des Handwerks, sofern in den gestaltungsnahen Berufen überhaupt noch ausgebildet wird, kommt im Dualen System oftmals die gestalterische Bildung zu kurz und die Werkakademien des Handwerks bilden oftmals eine Zwischenstation zu einer weiterführenden gestalterischen Ausbildung. Bei diesen Aussagen ist zu berücksichtigen, dass sie verallgemeinern, um die Probleme deutlich zu machen. Sie gelten nicht für alle Ausbildungseinrichtungen.

Zwar waren in den letzten Jahren die sich stetig verringern den Möglichkeiten für eine Ausbildung zu beklagen, doch sind mittlerweile Entwicklungen für eine Wende erkennbar. Als vielversprechend erscheinen Ausbildungswege, bei denen es gelingt, eine herausragende Designkompetenz, eine tief gehende Einübung handwerklicher Fertigkeiten und gleichzeitig die Vermittlung des Wissens für eine künftige Selbstständigkeit zu verbinden. Deutlich wird das an einem konkreten Beispiel wie der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim. Dort können Studierende durch die Kooperation der Hochschule und der örtlichen Handwerkskammer in vier bis sechs Semestern sowohl die Meisterprüfung im Metallbauerhandwerk als auch den Bachelor of Arts im Studiengang Metallgestaltung gemeinsam erwerben. Voraussetzungen für den Fachhochschulzugang sind ein Gesellenbrief mit dreijähriger Berufspraxis oder eine Meisterprüfung bzw. ein Fachabitur und immer eine Mappenvorlage für den künstlerischen Befähigungsnachweis. Der Studiengang kann zum Schmuckdesigner führen, zum Silberschmied, aber auch zum Metallbauer, der später architekturbezogen arbeiten will, oder zum Bildhauer, der sich ausschließlich der freien Kunst widmen wird.

Im nicht weit entfernten Hannover wird auf Betreiben der dortigen Werkakademie in Kürze ein triales Studium Gestaltung angeboten, das ebenfalls zum Bachelor für Gestaltung/Design führt. Hier ist eine Kombination der Ausbildung an Fachhochschule, Werkakademie und dem Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer geplant. Dies sind nur zwei Beispiele, die zeigen, wie sich die Ausbildungsangebote verändern und für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sorgen, bei der der Vermittlung handwerklicher Kompetenz die notwendige Beachtung geschenkt wird und mit einer Hochschulausbildung verbunden ist.

Nur eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau erhält die Zukunftsfähigkeit der Berufe im Kunsthandwerk und die Chancen der Menschen auf eine Existenz in den Ateliers im Spannungsfeld von Handwerk, Kunst und Design.

**Christina Beyer ist Geschäftsführerin des Bundesverbands Kunsthandwerk, dem Berufsverband Handwerk Kunst Design e. V.**

# EINE MEISTERHAFTHE QUALIFIKATION

ANETT BRAUNER

**B**eruf bedeutet im Handwerk nicht nur, eine Duale Ausbildung zu absolvieren, sondern in vielen Fällen eine anschließende Fortbildung. So hat beispielsweise vier Jahre nach der Ausbildung etwa jeder fünfte Geselle erfolgreich eine Meisterprüfung abgelegt. Im Jahr 2016 wurden mehr als 21.000 Meisterprüfungen bestanden. Zugangsvoraussetzung zur Meisterprüfung ist im Regelfall eine erfolgreich absolvierte Berufsausbildung. Neben den Meisterabschlüssen gibt es im Handwerk zahlreiche weitere bundeseinheitliche oder auf Kammerebene geregelte Fortbildungsabschlüsse, etwa den Restauratoren im Handwerk. Kennzeichen der beruflichen Bildung ist die Vermittlung einer konsequent auf Berufspraxis ausgerichteten Handlungskompetenz.

Der Meister ist wie der an der Hochschule zu erwerbende Bachelor im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) der Stufe 6 zugeordnet. Beide Abschlüsse sind damit hinsichtlich des Kompetenzniveaus als gleichwertig anzusehen. Im Anschluss an den Meister kann eine Qualifizierung zum Betriebswirt nach der Handwerksordnung absolviert werden. Dieser Abschluss ist mit der Zuordnung zur DQR-Stufe 7 dem akademischen Master gleichwertig.

Die Meisterprüfungen im Handwerk basieren auf jeweils eigenen bundeseinheitlichen Regelungen, in denen Inhalt und Struktur der Prüfungen festgelegt sind. In den vier selbstständigen Teilen der Meisterprüfung werden fachpraktische und fachtheoretische Kompetenzen zur meisterlichen Ausübung eines Handwerks, betriebswirtschaftliche und rechtliche sowie arbeitspädagogische Kompetenzen festgestellt. Meister sind somit hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, die als Mitarbeiter in Handwerksunternehmen oder als selbstständige Unternehmer arbeiten.

Im Unterschied zur Dualen Berufsausbildung und (meistens) zum Hochschulstudium sind diese Kosten von den Weiterbildungsteilnehmern selbst aufzubringen. Um Meisterschüler finanziell zu entlasten und die Weiterbildung insgesamt zu stärken, fördert der Staat die Fortbildungsteilnehmer. Das wichtigste Instrument der individuellen Förderung von Fortbildungsteilnehmern ist das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), umgangssprachlich Meister-BAföG. Hierbei werden unabhängig von Einkommen und Vermögen ein Teil der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie der Materialkosten für die Meisterprüfung als Zuschuss gewährt. Für die restlichen Kosten kann ein zinsgünstiges Darlehen der KfW-Bank in Anspruch genommen werden. Zusätzlich können bei Bedürftigkeit Hilfen für den Unterhalt gewährt werden.

Trotz der Förderung über das Meister-BAföG verbleiben zum Teil beträchtliche Kosten beim Meisterschüler, was ein Hindernis sein kann, einen Meisterabschluss zu erwerben. Dazu kommt, dass das Meister-BAföG nur einmal in Anspruch genommen werden kann. Auch das schwächt die Weiterbildungsteilnahme und stellt eine Benachteiligung der Meisterschüler im Vergleich zu Studierenden dar.

Angesichts des drohenden und in manchen Branchen bereits vorhandenen Fachkräftemangels, muss die Stärkung der beruflichen Bildung eine prioritäre bildungspolitische Zielstellung sein. Der Ausbau und die Stärkung des AFBG kann aus Sicht des Handwerks die berufliche Bildung insgesamt stärken und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Wünschenswert wäre, dass bei Fortbildungsprüfungen alle Lehrgangs-, Prüfungs- und Materialkosten als Zuschuss gewährt werden und mehrere Aufstiegsfortbildungen förderfähig sind.

**Anett Brauner ist Referatsleiterin in der Abteilung Berufsbildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH)**

# 27,2 %

aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfielen 2016 auf das Handwerk.

Nicht festgelegt ist in den Meisterprüfungsverordnungen die Art und Weise der Prüfungsvorbereitung. Zur Vorbereitung auf die Prüfung können die Meisterschüler deshalb zwischen Bildungsangeboten verschiedener Anbieter wählen, etwa zwischen Kursen von Bildungseinrichtungen der Kammern, der Fachverbände im Handwerk oder von sonstigen privaten Bildungseinrichtungen. Bei der Suche nach einem passenden Vorbereitungskurs können die Bildungsberater der Handwerkskammern oder das Portal [www.karriereportal-handwerk.de](http://www.karriereportal-handwerk.de) helfen. In Abhängigkeit von Gewerk, Bildungsanbieter und Ort variieren die Kosten für die Vorbereitungskurse beträchtlich. Die Kosten für Vorbereitungskurse und Prüfungen können mehrere tausend Euro betragen.

# DIE BERUFS- SCHULE

# DAS SYSTEM MUSS AUF DEN PRÜFSTAND

STEFAN NOWATSCHIN

**D**ie beruflichen Schulen sind seit fast 200 Jahren ein Erfolgsfaktor – auch bei der Ausbildung der Kulturberufe in Deutschland – sind aber als Selbstverständlichkeit sowohl regional als auch in den Bundesländern und beim Bund oftmals nicht Gegenstand der politischen Diskussion. In den letzten Jahren sind notwendige Investitionen personell, sächlich und gebäudetechnisch in vielen Regionen Deutschlands nicht getätigt worden. Erst seit dem Jahr 2015 wird der Mehrwert der beruflichen Schulen als Erfolgsfaktor des international hochgelobten Dualen Ausbildungssystems politisch mehr in den Blick genommen. Dabei sind diese Erwachsenen- und Fachkräfteausbildungsstätten durch Inklusion, Integration, Berufsvorbereitung, berufliche Erst- und Weiterbildung seit Jahrzehnten besonders herausgefordert.

Der Erfolg bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland, ist unter anderem der praxisorientierten und breitangelegten beruflichen dualen Erstausbildung zu verdanken. Durch regionale Ausbildungsallianzen zwischen den Unternehmen und den beruflichen Schulen ist es bisher gelungen, den regionalen Fachkräftenachwuchs gemeinsam erfolgreich auszubilden.

Doch eine zurückgehende Ausbildungsbereitschaft, bedingt durch die zunehmende Spezialisierung der Betriebe und eine nicht ganzheitliche Berufsorientierung, gefährdet das Erfolgsmodell Duale Berufsausbildung. Die beruflichen Schulen als Lernort der Dualen Berufsausbildung sind vielfach bis zum ersten Berufsschultag bei der Berufsorientierung außen vor. Der Nachteil für die neuen Auszubildenden ist, dass die dortigen Leistungsanforderungen bis dahin unbekannt bleiben.

Die beruflichen Schulen müssen viel mehr noch als bisher ein gesamteuropäisches Thema werden. Es braucht eine Verantwortungsalianz für berufliche Bildung, die in den europäischen Regionen gemeinsam gestaltet werden muss. Die dualen Ausbildungspartner benötigen Ordnungsmittel, die flexible kooperative Berufsbildung vor Ort ermöglichen. Das muss auch mit nationalen und europäischen Berufsbildungs-Fonds unterlegt werden, aus dem heraus konkret Nachhaltigkeitsprojekte gefördert werden können.

Bei der Dualen Berufsausbildung stehen oft nur nachhaltigkeitsorientierte Ausbildungsthemen wie Klimaschutz, Energieeffizienz, Digitalisierung, Industrie 4.0, Handel, Sicherheit, Migration etc. im Vordergrund. Jedoch besteht der Bildungsauftrag auch darin, interkulturelles und werteorientiertes Lernen zu ermöglichen.

## BERUFS- UND STUDIEN-ORIENTIERUNG GEHÖRT VERBESSERT

Die derzeitigen Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung sind nicht ausreichend, weil die beruflichen Schulen als Lernort der Dualen Berufsausbildung vielfach nicht verbindlich einbezogen werden. Der Lernort berufliche Schule muss als verbindlicher Partner bei der Berufsorientierung einplant werden, damit eine ganzheitliche Berufsorientierung gewährleistet wird und Förderpläne bereits am ersten Tag der Berufsausbildung von den dualen Ausbildungspartnern, den betrieblichen und berufsschulischen Ausbildern, gemeinsam geplant werden kann. So könnten ausbildungsbegleitende Hilfen schon ab dem ersten Tag der Berufsausbildung initiiert werden. Der damit verbundene positive Effekt ist, dass dadurch Ausbildungsabbrüche minimiert werden. In diesem Zusammenhang stellt auch die sozialpädagogische Betreuung einen bedeutenden Faktor dar. Im Rahmen der Berufsvorbereitung sind durch die Beschäftigten der Schulsozialarbeit Beziehungs- und Vertrauensebenen geschaffen worden, die bis zum Ende der Ausbildung gepflegt werden könnten. Diese sollten bis zum Ende der Berufsausbildung nachhaltig wirken.

Folgende Voraussetzungen sind mit Blick auf eine erfolgreiche Duale Berufsausbildung zu beachten:

- Es werden gute betriebliche und berufsschulische Lehrende benötigt.
- Die Lernräume und Schulgebäude gehören modernisiert.
- Die dualen Ausbildungspartner gehören gemeinsam – entsprechend der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen von Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Inklusion, Integration – fortgebildet.
- Geflüchteten ist der Zugang zur Berufsausbildung zu erleichtern, ihre vorherigen Abschlüsse sind anzuerkennen.
- Das Berufsbildungssystem muss auf Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit ausgerichtet bleiben.
- Die beruflichen Schulen befähigen ihre Schüler, ihre Ausbildung ggf. an Hochschulen oder an Universitäten fortzuführen.
- Neue Beschäftigungsbereiche erfordern nicht unbedingt neue Berufsbilder. Eine breit angelegte berufliche Grundbildung bietet gute Möglichkeiten, sich später an Hochschulen, Universitäten oder beruflichen Fortbildungsstätten z. B. zum Software-Designer, Game-Designer, Fachkraft Denkmalpflege formal weiterzubilden.
- Das duale System lebt vom wechselseitigen Feedback und der Qualitätsdiskussion auf verschiedenen Ebenen, bei der die Bildungs- und Berufsbildungsbedürfnisse kontinuierlich verhandelt werden müssen. Aktuell ist das duale System der beste Weg, um Feedback von Arbeitgebern zu erhalten, da sie mit den Schülern in der betrieblichen Ausbildung alltäglich zusammenarbeiten.

## KERNERKENNTNISSE UND ERFOLGSFAKTOREN

Systeme beruflicher Bildung sind erfolgreich, wenn:

- sie praxisnah sind.
- sie eine hohe Anerkennung und ein positives Image in der Gesellschaft haben und geben d. h. möglichst gleichwertig neben der akademischen Ausbildung stehen.
- die Sozialpartner und die öffentliche Hand in vielfältiger und bedeutender Weise einbezogen werden und mitwirken.
- sie schnell und zielgenau durch Reformen und Korrekturen an neu entstehende Erfordernisse angepasst werden können.
- sie vielfältige weiterführende Bildungsmöglichkeiten eröffnen.
- bruchlose und zeitsparende Übergänge zur Weiterbildung und zum Ein-/Umstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen.
- sie zu hochwertiger, nachhaltiger, »guter« Arbeit führen.
- sie Lernfelder in der betrieblichen Realität und die Erschließung damit verbundener sozialer Kompetenzen und Erfahrungen bereithalten.
- Auszubildende vorgeschaltet und begleitend Beratung in der Berufsfindung und Coaching (durch schulische Beratungslehrkräfte und durch die Schulsozialarbeit) in der Ausbildung erhalten können.
- Vorkehrungen getroffen werden, dass stets ausreichend viele, gut ausgebildete Lehrkräfte sowohl für theoretische als auch für praktische Lerninhalte bereitstehen.
- sie sich auf lebenslanges und interkulturelles Lernen hin orientieren.
- sie sowohl regional, als auch national und international gut koordiniert sind.

## HERAUSFORDERUNGEN

Systeme beruflicher Bildung müssen:

- sich auch in einer schnelllebigen Arbeitswelt fortlaufend am Bedarf orientieren.
- Berufsbilder zeitnah anpassen und umstellen können.
- Lösungen im Hinblick auf die neuartige Automatisierung in Arbeitsprozessen mit Wissensentwertung und Tätigkeitswegfall entwickeln.
- beständig darauf achten, dass ausreichende finanzielle Ausstattung von Schulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung vorhanden ist.
- auf europäischer Ebene Kernberufe aufbauen, die als »roter Faden« für berufliche Bildung europaweite Gültigkeit haben.
- Sorge dafür tragen, dass erworbene berufliche Bildungsabschlüsse europaweite Anerkennung finden. Dies wurde durch den Europäischen Qualifikationsrahmen und den Deutschen Qualifikationsrahmen auf einen guten Weg gebracht.
- auch die allgemeinbildende, politische und nachhaltigkeitsorientierte Bildung gewährleisten.

Es muss auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen dialog- und qualitätsorientierter mehr zusammengearbeitet werden. Alle Bildungs- und Berufsbildungspartner haben ihren Beitrag zum Wissenstransfer zu leisten, um das Erfolgsmodell Duale Berufsbildung zukunftsfähig zu gestalten und zu sichern. Anstatt eines Kooperationsverbotes müsste ein Kooperationsgebot ausgerufen werden.

Es wird für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunft Deutschlands und Europas entscheidend sein, wie leistungsstark und verlässlich der duale Partner berufliche Schulen personell, sachlich und gebäudetechnisch aufstellt, um nachhaltigkeitsorientierte berufliche Bildung gemeinsam mit den regionalen Unternehmen gestalten zu können. Deshalb ist es erforderlich, größeres Augenmerk auf die berufliche Bildung in Deutschland und Europa zu legen. Es bedarf einer gemeinsamen Nachhaltigkeitsstrategie, um unter anderem auch die Kulturberufe zu sichern bzw. im Kontext der Erfordernisse der Digitalisierung weiterzuentwickeln.

Die Zukunft Deutschlands und Europas wird wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, die Rahmenbedingungen für eine kohärente, effiziente und nachhaltige berufliche Bildung unter Einbeziehung der beruflichen Schulen regional-national-international in einem gemeinsamen politischen Schulterschluss zu realisieren.

**Stefan Nowatschin ist Stellvertretender Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e. V. (BLBS). Darüber hinaus ist er als Vertreter des BLBS Mitglied der Deutschen Begleitgruppe der DEQA-VET, die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Beruflichen Bildung**



,32

Millionen Auszubildende in  
328 anerkannten Berufen gab  
es 2016 in Deutschland.

LERNEN,  
LERNEN UND  
NOCHMALS  
LERNEN.

WLADIMIR ILJITSCH LENIN