

Fachkräftemangel (Meistermangel) am Theater

Personalstruktur Bühnentechnik 2023

Einstieg	Techniker Ausbildung	Meister Ausbildung	Führungs-kompetenz	Anteil %
80er	Handwerker Quereinsteiger DDR ausgebildete Theatertechniker !	Feuerwehrschein	keine	20
90er ArbSchG	Handwerker Quereinsteiger	Feuerwehrschein Ingenieure VT	keine	40
2000er	Handwerker Fachkräfte VT	Meister VT B/Bel Ingenieure	ja	25
2010er	Fachkräfte VT Handwerker	Meister VT B/Bel Ingenieure VT	ja	10
2020er	Fachkräfte VT Handwerker	Meister VT Ingenieure VT	ja	5
2030er				

Ursachen des Meistermangels

Deutschlandfunk 16.12.2019

Marc Grandmontagne im Gespräch mit
Michael Köhler

Planmäßiger Abgang

„Wir haben insbesondere eine große Nachfrage im Bereich Meister für Veranstaltungstechnik, also Bühnenmeister, Beleuchtungsmeister und auch in Ton und Licht manchmal. Uns werden wahrscheinlich innerhalb der nächsten zehn Jahre 50% aller angestellten Meister aus Altersgründen verlassen, die werden in Ruhestand gehen.“

Besondere äußere Umstände

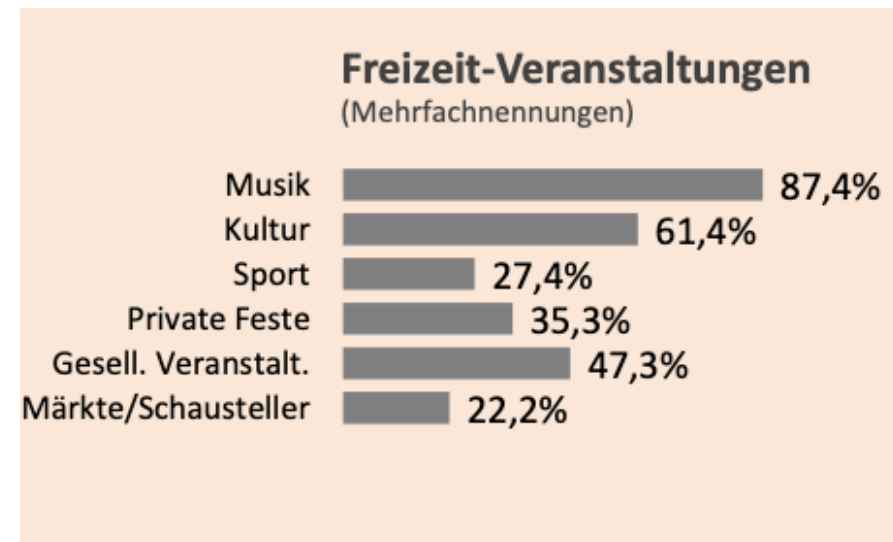
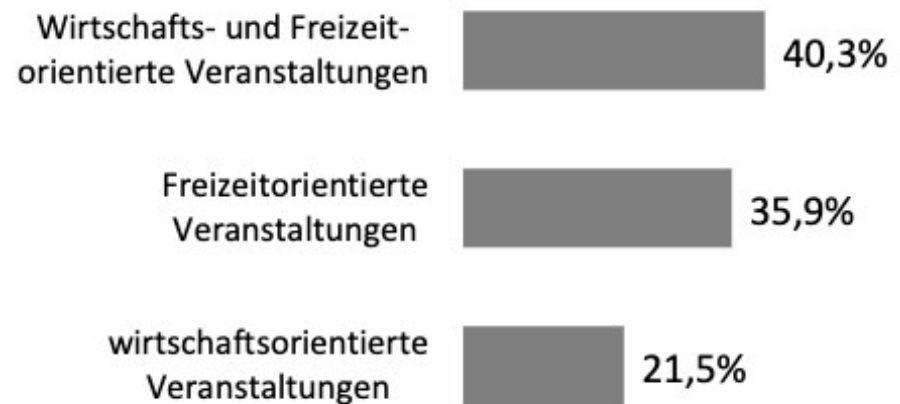
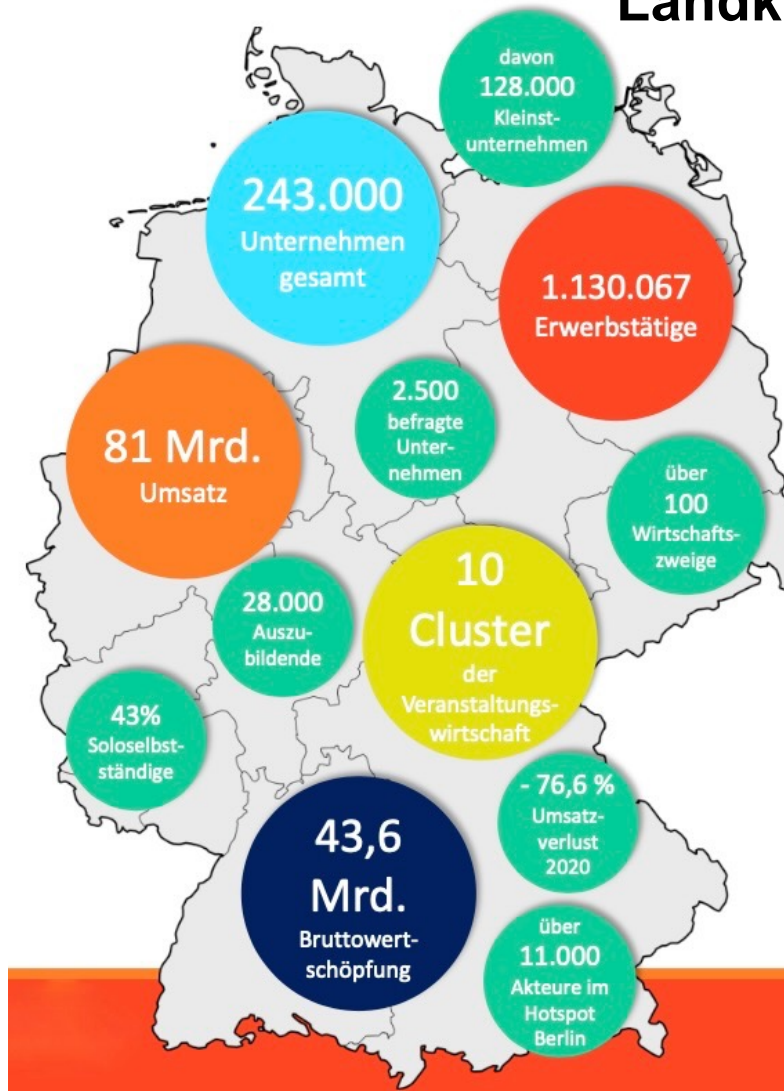
Corona hat einen großen Teil der Soloselbständigen Meister/innen aus dem Rock 'n' Roll und der freien Event Branche in Industrie und Wirtschaft getrieben.

Strukturen

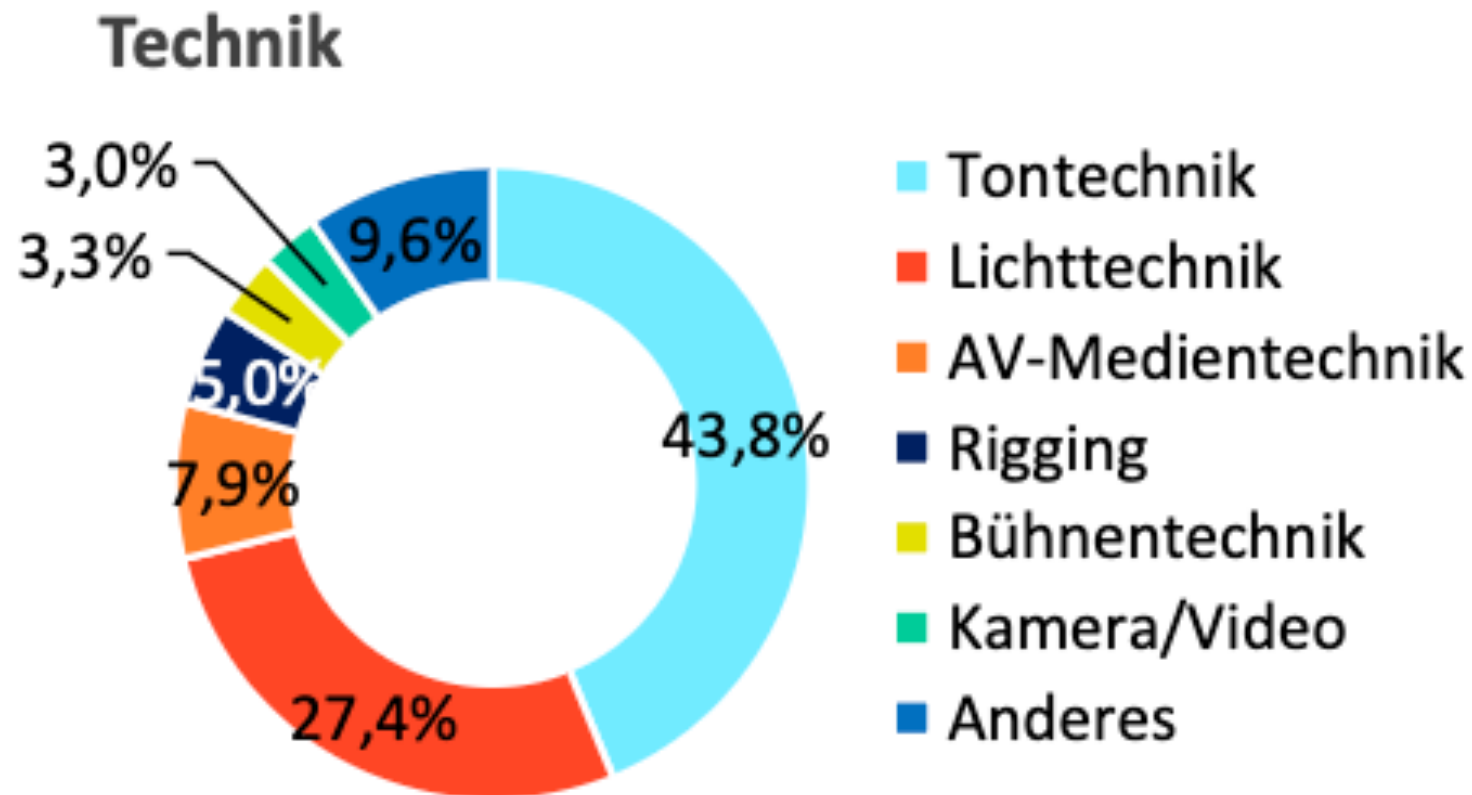
Die Strukturen in vielen Theatern werden den veränderten Ausbildungen und den Bedürfnissen der potenziellen Führungskräfte (Meister/innen) nicht gerecht.

Wo sind sie alle hin?

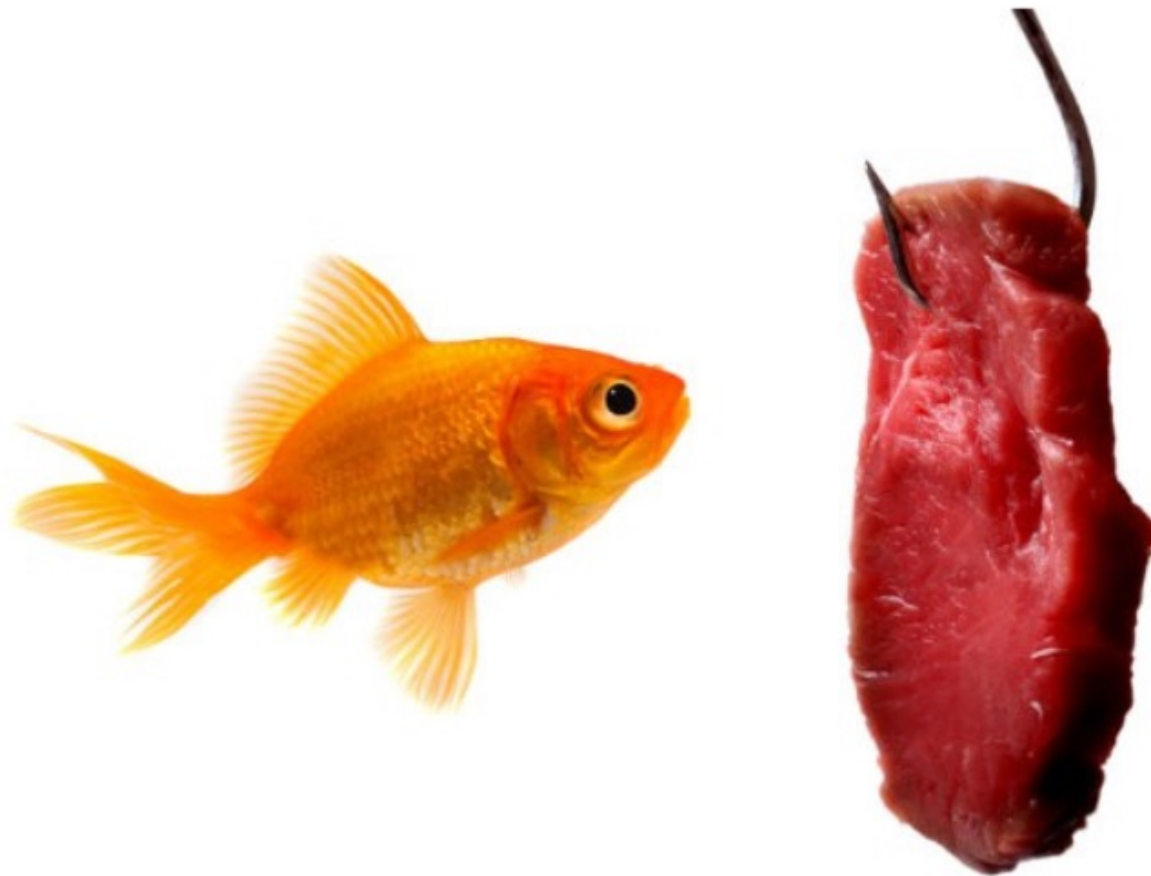
Landkarte der Veranstaltungswirtschaft 2021



Tätigkeitsprofile in der Veranstaltungstechnik



Soziodemografischer Wandel



Mitarbeiter halten und gewinnen

Zwei Faktoren Theorie

Frederick Herzberg
1923 - 2000

unzufrieden -
nicht unzufrieden

zufrieden -
nicht zufrieden

Hygienefaktoren

- Gehalt
- Vertrag (NV / TVÖD)
- Führung
- Vereinbarkeit Familie / Beruf
- Arbeits- Gesundheitsschutz
- Ausstattung Arbeitsplatz
- Arbeitsmittel
- ...

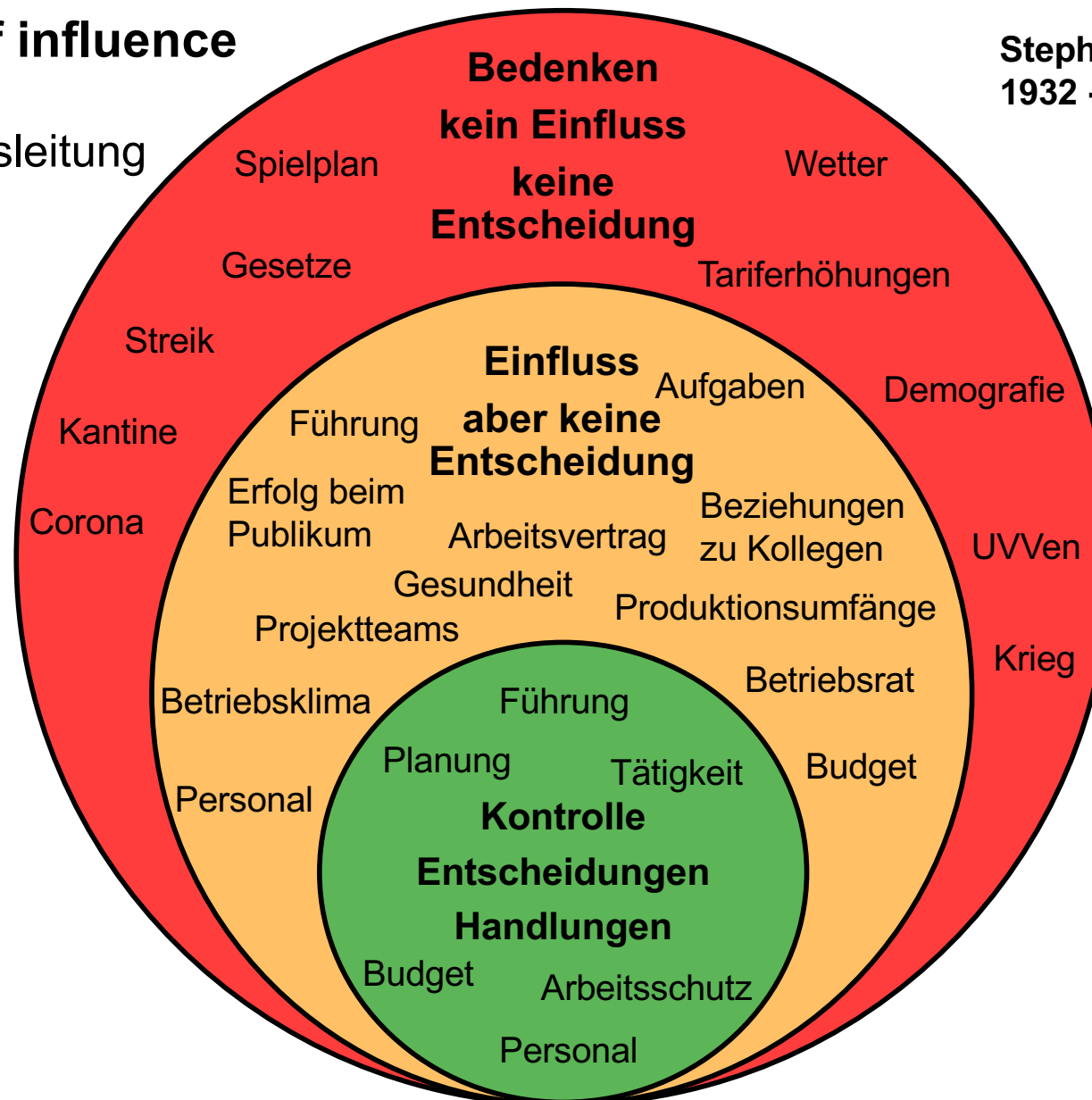
Motivatoren

- Arbeitsinhalte
- Gestaltungsmöglichkeit
- Einbindung
- Verantwortung
- Anerkennung
- Leistung & Erfolg
- Aufstiegsmöglichkeiten
- ...

Circle of influence

Stephen R. Covey
1932 - 2012

Abteilungsleitung



Was können wir tun?

Strategisch:

Kurzfristig:

Was können wir tun?

Strategisch:

- Strukturelle Veränderungen vornehmen und moderne attraktive Arbeitsplätze schaffen.
- Kontinuierlich Mitarbeitende aus- weiter- und fortbilden.
- passgenaue Qualifikationen entwickeln

Kurzfristig:

Was können wir tun?

Strategisch:

- Strukturelle Veränderungen vornehmen und moderne attraktive Arbeitsplätze schaffen.
- Kontinuierlich Mitarbeitende aus- weiter- und fortbilden.
- passgenaue Qualifikationen entwickeln

Kurzfristig:

- heute damit beginnen strukturelle Veränderungen vorzunehmen und moderne attraktive Arbeitsplätze schaffen.
- Kontinuierlich Mitarbeitende aus- weiter- und fortbilden.
- Passgenaue Qualifikationen entwickeln