



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Kultur und Medien



Initiative  
Kultur- & Kreativwirtschaft  
der Bundesregierung



KOMPETENZZENTRUM  
KULTUR- UND  
KREATIVWIRTSCHAFT  
DES BUNDES

# It's A Match!

Roadmap zur Entwicklung eines KI-basierten  
SkillMatchers für den kultur- und kreativwirtschaftlichen  
Arbeitsmarkt in Deutschland

1

## **EINLEITUNG 4**

KI-basiertes Skill-Matching für die Fachkräftesicherung

2

## **PROBLEMSKIZZIERUNG 9**

Fachkräfte in der Kultur- und Kreativwirtschaft

3

## **BERUFSVERMITTLUNG IN DER KULTUR- UND KREATIVWIRTSCHAFT 12**

auf Grundlage von KI am Beispiel der Film- und TV-Branche

4

## **PROTOTYP: SKILLMATCHER 15**

5

## **FAZIT 20**

„How To Matching“-Technologie in der Kultur- und Kreativwirtschaft

**DANKSAGUNG 22**

**ANHANG 24**

**GLOSSAR 26**

**IMPRESSUM 28**

# 1 EINLEITUNG

## KI-basiertes Skillmatching für die Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes (Kompetenzzentrum) hat sich seit Beginn des Jahres 2023 der Herausforderung der Fachkräftesicherung angenommen – und das Hand in Hand mit Branchenakteur\*innen. Fachkräftengpässe sind in den verschiedensten Ausprägungen längst Realität in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW). Laut rund sechzig Gesprächen mit Verbandsvertretenden, die das Kompetenzzentrum im Frühjahr 2023 geführt hat, sind sie, neben den Bereichen des kreativen Handwerks, vorrangig in den administrativ-technischen Berufen merkbar (siehe hierzu u. a. den Monitoringbericht 2022). Ausbildungen einer Teilbranche sind oftmals in anderen Teilbranchen nicht akzeptiert, viele überdies nicht anerkannt durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), es gibt keinen KKW-übergreifenden Sammel-pool für offene Stellen und durch die besonders hohe Agilität der Branche verändern sich Jobbeschreibungen oftmals in rasendem Tempo – dies alles sind nur einige Faktoren, die ein Matching von potenziellen Arbeitnehmer\*innen mit Arbeitgeber\*innen und vor allem Quereinstiege erschweren.

Im Rahmen des Innovationsformates Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung (Januar 2023 bis März 2024) hat sich das Kompetenzzentrum der Herausforderung in den drei Themenschwerpunkten Nachwuchsgewinnung, Mindset-Wandel & Anerkennungskultur und Skills & Matching genähert. In jedem der Themen fanden Workshop-, Event- & Austauschformate mit Branchenvertretenden statt und bereits bestehende Initiativen wurden zusammengeführt. So entstanden offene Innovationsräume, aus denen heraus zusammen mit Kooperations- und Umsetzungspartner\*innen realisierbare Prototypen und politische Handlungsempfehlungen entwickelt wurden.

Die hier vorliegende Roadmap fasst die Ergebnisse des Themenstranges Skills & Matching zusammen, bei dem wir gemeinsam mit der Filmbranche einen Prototyp für ein KI-basiertes Matching-Tool, den „SkillMatcher“ (s. Kapitel 4), entwickelt haben, dessen Matching-Technologie bereits erste Anwendungen (z. B. Media Academy Berlin Brandenburg) gefunden hat. Wir zeigen auf, welche Potenziale für eine verbesserte Jobvermittlung hierin liegen und geben anhand unserer bei der Entwicklung gewonnenen Erkenntnisse Empfehlungen für die Konstruktion und Implementierung eines skill-basierten Matching-Tools in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Im bereits im Oktober 2020 erschienenen Bericht der Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz des Deutschen Bundestags wird vorhergesagt, dass die Bundesagentur für Arbeit KI für die Jobvermittlung nutzen wird (S. 302). Wir fragen: Warum nicht schon heute?

### Bei der Entwicklung des Prototyps sowie der Roadmap wurde das Kompetenzzentrum unterstützt durch:

- Die Künstlervermittlung – Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) von der Bundesagentur für Arbeit / (Berlin & Köln) als Fallgeber\*innen.
- Die Produzentenallianz Initiative für Qualifikation GmbH (PAIQ).
- Der bundesweite Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film und TV, der von dem Weiterbildungsverbund Media Collective koordiniert wird. Das Media Collective ist ein Projekt des Erich Pommer Instituts und wird gefördert durch das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales).
- Die Schweizer Firma Scrambl; einem der führenden Start-ups im Bereich KI-gestützte Karriereentwicklung im D-A-CH Raum – technische Prototyp-Umsetzung.

## „FACHKRÄFTE-MANGEL IST KEIN SCHICKSAL. VIELES HABEN WIR SELBST IN DER HAND.“

– Andrea Nahles,  
Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit  
und Bundesministerin für Arbeit und Soziales a. D. beim  
Fachkräftekongress der Kultur- und Kreativwirtschaft  
im April 2023

Die Kultur- und Kreativwirtschaft darf in diesem Vorhaben nicht fehlen. Das Kompetenzzentrum sieht dies durch die Aussage von Andrea Nahles, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, auf der thematischen Auftaktveranstaltung, dem 1. Fachkräftekongress der KKW im April 2023, bestätigt. Dort räumte sie ein, dass BA und KKW enger zusammenarbeiten und Gespräche zur Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses stattfinden sollten. Ausgehend von diesem Angebot hat das Creative Lab #6 eine Schnittstelle mit innerhalb der Teilbranchen bestehenden Initiativen zur Bewältigung des Fachkräftemangels sowie der Bundesagentur für Arbeit gebildet. So konnte die Künstler\*innenvermittlung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), eine Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, als Fallgeberin gewonnen werden.

Die langfristige Vision für die Branche im Bereich Skills und Matching ist es, die Jobvermittlung in der KKW zu verbessern und ihre Sichtbarkeit und Attraktivität für Fachkräfte aus dem Ausland, eingewanderte Fachkräfte und ihre Nachkommen, Nachwuchskräfte sowie potenzielle Quereinsteiger\*innen aus anderen Branchen, zu erhöhen. Im Idealfall können alle Teilmärkte der Kultur- und Kreativwirtschaft gemeinsam von den Synergieeffekten profitieren, wodurch sich gegebenenfalls gemeinsame Anlaufstellen für Recruiting und Matching entwickeln, auf denen Informationen über die verschiedenen Berufswege, Weiterbildungsmöglichkeiten und Quereinstiegsoptionen transparenter sichtbar gemacht werden. Eine erfolgreiche Implementierung eines Matching-Tools mittels KI in der KKW könnte überdies als Blaupause für die Anwendung über die Branche hinaus dienen.

### Warum sind die kultur- und kreativwirtschaftliche Jobvermittlung und KI so ein gutes Match?

Ein skill-basiertes Matching-Tool mittels KI – vorausgesetzt es wird menschenzentriert und diskriminierungssensibel umgesetzt – ermöglicht, bestehende Recruiting-Möglichkeiten zu ergänzen, zu verbinden und dauerhaft zu erweitern und dadurch Zugangsbarrieren in die KKW abzubauen. Im Vergleich zum herkömmlichen Ansatz, der in der Regel auf der Logik traditioneller Berufsbezeichnungen beruht und sich ausschließlich auf Qualifikationen durch Fachzertifikate konzentriert, verspricht ein kompetenzbasiertes Matching, die Bedürfnisse und Erwartungen von Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden besser zu erfüllen.

Ein KI-gestützter Matching-Mechanismus kann Zusammenhänge und Muster zwischen Fähigkeiten identifizieren, zum Beispiel schließen Fähigkeiten von einem\*r Architekt\*in, einem\*r Messebauer\*in oder Szenenbildner\*in (Film) auf logistisches Geschick und räumliches Denken. Dadurch rücken Skills und Schlüsselkompetenzen in den Fokus, was insbesondere auch Quereinsteiger\*innen aus anderen Branchen oder ohne anerkannte Qualifizierungen mit entsprechenden Fähigkeiten und Kompetenzen den Zugang zum Arbeitsmarkt der KKW erleichtern könnte. Insbesondere diesen Differenzierungsgrad, also die hohe Granularität an Skills, die abgebildet werden kann, und die Vielzahl an Querverbindungen, sieht auch die ZAV als wirkungsvoll in der Zukunft der Jobvermittlung. Hinzu kommt die Möglichkeit, sowohl Missing- als auch Future-Skills abzubilden (s. Kapitel 4).

Allerdings hängen die Ergebnisse eines KI-gestützten Matching-Tools von der Qualität der genutzten Daten ab. Das Vorhaben ist es, Datensätze zu verwenden, aus denen sich erweiterte und individuellere Skill-Definitionen ableiten lassen, z. B. aus aktualisierten Berufs- und Ausbildungsprofilen, Studiengangbeschreibungen, Beschreibungen von Weiterbildungen und Zertifikatslehrgängen, wie auch Stellenausschreibungen und Tätigkeitsprofilen von Unternehmen und Institutionen. Zwar kristallisierte sich ein großer Nachholbedarf an Datenerhebungen über die Struktur der bestehenden Berufsanforderungen für die KKW heraus, doch haben Projekte wie der Career Guide Film der PAIQ Produzentenallianz Initiative für Qualifikation und Datenerhebungen des Weiterbildungsverbundes Media Collective des Erich Pommer Instituts (u. a. Fallstudie, 2022) bereits eine vertiefte Auseinander-

setzung mit der aktuellen Situation im Filmbereich gezeigt, wodurch die Zusammenarbeit für die Umsetzung des Prototyps entstand. Ein im Juli 2023 vom Kompetenzzentrum angestoßener branchenübergreifender Workshop diente ergänzend dazu, soziale Schlüsselqualifikationen der in der Branche aktiven Akteur\*innen zu identifizieren, um skill-basierte Querverbindungen verstärkt mitdenken zu können. Die Erkenntnisse flossen in die Ausarbeitung von Berufsprofilen im Filmbereich durch den bundesweiten Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie

Film & TV ein, was schließlich der Entwicklung des Prototyps zu Gute kam.

Im Folgenden werden wir zunächst näher auf die Besonderheiten und spezifischen Bedarfe der KKW eingehen, die Berufsvermittlung in der Filmbranche und dortigen Potenziale des skill-basierten KI-Matching näher beleuchten und schließlich unsere Arbeit am Prototyp vorstellen – inklusive gesammelter Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zu dessen Implementierung.

## Über das Creative Lab

Das Creative Lab Fachkräftegewinnung ist eines von sieben Creative Labs, mit denen das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes seit 2020 Impulse für ergebnisoffene Innovationen setzt.

Die Creative Labs werden temporär für einen Zeitraum als (digitaler) Innovationsort von sechs bis neun Monaten eingerichtet und widmen sich aktuellen wirtschaftspolitischen Themen wie der Corona-Pandemie (2020: Creative Lab #1), dem Strukturwandel (2021: Creative Lab #2), Teilhabe und Rassismus (2022: Creative Lab #3), der Klimakrise (2022: Creative Lab #4) oder der digitalen Transformation (2022: Creative Lab #5).

Innerhalb der Creative Labs werden mit Methoden der Kultur- und Kreativwirtschaft und unter Beteiligung verschiedener Branchen und Akteur\*innen in vielfältigen Innovationsprojekten neue Ansätze, Services und Prototypen entwickelt. Das Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung hat im Januar 2023 begonnen und wurde bis März 2024 fortgesetzt.



Denise Grduszk, Projektmanagerin des Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV, Weiterbildungsverbund Media Collective hält einen Auszug der erneuerten Berufsprofile in der Hand beim Workshop Skills & Matching, 12.07.2023 // Credits: William Veder

# PROBLEMSKIZZIERUNG

## Fachkräfte in der Kultur- und Kreativwirtschaft

2

Die Kultur- und Kreativwirtschaft besteht aus elf Teilmärkten und benötigt durch ihre sehr heterogene Struktur oftmals angepasste Lösungen für aktuelle Herausforderungen, da Modelle und Vorgehen aus anderen Wirtschaftsbereichen ihre Bedarfe nicht hinreichend abdecken. Um diese herauszufinden, hat das Kompetenzzentrum im Rahmen des Creative Lab #6 Fachkräftegewinnung rund 60 Interviews mit Verbandsvertretenden, Akteur\*innen und Expert\*innen der Branche geführt. Bei den Gesprächen zeigte sich, dass es bei den Themen Nachwuchsgewinnung, Quereinstiege, Weiterqualifizierung sowie Fachkräfteeinwanderung zahlreiche branchenspezifische Besonderheiten gibt.

Die folgenden Punkte legen eine vertiefende Problemskizzierung dar:

### Ausbildung in der KKW

- Viele Berufe in der KKW sind offiziell keine festen Berufsbilder, die dort Beschäftigten gelten nicht als „Fachkräfte“ im Sinne der BA, da es für die Berufsbilder offiziell keine zertifizierten Ausbildungsgänge gibt. Viele Kreativschaffende sind durch Learning-by-doing und on-

the-go in Spezialisierungen hineingewachsen, die von außen nur schwer vermittelbar sind (Beispiel Mangelberufe am Filmset).

- Die Branche ist sehr agil und reagiert schnell auf Veränderungen. Sie schafft sich eigene Lösungen. Die Digitalisierung hat diese Entwicklung verschärft. So sind neue Bedarfe und Berufe entstanden, für die es noch keine Ausbildungsgänge gibt. Die Entwicklung und Zertifizierung neuer Ausbildungsgänge sind langwierig, kostspielig und aufwändig. (Beispiel E-Commerce-Buchhandel, immersive Mediengestaltung, digitales Bühnenbild am Theater etc.).
- Gleichzeitig bilden zertifizierte Ausbildungsgänge die Bedarfe der Branche nicht mehr ab, klassische IHK-zertifizierte Ausbildungsgänge binden Nachwuchspotenzial über mehrere Jahre, ohne die am Arbeitsplatz wirklich benötigten Qualifikationen zu vermitteln (Beispiel Mediengestaltung Bild und Ton für digitale Postproduktion). So haben sich zahlreiche Weiterbildungsangebote aus der Branche heraus entwickelt, die die passenden Fachkräfte in kürzeren, praxisorientierten Weiterbildungen für die Branche fit machen.

Diese Angebote gelten aber nicht als Berufsausbildungen, auch wenn sie häufig dual konzipiert sind. Absolvent\*innen gelten aus Sicht der BA weiterhin als „ungelernt“.

### Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

- Perspektivisch könnten potenzielle Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden, die zwar nicht über anerkannte Zertifikate verfügen, aber häufig die passenden Skills mitbringen. Eine Umstellung des Recruitings weg von Zertifikaten hin zu Skills könnte ein großes Potenzial passender Fachkräfte heben und vermitteln.
- Die Kultur- und Kreativwirtschaft sieht sich immer noch zu selten als zusammengehörige Branche mit gemeinsamen Herausforderungen und arbeitet nur selten an gemeinsamen Lösungen. So gibt es keine zentrale Anlaufstelle für ausgeschriebene offene Stellen. Genauso sind Informationen darüber, welche Jobperspektiven in der Branche bestehen und welche Ausbildungsmöglichkeiten dorthin führen bisher unübersichtlich und weit verstreut.

Es fehlt eine zentrale Anlaufstelle für Fachkräfte, Unternehmen mit offenen Stellen und Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch das Berufsinformationsportal der BA kann diesen Bedarf bisher nur unzureichend abdecken. Teilweise entwickeln sich in den Teilbranchen der KKW hier eigene Plattformen, die jedoch nicht untereinander vernetzt sind. So wird auch der Wechsel von Fachkräften mit ähnlichen Skills zwischen den Teilbranchen nicht unterstützt.

### Nachwuchs & Quereinstieg

- Quereinsteiger\*innen ist die KKW nicht bekannt: Quereinsteiger\*innen mit jobrelevanten Vorerfahrungen ist häufig nicht bewusst, dass ihre Skills auch in der Kultur- und Kreativwirtschaft zur Anwendung kommen und händelringend gesucht werden (Beispiel technische und administrative Berufsprofile in der Film-, Theater- und Buchbranche). Hier könnte insbesondere ein Fokus auf Skills, statt auf Zertifikate weiterhelfen. Auch eine gemeinsame Anlaufstelle oder Plattform, die mehr Sichtbarkeit für die KKW insgesamt schafft, könnte hier Abhilfe schaffen.

■ Immer noch hat die Branche mit falschen Vorurteilen zu kämpfen. Das Potenzial, in sinnhaften, gut bezahlten, zukunftsweisenden Jobs in einem anregenden Umfeld zu arbeiten, ist innerhalb der Gesellschaft noch nicht ausreichend kommuniziert. Dies betrifft sowohl die Kommunikation mit dem Nachwuchs (und ihren Eltern), als auch Quereinsteiger\*innen und beratenden Institutionen, z. B. innerhalb der Bundesagentur für Arbeit.

■ Es besteht ein hoher Fachkräftebedarf in den technischen und administrativen Berufen der Kultur- und Kreativwirtschaft. Menschen, die kreativ arbeiten wollen, finden meist von selbst ihren Weg in die Branche. So besteht z. B. kein Fachkräftebedarf an Schauspieler\*innen, Buchautor\*innen, Designer\*innen und Regisseur\*innen. Der Fachkräftebedarf besteht hauptsächlich in den nicht-akademischen, kreativen Bereichen, die auf den ersten Blick nicht direkt mit der Kultur- und Kreativszene in Verbindung gebracht werden, aber maßgeblich dazu beitragen, dass kreative Werke erstellt und vollendet werden können: Hinter der Bühne, hinter der Kamera, in der technischen Produktion, im administrativ-organisatorischen Bereich, in dem teilweise handfeste Skills benötigt werden, die auch in anderen Branchen gesucht werden, z. B. IT-Kenntnisse, Kenntnisse in Mechatronik, Buchhaltung, Teamorganisation oder Projektmanagement.



Einblick in den Workshop Skills & Matching des Kompetenzzentrums Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes am 12.07.2023 // Credits: William Veder

## „Future Skills“

Die Kultur- und Kreativwirtschaft ist in ihrer Dynamik und Entwicklung mit den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen verzahnt; die enorme Heterogenität in den Berufen geht oft mit hoher notwendiger Flexibilität im Arbeiten einher. Charakteristika dieser Flexibilität sind zum Beispiel unterschiedlich intensive Projektzyklen, wechselnde Produktionsorte und Teams sowie der Bedarf kreativer Problemlösungen. Der analytische Ansatz, die Branche im Bereich der Jobvermittlung allein nach ihren Teilbereichen und Industrien (Designwirtschaft, Musikwirtschaft) und damit einhergehend mit standardisierenden, teils tradierten und rein fachbezogenen Berufsbildern zu kategorisieren, entspricht nicht den Menschen, die in der KKW arbeiten und die gesucht werden.

Aufbauend auf den Gesprächen, Veröffentlichungen und Analysen der Branche sowie Dossiers und Magazinbeiträgen, hat das Kompetenzzentrum fünf zentrale Schlüsselfertigkeiten identifiziert, die immer wieder benannt wurden:

- Problemlösungsfähigkeit (im Sinne eines thinking-outside-the-box)
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit (sowohl um sich auf stetig verändernde Umwelten/Entwicklungen einzulassen, als auch um mit Unsicherheiten, die der Job mit sich bringen kann, umgehen zu können)
- Resilienz
- Selbstmotivation und Eigeninitiative
- Kommunikationsfähigkeiten

Ein breiter und nachhaltiger Aufbau dieser Schlüsselkompetenzen ist dabei essenziell für die KKW, die mit ihrem Innovations- und Transformationspotenzial maßgeblich als Zukunftsgestalterin fungiert (Creative Impact), gleichzeitig aber hinsichtlich bspw. der digitalen und ökologischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft auch selbst zukunftsfähig bleiben muss.

Aus diesen Problemfeldern heraus haben wir uns folgende Fragen gestellt:

- Wer aus dem In- und Ausland ist sich der Branche bisher noch nicht als attraktive Arbeitgeber\*in bewusst, könnte aber vom Profil her in Frage kommen?

- Wer aus dem In- und Ausland bringt bereits passende Skills aus anderen Branchen mit und könnte dadurch auch ohne umfängliche Ausbildung in der KKW arbeiten?
- Wie können die Bedarfe der Branche gebündelt transparent und im In- und Ausland auffindbar gemacht werden?
- Welche (bürokratischen) Hürden bei der Einstellung und Qualifizierung müssen abgebaut werden, insbesondere bei der Einstellung und Qualifizierung geeigneter Fachkräfte aus dem Ausland?

# BERUFVERMITTLUNG IN DER KKW

auf Grundlage von KI am Beispiel der Film- und TV-Branche

Am Beispiel der Film- und TV-Branche, die als Teilbranche der KKW besonders von Fachkräftengpässen betroffen ist, hat das Kompetenzzentrum einen bedarfsorientierten Prototyp entwickelt, um die beschriebenen Probleme zu veranschaulichen und entsprechend einen zu können. Wie eingangs beschrieben, wurden bestehende Synergien und ähnlich gelagerte Ziele mit der PAIQ Produzentenallianz Initiative für Qualifikation und dem bundesweiten Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV im Vorhaben Skills & Matching ausgebaut. Der gemeinsame Austausch sowie Gespräche und Interviews mit der ZAV sowie weiteren arbeitspolitischen Akteur\*innen werden im Folgenden zusammengetragen:

In der Film- und TV-Branche kommt die in Kapitel 2 schon beschriebene Problematik zu Tage, dass Fachkräftengpässe in der Branche zwar gespürt

werden, aber die BA keine genauen Zahlen dazu vorliegen hat, weil es keine festen Berufsbilder dazu gibt, die kontinuierlich gescreent werden. Die Datenerhebungen aus der Branche und die Datenerhebungen aus der BA weichen voneinander ab. Die Berufsprofilbeschreibungen der BA, beispielsweise auf berufenet.de, sind teilweise veraltet, weswegen die Branche diese selbstständig in einem interdisziplinären Arbeitskreis aktualisiert. Zudem werden offene Stellen häufig nicht breit ausgeschrieben, sondern es wird lediglich im eigenen Netzwerk darüber informiert oder nur an die regionale ZAV-Stelle gemeldet. Daher gibt es einerseits keine zentrale Anlaufstelle für Bewerber\*innen und andererseits kein kontinuierliches Monitoring und keine Zahlen darüber, welche Fachkräfte besonders häufig gesucht werden und wie lange Stellen durchschnittlich unbesetzt bleiben.

Langsam entwickelt sich ein Bewusstsein innerhalb der Branche für diese Problematik und die Bereitschaft, neue Lösungswege zu gehen erhöht sich. Hier wollen wir einhaken und zur Klärung beitragen. Einerseits muss die besondere Struktur und Arbeitsweise und die besonderen Bedarfe (z. B. projektbasiertes Arbeiten, Recruiting-Prozesse für mehrere Filmprojekte in Folge innerhalb eines Jahres allein von einer Firma) an die BA kommuniziert werden und dort die Sichtbarkeit der Branche gestärkt werden. Andererseits muss die Branche motiviert werden, trotz aller Schwierigkeiten so gut es geht mit der BA zusammen zu arbeiten, fehlende Branchendaten zu liefern und aus eigener Perspektive zu einer besseren Situation beitragen.

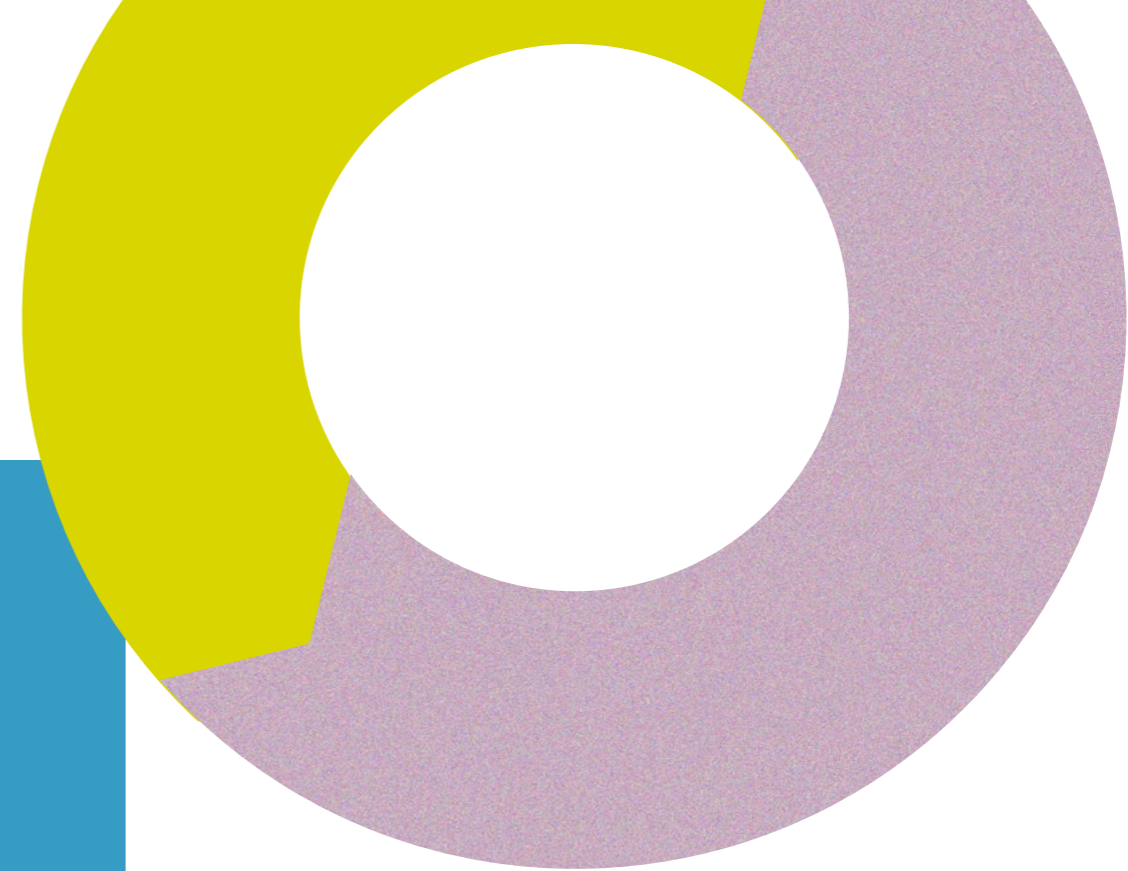
Zudem beschäftigt sich der bundesweite Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV, der vom Weiterbildungsverbund Media Collective koordiniert wird, mit dem Thema und organisiert ein Branchenforum mit Vertreter\*innen aus Wirtschaft, Bildung und Förderung. Die Leitung liegt beim Erich Pommer Institut. Im Sommer 2022 wurde von diesem Arbeitskreis eine ausführliche Umfrage innerhalb der Film- und TV-Branche zum Fachkräftebedarf durchgeführt, die erstmals konkrete Zahlen liefert, die auch die BA anerkennt. Aus der Auswertung ließ sich eine Liste von Berufen mit hohem Fachkräftebedarf erstellen, die umgangssprachlich häufig als „Mangelberufe in der Filmbranche“ bezeichnet werden (ausführliche Liste der Berufe: siehe Anhang, S. 25).

Einige dieser Berufe in der Filmbranche sind nicht über klassische Ausbildungsgänge erlernbar, sondern werden über Praktika und andere praktische Erfahrungen meist als „training on the set“ nicht-systematisch gelernt.

Für einzelne Berufsbilder haben sich mittlerweile brancheninterne Weiterbildungsgänge, Volontariate, Workshops oder Seminare entwickelt, die jedoch nicht als Berufsausbildungen anerkannt sind. Für die Filmbranche u.a. unsere Kooperationspartner\*innen PAIQ – Produzentenallianz Initiative für Qualifikation sowie für die Film & Medienbranche im Allgemeinen das Erich Pommer Institut und die HMS – Hamburg Media School. Die Branche schafft sich seit Jahren selbstständig niedrigschwellige, duale Weiterbildungsangebote, um den Fachkräftebedarf eigenständig zu decken, da es zwar IHK-zertifizierte Ausbildungsgänge gibt, diese aber zu lange dauern und nicht das benötigte Praxiswissen vermitteln. Oftmals ist im Anschluss an die Ausbildung trotzdem ein „training on the set“ notwendig, bevor die Arbeitskraft eingesetzt werden kann.

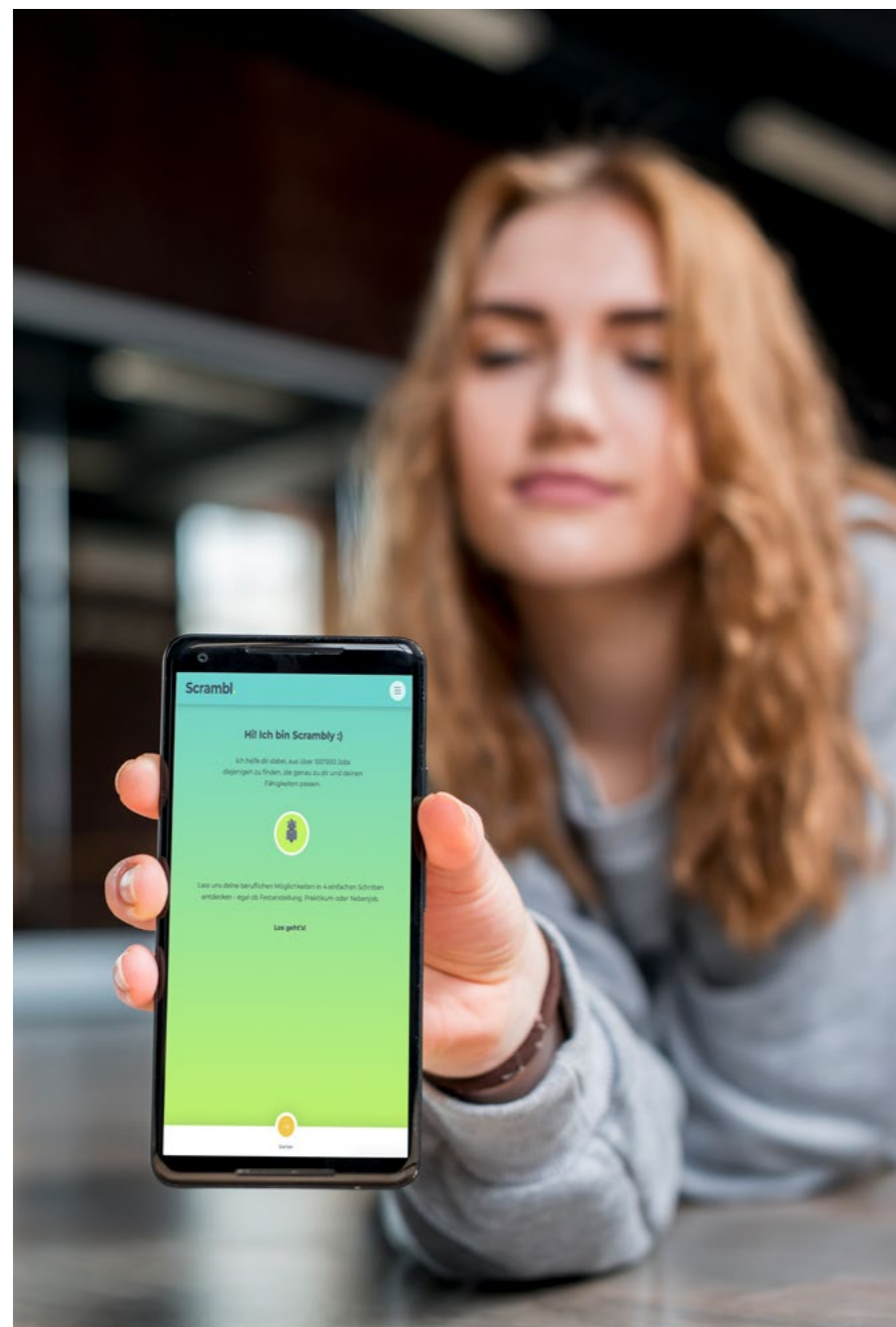
Es wird außerdem deutlich, dass es dringend eine gute Anlaufstelle für Job- und Arbeitsmöglichkeiten in der Branche geben muss, die Bedarfe und Informationen gebündelt zusammenfasst. Für die Film- und TV-Branche ist hier das Projekt New Motion zu nennen, das genau in diesem Bereich wichtige Schritte unternimmt und dazu von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert wird und bereits in engem Austausch mit der BA steht.

Der Prototyp, der im Rahmen des Creative Lab #6 entwickelt wird, vermittelt exemplarisch die Möglichkeiten und bündelt die Ergebnisse und Erkenntnisse für die gesamte KKW. Dadurch kann dargestellt werden wie ein KI-basiertes Matching als KKW-übergreifende Plattform gedacht werden kann, die den Vorteil hätte, auch die Kommunikation zwischen BA und KKW zu verbessern.



## PROTOTYP: SKILLMATCHER

4



Die vorausgegangenen Kapitel zeigen die Vielschichtigkeit und Verflochtenheit des Themas auf: Die Branche zeigte sich ebenso vielgestaltig wie die resultierenden Herausforderungen und die verschiedenen beteiligten Akteur\*innen. Das Kompetenzzentrum hat mit den wichtigsten Stakeholdern gesprochen und nötiges Expert\*innenwissen eingebunden, um das Essenzielle zu erfassen – sowohl die Potenziale, als auch die Herausforderungen, die es zu überwinden gilt. Die folgenden Kapitel sind in Zusammenarbeit mit Johannes Wotzka, dem Programmierer hinter Scrambl, der Matching-Technologie des Prototyps, entstanden.

In der gemeinsamen Umsetzung konnten wir nicht nur erfolgreich ein prototypisches Matching-Tool entwickeln, sondern auch Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln, die wir in diesem Kapitel gerne teilen möchten und die dabei helfen sollen, skill-basiertem KI-Matching für die KKW im Arbeitsmarkt den Weg zu ebneten.



## Wie funktioniert eine KI-Lösung technisch?

Traditionelle Job-Portale, Bewerber\*innenmanagementsysteme und soziale Business-Netzwerke basieren auf schlagwortbasiertem Matching und strukturierten Filtern. Diese Funktionsweise ermöglicht zwar eine präzise Suche, kann aufgrund der festen Struktur aber selten Inspiration bieten. Recherchen über spezifische Anforderungen hinaus sind aufgrund der hohen Anzahl unpassender Treffer zeitaufwändig.

KI-Lösungen stützen sich auf große Mengen Trainingsdaten, um eine Wissensdatenbank aufzubauen. So entsteht die Möglichkeit, Kompetenzdaten nicht nur als isolierte Entitäten zu speichern und zu analysieren, sondern basierend auf Kontexten und semantischen Relationen Zusammenhänge und Muster zwischen Fähigkeiten zu identifizieren. So lassen zum Beispiel Fähigkeiten von Uhrmacher\*innen und Zahntechniker\*innen gleichermaßen auf feinmotorisches Geschick schließen. Dies führt im Vergleich zu herkömmlichen Methoden zu qualitativ hochwertigeren Ergebnissen, da Zusammenhänge zwischen auf den ersten Blick grundverschiedenen Fähigkeiten erkannt und in Kontext gebracht werden.

Als Datenquellen kommen beispielsweise Arbeitsmarktdaten (Stellenausschreibungen), Datensätze von Behörden (s. z.B. BERUFENET) und Beschreibungen von Aus-/Fortbildungen & Studiengängen in Frage. Abgebildet werden Zusammenhänge zwischen Kompetenzen, Berufsbildern, Ausbildungen, Charaktereigenschaften und weiteren Elementen. Der so entstehende Datensatz ist nicht auf die Anwendung im Kompetenz-Matching beschränkt, sondern bildet auch Charakter und Werte ab („Cultural Fit“).

KI-Systeme sind bei der Erstellung der Datenbasis sowie dem Import von Stellenanforderungen und Kompetenzprofilen von zentraler Bedeutung, da sie in der Lage sind, unstrukturierten Informationen eine Struktur zu geben. So entsteht eine umfangreiche und vollständige Wissensdatenbank. Die Technologie ermöglicht die Übersetzung von unstrukturierten Daten in Echtzeit, was sofortige Ergebnisse ermöglicht. Der\*die Nutzer\*in erhält beim Anpassen des Skill-Profiles unmittelbar Feedback und kann sich schnell ein Bild des Arbeitsmarktes machen.

Nutzer\*innen von KI-Lösungen können innerhalb von Sekunden die passendsten Fachkräfte für ihre offenen Stellen finden. Die Software kann Kandidat\*innen vergleichen und die Unterschiede übersichtlich im Kontext darstellen. Fehlt es an geeigneten Kandidat\*innen, so kann die Software passende Weiterbildungsmöglichkeiten auf Basis der Skill-Gaps vorschlagen.

Technisches Matching kann zudem helfen, Vorurteilen und Diskriminierungen vorzubeugen, indem Kandidat\*innenprofile technisch vorsortiert und strikt nach Fähigkeiten bewertet werden. Dies kann erreicht werden, indem die KI-basierte Matching-Engine rein mit Skill-Daten arbeitet, während personenbezogene Daten vorher aus den Datensätzen entfernt werden.

## Welche Daten aus der Kultur- und Kreativwirtschaft werden gebraucht?

Eine KI lebt von den ihr zur Verfügung gestellten Daten. Die KI ChatGPT von Open AI beispielsweise lebt von der großen Menge an Daten, die der KI zur Verfügung stehen und aus denen diese schließlich Informationen ableitet, um daraus möglichst akkurat Fragen zu beantworten, in einem gewünschten Stil zu schreiben und Textbausteine auszugeben, die angefordert wurden.

Für die Entwicklung unseres KI-Prototyps haben wir auf die Expertise der Programmier\*innen von Scrambl zurückgegriffen. Kern der Lösung von Scrambl ist ein Datensatz, in dem Skills und ihre Zusammenhänge erfasst werden und Ausbildungen und Berufsbildern zugeordnet werden.

Mit modernen Sprachmodellen können wir diese Daten basierend auf fast beliebig großen Mengen natürlicher Sprache automatisch generieren. Grundvoraussetzung sind aussagekräftige Beschreibungen der Berufsbilder und Weiterbildungsmöglichkeiten. Berufe können dabei als generische Beschreibungen oder in Form von Stellenausschreibungen vorliegen. Besonders interessant sind dabei Social-/Softskills. Diese sind in den Berufen der Kultur- und Kreativwirtschaft häufig besonders relevant (z.B. am Filmset) und im Gegensatz zu vielen Fachkenntnissen nicht schnell erlernbar.

Einen zusätzlichen Mehrwert stellen Beschreibungen einzelner Skills dar, wie sie zum Beispiel in Schlagwortverzeichnissen zu finden sind. Sinnvoll ist es überdies, die generierten Skill-Listen mit Fachexpert\*innen zu spiegeln und gegebenenfalls zu erweitern. Grundsätzlich gilt: Je besser die Daten, desto besser die Matches. Doch gute Daten sind gar nicht immer so leicht zu bekommen.

## Learnings aus der Entwicklung des Prototyps

Bei der Zusammenstellung der von uns benötigten Datensätze sind wir auf folgende wichtigen Handlungsempfehlungen gestoßen.

- 1 Menschen fällt es schwer, Anforderungen und Fähigkeit allgemein verständlich zu definieren. Formulierungen sind häufig branchenspezifisch und Überschneidungen nicht intuitiv. Eine technische Lösung muss daher in der Lage sein, Informationen aus unterschiedlichen Betrachtungswinkeln zu verarbeiten und implizierte Informationen automatisch zu ergänzen. KI kann diese technische Lösung sein.
- 2 Sprachbarrieren stellen eine große Hürde dar. Menschen aus dem Ausland, mit Migrationsgeschichte und internationale Arbeitskräfte mit Fachkenntnissen hätten in den meisten Fällen gute Einstiegschancen. Recruiting über Sprachgrenzen hinweg ist allerdings für Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeber\*innen und Vermittler\*innen eine Herausforderung.
- 3 Insbesondere für Blue-Collar-Jobs abseits der etablierten Berufsbilder liegen häufig keine guten Tätigkeitsbeschreibungen und Anforderungsprofile vor. Diese Berufe basieren stark auf dem deutschen Bildungswesen, welches moderne Entwicklungen selten gut abbildet.
- 4 Speziell in der Kultur- und Kreativwirtschaft fehlt es an passenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Informationskanälen für branchenfremde Arbeitskräfte. Einige Branchen sind zudem zu wenig auf öffentlichen Plattformen vertreten.
- 5 Projektbasiertes Arbeiten führt zu hoher Fluktuation und Zeitdruck beim Recruiting. Dieser Umstand resultiert in einem hohen Recruiting-Aufwand und erschwert die Ausbildung von Fachkräften im Unternehmen.

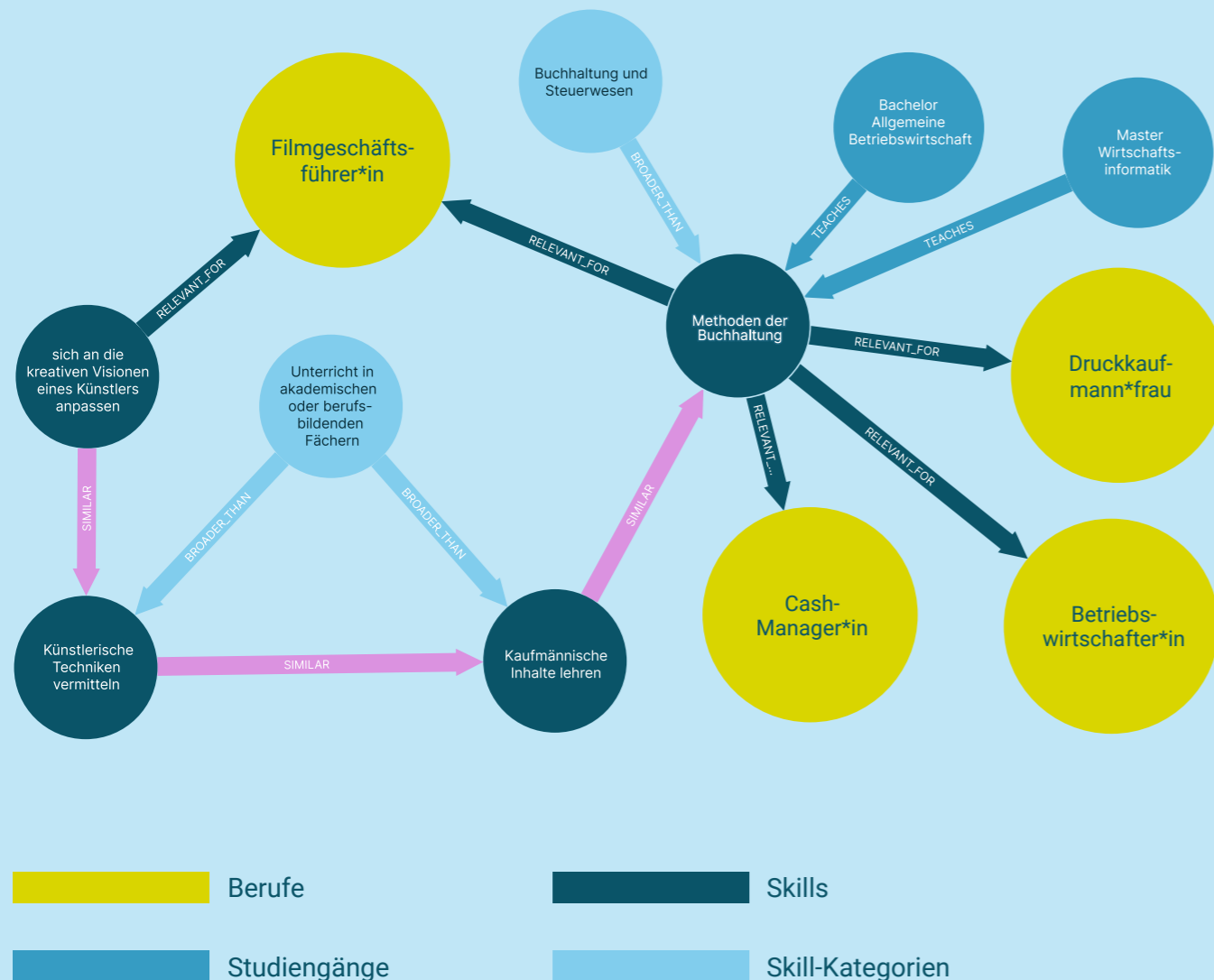
Dort wo KI bereits angewendet wird, haben die Erfahrungen gezeigt, dass der Einsatz von KI-Software im Recruiting bzw. der Vermittlung von Arbeitskräften nicht zu einem Abbau von Ressourcen in Personalabteilungen und Behörden führt. So die Beobachtung von Scrambl, KI-Spezialist\*innen, die bereits für die ZHDK in der Schweiz eine ähnliche Anwendung programmiert hat und deren Know-how bei der Entwicklung unseres Matching-Tools berücksichtigt werden konnte.

Die oben benannten Learnings zeigen vielmehr, dass durch den Einsatz von technischen Lösungen eine Vereinfachung der Vermittlung erfolgen kann und die Zielgenauigkeit verbessert und die Anzahl der Vermittlung erhöht werden könnte. Künstliche Intelligenz unterstützt dabei, Stellen schneller und passgenauer zu besetzen und dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken. Wir verstehen KI als verbesserte Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine, sowie als digitale Assistenz, die auf gezielte Fachfragen präzise Antworten liefern kann.

### Erklärungen zum Schaubild

Die Abbildung zeigt einen kleinen Auszug aus einem Beispiel-Datensatz. Zu sehen sind zwei sehr unterschiedliche Skills des Berufsbildes „Filmgeschäftsführer\*in“ im jeweiligen Kontext. Deckt ein solcher Datensatz den Arbeitsmarkt vollständig ab, so kann die Software fehlende Informationen ergänzen, Zusammenhänge feststellen und Weiterbildungen für das Füllen von Skill-Gaps vorschlagen.

Es wird deutlich, wie vermeintlich unterschiedliche Skills zusammenhängen können. Die Skills „künstlerische Techniken vermitteln“ und „kaufmännische Inhalte lehren“ beschreiben beide die Vermittlung von Lerninhalten. Die KI hat hier einen direkten Zusammenhang erkannt und beiden Fähigkeiten dieselbe Kategorie zugeordnet.

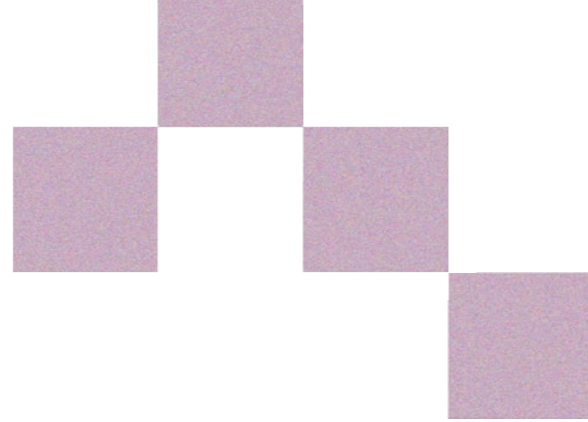


### Die Potenziale von skill-basiertem Matching mittels KI:

- 1 Skill-Matching orientiert sich an Fähigkeiten und kommt ohne feste Berufsprofile aus. Viele Fähigkeiten sind übertragbar und branchenspezifische Details sind schnell zu erlernen. So ist es möglich, geeignete Fachkräfte für eine Rolle zu identifizieren, welche die benötigten Fähigkeiten mitbringen, ohne den Beruf vorher ausgeübt zu haben. KI-basiertes Matching kann Zusammenhänge zwischen Skills erkennen, auch wenn die Formulierung sich in Abhängigkeit der Branche unterscheidet.
- 2 Moderne Organisationen arbeiten sehr agil und sind darauf angewiesen, Zuständigkeiten und Kompetenzen detailgenau zu definieren. Verantwortlichkeiten folgen häufig keinen etablierten Berufsbildern mehr und umfassen mehrere klassische Rollen. Skill-basiertes Matching erlaubt eine präzise Definition der Anforderungen. Die KI hilft dabei, aus menschlichen Vorstellungen ein vollständiges Anforderungsprofil zu generieren.
- 3 Skill-Matching kann Skill-Gaps identifizieren. So kann die bestehende Belegschaft gezielt fortgebildet werden, um sich den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens anzupassen.

Beim Recruiting sind Skill-Gaps nützlich, um gezielt nach Quereinsteiger\*innen aus anderen Branchen zu suchen, die einen Großteil der erforderlichen Skills bereits mitbringen und die fehlenden durch gezielte Fortbildungen erlernen können.

- 4 KI-Matching arbeitet semantisch und ist daher unabhängig von Sprache und Ausdrucksweise. So können Sprachbarrieren beim Recruiting überwunden werden. Dieser Aspekt ist mit Hinblick auf Herausforderungen bei der Inklusion von Geflüchteten und Menschen, die aus dem Ausland nach Deutschland kommen, besonders relevant, da internationale Zertifikate häufig nicht in Deutschland anerkannt werden.
- 5 KI-Matching kann mit verschiedenen Quellen arbeiten. Je nach Branche, Unternehmen & Talent liegen die verfügbaren Informationen in unterschiedlicher Form vor, was konventionelles Matching aufwändig und teilweise unmöglich macht. KI-Matching kann diese heterogenen Daten in ein strukturiertes Format bringen und eine automatische Verarbeitung ermöglichen.



## Was kann eine KI für die Fachkräfte-sicherung in der KKW leisten und was steht der Umsetzung in Deutschland im Weg?

In unserer Zusammenarbeit mit unseren Umsetzungspartner\*innen aber auch in den Workshops mit einer vielfältigen Gruppe von Teilnehmenden und Interessierten wurde immer wieder deutlich: Der Bedarf an durch KI unterstütztes skill-basiertes Matching ist da, ebenso wie der Wunsch gute Lösungen zu schaffen, die der Kultur- und Kreativwirtschaft dauerhaft auch als Ganzes helfen können, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Potenziale, aber auch die Erkenntnisse und Herausforderungen der ersten Schritte, die wir identifizieren konnten, können dabei helfen, skill-basiertes Matching mittels KI zu etablieren – sowohl in der Kultur- und Kreativwirtschaft, als auch perspektivisch für die Gesamtgesellschaft. Dass dies möglich ist, haben wir mit dem funktionierenden Prototyp zeigen können – nun braucht es Umsetzungspartner\*innen, um die Technologie in die Breite zu tragen.

Ein praxisorientiertes Traineeprogramm ist die Media Academy Berlin Brandenburg, die sich an Menschen ab 21 richtet und sie in vielfältige Jobs in der Filmbranche vermittelt. Im Rahmen von Datenauswertung und Matching konnte im Frühjahr 2024 bereits die Matching-Logik des SkillMatchers angewendet werden.

## Die Herausforderungen, die es zu überwinden gilt:

- 1 Digitalisierung: Viele Behörden und Unternehmen, insbesondere kleinere und traditionellere, sind nicht ausreichend digitalisiert. Das Fehlen moderner Technologien und die Abhängigkeit von manuellen Prozessen erschweren die Implementierung von KI-basierten Lösungen.
- 2 Traditionelle Einstellungspraktiken: In einigen Branchen ist es üblich, dass Stellenanzeigen nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern statt dessen im eigenen Netzwerk geteilt werden. Das schränkt die Effektivität von KI-basierten Matching-Lösungen ein, die auf Daten angewiesen sind.
- 3 Vertrauen: Die Akzeptanz von KI-basierten Entscheidungen im Bereich der Fachkräftevermittlung wird durch mangelndes Vertrauen in die Technologie beeinträchtigt. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die KI-Algorithmen transparent und fair sind, um das Vertrauen der Nutzer\*innen zu gewinnen.
- 4 Komplexe Anforderungen an Fachkräfte: In einigen Branchen und Berufsfeldern können die Anforderungen an Fachkräfte sehr spezifisch und komplex sein. Für KI-Systeme ist es wichtig, ausreichend Daten zur Verfügung zu haben, um diese Nuancen zu erkennen.

Neue Lösungen zur Fachkräftegewinnung setzen eine hohe Innovationsbereitschaft bei allen Beteiligten voraus. Eine Innovationsbereitschaft, die Akteur\*innen der Kultur- und Kreativwirtschaft im besonderen Maße auszeichnet. Deshalb besteht gerade hier die Chance, bei der Fachkräftesicherung neue Wege zu gehen und gleichzeitig wertvolle Impulse zu liefern - auch für andere Branchen.

# DANKSAGUNG

Ein herzlicher Dank für die Mitarbeit an der Roadmap sowie die Möglichmachung des Prototyps geht an die Fallgeber\*in ZAV sowie an die Kooperationspartner\*innen PAIQ und den bundesweiten Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV. Darüber möchten wir Scrambl danken, die nicht nur die technische Umsetzung des prototypischen SkillMatchers für die KKW ermöglicht haben, sondern auch an der Ausarbeitung der vorliegenden Roadmap maßgeblichen Anteil hatten. Darüber hinaus danken wir allen Gesprächspartner\*innen aus der Arbeitspolitik, Wissenschaft und vielen weiteren Bereichen. Das Fachkräfteheft des Kompetenzzentrums enthält eine Liste der insgesamt am Creative Lab #6 beteiligten Personen, denen wir auch an dieser Stelle danken möchten.

## Über die Mitwirkenden im Bereich Skills & Matching:

### Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV

Die Entwicklung des Prototyps wird unterstützt durch die Erarbeitungen des bundesweiten Arbeitskreises Fachkräfte-Strategie Film & TV, der sich unter anderem mit den Grundlagen der Aus- und Weiterbildung beschäftigt und in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und weiteren Expert\*innen Berufsbilder sowie Kompetenzmatrizen für eine Reihe von Filmberufen aktualisiert. Der Arbeitskreis Fachkräfte-Strategie Film & TV wird koordiniert durch den Weiterbildungsverbund Media Collective. Das Media Collective ist ein Projekt des Erich Pommer Instituts und wird gefördert durch das BMAS.

### Produzentenallianz Initiative für Qualifikation GmbH (PAIQ)

Die Prototypentwicklung wird unterstützt von der PAIQ Produzentenallianz Initiative für Qualifikation GmbH. Die PAIQ ist ein Tochterunternehmen der Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen, engagiert sich für die Nachwuchsförderung sowie Aus- und Weiterbildung im Bereich audiovisuelle Produktion. Sie konzipiert, organisiert und veranstaltet begleitende Seminarreihen zum Producer-Volontariat, das den Nachwuchs praxisnah im Bereich Entwicklung und Produktion von Bewegtbildinhalten ausbildet. Darüber hinaus bietet die PAIQ Praxisworkshops zu fachspezifischen Themen für Unternehmen und ihre Beschäftigten an. 2022 hat die PAIQ den „CAREER GUIDE FILM: Ausbildung und Arbeit für Kino, Streaming und TV“ veröffentlicht, der die Grundlage für die Daten des Prototyps bildet.

### Scrambl.

Scrambl. ist ein junges, in Berlin und der Schweiz ansässiges, Start-up und möchte Recruiting und Jobsuche mittels KI-Unterstützung einfacher, schneller und weniger diskriminierend machen. Mit ihrem semantischen Matching-Algorithmus vermitteln sie Menschen in erfüllende Arbeitsverhältnisse und decken auf den ersten Blick unsichtbare Potenziale auf.

### ZAV-Künstlervermittlung, Service-Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit unter dem Dach der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Die ZAV-Künstlervermittlung vermittelt darstellende Künstler\*innen, Filmschaffende, Models und Extras, die vorrangig ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis suchen. Sie erbringt eine bundesweite und im Rahmen der Zusammenarbeit im Netzwerk EURES (European Employment Services) eine europaweite Dienstleistung.

# ANHANG

Nachfolgend werden die Engpässe der Fachkräfte in der Filmbranche\* skizziert, basierend auf Angaben der PAIQ, EPI und der ZAV. Nicht alle im Career Guide der PAIQ aufgeführten Berufsbilder werden durch die Bundesagentur für Arbeit akzeptiert, da es sich meist nicht um (IHK-) zerti-fizierte Ausbildungsberufe handelt, daher weichen die Angaben der Engpassberufe für die jeweiligen Institutionen voneinander ab.

## Fachkräftebedarf an Berufsbildern, die von der BA als Aus- und Weiterbildungsberufe gelistet sind:

- Maskenbildner\*in  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/15200](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/15200)
- Regieassistentz  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/73948](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/73948)
- Kameraassistentz  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8589](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8589) (nicht treffend)
- Produktionsleitung  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14241](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14241)
- Requisite (Außenrequisite (+Assistentz)  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7413](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7413) (nicht treffend),  
Innenrequisite / Setrequisite (+ Assistentz)  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7413](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7413) (nicht treffend)

\* Umfrage Produzentenallianz / PAIQ Sept 2022: „Auf einer Skala von 1 (kein Mangel) bis 5 (sehr großer Mangel) führen die Filmgeschäftsführung und die Produktionsleitung mit einem jeweiligen Durchschnittswert von 3,4 die Liste der Mangelberufe an, gefolgt von Aufnahmeleitung (3,2), Produktionsassistentz (3,1) und Editing (3,0). Knapp dahinter folgen Regieassistentz sowie Producing/Redaktion (jeweils 2,9), Ton, Herstellungsleitung und Requisite (jeweils 2,8) sowie Realisation (2,7).“  
Quelle: Media Collective nach der EPI-Umfrage.

## Fachkräftebedarf an Berufsbildern, die von der BA gelistet sind, aber keiner Aus- oder Weiterbildung entsprechen:

- Beleuchtung  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27273](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27273)
- Set-Kostüm/Garderobier\*e  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14324](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14324)
- Aufnahmeleitung  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8507](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8507)
- Continuity / Script Supervisor  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27270](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/27270)
- Filmgeschäftsführung  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14195](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14195)
- Produktionsassistentz  
[www.web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8514](http://www.web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8514)
- Set-Aufnahmeleitung  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8507](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/8507)
- Szenenbildassistentz  
[www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14198](http://www.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14198) (nicht treffend)

## Weitere gelistete Mangelberufe aus dem Career Guide der PAIQ:

- Aufnahmeleitung
- Producing
- Editing
- Produktionsleitung
- Filmgeschäftsführung
- (Regie)
- (Kamera)
- Szenenbild
- Kostümbild
- Ton
- Maskenbild

Kostümbild, Maskenbild, Regie und Szenenbild werden von der ZAV-Künstlervermittlung Berlin und Köln nicht als Mangelberufe gesehen.

## Fachkräftebedarf an Berufsbildern, die nicht bei der BA gelistet sind:

- Editor
- Herstellungsleitung
- Locationscout
- Motivaufnahmeleitung
- Produktionskoordination

# GLOSSAR

## Skill-Matching

Skill-Matching bezieht sich auf den Prozess des Abgleichs von Fähigkeiten (Skills) eines Individuums mit den Anforderungen einer Stelle, Rolle oder Aufgabe. In der Fachkräftevermittlung oder -rekrutierung werden dazu (oftmals technologiegestützt) Ist- und Soll-Profile erstellt und verglichen, um die Kandidat\*innen zu identifizieren, deren Fähigkeiten am besten mit den Anforderungen übereinstimmen.

## Skill-Gaps

Skill-Gaps beschreiben die Unterschiede zwischen den vorhandenen Fähigkeiten eines Individuums oder einer Arbeitskraft und denjenigen, die für eine bestimmte Rolle, Branche oder Aufgabe benötigt werden. Das Identifizieren von Skill-Gaps ist entscheidend, um gezielte Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen einzuleiten, um die Qualifikationen und Fähigkeiten von Mitarbeitern zu verbessern.

## Cultural Fit

Cultural Fit beschreibt, inwieweit die Werte der Bewerber\*innen oder Arbeitnehmer\*innen zu Kultur und Vision eines Unternehmens passen.

## Blue Collar

Der Begriff „Blue Collar“ bezieht sich auf Arbeitskräfte, die hauptsächlich in manuellen, physisch anspruchsvollen oder handwerklichen Tätigkeiten beschäftigt sind und oft Arbeitskleidung wie etwa blaue Hemden oder Overalls tragen. Diese Arbeiter\*innen sind oft in Industrie, Bauwesen, Fertigung und anderen gewerblichen Bereichen tätig (im Gegensatz zu „White Collar“ Arbeiter\*innen, die typischerweise in Büro- und Verwaltungspositionen arbeiten).

## Fachkräfte

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit nimmt folgende Unterscheidung vor:

- Hilfskraft (ungelernt)
- Fachkraft (ausgebildet)
- Expert\*in oder Spezialist\*in (mit akademischer Ausbildung, ggf. sogar Doktorgrad)

Alle zusammengenommen werden als „Arbeitskräfte“ bezeichnet. Für Fachkräfte und Expert\*innen existieren offiziell formulierte Berufsprofile bei der BA.

Im Allgemeinen Sprachgebrauch hat sich jedoch (auch vonseiten des BMAS) der Begriff „Fachkraft“ und „Fachkräftemangel“ übergreifend für alle drei Bereiche durchgesetzt. Dabei wird von Menschen gesprochen, die für eine Arbeit bestimmtes Fachwissen haben, egal auf welchem Weg sie dieses erlangt haben: Arbeitserfahrung, Ausbildung, Weiterbildung, Studium oder über einen anderen Weg. In diesem Sinne wird hier der Begriff „Fachkraft“ verwendet, auch wenn es z.B. für manche Berufsbilder in der Kultur- und Kreativwirtschaft (bisher) keine zugehörigen, offiziellen Ausbildungsgänge gibt und sie z.B. aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit als „Ungelernte“ gelten.

Auch nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz gelten als Fachkräfte lediglich Personen mit formaler und nach dem Gesetz anerkannter Bildung, sprich: keine Anerkennung, keine Fachkraft. Auch die Definition nach dem FEG macht hier insofern wenig Sinn.

## Fachkräftemangel

Der Begriff des „Fachkräftemangels“ bezeichnet eigentlich den Zustand, bei dem die Nachfrage nach spezifisch ausgebildeten Personen das Angebot (dauerhaft) übersteigt. Ein solcher expliziter Mangel besteht in Deutschland vor allem in Berufsfeldern wie der Pflege, medizinischen und erzieherischen Berufen sowie in der Logistik bei Berufskraftfahrer\*innen. Wenn die Nachfrage das Angebot jedoch nur kurzfristig übersteigt, spricht man von einem Fachkräfteengpass. Jedoch gilt hier: Im allgemeinen Sprachgebrauch wird in der Regel von Fachkräftemangel gesprochen, auch wenn es sich formal um Fachkräfteengpässe handelt, denn: aus unternehmerischer Perspektive ist es bereits ein akuter Mangel, wenn Stellen nach mehreren Wochen der Suche nicht besetzt werden können.

## Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen, die zu Anpassungen an Umweltveränderungen befähigen. Auf die Arbeitswelt bezogen sind das funktions- und berufsübergreifende Qualifikationen zur Bewältigung beruflicher Anforderungssituationen, die über die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse hinausreichen, diese überdauern und berufliche Flexibilität und Mobilität ermöglichen.

# IMPRESSUM

## Erstellt im Auftrag des

Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
www.bmwk.de

## Stand

Juni 2024

## Redaktion & Text

Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes

## Grafik

Sabrina Raap

## Fotos

William Veder  
MockUp: Freepik

## Illustrationen

Seda Demiriz

## Kontakt

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes  
u-institut GmbH & Co. KG  
Jägerstraße 65  
10117 Berlin  
Telefon: +49 (0) 30 20 88 89 1-0  
E-Mail: presse@kreativ-bund.de  
www.kreativ-bund.de

## Weiterführende Links zum Thema:

- [www.crew-united.com](http://www.crew-united.com)
- [www.kultweet.de/jobs.php](http://www.kultweet.de/jobs.php)
- [www.kulturkarriere.de/jobs/](http://www.kulturkarriere.de/jobs/)
- [www.jobforum-kultur.eu/](http://www.jobforum-kultur.eu/)
- [www.stagepool.com/jobs](http://www.stagepool.com/jobs)
- [www.jobwrk.com/](http://www.jobwrk.com/)
- Metaportal: [www.medienboard.de/medienjobs](http://www.medienboard.de/medienjobs)
- [www.dwdl.de/jobboerse/alle-anzeigen.html?typ=alle](http://www.dwdl.de/jobboerse/alle-anzeigen.html?typ=alle)
- [www.kulturmanagement.net/Stellenmarkt](http://www.kulturmanagement.net/Stellenmarkt)
- Netzwerkforum 2024 ZAV-Künstlervermittlung – Umbruch & Wandel in der Filmproduktion:  
[www.youtube.com/watch?v=7xkm3f2FLGU&t=4s](https://www.youtube.com/watch?v=7xkm3f2FLGU&t=4s)

