VPLT MAGAZIN

4|22 online

99 | Dezember 2022 | online | 14925

Creating Connection.

VPLT

LIVE

MAGAZIN

JOBMARKET

VPLT Service- und Verlags GmbH

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Experten warnen seit Jahrzehnten davor. Jetzt macht sich der Fachkräftemangel in der Volkswirtschaft breit. Und natürlich betrifft er auch die Veranstaltungswirtschaft.

Wir nehmen daher in dieser Ausgabe dieses Sonderthema genauer unter die Lupe: Wir schauen mit Experten auf den Ist-Zustand und die Gründe. Gleichzeitig blicken wir positiv nach vorne – auf mögliche Lösungen. Denn es gibt bewährte Best-Practice-Tipps bei Unternehmen, die mit gutem Beispiel vorangehen, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Unsere Mitglieder liefern hier viele gute Ideen und erprobte Instrumente.

Genauer schauen wir uns die kommende Generation Z an und wollen wissen, wie sie tickt? Führungskräfte stehen nämlich nicht nur vor der Herausforderung, Wünsche ihrer Teams nach Homeoffice und Präsenz im Unternehmen zu managen. Selbstverständlich können auch bei den unterschiedlichen Generationen Missverstände oder sogar Konflikte auftreten. Der Future Talents Day, den der VPLT federführend entwickelt hat, zeigt außerdem, wie Unternehmen in besseren Kontakt mit den Nachwuchskräften kommen und beide Seiten auf der gern zitierten „Augenhöhe" voneinander lernen.

Wir sprechen aber auch über den Sinn der Arbeit und welche Rolle sie dabei spielt, Fachkräfte an die Firma zu binden. Dabei geht es daram, mehr von innen nach außen zu wachsen und den einzelnen Menschen mit seinem persönlichen Wachstum in den Mittellpunkt zu stellen.

Wir wünschen Ihnen wie immer Inspiration und viel Freude bei der Lektüre

Ihr Redaktionsteam

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
VPLT Service- und Verlags GmbH
Wohlenbergstr. 6
30179 Hannover

Chefredaktion
Dominik Maaßen

Art Director
Sonja Luise Kupgisch

Grafik und Layout
Sonja Luise Kupgisch

■ **Autoren**
Helge Leinemann
Linda Residovic
Messe Frankfurt
Marie Hohlbein
Anne-Louise Schümer
Jochen Zenthöfer
IW Medien
Kim Manke
DEAplus

■ **Bilder**
Laura Schepers
Labor Tempelhof
VPLT
SO_LOS
Messe Frankfurt GmbH
BOE
DTHG
BRANDI
Thiago Barletta/unsplash.com
Alessio Soggetti/unsplash.com
Bundesministerium für Digitales und Verkehr
pexels.com
Romy Vinogradova
ifo Institut
IW Medien/iwd
Ralph Larmann
Graham Tolbert
Jorik Kleen/unsplash.com
Ronny Walter
Matthias Glesel

In unseren Texten verwenden wir die männliche Form, um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, mitgemeint sind aber immer die weibliche und andere Formen.

VPLT MAGAZIN 4|22

TITEL
Fachkräfte
Foto: Laura Schepers

notes

Summit von Labor Tempelhof 6
SECON – Shaping the Future 7
VPLT startet Vergütungsstudie 2022/23 8
SO_LOS – Ergebnisse der Honorarumfrage 9

SOCIAL

Kolumne 11

VPLT
Rückblick und Ausblick 12

Messen
Verlässliche Größe in bewegten Zeiten: Prolight + Sound 2023 16
mit vollem Engagement zur Stabilisierung der Branche
Best of Events: Themen, Trends und Talks auf allen Bühnen 22

Sustainability
DTHG: Theatre Green Book 26

LEGAL

Nachgefragt bei BRANDI
Der „unrichtige“ Anhörungsbogen 28

Funkfrequenzen
Call to Europe: Erhalt der Rundfunk- und Kultur-Frequenzen 30
Wieviel Spektrum braucht ein Event? 32

Drohnen
Das Risiko fliegt immer mit 34

IHK-Prüfer
Ein Amt mit Ehre 38

TITEL

Fachkräfte **40**

Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität 42
Der Experten-Engpass 48
Future Talents Day feiert Premiere 50
Die Kraft des Sinns 52
Wie tickt die Generation Z? 56
Wie gewinnt und hält man Fachkräfte 58

ECONOMIC

Geschäftsklima
Konjunkturdaten für die Veranstaltungswirtschaft **62**
Positive Lage, kritische Stimmen **63**

Advertorial
Illusionen im Kosmos zwischen Licht und Raum **64**

Advertorial
Mit wenigen Klicks zum Versicherungsschutz **68**

service + partner

DEAplus 74
VPLT wählt neuen Vorstand 81
VPLT – Neue Mitgliedschaften 81

Großes Team mit großem Ziel: Labor Tempelhof setzt sich für eine klimafreundliche Veranstaltungswirtschaft ein.

Summit von Labor Tempelhof

Mit Cradle to Cradle (C2C) können wir eine klima- und ressourcenpositive Zukunft gestalten – in der Veranstaltungsbranche und weit darüber hinaus. So lautet das Motto von Labor Tempelhof (wir berichteten ↗).

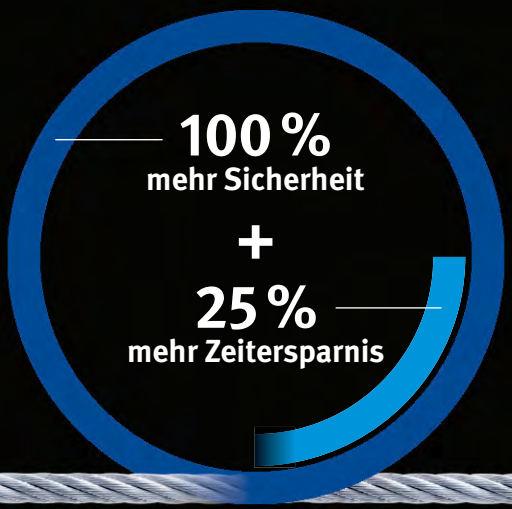
Und dafür haben Cradle to Cradle NGO, zahlreiche Firmen als Initiatoren sowie Die Ärzte und Die Toten Hosen als Ermöglicher mit dem Labor Tempelhof den Anstoß gegeben. Doch die Konzerte im August 2022 waren erst der Start des Transformationsprozesses: Beim C2C Summit: Staging the future am 22. November 2022 haben 35 Speaker nun darüber diskutiert, wie die C2C- und nachhaltigen Lösungen des Labor Tempelhofs skaliert und in die Gesellschaft getragen werden können. Rund 200 Personen nahmen vor Ort in der Urania Berlin und im Livestream teil. Nächster Schritt: Start einer Transformationsplattform zum Projekt, einer Eventreihe mit 12 dezentralen Veranstaltungen binnen zwei Jahren in den Berliner Bezirken zu im Labor Tempelhof umgesetzten Lösungen. Außerdem soll es eine viermonatige Ausstellung über Cradle to Cradle und Kreislaufwirtschaft im Sommer 2023 geben.

Labor Tempelhof

SECON – Shaping the Future

Am 14. und 15. Februar 2023 feiert die „Sustainable Events Conference – Shaping the Future“ (SECON) in Osnabrück mit neuem Namen und der schon länger verfolgten breiteren inhaltlichen Ausrichtung Premiere. Dabei wird Bewährtes aus der früheren greenmeetings und events Konferenz (gme) beibehalten. Gleichzeitig setzt die Veranstaltung jedoch neue Impulse rund um nachhaltige Konzepte für die Veranstaltungswirtschaft. Der VPLT ist als Partner beteiligt und das Bereichsteam „Wirtschaft & Internationales“ Randell Greenlee und Kim-Christin Manke wird gemeinsam vor Ort sein. Der Verband beteiligt sich außerdem am Programm und unterstützt am 15. Februar den Themenschwerpunkt „Auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen“. Es gibt einen eigenen Thementisch für die Medien- und Veranstaltungstechnik. Dort diskutiert der VPLT über nötige und bereits erfolgte Schritte, um das Ziel der Net-Zero-Emissionen zu erreichen. Im Mittelpunkt steht die nachhaltige Entwicklung dieser Branche im Bereich Herstellung und Dienstleistung. Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, um über etablierte Praxisbeispiele, deren Vorbildfunktion und Hindernisse zu sprechen.

SECON – Tickets und Preise



Stahlseilakt statt Drahtseilakt

Beim Auf- und Abbau mobiler Bühnentechnik spielt Sicherheit eine entscheidende Rolle. Unternehmen sind bestens beraten, in **Lifelines** zu investieren. Sie bieten nicht nur einen deutlichen Sicherheitsgewinn, sondern sind auch unter wirtschaftlichen Aspekten ein Gewinn.

Der Zeitgewinn sorgt für eine rasche Amortisation der Kosten und Ihr Rigging-Team wird es auch zu schätzen wissen.

Wir unterstützen Sie gern, mit Fachinformation und Beratung.

QR-Code oder: www.vbg.de/veranstaltungen-und-produktionen

VBG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

VPLT startet Vergütungsstudie 2022/23

Der Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik e.V. ruft wieder zur Teilnahme an seiner neuen Vergütungsstudie auf. Seit dem 10. November 2022 können VPLT-Mitglieder, aber auch Nicht-Mitglieder mit ihren Daten mitmachen. Neu ist diesmal: Alle Unternehmen, die an der Studie teilnehmen, erhalten sie kostenlos. Vorteil der fundierten Datenbasis: Mit ihr lässt sich Vergütung in der Branche leichter vergleichen.

Kooperation mit Rechtsanwaltskanzlei

Wie bei früheren Erhebungen arbeitet der VPLT für die Studie mit einer Rechtsanwaltskanzlei zusammen. Die Kanzlei BRANDI Rechtsanwälte Partnerschaft mbB wird autonom und treuhänderisch die Daten in der Zeit vom 10. November 2022 bis 15. Januar 2023 sammeln und auswerten, um die VPLT Vergütungsstudie 2022/23 final zu erstellen. Die Anonymität der Teilnehmer ist gewährleistet. Die Veröffentlichung ist für den März 2023 geplant.

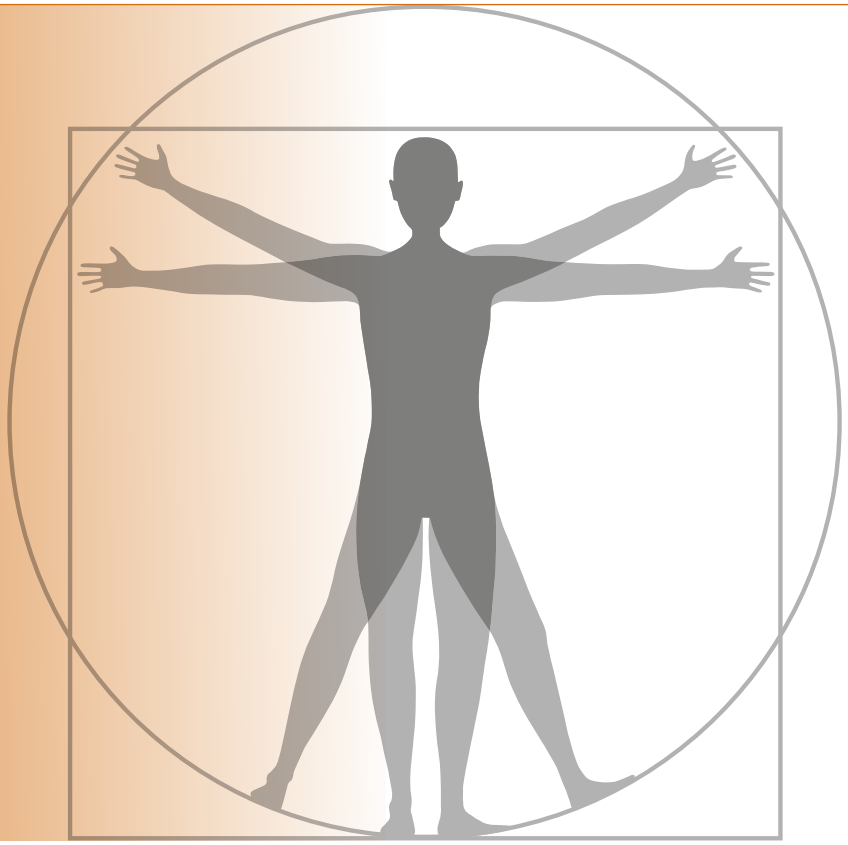
Informationen und Fragebogen

Interessierte senden eine E-Mail mit dem Betreff „Vergütungsstudie“ an vplt-verguetungsstudie@brandi.net. Die Kanzlei BRANDI schreibt die Teilnehmer an und übermittelt alle relevanten Informationen zur Studie sowie den Fragebogen. Sie haben weitere Fragen? Die Ansprechpartner sind Dr. Christoph Worms und Carlotta Reike. Bei Fragen sind sie unter +49 5251 7735 - 0 und per E-Mail an **vplt-verguetungsstudie@brandi.net** erreichbar.

SO_LOS!: Ergebnisse der Honorarumfrage

Am 13. Oktober 2022 endete erfolgreich die Honorarumfrage von „SO_LOS! Die Initiative für faire Honorare“. Unter dem Motto „Reden wir über Geld“ hat die Initiative 3 Monate lang Daten von Solo-Selbstständigen aus ganz verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation, zu Aufträgen, Interessenvertretungen und allem voran ihren aktuellen Honoraren gesammelt. Die Medien- und Veranstaltungstechnik hat als Branche einen starken Anteil von Soloselbständigen. Der VPLT hat sich deshalb als Interessenverband neben 53 anderen Berufsverbänden, Interessenvertretungen und Zusammenschlüssen an dieser Umfrage als Partner beteiligt. Für alle Interessierten stehen die gestreamte Präsentation und die Ergebnisse auf der Homepage zur Verfügung.

SO_LOS! DIE INITIATIVE FÜR FAIRE HONORARE



SOCIAL

Mit der Prolight + Sound und der BOE International stehen bald wieder zwei wichtige Messen der Branche ins Haus. Auch der VPLT beteiligt sich vor Ort bei ganz unterschiedlichen Themen.

◂ Inhalt

Liebe Leserinnen und Leser,

Am 8. Dezember haben mich die Mitglieder des VPLT während der Jahreshauptversammlung erneut in meinem Amt als Vorstandsvorsitzenden bestätigt. Ich danke allen für dieses große Vertrauen. Für mich ist das ein klarer Auftrag, unseren Verband in den kommenden drei Jahren so zu führen wie in den vergangenen sechs Jahren meines Amtes.

Kurzfristig müssen wir sicher auch im kommenden Jahr spontan auf Situationen reagieren. Aber wie flexibel und erfolgreich wir Krisen im Markt bewältigen, haben wir bewiesen. Langfristig ist wieder mehr Planbarkeit entscheidend. Dabei unterstützt uns eine starke Geschäftsstelle, die inzwischen personell breiter aufgestellt ist. Aber auch im Vorstand zeigen wir Konstanz. Denn die Mitglieder haben meine Kollegen Willy Flegel und Christian Sommer ebenfalls mit großer Mehrheit in ihren Ämtern bestätigt. Gerade in turbulenten Zeiten ist ein so eingespieltes Team ein Gewinn.

Ich höre oft die Frage: „Was hat der VPLT je für uns getan?“ Meine Antwort: Im Grunde alles, was Eurem Job Stabilität gibt. Natürlich arbeiten wir nun enger mit anderen Verbänden zusammen. Das Forum Veranstaltungswirtschaft ist eine solche wichtige Allianz.

Für mich ist der VPLT aber weiterhin ein eigenständiger und deshalb starker und selbstbewusster Verband. Führend kümmern wir uns um entscheidende Themen auf der politischen Agenda.

Eines ist klar: Ohne den VPLT wäre die gesamte Branche längst zum Spielball von Vorschriften und von Playern in Politik und Wirtschaft geworden, die im Hintergrund agieren. Und die finden sich vermehrt in Berlin und Brüssel.

Was sind die Themen für die kommende Zeit? Nach wie vor steht für uns die Professionalisierung der Branche im Mittelpunkt, mit unserem Fokus auf Bildung, Normung und Standards, Nachhaltigkeit, politische Lobbyarbeit, Fachkräftegewinnung sowie Qualitätssicherung. Konkret drängt nun die Sozialpartnerschaft. In zahlreichen Gesprächen im Verband und der Branche kommen Leute auf mich zu und fordern, dass wir dringend eine vernünftige Lösung brauchen. Dafür müssen wir alle Beteiligten ins Boot holen. Gegenüber der Politik und unseren Kundinnen und Kunden treten wir danach ganz anders auf. Wir verbessern damit unsere Chancen, wenn wir uns zum Beispiel um Finanzhilfen bemühen. Auch Bewerberinnen und Bewerbern im Fachkräftemarkt bieten wir bessere Rahmenbedingungen. Uns droht sonst in allen Bereichen, dass wir übersehen und übergangen werden.

Ich ermuntere deshalb erneut jede und jeden: Macht mit. Engagiert Euch ehrenamtlich in Eurem Verband – und gestaltet zusammen mit uns die Branche!

Euer Helge Leinemann
Vorstandsvorsitzender

VPLT: Rückblick und Ausblick

**Liebe Leserinnen und Leser, liebe VPLT Mitglieder,
nach zwei Jahren Corona-Pandemie hat unsere Branche in 2022 gezeigt:
Wir sind zurück! Umso mehr ist in diesem Jahr auch für uns als Verband passiert.
Werfen Sie daher mit mir einen kurzen Rückblick auf unsere Arbeit und einen
Ausblick auf die kommenden Vorhaben.**

Verstärkte und vereinte Lobbyarbeit

Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf unsere Branche haben auch in diesem Jahr unsere Aktivitäten maßgeblich geprägt. So kümmerte sich der VPLT noch intensiver um die politische Lobbyarbeit im Sinne der Mitglieder, aber auch gesamtheitlich und für die gesamte Veranstaltungsbranche. Im Laufe des Jahres haben wir auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene zahlreiche Gespräche mit Politikerinnen und Politikern über alle Parteigrenzen hinweg geführt. Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit im Forum Veranstaltungswirtschaft hat unsere Schlagkraft bedeutend gewonnen.

Dies hat sich beispielsweise bei unserem ersten Parlamentarischen Abend der Veranstaltungswirtschaft am 20. September in Berlin gezeigt. Über 70 Abgeordnete des Deutschen Bundestags folgten unserer Einladung und ließen sich von uns zu den aktuellen Herausforderungen unseres Wirtschaftszweigs informieren. Unser erfolgreiches Format Branchendialog konnten wir auch in diesem Jahr im Rahmen der Prolight + Sound weiter fortsetzen. Ein Thema, das uns aktuell sehr beschäftigt, ist der Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit in unserer Branche. Welche Bedingungen führen dazu, dass wir – auch in Hinblick auf die Folgen der Corona-Krise – Mitarbeiter gewinnen und halten können und wohin müssen wir uns als Branche noch entwickeln? Ich freue mich, dass wir diesen spannenden Fragen auch in 2023 weiter nachgehen werden – so zum Beispiel im Rahmen der „Best of Events“ im Januar 2023 in Dortmund.

Tagesgeschäft in der Corona-Krise und ihre Folgen für die Branche

Auch das Jahr 2022 war noch stark geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. So blicken wir zurück auf einen Sommer, in dem versucht wurde, die abgesagten und verschobenen Events der letzten zwei Jahre nachzuholen. In Kombination mit dem aktuellen Fach- und Arbeitskräftemangel hat dies viele Betriebe vor enorme Herausforderungen gestellt. Nicht selten haben wir den Satz von unseren Mitgliedern gehört, dass nicht eine einzige Schraube mehr im Lager gewesen sei. Um die Auftragssituation in der öffentlichen Wahrnehmung korrekt einzuordnen, haben wir daher das VPLT Statement **„Durchstarten mit angezogener Handbremse“** herausgegeben. Dieses steht Ihnen nach wie vor zur Verfügung, um Ihre Kunden genauer zu informieren. Themen wie Firmenpleiten und Fachkräftemangel und neue Formate wie beispielsweise hybride Events und Digitalisierungsfortschritt beschäftigen uns daher auch weiterhin. Um Sie als Mitglieder regelmäßig auf dem aktuellsten Stand unseres Engagements zu halten, informieren wir nach wie vor wöchentlich auf unserer neuen VPLT Website mit **„Was hat der VPLT unternommen?“** über unsere Aktivitäten.

Professionell in Bildung, Qualifizierung und Personal

Das Leitziel des VPLT hat auch unsere Tätigkeit im Jahr 2022 weiterhin begleitet: Wir wollen dazu beitragen, die Veranstaltungsbranche professionell und nachhaltig aufzustellen. Eine wichtige Rolle spielen dabei unsere Töchterunternehmen: Die DEAplus Deutsche Event Akademie GmbH als eine der renommiertesten Weiterbildungseinrichtungen im Bereich der Medien- und Veranstaltungstechnik wird auch zukünftig ein wichtiges Instrument sein, den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Mit dem Management-Duo, bestehend aus Vorstandsmitglied Hans-Wilhelm Flegel und unserem neuen Akademieleiter Markus Friele, konnten wir in diesem Jahr einen großen Schritt in Richtung Zukunft gehen.

So hat sich die DEAplus im Rahmen ihrer Digitalisierungsstrategie komplett neu aufgestellt und bietet ihr Kursangebot seit Sommer auch verstärkt hybrid an. Die Weiterbildung zur/zum „Meister*in für Veranstaltungstechnik – Bachelor Professional“ wird ab 2023 in drei unterschiedlichen Zeitmodellen angeboten, die auch eine berufsbegleitende Weiterbildung ermöglichen. Und die DPVT – Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungstechnik GmbH sorgt als anerkannte Zertifizierungsinstanz der Branche für nachhaltige Qualitätsmanagement: Sie nimmt Veranstaltungstechnikdienstleister vor allem hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unternehmensprozesse oder Produktionsablauf genauer unter die Lupe. Sie sorgt so dafür, dass die zertifizierten Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber und Auftragnehmer auf dem Markt profilieren. Für 2023 befinden wir uns aktuell in Gesprächen und Planungen zur zukunftsfähigen Neuaufstellung der DPVT. ▸▸

Mit der Ausbildungsinitiative 100PRO wollen wir die Ausbildungsqualität in unserer Branche weiterhin sichtbar machen und verbessern. Ein weiteres Ziel der Initiative ist die Nachwuchssicherung – insbesondere angesichts des aktuellen Fachkräftemangels – sowie die Sichtbarmachung der unterschiedlichen Berufsbilder in unserer Branche. Hier konnten wir in diesem Jahr zahlreiche neue Formate ins Leben rufen: Bei der **Kooperation für kluge Köpfe** treffen Studierende unserer Partnerhochschulen auf Unternehmen aus der Branche und informieren sich so zu Berufswegen und Möglichkeiten in den Unternehmen.

Der Auftakt des **Future Talents Day powered by Prolight + Sound**, den wir gemeinsam mit allen Verbänden aus dem Forum Veranstaltungswirtschaft initiiert haben, hat die zukünftigen Talente der Branche – also Studierende, Auszubildende und Praktikanten – sowie Unternehmen nach ihren Wünschen und Visionen zu den zukünftigen Entwicklungen der Branche befragt und eine Plattform für den gemeinsamen Austausch geschaffen. Und mit unserem großformatigen Poster „Kosmos der Berufe, Tätigkeiten und Funktionen in der Medien- und Veranstaltungstechnik“, das in Kürze auch interaktiv auf unserer Website zu finden ist, zeigen wir auf, welche Wege und Möglichkeiten es für Berufseinsteiger in der Veranstaltungswirtschaft gibt. Nach einigen ersten „Cold-Openings“ freuen wir uns sehr darauf, diese Bildungsgalaxie im Rahmen der Prolight + Sound sowie weiteren Events offiziell launchen zu können.

Unser Erasmus+ Projekt „PACE-VET“, das Nachfolgerprojekt von „TeBeVAT-3“, hat in diesem Jahr an Fahrt aufgenommen. Es wird uns auch im kommenden Jahr weiter beschäftigen. Wir freuen uns sehr, mithilfe dieses Projektes zukünftig weitere Standards in der Aus- und Weiterbildung sowie der Erfassung von Kompetenzen setzen zu können.

Die Fachgruppe Personal hat sich in diesem Jahr vor allem mit Themen rund um Sozialpartnerschaften befasst: Eine Projektgruppe arbeitet aktuell intensiv an dem Thema, wie sich auch unser Wirtschaftszweig in dieser Hinsicht zukünftig aufstellen kann, um für Fachkräfte aus verwandten Branchen attraktiv zu werden. Weiter aktiv war die Fachgruppe Aus- und Fortbildung, die insbesondere Themen wie Ausbildung und IHK-Prüfungen sowie Nachwuchsproblematik auf ihrer Agenda hat. Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft spielen aktuell und zukünftig im Rahmen des Green Deals fachgruppenübergreifend eine immer größere Rolle. Die Fachgruppen leben von der Mitarbeit und stehen den Mitgliedern des Verbandes exklusiv zur Verfügung.

VPLT Vergütungsstudie 2022/23

Auch auf mehrfachen Wunsch aus der Mitgliedschaft hin haben wir zum Ende des Jahres die neue VPLT Vergütungsstudie 2022/23 gestartet. Unternehmen erhalten damit einen repräsentativen Querschnitt der Vergütungen und Nebenleistungen der Branche. Neu ist: Alle Unternehmen, die an der Studie teilnehmen und ihre Daten vollständig eingeben, erhalten die Studie kostenlos. Für belastbare Ergebnisse der Studie ist eine hohe Teilnahmequote sehr entscheidend. Daher an dieser Stelle mein Aufruf an Sie: Nehmen Sie an der Studie teil und verhelfen Sie der Branche so zu einer fundierten Datenbasis.

SOS – Save our spectrum

Der VPLT unterstützt die Initiative „SOS – Save our spectrum“. Aus unserer Sicht ist ein störungsfreies Frequenzspektrum für Funkmikrofone, In-Ear-Systeme, Talkback-Systeme sowie Audio-Links für die Arbeit in unserer Branche unverzichtbar. Hierfür werden wir uns mit Blick auf die sich nähernde Weltfunkkonferenz 2023 weiter politisch einsetzen.

SECON Konferenz und Green Deal

Die Corona-Pandemie hat die bereits zuvor begonnenen Entwicklungen zu mehr Nachhaltigkeit und Digitalisierung in unserem Wirtschaftszweig beschleunigt. Es stellt sich nicht länger die Frage, „ob“, sondern vielmehr „wie“ diese Vorgaben zukünftig umgesetzt werden können. Aus diesem Grund engagiert sich der VPLT bei der

Sustainable Events Conference (SECON), dem Nachfolgeevent der „greenmeetings & events Konferenz“ (gme), die vom 14. – 15. Februar 2023 in Osnabrück stattfinden wird. Auch als Branche wollen und müssen wir dazu beitragen, die Ziele des Green Deals der Europäischen Union zu erreichen. Auch hierzu werden wir in 2023 die Zusammenarbeit mit den Kollegen aus dem Forum Veranstaltungswirtschaft weiter fortsetzen.

Europäisches Engagement

Selbstverständlich haben wir in diesem Jahr auch die übrigen, wichtigen Bereiche unserer Verbandstätigkeit nicht aus den Augen verloren: Der VPLT hat die Veranstaltungsbranche national (DIN) wie international (CEN/TC 433 + ESTA TSP) bei Normungsprozessen vertreten. Außerdem beteiligte sich der Verband bei Beratungen auf der Ebene des EU-Rechts.

Ein gutes Beispiel ist die Kommentierung der „Working Time Directive“ – der europäischen Vorgabe für das deutsche Arbeitszeitgesetz – für die EU-Kommission: Wir setzen uns für eine Aufnahme des „Live Performance“ und der „Event Industry“ unter Artikel 17 (Abweichungen) der Richtlinie ein. Dadurch würden die Firmen in unserer Branche mehr Flexibilität in ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten. Unsere Mitarbeit bei „Pearle* Live Performance Europe“ ermöglicht uns zudem weitere direkte Kontakte in die EU-Politik.

Der VPLT ist engagiert beim Green Deal, bei der Europäischen Kompetenzagenda, beim „Social Dialogue“ und in allen Themenbereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft. In der Pandemie spricht der VPLT direkt mit dem DG-Wettbewerb, um den Beihilferahmen für die Hilfsmaßnahmen in Deutschland so gut wie möglich zu gestalten.

Wahl des neuen VPLT Vorstands

Wir freuen uns sehr, dass die Jahreshauptversammlung am 8. Dezember 2022 einen neuen Vorstand gewählt hat. Helge Leinemann (Vorstandsvorsitzender), Hans-Wilhelm Flegel (Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden) sowie Christian Sommer (Vorstandsmitglied) wurden in ihren Ämtern erneut bestätigt. Hinzu tritt Markus Endl, Geschäftsführer der EXG Media OHG, der zukünftig das Amt des Finanzvorstands ausüben wird.

Mit Falco Zanini haben in diesem Jahr erstmalig die Angeschlossenen Mitglieder einen Vertreter aus ihren Reihen in den VPLT Vorstand gewählt. Er vertritt zukünftig die Interessen vieler kleiner Firmen und selbständiger Einzelunternehmer im VPLT Vorstand. Der Verband kommt so den vielfachen Wünschen der Angeschlossenen Mitglieder nach, die in den zurückliegenden Jahren eben dieses Mehr an Mitspracherecht eingefordert haben. Gleichzeitig bietet dies eine weitere Möglichkeit, die heterogene Mitgliedsstruktur im Vorstand besser abzubilden.

Personalzuwachs in der Geschäftsstelle

Erfreulich ist, dass wir zum Ende des Jahres um ein weiteres Team-Mitglied gewachsen sind. Nachdem wir in den letzten Jahren vor allem beim Personal erheblich Einsparungen geleistet haben, ist es nun an der Zeit, wieder aufzustocken, um als Ihr Verband noch handlungsfähiger zu werden. Daher unterstützt uns seit dem 1. Dezember Nicole Weinmann im Bereich Administration & Mitgliederverwaltung. Unser gemeinsames Ziel wird auch in 2023 sein, unsere Veranstaltungsbranche nach der Pandemie wieder stark für die Zukunft aufzustellen.

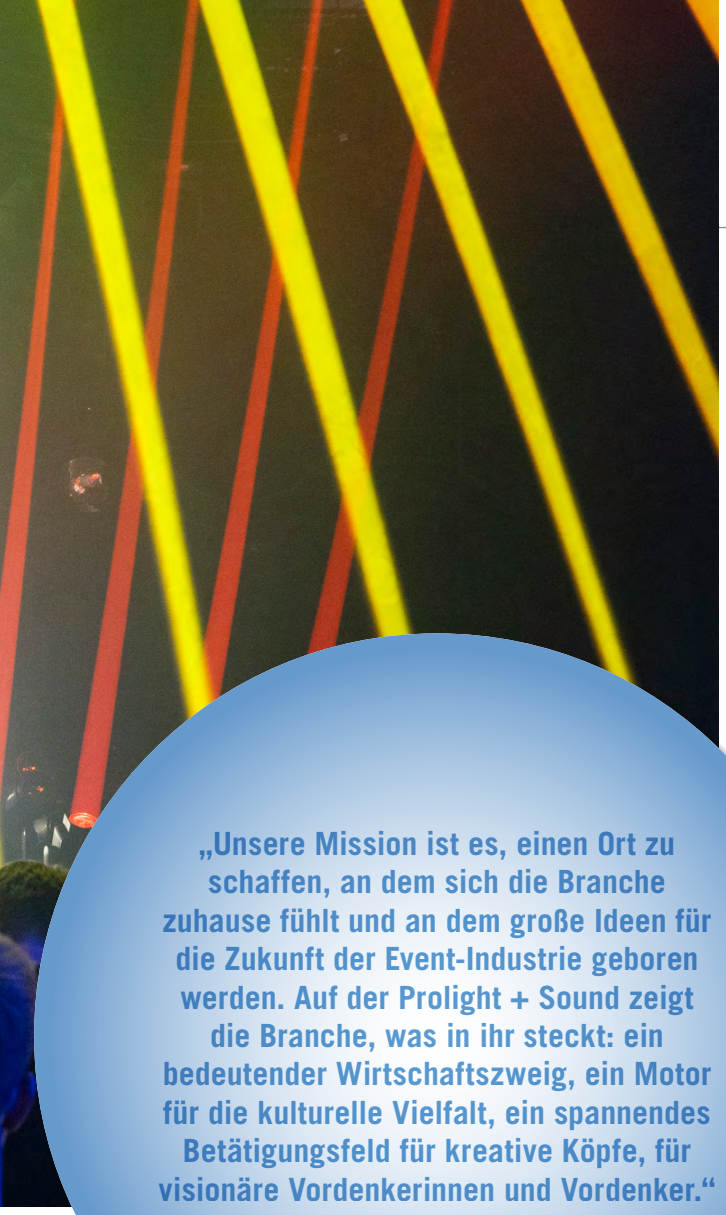
Ich danke Ihnen daher für Ihre Unterstützung und Ihr Vertrauen in unsere Arbeit für die Branche.

Das gesamte VPLT Team und ich wünschen Ihnen allen frohe Feiertage und Gesundheit!

esse Frankfurt

Verlässliche Größe in bewegten Zeiten: Prolight + Sound 2023 mit vollem Engagement zur Stabilisierung der Branche

Nie waren die Aufgaben anspruchsvoller: Einem überwiegend guten Sommergeschäft für die Veranstaltungswirtschaft stehen die massiven Auswirkungen der Energiekrise und des Fachkräftemangels gegenüber – hinzu kommen die weiterhin spürbaren Nachwirkungen durch Corona. Die Branche begegnet den anhaltenden Herausforderungen mit Kreativität, Innovationsgeist und viel positiver Energie. Als Leitmesse der Entertainment-Technology-Industrie geht die Prolight + Sound (25. bis 28. April 2023) mit Vollgas voran, um neues Wachstum zu generieren. Dabei setzt die Show auf optimale Produkterfahrung, hochkarätige Weiterbildungsangebote – und darauf, Unternehmen mit den für sie wichtigen Zielgruppen proaktiv zusammenzuführen.



prolight+sound

Der Bedarf nach einer umfassenden, internationalen Messe für alle Bereiche der Veranstaltungstechnik zeigt sich am Zuspruch der Unternehmen. Zahlreiche Key-Player aus den unterschiedlichsten Segmenten haben bereits ihre Teilnahme erklärt, darunter ADJ, Adam Hall, Area Four Industries, Artthea Bühnentechnik, ASM Steuerungstechnik, AV Stumpfl, Ayrton, Bütec, Cast, Chainmaster, Chauvet, Chemtrol Division, Clay Paky, ComputerWorks, DAS Audio, Dataton, Elation, ETC, Eurotruss, Focon, Gala Systems, Gerriets, GLP, Highlite International, HOF, Igus, InEar, JB-Lighting, Kling & Freitag, KS Audio, Kvant, L-Acoustics, Lawo, Lightpower, Link, LMP Lichttechnik, MA Lighting, Meyer Sound, Osram, Riedel, Ritter Maschinen, Robe, SBS Bühnentechnik, SGM, TAIT, TMB und Waagner-Biro.

Eine sehr positive Entwicklung zeigt sich dabei im Segment der Theater- und Bühnentechnik, die sich in den vergangenen Jahren zu einer wichtigen Wachstumssäule der Show entwickelt hat. Weiterhin können sich Besucher über die Rückkehr zahlreicher asiatischer Hersteller freuen, insbesondere im LED-Segment. ▸▸

„Unsere Mission ist es, einen Ort zu schaffen, an dem sich die Branche zuhause fühlt und an dem große Ideen für die Zukunft der Event-Industrie geboren werden. Auf der Prolight + Sound zeigt die Branche, was in ihr steckt: ein bedeutender Wirtschaftszweig, ein Motor für die kulturelle Vielfalt, ein spannendes Betätigungsfeld für kreative Köpfe, für visionäre Vordenkerinnen und Vordenker.“

Mira Wölfel
Director Prolight + Sound

Breites Spektrum, klares Profil

Die Prolight + Sound präsentiert alle technologischen Neuheiten, die besondere Besuchserlebnisse schaffen und ein Event zu einem spektakulären Ereignis machen: egal ob auf Konzertbühnen, in Opern und Theatern, in Clubs oder in Museen, Freizeitparks und Erlebniswelten. Darüber hinaus stellt sie Lösungen für den Studio- und Broadcast-Betrieb vor. Ziel ist es, gemeinsam mit der Branche in allen Segmenten wieder zu wachsen und das Portfolio der Show stetig auszuweiten.

Bei der Hallenbelegung setzt die Messe auf Konstanz. Halle 11 präsentiert Produkte rund um Beschallung, Studio-, Recording- und Produktionstechnik sowie Medien- und Kameratechnik. Halle 12 gibt Unternehmen im Licht- und Theaterbereich sowie Projektion- und Displaytechnik eine Heimat, ebenso wie dem Themenfeld Eventdienstleistung, -ausstattung und -planung.

Hinzu kommt das Portalhaus mit Innovationen rund um DJing und Digital Live Performance sowie diversen Audio Demo Rooms. Auf dem Freigelände erleben Besucher Outdoor-Lösungen rund um Beschallung und LED-Technik sowie mobile Bühnen in Aktion.

Alles für den perfekten Mix

Mit einer Vielzahl an spezialisierten Präsentations- und Programmformaten unterstreicht die Prolight + Sound den Stellenwert des Audio-Segments als tragende Säule der Veranstaltung. Ein neues Angebot in diesem Bereich ist das ProAudio College, das in Kooperation mit dem Bildungswerk des Verbands Deutscher Tonmeister (BiW-vdt) entsteht. Es bietet an allen vier Messetagen hochkarätige Workshops und Seminare für Audio Professionals sowie für den interessierten Branchennachwuchs im Live- und Studio-Bereich. Die Teilnehmer erhalten nach Besuch der Seminare eine Bescheinigung zum Nachweis ihrer gewonnenen Kenntnisse.

Darüber hinaus werden die in der Vergangenheit erfolgreich etablierten Audio-Formate fortgeführt und erweitert. So geht etwa das Performance + Production Hub in eine neue Runde: eine aufwendig gestaltete Experience Zone rund um Music Production und Digital Live Performance, unterstützt von den Machern des Sample Music Festivals sowie Top-Marken der Audio-Industrie. Nach erfolgreicher Premiere in 2022 erhält zudem das Studio Village eine Fortsetzung: Hier zeigen Unternehmen ihre Neuheiten rund um Musikproduktion und -mastering.

Messe Frankfurt

◂ Inhalt

Messe Frankfurt

Wertvolles Know-how für Profis und voller Einsatz für den Nachwuchs

Vor dem Hintergrund der turbulenten Entwicklungen ist die Fachqualifikation und Weiterbildung von immenser Bedeutung. Die Prolight + Sound geht im kommenden Jahr mit einem noch umfangreicheren Education-Angebot an den Start. An allen vier Tagen vermitteln Experten auf der Main Stage in Halle 11.0 Impulse zu aktuellen Branchenthemen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf nachhaltigen Lösungen. Hierzu organisiert der EVVC e.V. (Verband der Europäischen Veranstaltungs-Centren) ein spezielles Programm, das unter anderem aufzeigt, wie ein ressourcenschonender Veranstaltungsbetrieb zur Kostensenkung beitragen kann.

Auf der Theatre + Light Stage geben Produktexperten sowie renommierte Licht-, Bühnen- und Set-Designer Einblicke in die Technik-Trends der Zukunft.

Ein weiterer etablierter Bestandteil der Veranstaltung ist die Prolight + Sound Conference: In enger Kooperation mit dem VPLT bietet sie an allen Messetagen geballtes Fachwissen – von der Branche, für die Branche.

Mit dem Future Hub in Halle 11.0 erhält das Engagement für den Branchennachwuchs eine noch stärkere Sichtbarkeit auf der Prolight + Sound: Das Areal bündelt Inhalte für die Profis von heute und morgen. Hier präsentieren sich kreative Start-ups, Unternehmen mit freien Stellen sowie Bildungseinrichtungen mit spezialisierten Event-Studiengängen. Darüber hinaus kehrt 2023 der Future Talents Day zurück auf die Prolight + Sound. Am Freitag, 28. April, lädt der Thementag Azubis, Schüler und Studenten sowie alle interessierten jungen Nachwuchskräfte ein. Er bietet ein Vortragsangebot rund um Karriereszenarien in der Veranstaltungswirtschaft, Networking-Events mit ausstellenden Unternehmen, Behind-the-Scenes-Führungen und vieles mehr. ▸▸

prolight+sound

„It's a people's business“

Angebot und Nachfrage zielgerichtet aufeinander abstimmen und neue Geschäftsbeziehungen fördern: Das ist ein zentrales Ziel der Prolight + Sound. In diesem Zusammenhang verstärkt die Messe Frankfurt ihren Einsatz zur Kontaktanbahnung zwischen Unternehmen und Top-Einkäufern. So bietet die Prolight + Sound 2023 ein Hosted-Buyer-Programm: Ausgewählte Entscheider der Branche erhalten eine exklusive Einladung zur Show inklusive Anreise und Hotel.

Ein weiteres Angebot der Prolight + Sound sind Guided Tours über die Messe, die Besucher in geballter Form die Innovationen von Herstellern aus unterschiedlichen Schwerpunktbereichen näherbringen.

So können Professionals an geführten Rundgängen rund um Theater- und Bühnentechnik sowie zu nachhaltigen Technologien teilnehmen. Zudem gibt es am Future Talents Day eine besondere Tour speziell für Nachwuchskräfte.

Neben Business und Weiterbildung darf und soll sich die Branche auf der Prolight + Sound feiern – gemeinsam, klangvoll und ausgelassen. Am Abend des ersten Messetages erwartet Besucher und Aussteller ein großes Get-together bei Musik und Drinks. Die Teilnahme an allen Vorträgen, Workshops und Produktdemos sowie am Get-together ist für Besucher mit gültigem Ticket kostenfrei möglich.

Prolight + Sound

◂ Inhalt

prolight+sound
25. – 28. 4. 2023
Frankfurt am Main
Welcome home.
Holen Sie sich Ihr kostenloses Ticket: prolight-sound.com/freeticket
Die internationale Event- & Entertainment-Family freut sich auf Sie.
Prolight + Sound ist europaweit einzigartig und vereint alle Aspekte der Veranstaltungstechnik derart vielfältig und emotional. Erleben Sie die aufregende Welt des Live-Entertainments mit den neusten Innovationen, spektakulären Shows und den Themen der Zukunft.
messe frankfurt

Themen, Trends und Talks auf allen Bühnen

Bei der BOE International präsentieren sich jedes Jahr zirka 550 Aussteller aus allen relevanten Bereichen des Erlebnis-Marketings, der Event-Veranstaltung und -Ausstattung oder dem Messebau. Da die BOE in der Messe Dortmund vom 11. bis 12. Januar 2023 wieder zu Beginn des Jahres stattfinden wird, können Besuchende und Firmen vor Ort gleich über neue Projekte und Budgets sprechen. Ein Gespräch mit David Ernst, Projektleiter der BOE International, über einen attraktiven Mix an Ausstellern, ein werthaltiges Rahmenprogramm und spannende Angebote für Nachwuchskräfte.

BOE

■ Im Januar startet wieder die BOE in Dortmund. Was bietet ihr den Akteuren auf der kommenden Veranstaltung?

Wir haben wieder Wert gelegt auf einen attraktiven Mix an Ausstellern. Die Unternehmen gehören zu den wichtigsten Stakeholdern der Eventbranche. Wir zeigen so die komplette Bandbreite der Veranstaltungsindustrie. Besucher erhalten umfangreiche Informationen zu moderner Technik, Produkten, Locations und aktuellen Dienstleistungsangeboten.

Erneut bieten wir unsere kurzweiligen, kostenlosen und persönlichen Guided Tours an. Sie sind sehr beliebt und von Fachleuten für Besuchende und Interessierte. Fachkundige aus dem Bereich Nachhaltigkeit vermitteln zum Beispiel auf zwei Rundgängen umfassende Einblicke in die Eventbranche. Bei einer allgemeinen Tour zu ausgesuchten Messeständen informieren außerdem die jeweiligen Unternehmen persönlich, beantworten Fragen und erklären Produkte sowie Leistungen. Für die Teilnahme ist keine Anmeldung erforderlich.

Inspirierendes gibt es aber auch wieder in unserem sehr werthaltigen Rahmenprogramm. Dort diskutieren wir mit ganz unterschiedlichen Experten und Expertinnen und Keynotespeaker und -speakerinnen über spannende Branchenthemen und Trends live auf der Bühne. Insgesamt gehen sechs Stages an den Start. LET´S TALK STAGE, DIGITAL STAGE, SAFETY & SECURITY STAGE, ACTS ON STAGE, MICE STAGE und die COMMUNICATION STAGE. In diesen zahlreichen Stages beleuchten wir mit einem 360-Grad-Fokus in Keynotes, Panels und Interviews die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Eventbranche.

■ Kannst Du zu den Inhalten und Programmen der Stages noch mehr sagen?

Für den inhaltlichen Input arbeiten wir wieder sehr intensiv mit einer ganzen Bandbreite an Verbänden, Experten/Expertinnen und spezialisierten Firmen zusammen. Bei der LET´S TALK STAGE dreht sich alles um Nachhaltigkeit in der Veranstaltungswirtschaft. Im Fokus steht die intelligente Kreislaufwirtschaft für Messe- und Eventkonzepte ohne Müll. Weitere Themen sind zum Beispiel nachhaltiges Destinationsmanagement, systemische Zertifizierung in der Praxis oder gesetzliche Rahmenbedingungen wie das Klimaschutzgesetz. Die SAFETY & SECURITY STAGE widmet sich allen Sicherheitsaspekten bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Mit Spannung erwartet wird der Vortrag „12 ½ Jahre nach der Loveparade Duisburg 2010 – Was haben wir daraus gelernt? Wie machen wir weiter?“ von Prof. Dr. Ing. Jürgen Gerlach, Dozent an der Bergischen Universität Wuppertal und mehrfach ausgezeichneter Sicherheitsexperte. In „Learning is everywhere“ wird das europäische Bildungsprojekt PACE-VAT vorgestellt. Hier geht es um eine Teilzertifizierung von lebenslangem Lernen – dokumentiert in einer Smartphone-App.

Hochkarätig besetzt ist auch das Panel „Soziale Nachhaltigkeit: Arbeits- und Fachkräfte in Zeiten des demografischen Wandels“. In ihm wird der Frage nachgegangen, wie nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse in der Veranstaltungswirtschaft in Zukunft aussehen werden.

Auf der COMMUNICATION STAGE bietet sich Messebesucher und Messebesucherinnen ein breites Spektrum an Branchenthemen in unterschiedlichen Formaten und ausgiebig Raum für das Networking. Sprechen werden zudem Top-Speaker/innen aus Agenturen und Unternehmen zu Themen wie Learn from the Best – Outstanding Event-Showcases, Sustainability, Digitalisierung / Top 3 Metaverse Use-Cases, Event Design, Storytelling & Content Design sowie den Trends 2023.

Auf der MICE STAGE treffen sich die Fachleute der MICE-Branche, um sich auszutauschen und neue Ideen mitzunehmen. Die Kernthemen rund um Messen, Meetings und Events der Zukunft werden in Vorträgen, Best Cases und Panels behandelt.

Spannende Themenwelten von Social Media über KI und VR/AR, Ethik im Netz, Metaverse, Gamification, Robotik, digitale Tools und Trends für das Eventgeschehen bis hin zu digitalem Marketing sind Programm auf der DIGITAL STAGE. Mithilfe der 3D-Erlebnisplattform Meetaverse™ unterstützt Allseated die Digital Stage und macht die Inhalte so auch von zuhause oder dem Büro virtuell erlebbar. Als Avatar ist die virtuelle Welt auf der Plattform selbstständig zu erkunden. Ebenso kann mit anderen Teilnehmenden interagiert werden. ▸▸

Zum Auftakt der DIGITAL STAGE gibt es einen inspirierenden Talk mit Dr. Georg Kofler, Serial Entrepreneur aus Leidenschaft und Experte in Kommunikation, Marketing und E-Commerce. Er erläutert, warum Unternehmertum für ihn viel mehr ist als nur eine ökonomische Betätigung und warum Gründen eine Entscheidung für ein selbstbestimmtes Leben ist, ein Akt des mutigen, kreativen Schaffens und vor allem eine soziale Leistung.

David Ernst

■ Das sind die Businessthemen. Sorgt Ihr auf der Messe auch für Unterhaltung?

Auf der ACTS ON STAGE präsentiert Moderator Sebastian Messerschmidt täglich vier Live-Shows mit einem abwechslungsreichen Mix aus Artistik, Comedy, Zauberei, Musik und tollen Beats. Begeistern wird unter anderem der Akrobatikkünstler Tim Höfel mit seinem speziellen BMX Flatland Showact. Mit unvergleichlicher Pointendichte feuert Comedian Johnny Armstrong seine Gags ab. Eine mitreißende Performance aus Musik, Jonglage und szenischen Elementen präsentiert das Berliner Künstlerduo Felice & Cortes. Auch die beliebten Workshops von memo-media stehen 2023 wieder auf dem Programm und richten sich an Künstler, Agenturen und Planer.

■ Ihr feiert auf der BOE auch wieder die jungen Talente mit den BrandEx Fresh Award? Was ist hier geplant?

Der BrandEx Award findet 2023 bereits zum fünften Mal statt. Inhaltlich richtet sich die Preisverleihung wieder an ein Fachpublikum aus den Segmenten Messe, Architektur und Live-Kommunikation. Mit dem „Fresh“ Award sind junge Talente und der Nachwuchs gefragt: Hier werden kreative Young Professionals aus Agenturen und Unternehmen, Azubis, Studierende und junge freitätige Kreative angesprochen. Die Preisverleihung des Fresh Awards findet am 11. Januar im Rahmen der BOE statt.

Wie bereits in den Vorjahren hat die BOE wieder zwei starke Weiterbildungsinstitute, das Studieninstitut für Kommunikation und die IST-Hochschule für Management, an ihrer Seite. Gemeinsam verlosen sie jeweils eine Weiterbildung für die persönliche Qualifizierung oder ein junges Talent in einem Unternehmen. Natürlich unterstützen wir auf allen Ebenen der BOE, dass Nachwuchskräfte vor Ort in Kontakt mit ihren künftigen Arbeitgebern kommen. So lohnt sich aus verschiedenen Gründen auf jeden Fall auch für sie ein Besuch unserer Messe.

Hier geht‘s zum Programm

Hier geht‘s zum Ticketshop

www.boe-international.de #boe23 #einfallsreichtum

BOE INTERNATIONAL
11.–12.01.2023
MESSE DORTMUND

BOE
Internationale Fachmesse
für Erlebnismarketing

E WIE EINFALLS-REICHTUM.

DIE **BOE INTERNATIONAL** IST DIE LEITMESSE FÜR LIVEKOMMUNIKATIONS-MASSNAHMEN UND TREFFPUNKT DER EVENT-INDUSTRIE. TRIFF VOR ORT DIE TOP-ENTSCHEIDER DER INDUSTRIE, ENTDECKE NEUESTE TRENDS & INNOVATIONEN DER BRANCHE UND ERLEBE EIN VIELFÄLTIGES RAHMEN- UND VORTRAGSPROGRAMM, UM DEINEM EINFALLSREICHTUM NOCH MEHR ZU BEFLÜGELN.

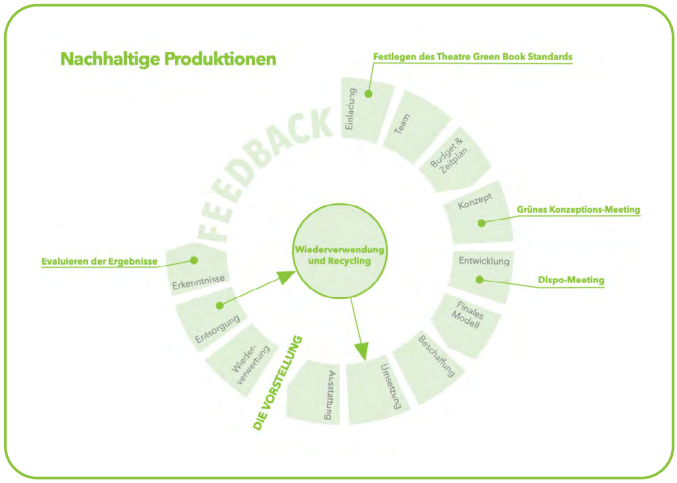
SEI DABEI UND LASS DICH INSPIRIEREN!

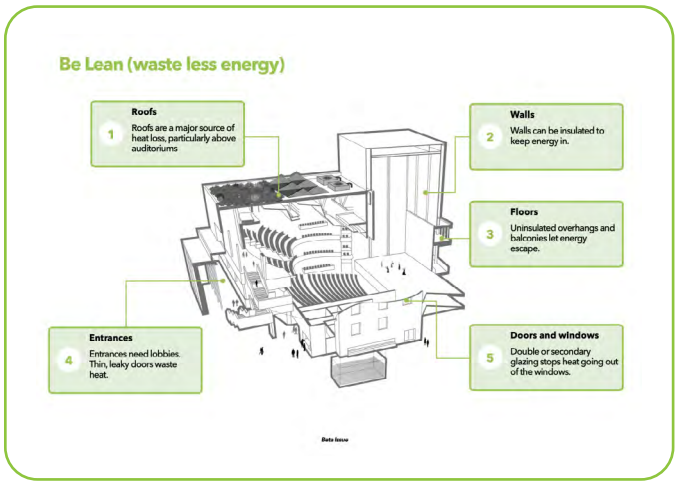
Theatre Green Book

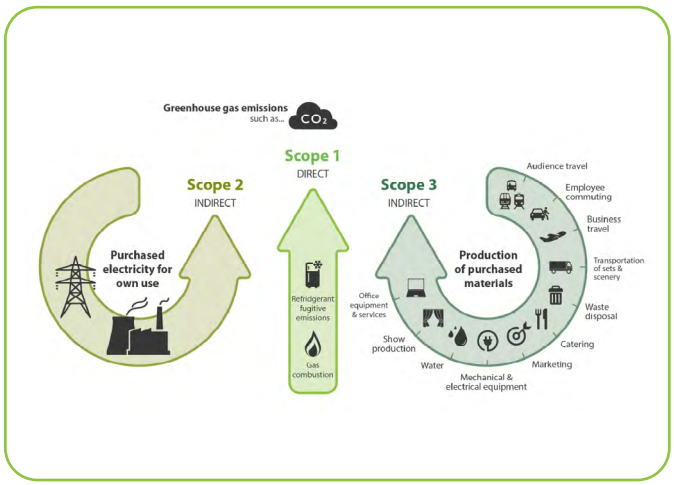
Die deutsche theatertechnische Gesellschaft bietet mit ihrem neuen Theatre Green Book einen Leitfaden für umwelt- und sozialverträgliches Arbeiten im und am Theater. In der digitalen Variante steht es kostenlos zur Verfügung.

Als praxisnahes Werkzeug soll es helfen, Veranstaltungen nachhaltiger und energetisch sinnvoller durchführen zu können. In drei Bänden legt es die Standards für umweltverträgliche Aufführungen, für Bauen und Sanieren von Theatergebäuden und für die Verbesserung von betrieblichen Abläufen fest.

Die Gliederung nach Arbeitsbereichen ermöglicht, die Verantwortung aufzuteilen. Die klare Struktur mit kurzen Abschnitten und die Staffelung in drei Intensitätsstufen erleichtern den Einstieg ins Thema. Die drei Bände 1, 2 und 3 stehen seit November zur Verfügung.



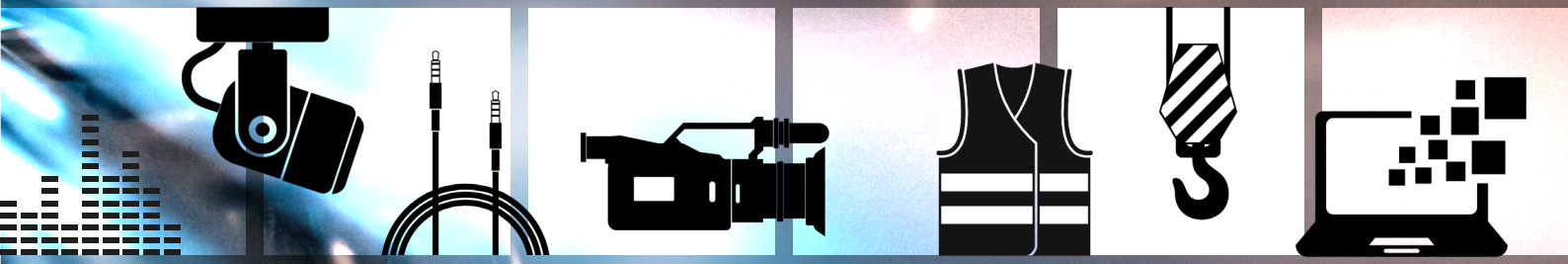




dea plus

Passgenau und praxisnah.

- Ton
- Licht
- Video
- Sicherheit
- Rigging
- IT



Weiterbildung bei der DEAplus

www.deaplus.org

LEGAL

Regeln machen die Veranstaltungswirtschaft professioneller: Wir schauen uns unter anderem an, welche Vorgaben bei Drohnen zu beachten sind, welchen Kriterien Prüfern der IHK unterliegen und was sich rund um Funkfrequenzen getan hat.

Der „unrichtige“ Anhörungsbogen

In der Praxis ist es üblich, dass Behörden bei Verkehrsordnungswidrigkeiten, die mit Firmenfahrzeugen begangen werden oder mit der betrieblichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, einen Anhörungsbogen an das Unternehmen versenden. Sie fordern es auf, den Fahrzeugführer zu benennen. Dies ist ein behördliches Verfahren, das fehlerhaft ist und Unternehmen – in der Regel – nicht beachten müssen.

Dafür gibt es verschiedene Gründe: Einen Fahrzeugführer zu benennen, ist rein rechtlich eine Zeugenaussage. Das Ordnungswidrigkeitsrecht kennt allerdings nur natürliche Personen als Zeugen. Ein Unternehmen hingegen ist eine juristische Person. Es kann einen Anhörungsbogen deshalb bei einer solchen Adressierung ignorieren.

Fehlende Benennung im Anhörungsbogen

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Behörde die Anhörung an die „Geschäftsführung“ oder den „Inhaber“ ohne namentliche Nennung adressiert und es nur einen Geschäftsführer oder Inhaber gibt. Adressiert die Behörde dagegen an die „Geschäftsführung“ bei zwei oder mehreren Geschäftsführern, ist dies schon nicht mehr ausreichend. Verkürzt gesagt, muss aus dem Anhörungsbogen genau ersichtlich sein, welche natürliche Person als Zeuge aussagen soll. Wenn die Behörde allein an das Unternehmen adressiert, reicht das jedenfalls nicht.

Verjährung und Fahrtenbuchauflage

Selbstverständlich steht es dem Unternehmen frei, einen solchen fehlerhaften Anhörungsbogen zu beantworten. Bei dieser unternehmensinternen Entscheidung sollten jedoch die Vor- und Nachteile bekannt sein: Verkehrsordnungswidrigkeiten verjähren gem. § 26 Abs. 3 Straßenverkehrsgesetz innerhalb von drei Monaten. Beachtet man den Anhörungsbogen nicht und nennt keinen Fahrzeugführer, ist bei vielen Fällen eine Verjährung wahrscheinlich. Behörden können die Ordnungswidrigkeit dann nicht mehr verfolgen. Da ihnen dies bekannt ist, können sie eine so genannte Fahrtenbuchauflage verhängen, wenn Unternehmen den Fahrzeugführer nicht benennen. Sie begründen diese Fahrtenbuchauflage dann gerade damit, dass der Fahrzeugführer nicht ermittelt werden konnte. Firmen können solche Fahrtenbuchauflagen jedoch gerichtlich anfechten. Die Behörde muss nämlich beweisen, dass sie alles Zumutbare veranlasst hat, um den Fahrzeugführer zu ermitteln. Allerdings gibt es abschließend noch keine obergerichtliche Rechtsprechung, ob hierfür ein unrichtig adressierter Anhörungsbogen ausreicht.

Dr. Anne-Louise Schümer
Rechtsanwältin, Kanzlei Brandi

Call to Europe: Erhalt der Rundfunk- und Kultur-Frequenzen

Die von Rundfunk- und Kulturanbietern genutzten Frequenzen im Bereich 470 bis 694 MHz müssen über das Jahr 2030 hinaus erhalten bleiben. Mit dieser Forderung vertritt die „Allianz für Rundfunk- und Kulturfrequenzen“ die Interessen vieler Millionen Nutzer von terrestrisch verbreiteten Rundfunkangeboten sowie Besuchern von Konzerten und Events.

Während die Position Deutschlands mit Blick auf die Zuteilung der Frequenzen auf der Weltfunkkonferenz 2023 (WRC) noch offen ist, sprechen sich viele europäische Länder, wie zum Beispiel Frankreich, Italien und Kroatien, bereits klar für ein „no Change“ bei der Frequenzvergabe für Rundfunk und Kultur aus. In Deutschland fallen schon heute Konzerte wegen Frequenzmangels aus.

Europäische Frequenzwoche

Die „Allianz für Rundfunk- und Kulturfrequenzen“ (ARK), ein breites Bündnis aus Rundfunk, Kultur und Industrie, das auch der VPLT unterstützt, fordert, dass sich Deutschland der europäischen Position anschließt. Dies waren die Hauptaussagen einer Online-Konferenz im Rahmen der Europäischen Frequenzwoche im November 2022. Unterstützung für die Sicherung der UHF-TV-Frequenzen sagte in ihrer Funktion als Koordinatorin der Rundfunkkommission der Bundesländer auch die rheinland-pfälzische Staatssekretärin Heike Raab zu.

Lösung für alle Interessen

Deutschland dürfe sich frequenzpolitisch nicht von Frankreich, Italien, Spanien, Kroatien oder Großbritannien abwenden, hieß es auf der Konferenz. Die Veranstaltung endete mit dem positiven Fazit, dass eine Lösung gefunden werden könne, die alle Interessen berücksichtigt, ohne dabei das für Rundfunk und Kultur bestehende Frequenzspektrum umwidmen zu müssen.

Eine Aufzeichnung der Onlinekonferenz finden Sie hier:

Mit Sicherheit eine gute Wahl!

Qualität, Kompetenz und Sicherheit.

Die DPVT steht mittlerweile immer wieder auf der Agenda von Einkäufern, Fachplanern und Auftraggebern – Tendenz steigend.

Darüber hinaus ist die Zertifizierung durch die DPVT die ideale Voraussetzung für strukturiertes Wachstum und die erfolgreiche Implementierung sowohl neuer Tätigkeitsbereiche als auch neuer Mitarbeiter.

Zertifizierte Dienstleister garantieren nicht nur einen reibungslosen Ablauf, sie stehen auch für geprüfte Sicherheit in allen ihren Tätigkeitsbereichen!

In diesem Sinne freuen wir uns auf Sie und Ihr Unternehmen!

Ihre Ansprechpartnerin

Martina Fritz

Geschäftsführerin
+49 511 270 747 62
martina.fritz@dpvt.org

Büro

DPVT.
DPVT GmbH

Die Deutsche Prüfstelle
für Veranstaltungstechnik
c/o Martina Fritz
Wohlenbergstraße 6
D- 30179 Hannover
info@dpvt.org

Wieviel Spektrum braucht ein Event?

Thiago Barletta

Politische und regulatorische Entscheidungen müssen, besonders bei Frequenzfragen, auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen. Bei der Weltfunkkonferenz 2023 wird über die Zukunft eines Teils des TV-UHF-Bandes beraten. Dabei hilft nun die neue Studie „Spectrum demand of professional wireless production tools (PMSE)“ von Prof. Georg Fischer und Thomas Ackermann von der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Die in englischer Sprache veröffentlichte Arbeit liefert neue Erkenntnisse.

Fischer macht deutlich, dass der Spektrumsbedarf hier erstmals anhand einer statistischen Verteilung dargestellt wird. Dazu dienen mathematische Modellierungen. Gefragt wird: Wieviel Spektrum braucht ein Event? Das hängt, wie allgemein bekannt, von vielen Faktoren, etwa Größe und Dynamik des Ereignisses, ab. Fischer und Ackermann gehen aber noch einen Schritt weiter. Sie stellen die Frage: Wie viel Prozent aller Veranstaltungen sind nicht mehr möglich, wenn ein gewisser Teil des Spektrums für PMSE (Funkmikrofone, usw.) wegfällt?

Spektrumsbedarf und Reserven für PMSE

Diese Sicht auf Events und ihren Spektrumsbedarf ist innovativ. Ausgangspunkt von Berechnungen muss dabei immer der Spitzenbedarf einer Veranstaltung sein. Warum? Reine Durchschnittswerte bei der Frequenzbelegung sind nicht nützlich. Vergleichen kann man das mit der Fahrt auf einer Autobahn: Wer meist 120 km/h fährt, manchmal aber 180 km/h, fährt im Durchschnitt vielleicht 140 km/h, und könnte doch mit einem Auto, das maximal 160 km/h fährt, nichts anfangen. Denn viele Fahrten wären dann nicht mehr wie bisher möglich. Also ist der Bedarf bis 180 km/h anzunehmen. Genauso ist es bei einem Event. „Man kann hier nicht auf Kante nähen“, sagt Fischer: „Man muss Reserven haben.“

Fischer nennt das Beispiel der Telefonnutzung. Diese schnellt zu einem Zeitpunkt des Jahres immens in die Höhe – nämlich in der Silvesternacht zum Jahreswechsel. Auch dann müssen noch Leitungen frei sein, nicht zuletzt, um notfalls Rettungsdienste alarmieren zu können. Solche Reserven braucht auch PMSE. Trotzdem sind Fischers Annahmen noch konservativ. Aus zwei Gründen: Zum einen zeigen Spektrumbeobachtungen, dass es zusätzliche Nutzungen außerhalb der Planung gibt. Oft ist mehr Bedarf da, als zunächst geplant wurde. Zum zweiten werden manche Events inzwischen schon so eingeschränkt geplant, dass gar nicht alle künstlerischen Erfordernisse berücksichtigt werden. Hier wird der Frequenzmangel bereits antizipiert.

Einschränkungen für Veranstaltungen

Fischer nennt Beispiele seiner Berechnungen: Wenn man als PMSE 20 Prozent des Spektrums verliert, sind 10 Prozent aller Veranstaltungen nicht mehr möglich. Müsste PMSE sogar 70 Prozent seines Spektrums abgeben, gingen 60 Prozent der Veranstaltungen verloren. „Abhängig davon, wieviel MHz ich verliere, desto weniger Events können stattfinden“, sagt Fischer.

Aber, wie beschrieben, sei das konservativ gerechnet. Viele Tonmeister und Choreographen würden eine geringere Frequenzausstattung von vornherein antizipieren und auf besondere Events oder Teile davon verzichten. Solche Besonderheiten könne man dann in Las Vegas sehen, aber nicht in Mitteleuropa. „Über Spektrumbeobachtungen werden wir den gewünschten Bedarf nicht ermitteln“, unterstreicht auch Matthias Fehr, der seit Jahrzehnten Funkanwender berät und im Vorstand des APWPT aktiv ist.

Gibt es bereits heute Einschränkungen, von denen wir wissen? Ja! Im Januar 2021 gingen schon drei Prozent aller Veranstaltungen in Deutschland nicht mehr wie geplant über die Bühne. Bereits heute ist also ein Frequenzmangel deutlich. Technische Wunderlösungen gibt es für das Problem nicht. Breitbandsysteme (WMAS) müssen sich erst noch beweisen, sagt Fischer.

Mehr Antennen seien keine Option für körpergetragenes Equipment wie unter Kostümen. Und andere Frequenzbereiche als der niedrige UHF Bereich kommen aus physikalischen Gründen nicht in Betracht, denn dann könnte man sich als Artist oder Sänger nicht mehr auf der Bühne bewegen. Auch ein Ausweichen auf Frequenzbänder, die früher den Mikrofonen gehörten und nun dem Mobilfunk zugewiesen sind, ist mangels Interferenzrisiko nicht möglich.

Zudem: Bei Events sind neben vielen PMSE-Anwendungen auch viele Mobiltelefone im Einsatz. Oft muss man sich heutzutage so durchwurschteln. Manche Probleme bei der Indoor-Nutzung können etwa durch dicke Wände abgefangen werden. Dann gilt aber das Prinzip Hoffnung, um nicht zu sagen, das Prinzip Glück.

Die Kernergebnisse der Studie sind:

Niedrige Frequenzen im Bereich zwischen 470 und 694 MHz sind für Kultur und Events sehr wertvoll.

Grund ist, dass die Wellenlänge dieser Frequenzen größer als der Körperdurchmesser ist. Diese Beziehung ist entscheidend für die Richtwirkung. Wäre die Wellenlänge kleiner als der Körperdurchmesser, würde man den Künstler auf der Bühne nicht mehr hören, wenn er sich umdreht. Denn dann strahlt die Antenne in die falsche Richtung. Bei 470 bis 694 MHz besteht das Problem nicht. Bei höheren Frequenzen sind dagegen Fading, Schwund und Qualitätsprobleme zu beobachten.

Herausforderung ist das body worn equipment. Es ergeben sich hohe Dämpfungen der Funksignale, als Konsequenz daraus, dass die Antennen nahe am Körper, wenn nicht sogar direkt auf dem Körper platziert sind. Niedrige Frequenzen sind notwendig, damit man den Künstler auf der Bühne verstehen kann. Die PMSE-Community macht ihre Hausaufgaben, verbessert ihre Technik. Aber: Niedrige Frequenzen kann man aus physikalischen Gründen nicht durch höhere Frequenzen ersetzen.

Breitbandsysteme können helfen. Der Rundfunk hat DVBT, der Mobilfunk LTE als Breitbandsysteme. Jetzt sind auch für PMSE solche Systeme (WMAS) erlaubt. Ihr Vorteil: Bei Events lassen sich der Mikrofoneinsatz besser justieren und die Qualität besser aufteilen. Man gewinnt an Robustheit. Allerdings braucht man für Breitbandsysteme zusammenhängende Frequenzbereiche. Der Frequenzbedarf sinkt also nicht, zumal die Zahl der Veranstaltungen in Europa steigt.

Und der Mobilfunk?

Wegen Breitbandversorgung meinen viele, dass Mobilfunkbetreiber mehr Bandbreite = mehr Spektrum [MHz] brauchen. Falsch! Was die Nutzer brauchen, ist mehr Kapazität [bit/s]. Mit MIMO kann man aus fester Bandbreite [MHz] mehr Kapazität [bit/s] rausholen. Wir brauchen eine Kapazitätsoffensive, keine Breitbandoffensive!

[Jochen Zenthöfer]

Alessio Soggetti

Das Risiko fliegt immer mit

Umgangssprachlich heißen sie Drohnen. Wer sich aber länger mit Christoph Bach, Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes Copter Piloten, über ihren Einsatz unterhält, versteht sehr schnell, dass sie eben gemäß Luftverkehrsordnung ein „unbemanntes Luftfahrtsystem“ sind. Und für das gelten – auch bei Events – viele Regeln und Gesetze, über die wir mit dem Experten gesprochen haben.

■ Es gibt für Drohnen im Eventbereich inzwischen sehr viele Einsatzmöglichkeiten. Können Sie ein paar aufzählen?

Sie können Teil des Programms sein, zum Beispiel als Lightshow am Nachthimmel oder beim Bühnenact. Einsetzbar sind sie aber auch, um Veranstaltungen abzusichern. Dann erstellt man ein 3D-Modell des Veranstaltungsgeländes, analysiert Problemzonen, überwacht Besucherströme, sichert das Gelände, informiert Besucher oder nutzt Dohnen, um technische Aufbauten zu planen und zu inspizieren.

■ Seit 2021 gibt es eine neue EU-Drohnenverordnung. Wie ist hier der aktuelle Stand?

Seitdem unterscheidet der Gesetzgeber nicht mehr zwischen privater oder geschäftlicher Nutzung. Relevant ist jetzt nur das Risiko der Flugmission. Das ist vor allem abhängig vom Abfluggewicht der Drohne, den Abständen zu Personen, die nicht in die Flugmission involviert sind, oder sensiblen Geozonen. Die EU-Regulierung unterscheidet außerdem in drei Risikokategorien. Die risikoarme Offene Kategorie: Hier darf im begrenzten Rahmen erlaubnisfrei bis 120 Meter Höhe und mit Drohnen

bis 25 Kilogramm geflogen werden. Die CE-Kennzeichnung der Drohne von C0 bis C4 hilft dabei, weitere wichtige Anforderungen zu erfüllen. Ansonsten muss in der nächsthöheren Risikostufe geflogen werden. Das ist die Spezielle Kategorie für Einsätze mittleren Risikos, also zum Beispiel Flüge über 120 Meter Höhe oder außerhalb der Sichtweite, in der man unter anderem eine Flugeinsatzgenehmigung benötigt. Die Zertifizierte Kategorie ist für Einsätze mit hohem Gefahrenpotenzial, zum Beispiel der Transport von Gefahrengut oder Menschen im Flug-Taxi.

Weil die Spezielle Kategorie einen hohen Aufwand für eine Genehmigung braucht, werden viele in der Offenen Kategorie fliegen wollen. Denn ihre vorgeschriebene maximale Flughöhe von 120 Meter dürfte allemal ausreichen. Allerdings ist, gerade für Events, eine Grundregel unbedingt zu beachten: Menschenansammlungen dürfen nicht überflogen werden! Dafür braucht es in jedem Fall eine Genehmigung in der Spezifischen Kategorie – und die hat hohe Auflagen.

■ Welche Strafen können drohen, wenn man sich nicht an solche Regelungen hält?

Strafen können den Fernpiloten drohen, aber auch den Betreibern, also den Besitzern der Drohne. Das reicht von Ordnungsstrafen in Höhe von bis zu 50.000 Euro bis hin zu Straftaten. Bei letzterem ist jemand zum Beispiel mit seiner Drohne in eine Flugverbotszone eingedrungen. Das ist ein gefährlicher Eingriff in den Luftverkehr. ▸▸

Checkliste –
Fragen vor Inbetriebnahme der Drohne:
Welche maximale Abflugmasse – einschließlich Nutzlast – hat meine Drohne?
Ist diese mit einer Kamera, einem Mikrofon oder sonstigem Aufnahmegerät ausgestattet?
In welchem Umfeld will ich mit meiner Drohne fliegen? Fliege ich in einem geografischen Gebiet?
In welcher Höhe will ich die Drohne fliegen? Bleibt die Drohne während des Fluges in meinem Sichtfeld?
Könnte ich (ungewollt) in die Privatsphäre anderer Personen eindringen?
Werde ich mit meinem Flug jemanden gefährden oder behindern?
Gefährde ich die Arbeit von Behörden und Organisationen mit öffentlichen Sicherheitsaufgaben?
Herausgeber:
Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV)
Invalidenstraße 44 | 10115 Berlin
Gestaltung: MedienMélange: Kommunikation!
Stand: April 2022
Druck: BMDV | Hausdruckerei Bonn
Grafiknachweis: BMDV
Allgemeine Regeln in der EU:
Durch EU-weit geltende Regeln kann ein Drohnenbetreiber mit einem in Deutschland erworbenen Kompetenznachweis in allen Ländern der Europäischen Union seine Drohne betreiben.
3 Kategorien für den Einsatz von Drohnen
„Offen":
bis 120 m Flughöhe
Startmasse < 25 kg
Einsatz ausschließlich in direkter Sichtweite des Fernpiloten
Betrieb in einer Flughöhe < 120 m
Drohne in sicherem Abstand zu unbeteiligten Personen und kein Überfliegen von Menschenansammlungen
Kein Transport von Menschen oder gefährlichen Gütern
Es bedarf für den Einsatz der Drohne keiner Betriebsgenehmigung
Der Fernpilot muss in der Unterkategorie A1 oder A3 einen EU-Kompetenznachweis, in der Unterkategorie A2 ein EU-Fernpilotenzeugnis besitzen
bis 25 kg
Mindestalter von 16 Jahren
„Speziell":
über 120 m Flughöhe
Drohnenbetrieb, der die Voraussetzungen der Betriebskategorie „offen" nicht erfüllt
Betrieb nur nach vorheriger Risikobewertung und Genehmigung durch die zuständige Behörde zulässig
Antrag wird grundsätzlich bei der örtlich zuständigen Landesluftfahrtbehörde gestellt
Entscheidend für die örtliche Zuständigkeit ist bei natürlichen Personen der Hauptwohnsitz des Antragstellers, bei juristischen Personen der Sitz des Antragstellers
über 25 kg
In den Bundesländern Bayern, Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Thüringen liegt die Zuständigkeit für die „spezielle" Kategorie beim Luftfahrt-Bundesamt (LBA)
„Zulassungspflichtig":
Ähnlich hohe Anforderungen wie für die bemannte Luftfahrt und damit für die meisten Drohnenbetreiber nicht relevant
Genehmigt
Mindestalter von 16 Jahren
Bundesministerium für Digitales und Verkehr
Drohnen – Freiheit und Sicherheit für die unbemannte Luftfahrt
Ein Überblick über die wichtigsten Regeln

Allgemeine Regeln in Deutschland:
Die folgenden Regeln ermöglichen einen freien und sicheren Betrieb von Drohnen in Deutschland.
Registrierungspflicht:
Für alle Betreiber von Drohnen besteht eine Registrierungspflicht, sobald beabsichtigt ist, eine Drohne
– in der Kategorie „offen" mit einer Startmasse von 250 g oder mehr zu betreiben
– in der Kategorie „offen" unter 250 g zu betreiben, die über Kamera/Mikrofon verfügt und nicht nach EU-Vorgaben als Spielzeug zertifiziert ist
– in der Kategorie „speziell" zu betreiben
Der Betreiber erhält eine elektronische Registrierungsnummer (e-ID), die er auf all seinen Drohnen anbringen muss
Versicherungspflicht:
Für alle Drohnen besteht eine Versicherungspflicht zur Deckung der Haftung für mögliche Schäden
Versicherung
Freiheit und Sicherheit – Drohnenbetrieb in Deutschland:
Grundsätzlich ist die Benutzung des Luftraums durch Drohnen frei
In sogenannten „geografischen Gebieten" ist der Einsatz einer Drohne jedoch grundsätzlich nur unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich
„Geografische Gebiete" sind u. a. Wohngrundstücke, Anlagen der kritischen Infrastruktur, Badestrände, Naturschutzgebiete, Unfall- oder Einsatzorte, Flughäfen oder Flugplätze
Der Einflug in geografische Gebiete ist aber z. B. durch entsprechende Genehmigung der Landesluftfahrtbehörde möglich
Zuständig ist die Landesluftfahrtbehörde abhängig vom Flugort
Digitale Plattform Unbemannte Luftfahrt (dipul):
Die neue Plattform bündelt alle Informationen, Regeln und Abläufe für den Drohnenbetrieb in Deutschland auf der Website www.dipul.de
Wo sich geografische Gebiete befinden und welche Anforderungen konkret gelten, kann über das Map-Tool auf der dipul schnell und unkompliziert herausgefunden werden
www.dipul.de
dipul
Digitale Plattform Unbemannte Luftfahrt
Regeln für den Betrieb von Flugmodellen im Rahmen von Flugmodellvereinen und -vereinigungen:
Maßstab für den Einsatz sind allein die genehmigten verbandsinternen Verfahren des entsprechenden Luftsportverbandes
Der Betrieb von Flugmodellen mit einer Startmasse von mehr als 12 kg, von Flugmodellen mit bestimmten Antriebsarten sowie der Einsatz bei Nacht bedürfen der Genehmigung
Der Antrag kann von dem Verein / der Vereinigung selbst (für die Mitglieder) bei der zuständigen Landesluftfahrtbehörde gestellt werden
Fernpiloten müssen vor erstmaliger Aufnahme des Betriebs von Flugmodellen mit einer Startmasse von mehr als 2 kg eine Schulung durchlaufen haben, die durch den tragenden Luftsportverband durchgeführt wurde
Modellflugplatz

◀ Inhalt

■ Was raten Sie in der Vorbereitung für mehr Sicherheit?

Fernpiloten wie Betreiber sind verpflichtet, vor dem Flugeinsatz genau die örtlichen Bedingungen zu prüfen. Dazu zähle ich unter anderem das Wetter, ob die Fernpiloten ausreichend qualifiziert sind, aktuelle NOTAMS und NFLs, also Nachrichten für Luftfahrer, die nationalen Bestimmungen zu eingeschränkten Geozonen, Beschränkungen des Luftraums gemäß ICAO-Karten oder ob die Drohne herstellerseitig definierte Betriebsgrenzen hat, wie zum Beispiel die maximale Windgeschwindigkeit.

Für die Geozonen hat das Bundesministerium für Digitales und Verkehr, das BMDV, die digitale Plattform für unbemannte Luftfahrt eingerichtet. In ihr sind die Geozonen mit ihren Einschränkungen verzeichnet. Angegeben sind dort auch die behördlichen Stellen, bei denen man eine Erlaubnis einholen kann.

Drohen kann zusätzlich der Verlust des Versicherungsschutzes, wenn man rechtliche Bestimmungen oder herstellerseitige Betriebsgrenzen nicht beachtet. Wenn ein Unfall passiert, müssen der Fernpilot oder Betreiber den eigenen und den fremden Sach- oder Personenschaden selbst tragen.

■ Wie stark kontrollieren Behörden bereits einen korrekten Einsatz?

Das Luftfahrt-Bundesamt (LBA) und Landesluftfahrtbehörden gehen möglichen Vergehen nach. Aus veröffentlichten Luftaufnahmen können diese die Höhe der Drohne und deren Standort errechnen. In Zukunft wird das viel leichter sein. Denn die elektronische e-ID wird in Kürze eingeführt. Dann muss man vor jedem Start die Betreiber-ID in die Steuerungssoftware eintragen. Simultan werden dann die Parameter des Flugeinsatzes mit genauer Positionierung, Höhe und Flugroute der Drohne und dem Standort des Steuerers an die Luftfahrtbehörden übertragen. Damit ist erkennbar, ob man zu hoch, außer Sichtweite oder in einer Flugverbotszone geflogen ist.

Oft sind die neue EU-Regulierung und die Luftverkehrsordnung den örtlichen Behörden nur ungefähr bekannt. Anders sieht es bei der Luftverkehrsaufsicht aus. Die kann auch schon mal zu Einsätzen gerufen werden und plötzlich am Startplatz auftauchen. Ein leidiges Problem ist, dass Kommunen selbst Bestimmungen für Drohnen erlassen. Auf die berufen sich die Ordnungshüter dann, dabei sind sie jedoch rechtlich nicht bindend.

Denn Luftrecht ist kein regionales Recht. Dafür sind alleine die EASA, also die Europäische Agentur für Flugsicherheit, auf europäischer Ebene und national das BMDV, das Luftfahrbundesamt sowie die Landesluftfahrtbehörden zuständig.

■ Welchen Tipp geben Sie generell, wenn man Drohnen für Veranstaltungen einsetzt?

Gerade bei Großveranstaltungen sollte man zuvor mit den örtlichen Behörden und der Landesluftfahrtbehörde Kontakt aufnehmen. Weiterhelfen kann ein Sicherheitskonzept. Es enthält dann Szenarien für unvorhergesehene Zwischenfälle. Einrichten sollte man großzügige Sicherheitsabstände, Notfalllandeplätze oder technische Sicherungsmaßnahmen, wie zum Beispiel ein Fallschirm an der Drohne. Eine rechtliche Beratung kann vorher helfen, finanzielle Risiken abzufedern. Verbände oder Experten aus der unbemannten Luftfahrt unterstützen dabei, wenn es darum geht, ein Betriebshandbuch oder eine Risikoeinschätzung zu erstellen.

EU-Betriebsvorschriften für Drohnen

EU-Regelungen für Drohnen

Drohnennormung: Experten gesucht!

Die Normungsarbeit zum Thema Drohnen in der Veranstaltungstechnik geht in die nächste Runde. Insbesondere Hersteller von Drohnensystemen können sich an der Erstellung der geplanten europäischen Norm „Unmanned aircraft systems (UAS) for stages and other production areas - Safety requirements and inspections" beteiligen. Neugierig geworden? Dann nehmen Sie Kontakt zum VPLT unter info@vplt.org auf.

Ein Amt mit Ehre

Bei den IHK-Prüfungen müssen sich die angehenden Fachkräfte für Veranstaltungstechnik mit ihrem Wissen den IHK-Prüfern stellen. Einer von ihnen ist Christian Patzer, Dipl. Ing. (DH) Veranstaltungs- und Produktionstechnik und verantwortlich für Arbeitssicherheit & Ausbildung bei Leyendecker. Wir sprechen mit ihm über aufgeregte Prüflinge, unterschiedliche Kriterien für dieses Ehrenamt und seine vielen Vorteile.

■ Du bist seit Jahren erfolgreich als Prüfer bei der IHK tätig. Was hat Dich bewogen, Dich dort ehrenamtlich zu engagieren?

Ich bin jetzt seit rund 15 Jahren Prüfer. Ich habe mich nach meinem Studium dafür interessiert und selbst einen Lehrer angesprochen, ob es Bedarf gibt. Mein Ziel war und ist es, jüngere Kollegen beim Start ins Berufsleben zu unterstützen.

■ Nehmen wir an, ich interessiere mich dafür. Welche Kriterien muss ich erfüllen?

Die Prüfertätigkeit regelt generell das Berufsbildungsgesetz. Für die Umsetzung der Prüfungen gibt es die Ausbildungsordnungen. Die IHK beruft Prüfer für einen Prüfungsausschuss. Dieser setzt sich paritätisch aus drei Personen zusammen. Mit dabei ist ein Lehrer von den Berufsschulen, ein Prüfer von der Arbeitnehmerseite, den zum Beispiel ver.di stellt, und ein Prüfer, der die Arbeitgeberseite repräsentiert.

Wichtig sind als Voraussetzung auf der fachlichen Ebene ausreichend Berufspraxis. Idealerweise ist derjenige noch im Berufsleben tätig und wurde als Meister ausgebildet. Viele sind zusätzlich in den Betrieben als Ausbilder beschäftigt. Auf der zwischenmenschlichen Ebene braucht es Sensibilität und Situationsgespür. Für die jungen Prüflinge ist das ein sehr wichtiger Tag. Sie sind oft sehr aufgeregt während der Prüfung. Da benötigt man Einfühlungsvermögen.

■ Wie läuft die Prüfung für den Prüfer konkret ab?

Im Durchschnitt investiert man zwei bis fünf Tage im Jahr. Je mehr Prüfer es sind, desto mehr verteilt es sich. Die Einsatzzeiten stimmt man vorher mit der IHK ab. Sie kümmert sich um die gesamte Organisation. Die IHK hier in Köln verfügt über eigene Prüfungsorte und eine tolle Infrastruktur vor Ort. In anderen Berufen prüfen die Prüfer aber auch in einem Betrieb. Dein Unternehmen sollte Dich dann für diese Tage freistellen.

Wir prüfen die Zwischen- und die Abschlussprüfung. Die Aufgabe für die Prüflinge ist, ein veranstaltungstechnisches Projekt zu realisieren. Deren Dokumentation erhalten wir als Prüfer vorab und bereiten uns damit vor. Am Tag der Prüfung selbst führen wir dann mit rund acht bis zehn Kandidaten jeweils ein halbstündiges Gespräch. Nach jedem Gespräch beraten wir uns zu dritt. Es gibt unter den Prüfern manchmal unterschiedliche Wahrnehmungen. Wir wollen während der Prüfung mit unseren Fragen schließlich möglichst viele Aspekte abdecken. Am Ende ergibt sich aus den Einzelleistungen, auch den schriftlichen, die Gesamtnote.

■ Wer profitiert von Eurem Ehrenamt? Kannst Du ein paar Vorteile aufzählen?

Für mich ist es eines der wichtigsten Mittel, um Fachkräfte gut auszubilden und langfristig zu binden. Unsere Branche braucht eine leistungsfähige berufliche Bildung. Wir Prüfer stärken dank unserer Erfahrung eine hohe Qualität der Prüfung von dualer Ausbildung. Die Prüfungen bleiben praxis- und wirtschaftsnah. Man unterstützt auch die jeweilige Wirtschaftsregion.

Als Prüfer erhält man für diese so genannte ehrenamtliche Tätigkeit im öffentlichen Interesse eine Aufwandsentschädigung und die Erstattung von Kosten. Es ist ein Ehrenamt. Finanziell reich wird man damit nicht. Allerdings reich an Erfahrung. Mir persönlich ist es wichtig, auf diese Weise den Nachwuchs zu fördern und Verantwortung für die Zukunft der kommenden Generation zu übernehmen. Natürlich tauschst Du Dich parallel mit Deinen Fachkollegen aus und knüpfst neue Kontakte im Netzwerk. Das erweitert den Horizont.

■ Welche Rollen spielen die Unternehmen dabei?

Dieses Ehrenamt lebt von der Bereitschaft der Firmen, ihre Mitarbeiter als Prüfer freizustellen. Die vielen Betriebe sind daher in der Pflicht. Sie bilden schließlich selbst aus und profitieren von einem hervorragenden Prüfungssystem. Das Sichern von Fachkräften sollte also in ihrem Interesse sein. Unsere Branche deckt viele Gewerke ab. Ich kenne Prüfungsausschüsse, in denen wenige Dienstleister vertreten sind. Auch Video- oder Kommunikationstechnik kommen zu kurz. Hier sollten wir möglichst breit aufgestellt sein und Wissen untereinander austauschen können.

■ Werde ich als Prüfer vorher geschult?

Interessierte absolvieren bei den Prüfungsausschüssen ein, zwei Tage eine Hospitanz. So lernt man sich kennen. Für die direkte Bewerbung braucht es dann einen Ausbildungsnachweis und einen Nachweis über die bisherige Ausbildungstätigkeit. Die IHK und ver.di bieten ausreichend Programme an, um neue Prüfer fachlich, rechtlich und berufspädagogisch zu qualifizieren beziehungsweise erfahrene Prüfer weiterzubilden. Wer bei ver.di organisiert ist, meldet sich dort. Alle andere wenden sich an die zuständige IHK in ihrer Region.

■ Logische Frage zum Schluss: Braucht Ihr Nachwuchs bei den Prüfern?

Auch unsere Prüfungsausschüsse spiegeln das Berufsleben wieder und es gibt regelmäßig Fluktuation. Aktuell gibt es viele junge Prüfer. Aber wir brauchen immer wieder neue. Ich kann nur jeden ermutigen, sich in diesem spannenden Ehrenamt zu engagieren.

Sie haben Fragen zum Ehrenamt und wollen Christian Patzer direkt kontaktieren?

Tel +49 202 427 000 122
c.patzer@lleyendecker.de

Prüferportal

Ehrenamtliches Engagement im Prüfungsausschuss

IHK-Finder

Prüf mit!

Fachkräfte

Sie fehlen bereits jetzt an allen Ecken und Enden – die Fachkräfte: Wir blicken auf die Situation in Deutschland und in der Branche, auf die junge Generation, aber auch auf mögliche Lösungen und Best-Practice-Tipps von Experten und Firmen.

◂ Inhalt

FACHKRÄFTE // Foto: Laura Schepers

◂ Inhalt

Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität

Ob im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, an Flughäfen oder bei Airlines, im Handwerk oder in der Metall- und Elektro-Industrie: Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mittlerweile allgegenwärtig. Dennoch gibt es bislang kein Gesamtkonzept der Politik, um dem drängenden Problem Herr zu werden – obwohl es jede Menge Stellschrauben dafür gäbe.

Artikel 3 des berühmten Kölschen Grundgesetzes lautet: Et hätt noch immer jot jejange. Auf Hochdeutsch: Es ist bisher noch immer gut gegangen. Jene Binsenweisheit galt in den vergangenen Jahren auch mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Denn obwohl Wirtschaftsexperten schon lange vor dem Fachkräftemangel warnten und dabei auf die demografische Entwicklung verwiesen, schienen die Probleme vielerorts wenig akut. Dabei lässt die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts schon lange keinen Zweifel daran aufkommen, wie gravierend die demografischen Herausforderungen sind (Grafik):

Demografie: Alterstruktur verschiebt sich massiv

So viele Personen dieses Alters werden im Jahr 2025 im Vergleich zu 1990 voraussichtlich in Deutschland leben – in 1.000

Annahme: moderate Entwicklung bei Geburten, Lebenserwartung und Wanderung

iwd

Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2022 IW Medien / iwd

Bereits 2025 wird die Altersverteilung der deutschen Bevölkerung weit von der klassischen Pyramidenform entfernt sein – die meisten Einwohnerinnen und Einwohner haben dann gerade das Rentenalter erreicht oder stehen kurz davor. ▸▸

Der Befund hat seine Ursache in der schon lange niedrigen Geburtenrate. Die Flüchtlingsströme der vergangenen Jahre brachten zwar vor allem jüngere Menschen in die Bundesrepublik, doch das war kaum mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein.

Mittlerweile scheint Artikel 3 des Kölschen Grundgesetzes jedenfalls plötzlich nicht mehr zu gelten, denn der Arbeitskräftemangel ist nun in vielen Branchen und Betrieben Realität. Nicht zuletzt aufgrund von Corona: Die Pandemie hat dafür gesorgt, dass sich viele Menschen während der Lockdowns beruflich umorientiert haben.

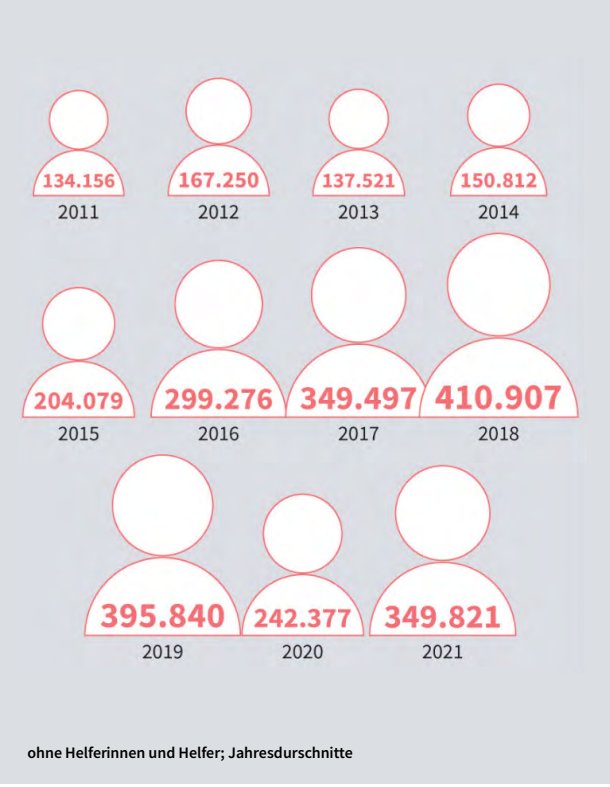
Bei den Fachkräften – beispielsweise im MINT-Bereich – hat Corona im Jahr 2020 indes für einen kurzen, aber mehr als trügerischen Frieden gesorgt. Da ging die Fachkräftelücke, die das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung jedes Jahr auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit berechnet, erstmals seit einem Jahrzehnt spürbar zurück.

Und 2022 dürften es noch einmal viel mehr werden. Ohnehin sind die Zahlen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung eine eher konservative Annäherung an die Realität: Um dem Vorwurf des Alarmismus jede Grundlage zu nehmen, wird für die Berechnung deutschlandweit jede verfügbare offene Stelle mit einem verfügbaren Bewerber besetzt. Nur der Rest wird als Lücke ausgewiesen. Dabei ist es in Wirklichkeit natürlich mehr als fraglich, ob ein Koch aus Lübeck in der Folgewoche in Oberammergau einen neuen Job antreten würde. (Grafik):

Die aktuellen Schlagzeilen zu gestrichenen Flügen, geschlossenen Hotels und Restaurants, abgesagten Festivals und brachliegenden Baustellen zeigen eindrücklich, dass die Regierenden dringend etwas tun müssen.

Fachkräftelücke:
Corona lieferte nur kurze Verschnaufpause

So viele Jobs waren in Deutschland rein rechnerisch nicht zu besetzen, weil es keine entsprechend qualifizierten Personen gab



iwd

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
© 2022 IW Medien / iwd

Fehlten im Jahr 2019 noch fast 400.000 Fachkräfte in Deutschland, waren es 2020 nur noch etwas mehr als 240.000. Im Jahr 2021 wurde die Lücke allerdings schon wieder deutlich größer – im Durchschnitt wurden 350.000 Personen gesucht.

Doch was ist zu tun, wenn der Arbeitskräftemangel allgegenwärtig ist? Mit dieser Frage sollte sich die deutsche Politik eigentlich schon seit vielen Jahren umfassend beschäftigen. Doch es liegt in der Natur des Denkens in Legislaturperioden, dass die Tagesaktualität langfristige Vorsorge verdrängt. Hinzu kommt, dass viele der Möglichkeiten, die der Politik gegen den Fachkräftemangel zur Verfügung stehen, nur sehr bedingt auf Gegenliebe der Wähler stoßen.

◂ Inhalt

Die aktuellen Schlagzeilen zu gestrichenen Flügen, geschlossenen Hotels und Restaurants, abgesagten Festivals und brachliegenden Baustellen zeigen aber eindrücklich, dass die Regierenden sich mit allen wirtschaftspolitischen Möglichkeiten auseinandersetzen müssen, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen. Ihre Optionen im Einzelnen:

Mehr Plätze in Kitas

▶ **Erwerbsbeteiligung der Frauen.** Im Jahr 2021 finanzierten fast zwei Drittel der Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren ihren Lebensunterhalt durch die eigene Erwerbstätigkeit, im Jahr 2000 hatte das noch für lediglich etwas mehr als die Hälfte gegolten. Bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen hat sich also bereits vieles positiv entwickelt. Gleichwohl ergab eine Studie des Münchner ifo-Instituts, dass noch immer 17 Prozent der Frauen gern mehr arbeiten würden, als sie es aus verschiedenen Gründen tatsächlich tun.

Was sie unter anderem an einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit hindert, ist das Betreuungsangebot für den Nachwuchs. Denn das ist noch immer längst nicht überall so umfassend ausgebaut, wie es nötig wäre: Im Jahr 2020 wurden in Deutschland rund 48 Prozent der drei- bis fünfjährigen Kinder ganztags betreut – ein Plus von etwas mehr als 15 Prozentpunkten binnen zehn Jahren. Bei den unter Dreijährigen stieg die Quote von gut 12 auf fast 20 Prozent.

Laut Berechnungen des IW fehlten 2020 trotz dieser Entwicklung deutschlandweit noch immer rund 340.000 Plätze in Kitas.

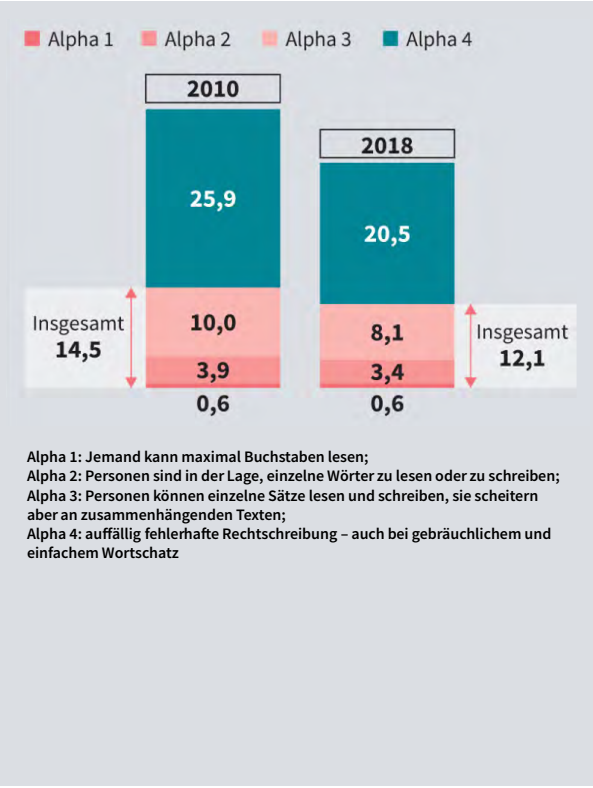
Die müssen zeitnah zur Verfügung stehen, wenn mehr Frauen arbeiten können sollen.

▶ **Bildung.** Rund 10 Prozent der 18- bis 24-Jährigen hatten 2020 in Deutschland nur die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren. Damit gelten sie nach offizieller Definition als bildungsarm.

Deutschland steht mit dieser Quote deutlich schlechter da als andere europäische Staaten wie Kroatien (2,2 Prozent), Griechenland (3,8) oder Irland (5,0). Es tut also Not, dass die Bundesrepublik analysiert, wie sie die Bildungsarmut reduzieren kann. Schließlich braucht das Land qualifizierten Nachwuchs mehr denn je. Auch mit Blick auf die Sprachkompetenz liegt einiges im Argen – über alle Generationen hinweg (Grafik):

Jeder Achte ist in Deutschland Analphabet

So viel Prozent der Deutsch sprechenden 18- bis 64-Jährigen wurden dieser Alphabetisierungs-Kategorie zugeordnet



Alpha 1: Jemand kann maximal Buchstaben lesen;
Alpha 2: Personen sind in der Lage, einzelne Wörter zu lesen oder zu schreiben;
Alpha 3: Personen können einzelne Sätze lesen und schreiben, sie scheitern aber an zusammenhängenden Texten;
Alpha 4: auffällig fehlerhafte Rechtschreibung – auch bei gebräuchlichem und einfachem Wortschatz

iwd

Quelle: Universität Hamburg
© 2022 IW Medien / iwd

Laut Studie der Uni Hamburg waren im Jahr 2018 in Deutschland rund 12 Prozent der erwerbsfähigen Menschen Analphabeten, also 6,2 Millionen.

Zwar ist der Anteil der Analphabeten zwischen 2010 und 2018 um 2,4 Prozentpunkte gesunken, doch wenn immer noch jeder Achte zwischen 18 und 64 Jahren nicht richtig lesen und schreiben kann, ist das ein erschreckend hoher Anteil im Land der Dichter und Denker.

Entsprechend sollte das deutsche Bildungssystem beispielsweise durch verpflichtende Tests entsprechende Lücken bei allen Kindern rechtzeitig erkennen und die Sprachkompetenz gezielt fördern. ▶▶

Zudem offenbart der neueste Bildungsmonitor des Instituts der deutschen Wirtschaft, dass der Staat in jüngerer Vergangenheit zwar mehr Geld in die Schulen gesteckt hat, unter anderem um die Förderinfrastruktur zu verbessern – auf die Schulqualität hat sich das aber nicht positiv ausgewirkt. Auch hier muss seitens der Politik nachgeschärft werden.

Ebenfalls in den Bildungsbereich fällt, dass immer mehr junge Menschen in Deutschland Abitur machen, um danach zu studieren. Und das, obwohl das hiesige duale Ausbildungssystem Weltruhm genießt, als Blaupause für andere Länder dient und man mit dem richtigen Ausbildungsjob teils deutlich besser verdienen kann als mit einem akademischen Abschluss – im Maschinenbau beispielsweise oder in der Luftfahrttechnik. Darüber sollte schon in der Schule umfassend informiert werden.

Die Rente muss generationengerecht werden

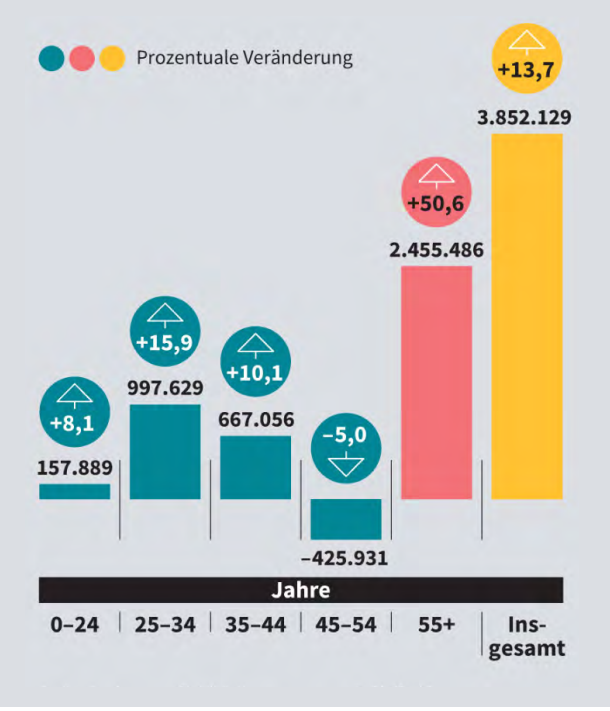
▶ **Rentenbeginn.** Manche Fässer müssen immer wieder aufgemacht werden. Das gilt für kaum ein politisches Thema so sehr wie für die Rente. Hier hat sich die aktuelle Regierungskoalition darauf versteift, dass weder am Sicherungsniveau von 48 Prozent des einstigen Einkommens noch am Rentenbeginn mit 67 Jahren gerüttelt werden soll.

Doch sowohl Ökonomen als unlängst auch die Bundesbank widersprechen energisch. Letztere hat vorgeschlagen, den Rentenbeginn an die Lebenserwartung zu koppeln. Nur so könne verhindert werden, dass die steigende Lebenserwartung zu einer unbezahlbaren Belastung für die Rentenzahler – also die jüngeren Generationen – wird. Hier sollte die Politik ergebnisoffen diskutieren, wie die gesetzliche Rente generationengerecht zu gestalten ist.

Immerhin stimmt die Richtung, in die sich die Beschäftigung Älterer in den vergangenen Jahren entwickelt hat (Grafik):

Immer mehr ältere Beschäftigte

Um so viel Prozent wuchs oder sank die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der jeweiligen Altersgruppe von 2013 bis 2020 in Deutschland



iwd

Quelle: Kompetenzzentrum für Arbeit, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
© 2022 IW Medien / iwd

Im Jahr 2020 arbeiteten fast 2,5 Millionen Menschen ab 55 Jahren mehr in Deutschland als noch im Jahr 2013.

In keiner anderen Altersgruppe war der Anstieg so deutlich. Gleichwohl ist natürlich nicht jeder Job für jedes Alter geeignet. Deshalb sind auch die Unternehmen gefragt, ältere Mitarbeiter passend einzusetzen und ihnen – gemeinsam mit dem Staat – Möglichkeiten zu bieten, sich bis ins Alter weiter zu qualifizieren.

Experten schätzen, dass es jährlich netto 400.000 Zuwanderer in Deutschland bräuchte – einzig, um die Zahl der Erwerbsfähigen konstant zu halten.

▶ **Geordnete Zuwanderung.** Gastarbeiter, beispielsweise aus der Türkei, verhalfen Deutschland zum Wirtschaftswunder nach dem Zweiten Weltkrieg. Jetzt sollen sie kurzfristig an deutschen Flughäfen helfen, das Chaos in den Griff zu bekommen. Doch auch dauerhaft führt an qualifizierter Zuwanderung kein Weg vorbei.

Experten schätzen, dass es jährlich netto 400.000 Zuwanderer in Deutschland bräuchte – einzig, um die Zahl der Erwerbsfähigen konstant zu halten. Das ist der Politik bewusst. Deshalb hat schon die Große Koalition das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf den Weg gebracht und die Ampel-Regierung setzt nun ebenfalls auf qualifizierte Zuwanderung. EU-weit unterstützt dafür bereits seit 2012 die Blaue Karte, ein befristeter Aufenthaltstitel für akademische Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern. In Deutschland dürfen sich aktuell 70.000 von ihnen aufhalten, mehr als 57.000 einstige Blue-Card-Inhaber verfügen mittlerweile über eine unbefristete Niederlassungserlaubnis.

Die Politik muss in den kommenden Jahren stärker denn je um Arbeitskräfte aus Drittstaaten werben – nicht nur mit der Blauen Karte, sondern auch mit anderen gezielten Maßnahmen.

▶ **New Work.** Menschen und Unternehmen hat Corona hart getroffen. Allerdings hat die Pandemie den Wandel der Arbeitswelt enorm beschleunigt – Stichwort mobiles Arbeiten.

Darin steckt mit Blick auf den Arbeitskräftemangel nun eine enorme Chance: Mitarbeiter müssen nicht länger zwingend vor Ort sein, sie können in vielen Jobs in einer ganz anderen Region oder gar in einem anderen Land ihren Lebensmittelpunkt haben. Und jene, die sich neben dem Job um Angehörige kümmern, können ihre Arbeit dank moderner Technik besser denn je darum herum organisieren.

Unternehmen, die Fachkräfte suchen, sollten diesen entsprechende Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten anbieten. Und auch mit Blick auf die Stammbelegschaft sollten Chefs offen für New Work sein:

Eine LinkedIn-Umfrage ergab, dass 40 Prozent der Befragten eine Kündigung erwägen, wenn ihre Firma ihnen flexibles Arbeiten verwehrt.

Gleichwohl will kaum jemand ausschließlich von zu Hause arbeiten – rund die Hälfte der von der Unternehmensberatung EY Real Estate Befragten präferiert eine Mischung aus Büro und Homeoffice.

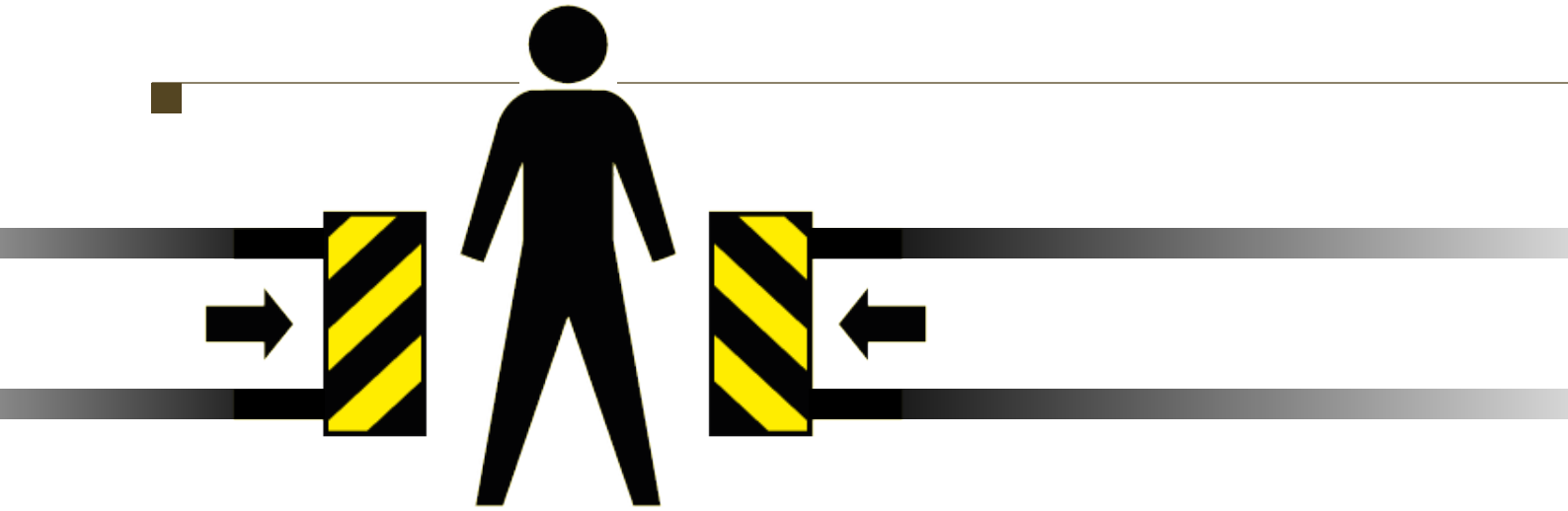
[Gastbeitrag: © 2022 IW Medien · iwd.de vom 4.7.2022]

Kernaussagen in Kürze:

▶ **Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mittlerweile allgegenwärtig.**

▶ **Fehlten im Jahr 2019 noch fast 400.000 Fachkräfte in Deutschland, waren es 2020 nur noch etwas mehr als 240.000. Im Jahr 2021 wurde die Lücke allerdings schon wieder deutlich größer – im Durchschnitt wurden 350.000 Personen gesucht.**

▶ **Die aktuellen Schlagzeilen zu gestrichenen Flügen, geschlossenen Hotels und Restaurants, abgesagten Festivals und brachliegenden Baustellen zeigen eindrücklich, dass die Politik dringend etwas tun muss.**



Der Experten-Engpass

Das Thema Fachkräftemangel ist vielschichtiger als es auf den ersten Blick erscheinen mag. Diverse Faktoren beeinflussen den deutschen Arbeitsmarkt, auch speziell den der Veranstaltungswirtschaft. Zu diesen zählen insbesondere die demographischen Einflüsse, die Digitalisierung und die nachhaltige Entwicklung. Dies belegen neue Erkenntnisse und Daten.

Das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) analysiert systematisch die Arbeitsmarktsituation und ihre Hintergründe in Deutschland. Sein Arbeitskräfteknappheits-Index macht deutlich: Nach Jahren der Corona-Pandemie ist die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder deutlich gestiegen. Gleichzeitig hat sich das Angebot an Arbeitskräften nicht erhöht.

Demographischer Wandel

Der demografische Gesellschaftswandel spielt dabei eine bedeutende Rolle: In vier verschiedenen Szenarien errechnet das IAB den Fortgang der deutschen Bevölkerungsgröße und des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2060. Geht man von einem Erwerbspersonenpotenzial von circa 47,4 Millionen Personen im Jahr 2020 aus, wird sich dieses im Referenzszenario (entspricht einem Wanderungssaldo von 100.000 Personen pro Jahr) bis 2060 auf 38,3 Millionen Erwerbspersonen reduzieren. Möchte man das Erwerbspersonenpotenzial bis 2060 dennoch auf 47,9 Millionen Arbeitskräfte steigern, bräuchte man eine Einwanderung von 400.000 Personen pro Jahr. Allerdings gilt letzteres Szenario als unrealistisch, schaut man auf die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Bezug auf Einwanderung. Relevant werden laut IAB demnach die drei Faktoren der Beschäftigung von älteren Personen, von Frauen und eine gesteigerte Zuwanderung.[1]

Die Bundesagentur für Arbeit liefert dazu eindrucksvolle Zahlen: In Deutschland kommen auf 100 Personen 59 Personen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren. Im EU-weiten Durchschnitt sind es 74 Personen im Alter zwischen 15 und 19. Dabei sind nur noch 30 Prozent der 55 Jährigen und älteren Deutschen in den Arbeitsmarkt integriert.[2]

Fortschreitende Digitalisierung

Neben diesen demografischen Faktoren wirkt sich auch die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt aus: Unternehmen benötigen deshalb künftig spezialisierte Mitarbeiter für Tätigkeiten mit Expertenwissen. Immer weniger brauchen sie jedoch Angestellte auf Helfer- oder Fachkraft-Niveau. Bei den Fachkräften wird der zweite Bildungsweg bedeutender. Auch modulare Teilkompetenzen spielen hier eine Rolle, sodass keine vollumfänglich neue Ausbildung für eine Spezialisierung nötig wird.

1 IAB-Kurzbericht 25|2021: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen.

2 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Strukturdaten.

Die Digitalisierung verschärft den Arbeitskräftemangel nicht, mildert ihn aber auch nicht ab. Vielmehr verschiebt sich der Bedarf nach Arbeitskräften und nach Kompetenzniveau.

CO2-Ziele einer nachhaltigeren Wirtschaft

Eine immer nachhaltigere Wirtschaft, die keine CO^2-Emissionen mehr freisetzen soll, verändert den Fachkräftebedarf ebenfalls. So werden 8 von 14 Berufsgruppen, in denen die höchsten Effekte in der Anzahl der Erwerbstätigen bis 2030 zu erwarten sind, spätestens bis 2025 Arbeitskräfte-Engpässe aufweisen. Dazu gehören fünf Berufe aus der Baubranche sowie die Energietechnik, die Holzbe- und -verarbeitung und die Bodenverlegung.[3]

Die duale Ausbildung wird hier bedeutender. Durch Jobwechsel, Umschulungen und die Anerkennung modularer Teilkompetenzen könnten Mitarbeiter beziehungsweise Firmen mehr Potenziale erschließen. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit belegen auch: Ein größer werdendes Potenzial an Arbeitskräften liegt auch in der Qualifizierung von Arbeitslosen. Wurden im Jahr 2005 noch 10,25 Arbeitslose pro Arbeitsstelle gemeldet, so sind es im Jahr 2021 bereits 10,39 Arbeitslose. Zu erkennen ist hier auch, dass sich das Verhältnis von angebotenen Ausbildungsstellen zu den Bewerbern auf freie Ausbildungsstellen im Vergleich zu den Vorjahren seit einigen Jahren umkehrt: Statt eines Überangebotes an Bewerbern Mitte der 90er-Jahre bis Mitte der 2020er-Jahre, bestehen im Jahr 2020/21 mehr angebotene Ausbildungsstellen als Bewerber.[4]

Auch die duale Ausbildung verliert mit den Jahren an Attraktivität: Während 2006 noch 35 Prozent der Schulabgänger eine duale Ausbildung antraten, sind es im Jahr 2021 nur noch 32 Prozent. Umgekehrt verhält es sich für die schulische Ausbildung, die seit 2006 einen leichten Aufschwung von 14 Prozent auf 16 Prozent erlebt. Beim Beginn eines Studiums hat sich die Quote von 2006 noch von 23 Prozent auf 34 Prozent im Jahr 2021 gesteigert. Immer bedeutender wird daher, die Vorteile der dualen Ausbildung stärker zu bewerben und sie auch gegenüber Eltern, die einen starken Einfluss auf die Berufswal ihrer Kinder haben, attraktiver darzustellen.

Weniger Azubis in der Veranstaltungsbranche

Diese Entwicklungen machen vor der Veranstaltungsbranche keinen Halt: Beispielsweise hat sich die Anzahl der Auszubildenden für die Fachkraft für Veranstaltungstechnik von 2019 auf 2021 um 37,5 Prozent reduziert. Nicht nur die Zahlen der Auszubildenden sind eingebrochen. Auch in der Beschäftigungsrate sind diese Entwicklungen zu verfolgen: Wo 2019 noch über 22.200 Personen in der Veranstaltungs- und Bühnentechnik beschäftigt waren, sind es im Jahr 2021 nur noch über 20.800 Personen, ein Verlust von fast 7 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen hat sich von 2019 bis 2021 um 14 Prozent gesteigert. Dieses ist eine dramatische Entwicklung, die sich ähnlich in der gesamten Veranstaltungswirtschaft widerspiegelt.[5]

Deshalb diskutiert und entwickelt die Branche als Reaktion verschiedene Modelle, um die Attraktivität ihrer dualen Berufsausbildung und der Beschäftigung wieder insgesamt zu steigern. So gibt es Ansätze, um die Ausbildungsmodelle den veränderten Bedingungen anzupassen und damit attraktiver zu gestalten. Gleichzeitig setzt die Branche auf Werbemaßnahmen für die entsprechenden Berufszweige oder mehr Transparenz bei Rahmenbedingungen wie Gehalt oder Arbeitszeiten. Erwähnenswert in diesem Zusammenhang sind Initiativen wie die Vergütungsstudie des VPLT, die Gehälter in der Veranstaltungstechnik transparent macht, oder die Initiative für faire Honorare für Selbstständige SoLos, an der sich auch der VPLT beteiligt hat. Über Programme, wie den Future Talents Day oder Kluge Köpfe setzt die Veranstaltungswirtschaft Anreize für eine attraktivere Branche.

Mehr Bewusstsein für junge Talente

Allerdings setzt auch die Erkenntnis ein, dass Arbeitgeber ihre Einstellung und ihre Anforderungen anpassen müssen: Beispielsweise müssen sie die besonderen Bedürfnisse und Motivation junger Menschen ernster nehmen und würdigen. Es braucht außerdem die Akzeptanz, dass Auszubildende mit einem geringeren Schulabschluss oder mit Sprachbarrieren Nachschulungen benötigen. Nur so können Firmen im Kampf um junge Talente einen Arbeitsplatz bieten, der deren Erwartungen entspricht. [Kim Manke]

3 IAB Forschungsbericht 03|22: 2022 – Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags für Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

4 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: 2005 - 2021: Arbeitsmarktdaten.

5 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: 2019 – 2021: Arbeitsmarktdaten, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DIHK: Ausbildungsstaitsitik.

Future Talents Day feiert Premiere

Den Future Talents gehört die Zukunft – denn ohne sie geht in der Veranstaltungswirtschaft nichts: Nach diesem Motto präsentierten die Verbände des Forum Veranstaltungswirtschaft Ende November 2022 den ersten „Future Talents Day powered by Prolight + Sound“ im Frankfurter House of Creativity and Innovation (HOCI).

Ziel des Tages war, die zukünftigen Fachkräfte untereinander sowie mit den Unternehmen der Branche zu vernetzen und gemeinsame Zukunftsfragen und -themen zur Entwicklung der Branche zu diskutieren: Wie muss sich die Veranstaltungswirtschaft heute aufstellen, um auch für die Talente von morgen attraktiv zu bleiben? Was erwarten diese von ihrem zukünftigen Berufsfeld, was macht es für sie attraktiv?

Aus allen Sparten des Wirtschaftszweigs

Über 50 Studenten, Azubis und Praktikanten aus den verschiedenen Sparten des Wirtschaftszweigs folgten der Einladung. Am Vormittag warfen die Teilnehmer spielerisch einen gemeinsamen Blick auf die Branche sowie deren zukünftige Entwicklung. Der Nachmittag hingegen stand unter dem Motto „Miteinander, statt übereinander sprechen“: Dazu beteiligten sich rund 20 Unternehmen und Organisationen aus der Veranstaltungswirtschaft und diskutierten mit den Future Talents Zukunftsfragen.

Mehr Wertschätzung

Ein zentrales Ergebnis des Tages ist, dass sich die jungen Talente wünschen, dass Firmen zukünftig stärker auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen und mehr Wertschätzung der geleisteten Arbeit, aber auch dem Privatleben entgegen bringen. Dennoch sind die Future Talents durchaus fasziniert von dem dynamischen Arbeitsalltag und dem hohen Arbeitseinsatz. Auch das Thema der Beschäftigung von Frauen in technischen Tätigkeitsfeldern in dem noch stark männlich geprägten Branchenzweig sorgte für angeregte Diskussionen.

Gesichter der Branche

Im Panel „Gesichter der Branche“ stellten sechs Vertreter der Veranstaltungswirtschaft zudem ihre individuellen Karrierewege vor: Benedikt Füssel (m:con – mannheim:congress GmbH), Florian Becht (Plan + Stage BtU GmbH), Klaus Bossert (Clubs am Main e.V.), Marcus Pohl (isdv e.V.), Mira Wölfel (Prolight + Sound/Messe Frankfurt GmbH) sowie Wiebke Schumacher (Morgenwelt GmbH & Green Events Hamburg) zeigten so auf, dass die Wege in der Eventbranche vielfältig sind. Das erfolgreiche Format des Future Talents Day wird am 28. April im Rahmen der Prolight + Sound 2023 in Frankfurt am Main fortgesetzt. [Marie Hohlbein]

◂ Inhalt

Die Kraft des Sinns

Als Controller lebte Dr. Oliver Haas lange Zeit in einer Welt, in der nicht der Mensch, sondern Zahlen im Vordergrund standen. Als Wirtschaftsprofessor entdeckte er die Wissenschaft der Positiven Psychologie, die nicht betriebswirtschaftliche Maßnahmen, sondern das Glück und die Erfüllung der Menschen in den Vordergrund stellt, um nachhaltig und außergewöhnlich nach innen und außen zu wachsen. Er propagiert also einen Paradigmenwechsel und berät nach diesem Motto seit Jahren Unternehmen. Wir sprechen mit ihm über das Laufen im Hamsterrad, zufriedene Mitarbeiter und die erfolgreiche Suche nach dem Sinn.

■ Sie sagen: Glückliche Menschen leisten mehr. Was genau meinen Sie damit?

Man kann zur Arbeit gehen und das tun, was man tun muss. Das nennt man dann Dienst nach Vorschrift. Der Job macht keinen Spaß und man fühlt sich in einer Opferhaltung. Viele erleben das so. In der Wissenschaft haben wir herausgefunden, dass erfolgreiche Menschen nicht glücklicher sind. Aber das Prinzip funktioniert anders herum. Menschen, die generell glücklicher sind und erfüllt leben, haben auch beruflich mehr Lust auf Leistung, sind weniger krank, sind loyaler und kreativer und verkaufen mehr. Das belegen inzwischen hunderte Studien. Für ein Unternehmen ist daher der Ansatz interessant, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Mitarbeiter sich gut fühlen. Hier geht es also nicht in erster Linie um den Kostenfaktor. Wenn eine Führungskraft zwanzig Prozent mehr Wachstum fordert, fühlen sich die Mitarbeiter sofort gestresst und ausgepowert. Eine neue Art des Wachstums ist dagegen das, was den Einzelnen beflügelt. Es hat mit seinem persönlichen Wachstum und mit glücklichen Menschen zu tun.

◂ Inhalt

■ Was bedeutet das in Bezug auf die Gewinnung oder das Halten von Fachkräften?

Der ehemalige Investmentbanker Rainer Voss hat das gut auf den Punkt gebracht. Er sagt sinngemäß: Wir haben in den Firmen viel Know-how, aber zu wenig Know-why. Schauen Sie sich mal die Stellenbeschreibungen an. Die klingen alle gleich und langweilig. Viele Bewerber würden erwarten, dass dort mal zu lesen ist, dass der Chef noch nahbar ist oder es eine Sinnorientierung im Unternehmen gibt. Das ist dort aber nicht zu finden.

Die meisten Unternehmen suchen außerdem im Außen und damit an der falschen Stelle. Sie besuchen Karrieremessen oder hübschen ihren Imagefilm auf. Aber das funktioniert spätestens dann nicht mehr, wenn der neue Kollege merkt, dass sich die Realität im Unternehmen ganz anders gestaltet oder nicht seinen eigentlichen Vorstellungen entspricht.

Einen Bereich nehme ich deshalb heraus – und das ist der Sinn. Sie müssen auf die Leute zugehen und fragen: Was ist eigentlich Dein eigener, innerer Motor? Wofür brennst Du wirklich? Und wenn ein Mensch das weiß und ein Unternehmen findet, wo er einen Teil dessen leben kann, was ihm als Mensch wichtig ist, dann haben Sie einen loyalen Mitarbeiter. Dann wird der nicht die Firma verlassen, nur weil er irgendwo 500 Euro mehr verdient. Allein die Tätigkeit oder das Gehalt oder nette Kollegen findet er bei der Konkurrenz natürlich auch. Ich empfehle im Innen zu suchen, also die eigene innere Haltung beziehungsweise die Kultur anzuschauen. Diese muss man dann bei der Bewerberakquise viel mehr nach außen tragen und idealerweise nicht durch die Geschäftsführung, sondern durch die Mitarbeiter selbst.

■ Können Sie ein praktisches Beispiel aufzeigen, wie ein Changeprozess funktioniert?

Wir haben drei Jahre lang den Mittelständler Upstalsboom begleitet, der mit 600 Mitarbeitern Hotels und Ferienwohnungen anbietet. In diesem Fall war zu Beginn das Feedback einer anonymen Mitarbeiterbefragung sehr schlecht. Es braucht dann zuerst die Einsicht des Geschäftsführers, dass er Teil des neuen Prozesses ist. Und wir haben herausgefunden, dass es eine Firma nicht weiterbringt, ihre Führungskräfte zu schulen, die Inhalte in die Teams weitergeben.

Stattdessen haben wir alle Mitarbeiter gefragt, wer auf freiwilliger Basis Lust auf ein Jahr lang persönliches Wachstum hätte und danach dann Kulturbotschafter für andere Mitarbeiter zu sein und sich währenddessen mit Themen wie Haltung, Sinn, Stärken, positive Emotionen, Energiemanagement und wertschätzende Partnerschaft auseinander zu setzen. Natürlich bezieht man die Führungskräfte mit ein, aber die Kommunikation läuft von Mitarbeiter zu Mitarbeiter.

Diese Methode hat richtig gut funktioniert. Die Mitarbeiterzufriedenheit hatte ein Plus von 80 Prozent, die Krankheitsquote und Fluktuation waren halbiert. Der Anteil qualifizierter Bewerber hatte sich verfünffacht und der Umsatz bei gesunkenen Kosten verdoppelt. Absolut nötig ist also eine geeignete Methodik und die haben wir in diesem Fall unter anderem über unsere Ausbildung zum Kulturbotschafter geliefert. Man denkt also nicht in platten Lösungen oder Aktionen, sondern qualifiziert stattdessen Menschen. ▸▸

Dr. Oliver Haas

■ Sinn findet man in der Firma idealerweise, in dem man den für sich passenden Beruf wählt. Im Laufe der Zeit kann der aus verschiedenen Gründen sinnlos werden. Wie misst man denn Sinn?

Das weiß ich nicht. Vielleicht geht es auch nicht darum, Sinn zu finden, sondern den Dingen Sinn zu geben. Die Corona-Krise hat per se vielleicht keinen Sinn. Welchen könnte ich ihr dennoch geben? So habe ich es zum Beispiel gemacht und mir vorgenommen, besser mit ungünstigen Rahmenbedingungen umzugehen und ihnen weniger Macht zu geben. Das kann man in jedem Job der Welt tun, also etwas finden, von dem man im Tiefsten inspiriert ist. Es sollte einen Bezug dazu haben, wer man in dieser Welt sein und wie man sich weiter entwickeln möchte.

■ Millionen Amerikaner haben in der Corona-Pandemie während der so genannten „Great Resignation“ ihre Jobs gekündigt. Welche Verantwortung hat bei der Sinnfindung der Einzelne und welche das Unternehmen?

Viktor Frankl erzählt in seinem Buch „…trotzdem Ja zum Leben sagen”, wie er sogar im Konzentrationslager Sinn gefunden hat. Im ersten Teil beschreibt er die grausigen Zustände und in Teil zwei, wie er damit umgegangen ist. Darauf beruht auch seine Logotherapie.

Es ist also die Frage, die sich jeder einzelne stellen kann: Was ist für mich wirklich bedeutsam? Habe ich eine persönliche Vision oder irre ich einfach durch das Leben? Es geht nicht darum, Ziele abzuhaken. Stattdessen um etwas Tiefes, weil man einen Sinn gefunden hat.

Mit diesem Kompass in der Tasche wird das Leben einfacher, weil man weiß, wohin man will und an seiner Vision stetig dranbleibt. Und wenn der einzelne Mitarbeiter deshalb mehr Erfolg, mehr Freude und weniger Stress hat, kann diese Methode für Unternehmen spannend sein. Die Firma kann dem einzelnen Mitarbeiter die Rahmenbedingungen für seine persönliche berufliche Entwicklung geben.

■ Wie erklären Sie einem Fließbandarbeiter das Prinzip sinnvolle Arbeit und gibt es da nicht Ausnahmen?

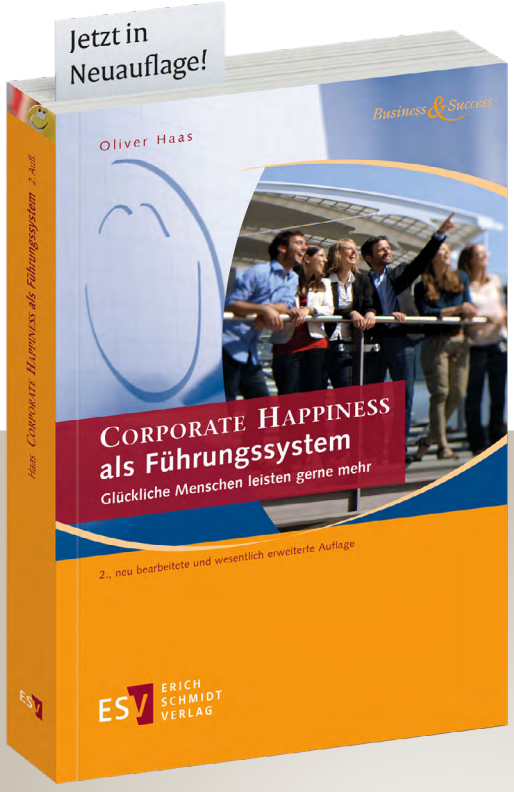
Ihre Frage spielt darauf an, dass nicht jeder so viel Möglichkeiten hat, etwas zu gestalten. Oder dass einige froh sind, dass sie Geld für ihre Familie verdienen. Wir hatten ein Projekt mit Lkw-Fahrern, die auf der Route Polen, Ukraine, Russland unterwegs waren. Dort gab es auch erst Vorbehalte.

Das Prinzip soll niemandem übergestülpt werden. Eigentlich geht es immer darum, jeden Menschen zu fragen, ob er sich persönlich weiterentwickeln möchte. Ob er nachdenken möchte, was seine Bestimmung ist, wozu er gerne beitragen möchte. Wenn jemand dann ja sagt, kann man im zweiten Schritt seine berufliche Tätigkeit anschauen und ihm dort weiterhelfen.

■ Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Eventbranche, wo es immer noch Bereiche gibt, wo man eben nicht Nine To Five arbeitet und sich bei Konzertproduktionen verausgabt, nur damit am Ende erfolgreich der Vorhang aufgeht?

Auch hier kommt der Sinn ins Spiel. Bin ich im Innersten von etwas beseelt, weil ich zu der Veranstaltung etwas beigetragen habe? Oder wurde ich von jemandem geschickt und schaue auf die nackten Zahlen einer Provision? Was für den einen dann ein Job ist, der Freude bringt, kann sich für den anderen zu einer Katastrophe entwickeln.

Man kann nach einer intensiven Arbeit entweder müde oder erschöpft sein. Das sind zwei komplett verschiedene Dinge. Die Erschöpften laufen im Hamsterrad. Es gibt nichts mehr, aus dem sie schöpfen können. Sind sie längere Zeit so energielos, leiden sie irgendwann an einer Depression. Im positiven Sinne müde bin ich dagegen, wenn ich nach dem Event sage, dass der Job geil war, dass ich ihn gern gemacht habe und dass er für etwas stand. Solche Mitarbeiter gehen dann auch schlafen, weil sie müde sind. Am nächsten Tag sind sie aber wieder hellwach.



Corporate Happiness als Führungssystem

Happy@work? Oliver Haas zeigt auf Basis der Positiven Psychologie und der Hirnforschung, wie jeder Einzelne das Glücklichsein erlernen und erleben kann, und wie sich menschliche Beziehungen in Unternehmen erfolgreicher gestalten lassen. Eine glücksbasierte Unternehmenskultur schafft Grundlagen für mehr Kreativität, Innovationsfähigkeit, langfristige Performance und zusätzliche Renditen. In die 2. Auflage sind vier Jahre Umsetzungspraxis eingeflossen. Man erfährt, wie sich Corporate Happiness mit Hilfe einer speziell entwickelten Matrix operationalisieren und in bestehende Organisationsstrukturen integrieren lässt, wie man die Erfolgsmessung gestaltet und wie man Mitarbeiter und Führungskräfte begeistert.

Corporate Happiness

Wie tickt die Generation Z?

Sie geistern durch die gesellschaftliche Debatte – die Generation X, Y, Z, Alpha oder die Babyboomer. Experten nennen sie etwas sachlicher – die Alterskohorten. Wir sprechen mit Rüdiger Maas, Gründer des Augsburger Instituts für Generationenforschung, der zu diesem Thema seit Jahren forscht und publiziert, in wie fern solche Kategorien überhaupt Sinn machen, wie speziell die Generation Z im Berufsleben tickt und wie Unternehmen der Eventbranche darauf reagieren können.

■ Sie untersuchen mit Ihrem Institut die verschiedenen Generationen. Kann man die doch sehr unterschiedlichen Menschen, die innerhalb einer Generation wie X, Y oder Z aufwachsen, mit diesen Begriffen über einen Kamm scheren?

Nein, natürlich nicht. Diese Einteilungen sind populärwissenschaftlich. Leider können deswegen alle möglichen Leute willkürliche Einteilungen vornehmen. Sie werden in der Soziologie oder Psychologie keine Konzepte finden, die, wie zurzeit üblich, alle 15 Jahre eine neue Generation ausrufen. Zudem können die Übergänge nur fließend oder lokal unterschiedlich sein, also zum Beispiel Stadt versus Land oder Ost versus West.

Wichtig sind gesellschaftliche Brüche, die unterschiedliche Erlebnishorizonte hervorrufen. Beispiele sind die Antibabypille, die deutsche Einheit oder die Einführung des Smartphones. Eben wegen der Pille bekam nach 1968 keine Generation mehr im Schnitt über 1,5 Kinder. Von 1950 bis 1968 hatten Sie dagegen die Babyboomer. Die Geburtenjahrgänge 1995 bis circa 2010 sind die mit der geringsten Größe. Sie sind mehr oder weniger komplett in der digitalen Welt mit sozialisiert worden sind. Diese Kohorte könnte man zusammenfassen und sie wird auch Generation Z genannt.

■ Können Sie ein Beispiel geben, wie die Generation Z tickt?

Diese Kohorte wächst, anders als noch ältere Generationen, in einer liberaleren Welt auf und ist im Schnitt regeltreuer als alle gängigen Kohorten zuvor. Wir wollten während der Corona-Pandemie 14-tägig in bundesweiten Umfragen wissen, wie sinnvoll die Menschen die Maßnahmen der Regierung finden und wie sehr sie diese selbst befolgen. Hier befürwortete die Generation Z vor allen anderen Generationen die Maßnahmen der Regierung deutlich. Auch forderten die jungen Menschen härtere Sanktionen bei Regelbrüchen. Das ist eigentlich ein für Jugendliche „untypisches“ Verhalten. Wir gehen auch davon aus, dass sich diese Regeltreue im Alter nicht ändern wird. Diese Kohorte hat zudem eine viel geringere Streuung im Antwortverhalten als alle anderen Generationen und das Antwortverhalten der Geschlechter gleicht sich stärker an.

■ Wie beurteilen Sie die Generation Z in Bezug auf die Arbeitswelt?

Stellen Sie sich vor, in Ihrer Kohorte wären circa 4,6 Millionen Menschen weniger als bei den Ü40-65-Jährigen – und sie wachsen in einem absoluten Arbeitnehmermarkt auf: Wie hoch wären nun Ihre Ansprüche an den potenziellen Arbeitgeber? Und wie zufrieden wären Sie mit Ihrer Arbeitgeberwahl? Es würde immer ein kleines Gefühl von „vielleicht gibt es da noch was Besseres“ mitschwingen. Da sich jeder Arbeitgeber um Sie bemüht, wird der Arbeitsplatz beziehungsweise der Anspruch darauf zusätzlich stark entwertet. Mit dieser Haltung treffen Sie nun auf einen Ausbilder, der Ihnen sagt: „Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Und übrigens: Nicht geschimpft, ist Lob genug.“ Wie würde es Ihnen nun gehen? Da diese Kohorte eben so aufgewachsen ist, kann sie vieles nicht verstehen. Wir haben bei der Kohorte der heutigen Nachwuchskräfte eine starke Tendenz, unter 40 Stunden zu arbeiten. Das können wir in Studien belegen. Dieser Anteil steigt von Jahr zu Jahr.

Institut für Generationenforschung

Rüdiger Maas

■ Welchen Tipp würden Sie Personalern oder Geschäftsführern geben, die die Generation Z rekrutieren beziehungsweise beschäftigen?

Rekrutieren würde ich in der analogen Welt und weniger auf Instagram und Tiktok. Das ist für viele junge Nachwuchskräfte Teil ihres Privatlebens, mit dem sie mehr oder weniger groß geworden sind. Da möchte man nicht unbedingt seinen Arbeitgeber sehen. Ähnlich wollten wir unsere Chefs nicht im Fußballclub oder in der Disko antreffen. Stellen Sie trotz wenig Bewerbern nur Personen ein, die Sie wirklich haben möchten. Denn Sie brauchen für sie viel Muße und Geduld. Die neuen Arbeitskräfte sind schlicht anders sozialisiert als die Vorgängergenerationen. Sie brauchen Verständnis für beide Seiten. Fehlt Ihnen das, kann das am Ende sehr teuer werden. Jede Neueinstellung kann bis zu 30 Prozent des Jahresgehalts kosten.

■ Ist das im täglichen Arbeiten nicht komplett verwirrend, wenn ich so verschiedenen Generationen gerecht werden will?

Es ist heute in der Tat sinnvoll, auf die jeweiligen Akteure individuell einzugehen. Das gelingt einer Führungskraft nur, wenn die Führungsspanne nicht mehr als 5 bis 6 Personen beträgt. Ich sehe neben der Diversität aber auch den hybriden Arbeitsplatz als zusätzliche Herausforderung. Ein Teil meiner Gruppe ist vor Ort, der andere zuhause. Das fordert eine Führungskraft enorm. Man muss besser moderieren, man muss genauer kommunizieren und Feedback geben sowie die verschiedenen Kontexte beachten, in denen sich die Mitarbeitenden aufhalten. Auch das spricht dafür, die Führungsspanne zu verringern.

■ Wie beurteilen Sie die Generation Z in Bezug auf die Veranstaltungswirtschaft?

Vor allem die jungen Angestellten scheuen extreme Arbeitszeiten wie Nacht- oder Wochenendarbeit und lange Arbeitstage. Zudem haben viele Firmen während der Corona-Pandemie keine neuen Mitarbeiter eingestellt. Da ist eine Lücke entstanden, die es erstmal wieder zu füllen gilt. Vorteile sehe ich aber beim Arbeitsklima. Ob nun Unternehmen generell oder speziell in der Eventbranche: Wenn es eine Firma schafft, ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen und zu bewerben, sie die Mitarbeiter fair und auf Augenhöhe behandelt, sie bei den Wochenarbeitsstunden flexibel ist und zum Beispiel Modelle wie Teilzeit erlaubt, dann kann sie auch die Mitglieder der Generation Z für sich begeistern.

Wie gewinnt und hält man Fachkräfte?

Das wollten wir von unseren Mitgliedern wissen. Ein paar Antworten und Best-Practice-Tipps:

Mission für magische Momente

„Unsere Mission – coole Eventtechnik zu entwickeln, um unsere Kunden dabei zu unterstützen, magische Momente zu kreieren – ist in jedem Winkel des Unternehmens spürbar. Damit leisten wir unseren kleinen, aber wichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Kreativität, Musik, Kultur und Kunst können so viel mehr sein als nur Unterhaltung. Alle Abteilungen arbeiten auf dieses gemeinsame Ziel hin und dieser Spirit ist ansteckend. Wer einmal hier war, spürt unseren Teamgeist und unsere Leidenschaft für Events & Technik. Bei uns können alle mitgestalten und ihre Ideen einbringen – egal ob Azubi oder Teamlead.

Team Green mit Freiwilligen

Ein gutes Beispiel dafür ist unser Team Green, eine Gruppe aus freiwilligen Kolleginnen und Kollegen, die sich im Bereich Nachhaltigkeit einbringen und Initiativen entwickeln. Gerade für junge Talente spielen dieser Freiraum und die flachen Hierarchien eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für die Adam Hall Group. Daneben sind aber auch ein modernes Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeiten und faire Bezahlung entscheidend.

Volle Entfaltung und Transparenz

Wichtig ist uns, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich alle entfalten und ihre Stärken einbringen können. Dafür gibt es unter anderem Jahresgespräche mit den Teamleads, in denen man gemeinsam Ziele und Wünsche bespricht, damit sich die Kolleginnen und Kollegen persönlich und fachlich, organisiert durch unsere Adam Hall Group ACADEMY, wirklich weiterentwickeln und so auch ihre eigenen beruflichen Ziele erreichen können.

Wir hören zu und leiten daraus Möglichkeiten ab, wie wir unsere Kolleginnen und Kollegen unterstützen. Darüber hinaus pflegen wir eine sehr transparente Kommunikation über Erfolge und aktuelle Herausforderungen. Diese Transparenz und Klarheit hat uns auch während den sehr schwierigen Pandemiejahren geholfen, den Menschen Perspektiven zu geben.“

Alexander Pietschman
CEO, Adam Hall Group

Ausbildung, Austausch, globale Ausrichtung

„Die Gewinnung von Fachkräften hat bei uns einen enorm hohen Stellenwert. Hierfür bauen wir beispielsweise unsere eigenen, internen Recruiting-Kompetenzen kontinuierlich weiter aus. Wir nutzen zielgruppenspezifische Kanäle und setzen zudem auch verstärkt auf Employer Branding via Social Media. Zudem begegnen wir dem Fachkräftemangel, indem wir uns stark auf die eigene Ausbildung fokussieren. Hier sprechen wir natürlich von Auszubildenden, aber ebenso von Studierenden, die bei uns als Praktikanten, Werkstudent:innen oder im Rahmen einer Bachelor- oder Masterarbeit tätig werden können – für das nächste Jahr planen wir hier zum Beispiel mit 25-30 Studierenden.

Flexibilität mit Home Office

Eine klare Herausforderung besteht darin, dass potentielle Jobkandidat:innen vermehrt nach einem Umfeld mit mehr Flexibilität Ausschau halten. Viele wünschen sich einen Arbeitsplatz, bei dem sie nicht zwingend fünf Tage pro Woche ins Büro kommen müssen. Wir bieten hier Optionen für die verschiedensten Szenarien – und beschränken unseren Suchradius darüber hinaus auch nicht mehr nur ausschließlich auf Deutschland, sondern suchen auch international.

Online-Learning-Plattform ELF

Unsere Mitarbeiter:innen haben für uns höchste Priorität, daher investieren wir konsequent in Weiterbildungsmaßnahmen, die zur weiteren Qualifizierung beitragen und damit die Basis für entsprechende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten schaffen. Wir haben mit ELF eine unternehmenseigene Online-Learning-Plattform ins Leben gerufen, auf der all unsere Mitarbeitenden unterschiedlichste Angebote finden und sich – passend zu ihren individuellen Anforderungen – weiterqualifizieren können.

Infos über Town Hall Meetings

Darüber hinaus pflegen wir bei d&b eine offene Unternehmenskultur, bei der wir in ständigem Austausch mit unseren Kolleg:innen sind und regelmäßig über die unterschiedlichen Unternehmensbelange transparent informieren, beispielsweise in Town Hall Meetings oder weitere Formaten. Und aufgrund unserer globalen Ausrichtung, gibt es auch immer wieder interessante Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland."

Hannes Horlacher
VP People, d&b audiotechnik

Wolf Christian Behrbohm
Geschäftsführer, Wilhelm Layher GmbH & Co KG

Seit Jahrzehnten Aus- und Weiterbildung

„In unserer Region sind wir als attraktiver Arbeitgeber mit interessanten Tätigkeiten, großen Gestaltungsspielräumen für Mitarbeitende und modernen Arbeitsbedingungen wie mobilem Arbeiten bekannt. Das erleichtert nicht nur die Mitarbeiterbindung erheblich, sondern auch die Suche nach geeigneten Fach- und Nachwuchskräften, wenn es insgesamt auch herausfordernder wird. Umso wichtiger ist unsere eigene Aus- und Weiterbildung, auf die wir sehr großen Wert legen. Und das schon seit Jahrzehnten. Wir haben im Moment über 40 Auszubildende und Studierende in knapp 20 Fachrichtungen. Damit legen wir den Grundstein für die Zukunft."

„Man muss gefunden werden"

„Wir investieren viel Zeit in die richtige Ansprache und Auswahl der Personen. Wir versuchen sichtbar für unsere Interessenten zu werden. Aktuell kann man die Mitarbeiter nicht finden, sondern man muss gefunden werden. Wir versuchen, auf unsere Art und Weise ein „guter Arbeitgeber" zu sein beziehungsweise zu werden.

Neue Wege mit Mitarbeiter-App

Was auch immer das für den Einzelnen bedeutet. Der eine legt eben mehr Wert auf Work Life Balance, der andere auf anspruchsvolle Projekte oder Verantwortung im Unternehmen. Wir pflegen eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen allen und versuchen auch hier durch zum Beispiel durch unsere eigene Mitarbeiter App, neue Wege zu gehen, um alle miteinander zu verbinden."

Michael Terwint
CEO, btl next

Portale, Potential und Perspektiven

„Für die Gewinnung neuer Fachkräfte bedienen wir uns verschiedener Maßnahmen und Kanäle: Die Basis bildet unsere Nachwuchsqualifizierung mit unserem eigenen Ausbildungskonzept in fünf unterschiedlichen Lehrberufen, zum Beispiel zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik oder zu Veranstaltungskaufleuten. Wir sind auf Hausmessen und Berufsinformationstagen präsent, treten proaktiv mit Absolvent*innen von Hochschulen in Kontakt und informieren über unsere Branche und die Berufsbilder.

Eigenes Web- und Bewerbungsportal

In diesem Jahr haben wir außerdem ein eigenes Web- und Bewerbungsportal geschaffen. Es bündelt Informationen, Benefits und Stellenangebote. Ein digitaler und vor allem einfacher Bewerbungsprozess rundet das Portal ab. Wir bewerben unsere Job- und Ausbildungs-Angebote sowohl auf diversen Web-Plattformen als auch über unsere Social Media Kanäle. Auch die eigenen Mitarbeitenden sind Multiplikatoren und Job-Botschafter, indem sie an Bekannte und Freund*innen unsere Job-Angebote empfehlen. Hiermit haben wir besonders gute Erfahrungen gemacht.

Bei AMBION legen wir sehr großen Wert auf Nachhaltigkeit. Das betrifft die Produktionen für unsere Kund*innen, genauso wie der Umgang mit unserem Personal. Neben all dem veranstaltungstechnischen Material sind unsere Mitarbeitenden und ihr Know-How das Wertvollste. In sie investieren wir stetig und nachhaltig durch breitgefächerte Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung. Überlastungsvorbeugung und Regenerationsphasen, besonders nach intensiven Produktionen, sind ebenso wichtig wie Perspektiven in der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Individuell steuerbare Work-Life-Balance

Unsere minutengenaue Zeiterfassung und die Möglichkeit, durch sechs weitere Urlaubstage die Basisurlaubstage auf insgesamt 30 Urlaubstage zu erhöhen, sind nur zwei Beispiele für eine individuell steuerbare Work-Life-Balance. Hinzu kommt, dass wir die Onsite-Tage im Dialog mit den Mitarbeitenden für das kommende Jahr abstimmen. Damit ist auch verbunden, welche Ziele beziehungsweise Weiterentwicklungen der Mitarbeitende verfolgt und wie wir dabei unterstützen können. All das trägt dazu bei, den persönlichen Lebensentwürfen der Menschen in unserem Unternehmen Rechnung zu tragen und sie an AMBION als guten, starken und verantwortungsvollen Arbeitgeber zu binden.”

Christian Sommer
Geschäftsführer AMBION

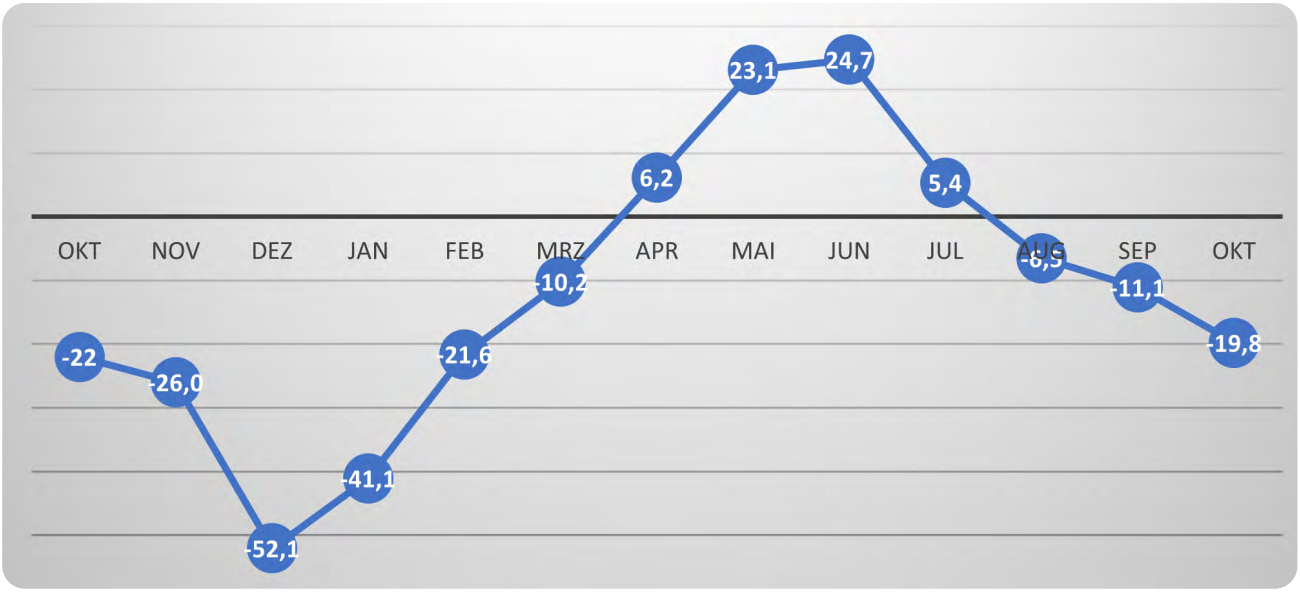
ECONOMIC

Ambivalent – mit diesen Worten könnte man die aktuellen Konjunkturdaten des ifo Instituts beschreiben. Versicherungsschutz ist angesichts der angespannten Lage noch wichtiger. Fortschrittliche Produkte beleuchten wir beim Lichtdesign.

Konjunkturdaten für die Veranstaltungswirtschaft

Das ifo Institut hat die neuesten Konjunkturdaten für die Veranstaltungswirtschaft für den Zeitraum Oktober 2021 bis November 2022 veröffentlicht. Demnach konnte sich das Geschäftsklima der Branche zwar in den Sommermonaten dieses Jahres zunächst erholen, ist seit Juni/Juli erneut in der Entwicklung gesunken, liegt aber im November noch über dem Vorjahresniveau. Mit Blick auf die Erwartungen herrscht jedoch weiterhin ein großer Pessimismus. Der Tiefstwert vom Oktober (-47,3) konnte allerdings überwunden werden. Der Erwartungsindikator liegt nun bei -34,9.

Geschäftsklima der Veranstaltungswirtschaft 2021/22



◂ Inhalt

Positive Lage, kritische Stimmen

Ein kurzes Gespräch mit Klaus Wohlrabe, Stellvertretender Leiter des ifo Zentrums für Makroökonomik und Befragungen, über die wirtschaftliche Lage der Branche.

■ Das ifo Institut untersucht seit mehr als einem Jahr die Veranstaltungswirtschaft genauer. Wie stellt sich Ihnen aktuell ihre Lage dar?

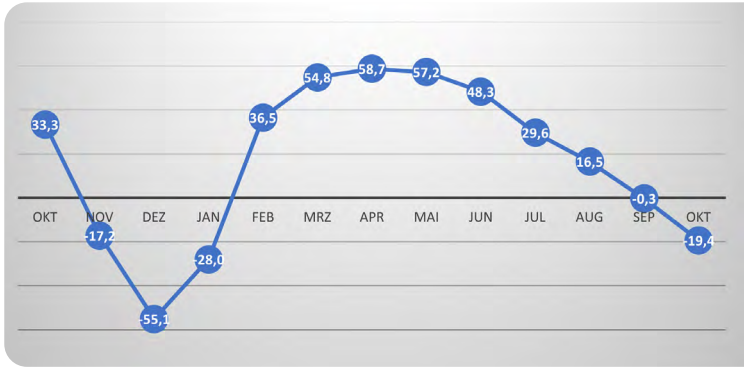
Die aktuelle Lage ist noch tendenziell gut. Die laufende Geschäftslage entwickelt sich positiv. Jedoch nehmen die kritischen Stimmen zu. Die Umsätze konnten im Vergleich zum Vorjahr deutlich zulegen. Das war aber auch keine Überraschung. Die Umsatzentwicklung war in den vergangenen Monaten ambivalent. Es gibt auch viele Unternehmen, die von rückläufigen Umsätzen berichten. Generell herrscht aufgrund der aktuellen Krisen ein großer Pessimismus in der Branche. Knapp die Hälfte unserer Befragten geht davon aus, dass sich die Geschäftslage im kommenden halben Jahr verschlechtern wird.

■ Wie alle Firmen leidet auch die Eventbranche unter höheren Energiepreisen, besonders auch unter Fachkräftemangel. Wie beurteilen Sie die Lage hier?

Etwa jedes zweite Unternehmen in der Branche hat angekündigt, die Preise in den nächsten drei Monaten zu erhöhen. Damit reihen sie sich aber in die allgemeine Tendenz in Deutschland ein. In Bezug auf Fachkräfte haben Firmen neue Mitarbeiter beschäftigt und wollen auch künftig mehr einstellen.

Geschäftsentwicklung der Veranstaltungswirtschaft 2021/22

Umsatzentwicklung der Veranstaltungswirtschaft 2021/22



Entwicklung Beschäftigte der Veranstaltungswirtschaft 2021/22

Illusionen im Kosmos zwischen Licht und Raum

Christopher Bauder ist ein Lichtdesigner, der für Künstler wie ABBA, Konzerne wie Vodafone, aber auch große Festivals oder Museen seine spektakulären Shows produziert. Gleichzeitig bietet er mit seiner Lichttechnologiefirma KINETIC LIGHTS die passende Technologie an. Ein Gespräch mit dem Berliner über Raumschiffe im Wüstensand, homogene Systemlösungen und Feuerzeuge in der Bettschublade.

◂ Inhalt

◂ Inhalt

■ Im November habt Ihr mit „Axion" gerade eine Show beim Lichterkunstfestival im saudi-arabischen Noor Riyadh speziell für Wüsten präsentiert. Das Kunstwerk sah aus wie ein Raumschiff und die Skulptur verwandelte sich in einen riesigen Lichtmodulator. Kannst Du schildern, wie dieses Kunstprojekt in der Ödnis ablief?

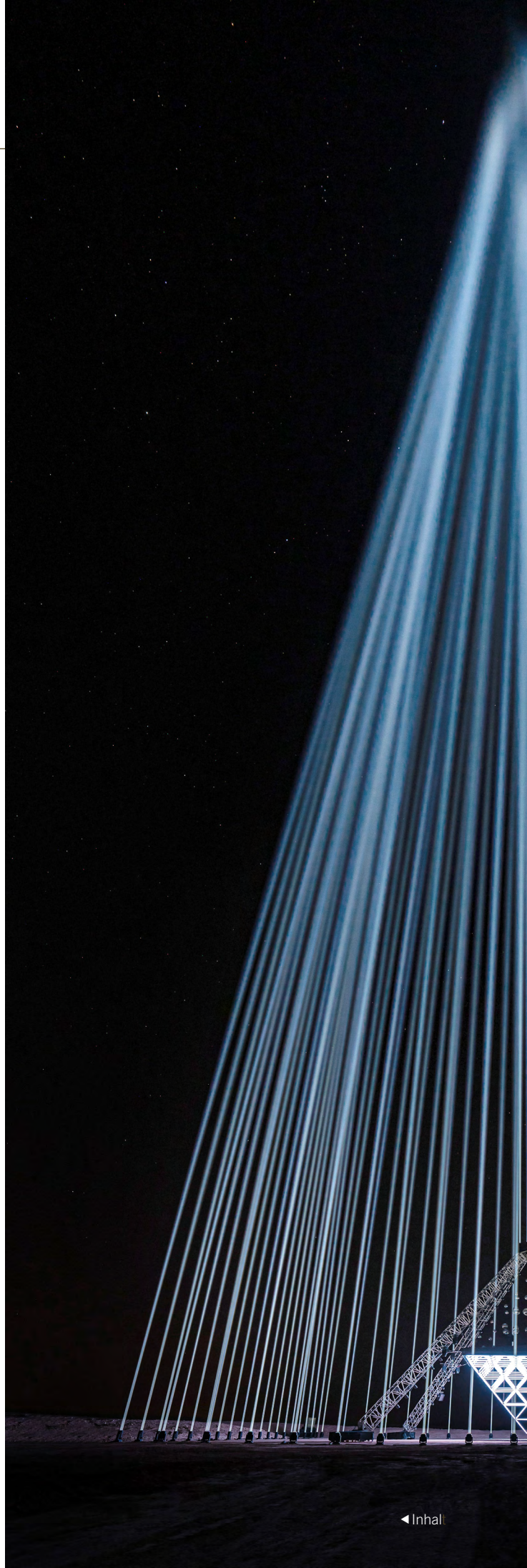
In der Wüste wollte ich schon immer ein Projekt gestalten. Es fand 50 Kilometer von Riad entfernt statt, irgendwo im nirgendwo. Da war mitten im Sand alles dabei, was dazu gehört. Also Stürme, extreme Hitze am Tag, so dass wir nur unter Dächern arbeiten konnten, aber auch kalte Nächte. Wir haben ein kleines Village aus klimatisierten Containern, Dieselgeneratoren und Toiletten aufgebaut. Vor Ort gibt es ja keinen Stromanschluss. Die Installation lief zwei, die Ausstellung drei Wochen. Bei einem vorherigen Besuch hatte ich drei Tage lang die Location gescoutet. Zum Aufbau sind wir dann mit einem Team aus neun Leuten angereist. Wichtig sind bei solchen internationalen Produktionen die Firmen, die vor Ort die Rahmenbedingungen kennen. Der Boden musste zum Beispiel planiert werden. Auch für Gerätschaften, die fehlen oder defekt sind, kannst Du nicht einfach wie in Deutschland ins Geschäft gehen.

■ Du arbeitest viel mit anderen Dienstleistern, wie zum Beispiel Musikern, zusammen. Nach welchen Kriterien suchst Du sie aus?

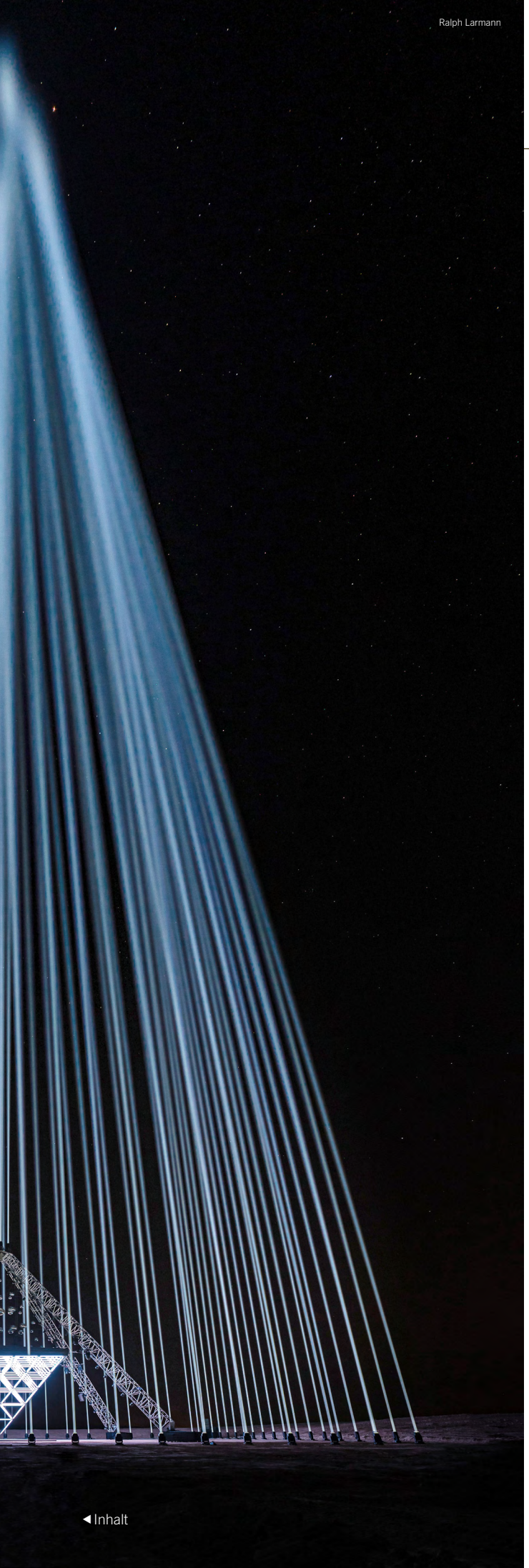
Zum Opening hat KiNK live vor 400 Besuchern und fünf Stunden lang bis morgens um vier Uhr gespielt. Obwohl er vorher eigentlich auf Tour war, hat er extra einen tollen Soundtrack abgeliefert. Das war wie ein kleiner Berliner Rave in der Wüste. Manche meinten, sowas hätte es in Saudi Arabien noch nicht gegeben. Ich verlasse mich auf mein Bauchgefühl. Die persönliche Ebene sollte stimmen. Aber der Musiker muss verstehen, dass seine Kunst in dem Fall nicht für sich selbst funktionieren soll, sondern immer nur in Kombination mit den Visuals. Auf dieses Zusammenspiel sollte er sich einlassen. Lieder auf einem Album sind dafür oft zu dicht.

■ Du bist schon seit vielen Jahren im Geschäft. Was kickt Dich noch und wo findest Du Inspiration?

Solche Projekte sind natürlich anstrengend. Aber ich lerne währenddessen permanent. Davon profitieren auch unsere Kunden. Wir stehen dann vor Ort wie vor einem großen Instrument, das vorher noch keiner gespielt hat. Du hast keine Gewissheiten wie als Lichtdesigner auf einer Bühne. Du musst vieles neu ausprobieren und das macht Spaß.



◂ Inhalt


Ralph Larmann

◂ Inhalt

Früher hat mich der Lichtkünstler James Turrell fasziniert. Rein technisch empfinde ich ihn inzwischen als Oldschool. Wenn man jedoch in seinem eigenen Gebiet Inspiration sucht, läuft man Gefahr, Ideen zu kopieren, ohne dass man es merkt. Ich schaue zum Beispiel viele Filme. Und es gibt für mich kein Limit. Mich fasziniert nach wie vor, bei Shows oder Orten groß, größer und immer größer zu werden.

■ Du hast das Kino selbst angesprochen. Bei der Ehrung stehen meistens die Menschen vor der Kamera im Mittelpunkt. Die im Hintergrund, wie Drehbuchschreiber oder Cutter, bleiben in der Regel unbekannt. Stört Dich das bei den Lichtdesignern?

In meinen eigenen Projekten sind Licht und Musik deshalb immer gleichberechtigt. Bei einigen Shows ist der DJ nur ein kleiner Punkt, der herumhüpft. Den großen Teil macht aber das Licht aus. Lichtcrews werden deshalb immer häufiger auf den Plakaten und Ankündigungen der Shows gefeatured. Ich finde das wichtig.

■ Mal kurz zusammengefasst: Wann ist für Dich eine Lichtshow perfekt?

Elemente wie Licht, Kunst, Architektur und Technik bilden harmonisch eine Einheit. Wir gestalten sehr geometrische, architektonische Figuren aus Licht, die im Raum wie 3D funktionieren. Natürlich muss die Musik mit solchen Visuals stark verzahnt sein.

■ Ein Picasso kann sein Bild immer wieder angucken. Eure Kunst ist schnell vergangen, außer Ihr zeichnet die Bilder auf. Stört Dich das manchmal?

Das war auch einer der Gründe, warum wir mit DARK MATTER eine eigene Ausstellung in Berlin entwickelt haben. Dort sind Leute begeistert von Installationen, die ich zum Teil schon vor 20 Jahren kreiert habe. Das Neue ist daher nicht zwingend immer das Beste. Es lohnt sich, diese Kunst auf diese Weise zu konservieren. DARK MATTER ist ein Parallelkosmos aus raumgreifenden Lichtinstallationen, in dem die Grenzen zwischen realer und digitaler Welt verschwimmen. In den pechschwarzen Räumen eines ehemaligen Fabrikgeländes begeben sich unsere Besucher auf eine Reise durch sieben teilweise interaktive Werke. Licht, Bewegung und Klang verschmelzen zu emotionalen Choreografien aus leuchtenden Formen und Farben. Obwohl wir in Corona gestartet haben, sind wir mit dieser Dauerausstellung schon nach eineinhalb Jahren eines der erfolgreichsten Museen in Berlin.

Graham Tolbert

■ Ihr macht gleichzeitig Auftragsarbeiten für Künstler und Unternehmen. Wie ist hier der Prozess?

Einige haben bereits eine konkrete Vorstellung oder einen eigenen Creative Director. Andere haben ein Projekt auf unserer Website entdeckt und lassen uns freie Hand. Kleinere Projekte können wir in zwei Wochen umsetzen. Idealerweise haben wir aber einige Monate Vorlauf. Es gibt auch Langzeitprojekte wie aktuell ABBA Voyage. Wir haben speziell für diese Show eine 2.500 Quadratmeter große, bewegliche Lichtskulptur mit 700 Seilwinden entwickelt, die sich in einem Volumen von 25.000 Kubikmetern bewegen. Mit 30.000 einzeln ansteuerbaren und beweglichen Lichtpunkten ist diese Installation in ihrer Größe und Komplexität ein absoluter Weltrekord. In ABBA Voyage ist das Licht das zentrale Verbindungselement zwischen der digitalen Welt der ABBA-Performance und dem physischen Raum des Publikums.

■ Mit Deiner Firma KINETIC LIGHTS produziert Ihr außerdem Eure Technik gleich selbst. Was ist der Grund?

Es gab einfach keine Seilwinden, mit denen man mit einer großen Anzahl Lichter hätte bewegen können, um dreidimensionale Formen zu erzeugen. Schon gar nicht, um das mit hunderten oder tausenden extrem präzise und synchronisiert umzusetzen. Ursprünglich hatten wir unsere technischen Produkte für den Einsatz im Bereich Architektur produziert. Dann entwickelten sie sich aber zum Riesenhit in der Eventszene.

Man kann schon sagen, dass wir das kinetische Licht erfunden haben. Der Vorteil ist, dass wir nicht wie andere Hersteller nur ein Moving Light herstellen, sondern das komplette System anbieten können, also beispielsweise Lichtelemente, Motorseilwinden oder die Software. Gleichzeitig können wir unsere Agenturleistung mit WHITEvoid und unserer Produktionsfirma KINETIC LIGHTS kombinieren, also auch Inhalte gestalten und eine ganze Show anbieten. Ich würde behaupten, dass wir mit dieser integrierten und homogenen Lösung ein Alleinstellungsmerkmal haben.

Viele wissen auch nicht, dass wir tourbares Equipment anbieten. Das System ist in relativ kurzer Zeit aufbau- und programmierbar. Wir vermieten oder verkaufen unsere Technik auch. Andere können damit selbst kreativ werden. Die Standardisierung unserer Technologie ist inzwischen sehr weit fortgeschritten. Unseren Kunden steht damit ein modulares Produkt zur Verfügung, mit dem sie viele Looks kreieren können. Ein solcher Look für eine Show besteht immer aus sehr vielen Einzelelementen. Es macht also keinen Sinn, nur eine Seilwinde zu mieten. Man muss immer im System denken.

Auf der technischen Ebene ist ein Schlüsselfaktor bei unseren Produkten, dass der Strom und das Steuersignal beide über das Lasttragseil laufen und man deshalb keine zusätzliche Stromzufuhr benötigt. Das gilt für kleine Seilwinden, die nur 300 Gramm transportieren, aber auch für große, an denen 50 Kilo hängen.

■ Welche Kunden betreut Ihr?

Hier befinden wir uns im High End Sektor, international mit großen Marken, Shows oder Künstlern. Es gibt drei entscheidende Faktoren. Die Produkte müssen sicher sein. Das gilt ganz besonders für die Sicherheitsvorschriften in Deutschland, wenn man Produkte über dem Publikum bewegen möchte. Dann müssen sie sehr präzise und zudem langlebig sein. Dennoch entwickeln wir uns natürlich weiter. Eine Herausforderung ist künftig zum Beispiel, in immer schlankeren und eleganteren Kabeln dennoch Netzwerksignale zu schicken.

■ Wie entwickelt Ihr neue Produkte?

Mit WHITEvoid bin ich unser erster Kunde. Ideen, gerade für Shows, zeichne ich auf kleine Notizblöcke. Meine Skizzen mit Erklärtexten visualisieren unsere Mitarbeiter dann in 3D. Mich hat schon als Vierjähriger alles fasziniert, was brennt und Licht macht. Ich hatte in meiner Bettschublade Feuerzeuge, Feuerwerk oder Kerzen gesammelt. Es gab auch mal Ärger, weil ich als Kind den Asphalt einer ganze Straße mit einer Nitroverbindung angezündet habe. Später habe ich dann Glühbirnchen in Haus- und Bootsmodelle oder Steh- oder Hängelampen gebaut. Als Student an der Universität der Künste Berlin habe ich Licht dann erstmals mit selbst programmierter Software kombiniert.

■ Welchen Lampen nutzt Du privat?

Ich bin mein Leben lang rund um die Uhr von Licht umgeben und kenne so viele ausgezeichnete Marken. Aber ich kann mich nicht entscheiden. Bei mir zu Hause hängen immer noch viele nackte Glühbirnen.

WHITEVOID KINETIC LIGHTS DARK MATTER DEEP WEB

◂ Inhalt

Ralph Larmann

Ronny Walter

eventAssec
EVENT INSURANCE UNDERWRITING

Mit wenigen Klicks zum Versicherungsschutz

Ein Gespräch mit Matthias Glesel, Geschäftsführer von EventAssec, über ein praktisches Onlinetool, mit dem Kunden dank verschiedener Module ganz einfach und schnell Versicherungen in den Bereichen Haftpflicht, Equipment und Veranstaltungsausfall abschließen können.

■ Mit EventAssec gehören Sie zu den Spezialisten rund um Versicherungen in der Veranstaltungswirtschaft. Ihren Kunden bieten Sie außerdem ein Onlinetool an, mit dem diese selbst eine passende Versicherung auf Ihrer Webseite abschließen können. Wie funktioniert dieses Angebot?

Sie können sich darüber in drei Modulen versichern lassen. Die Veranstaltungshaftpflicht versichert Sie bei verursachten Sach- und Personenschäden und wehrt zudem unberechtigte Ansprüche ab. Beim Modul Equipment versichern Sie diverse Ausstattung wie Zelte, Bühnen, Sanitärcontainer, Licht und Ton, Video, Cateringtechnik, Absperrtechnik und vieles mehr. Die Veranstaltungsausfallversicherung gibt finanziellen Schutz, falls eine Veranstaltung abgebrochen oder verschoben werden muss beziehungsweise ganz ausfällt. Sie können diese Module einzeln buchen. Wenn Sie sie kombinieren, erhalten Sie preislich Nachlässe. Wir sind der einzige Anbieter, bei dem man mit dem Onlinetool die Kosten einer Veranstaltung berechnen, sich ein Angebot erstellen, beantragen und auch sofort policieren kann.

■ Ab wann gilt die Versicherungsleistung?

Sie gilt für Haftpflicht oder Equipment ab dem beantragten Zeitpunkt. Die Ausfallversicherung lässt sich maximal ein Jahr vor der Veranstaltung beantragen, spätestens ein Tag vorher, bei Wetterausfall 14 Tage vor Event. Wir haben gewerbliche, gemeinnützige und private Kunden. Gerade letztere wissen oft nicht, dass sie einen Versicherungsschutz benötigen. Sie müssen ihn aber in der Regel beim Vermieter vorlegen. Dank unseres Onlinetools verfügen sie in wenigen Minuten über eine entsprechende Deckung. Denn das System erstellt die Police in Echtzeit.

Matthias Glesel

■ Können Sie konkret beschreiben, wie man bucht?

Gerade Verbraucher kennen vergleichbare Onlinebuchungen bereits von großen Anbietern wie zum Beispiel Check24. Sie müssen im Portal bestimmte Fragen beantworten. Das wird vom System in ein Formular übertragen und dieses prüft Plausibilität wie Kundendaten oder Veranstaltungsorte. Sie können auch mehrere Veranstaltungsorte für unterschiedliche Zeitpunkte angeben, auch eine Alleinstellung im Markt. Alle Informationen werden im Tool verarbeitet und direkt ins System des Versicherers weitergeleitet. Zeitgleich erstellt das System den Versicherungsschein und den erhalten Sie per E-Mail. All diese Abläufe sind immer konform zum Versicherungsvertragsgesetz. Sie müssen die Formulare auch nicht extra ausdrucken oder unterschreiben. Alles läuft digital ab.

■ Wer sind Ihre Kunden dafür?

Wir sind sehr gut bei Google gelistet. Meistens sind es drei Zielgruppen. Der Veranstalter als Endkunde und Veranstaltungsdienstleister, die das Event für Dritte umsetzen. Wir haben aber auch viele Versicherungsvermittler und -vertreter, die sich mit der Eventbranche nicht auskennen. Sie nutzen uns als Spezialisten und können ihre Kunden über uns versichern. Im Jahr versichern wir circa 25.000 Events, viele online, aber auch über Rahmenverträge. Wer uns einmal online gefunden hat und eine Anfrage stellt, wird zu 70 Prozent ein Kunde. Das ist eine sehr hohe Rate.

■ Können Sie die Vorteile noch mal zusammenfassen?

Der Abschluss geht schnell und Sie haben Preisvorteile gegenüber dem Markt. Der modulare Aufbau im Onlinetool erlaubt flexible Bedarfsdeckung. Sie erhalten sofort Deckung und verfügen in kurzer Zeit über die nötigen Dokumente. So kann der Konzertveranstalter aus Wien sein Konzert in der Royal Albert Hall London am nächsten Tag noch versichern. Solche „Last minute“-Verträge sind gar nicht so selten. Er kann den nötigen Versicherungsschutz dann bei uns im Onlinetool kurzfristig buchen und seinem Geschäftspartner sofort die Police vorlegen.

■ Auch Sie digitalisieren auf diese Weise Ihr Geschäft. Welche Rolle spielt dann noch die persönliche Beratung?

Neben den eben genannten Services ist unser übergreifendes Ziel, mit diesem Onlinetool einen vollwertigen und umfassenden Versicherungsschutz für viele Kleinveranstaltungen zu bieten. Wir haben im System viele Fragen mit Erklärfeldern eingebaut. Wir erleichtern es so auch den Laien, online Inhalte nachzuvollziehen und den passenden Versicherungsschutz zu erhalten. Gleichzeitig gilt aber auch: Je komplexer sich der Versicherungsschutz gestaltet, desto mehr braucht es unsere persönliche Beratung. Da rede ich von Großveranstaltungen, Ausfall von namhaften Künstlern, Deckungssummen höher als 10 Millionen oder bestimmten Klauseln.

Die Beantragung online bieten wir schon seit 1998 als einer der ersten an. Dieses Onlinetool ist jetzt seit drei Jahren am Markt. Natürlich bauen wir es in Zukunft aus. Es wird demnächst einen vereinfachten Onlinerechner für kleine Veranstaltungsformate geben. Zurzeit versichern wir damit noch einmalige Events, Tourneen oder eine Veranstaltungsreihe. Demnächst werden wir das Onlinetool auch für pauschale Jahresrahmenverträge anbieten können. Hiscox ist als Assekuradeur unser Hauptpartner für diesen Service, aber ohne gegenseitige vertragliche Bindung. Wir können auch auf andere Versicherer zurückgreifen.

■ Worauf achten Sie beim Datenschutz in diesen digitalen Formaten?

Hier beachten wir mehrere Ebenen. Bedenken müssen wir die Rechtssicherheit seitens des Versicherungsträgers, also beispielsweise wie die Daten zu ihm gelangen. Ein externer Datenschutzbeauftragter ist für den Datenschutz verantwortlich. Als Assekuradeur werden wir zudem alle zwei Jahre durch ein Audit geprüft, ob wir die aktuelle Rechtssprechung erfüllen, die Datenschutzmaßnahmen passen und wir alle Auflagen der BaFin erfüllen.

■ Jeder spricht heute von Nachhaltigkeit. Tragen Sie damit auch Ihren Teil bei?

Da die Dokumente nicht auf Papier ausgedruckt werden müssen, ist das sicher ein kleiner Baustein. Wir haben gerade auf der Future of Festivals ausgestellt. Überall spielt in dieser Branche die Digitalisierung eine große Rolle. Im Ticket- und Bookingbereich geht ohne Digitalisierung nichts mehr. Dienstleister, die den Faktor Nachhaltigkeit nicht in Angeboten mitbedenken, werden es bei Kunden künftig schwerer haben. Sustainability ist überall im Trend. Was Eventversicherungen betrifft, kann ich dort nur zu langfristiger Planung raten. Das heißt, sich frühzeitig zu informieren und nicht auf den letzten Drücker zu buchen. Zeit spielt bei Veranstaltungen bekanntlich eine entscheidende Rolle. Mit solchen Onlinetools sind wir zwar auch kurzfristig für unsere Kunden da. Aber in der persönlichen Beratung können wir natürlich individuell auf alle speziellen Belange eingehen.

Mehr Informationen zum Tarifrechner

Matthias Glesel

EventAssec

Gegründet 1990, entwickelte sich Compact Team Versicherungsmakler zu einem der führenden Spezialisten für Event und Entertainment. Seine Experten erstellen Konzepte für Veranstalter, Event- und Medienagenturen sowie alle Servicedienstleister der Branche.

2017 wurde der Assekuradeur EventAssec als weiteres Unternehmen gegründet. Inzwischen hat das Unternehmen unter seiner Marke EventAssec die Kompetenz von seit 1990 über 300.000 versicherten Events mit mehr als 295 Millionen Besuchern weltweit.

+49 (0)30 47 48 67 0
info@event.versicherung
www.eventassec.de

Mit Gefühl für die Höhe

Rigger arbeiten oft in schwindelerregenden Höhen. Gleichzeitig müssen sie darauf achten, dabei nicht sich selbst und andere zu gefährden. Praxis spielt hier die entscheidende Rolle für mehr Sicherheit. Ein Gespräch mit Matthias Podlaha, Meister für Veranstaltungstechnik, über neue Inhalte im Qualifizierungslehrgang der DEAplus, „gestreckte“ Prüfungen und das Ende vom Cowboy-Roadietum.

■ Ihr überarbeitet bei der DEAplus gerade den Qualifizierungslehrgang zum „Rigger Level 1 nach IGVW SQQ2“. Warum und was ändert sich?

Die Inhalte gibt uns der Standard der Interessengemeinschaft Veranstaltungswirtschaft vor. Wir setzen sie jedoch in einen didaktisch-methodischen Rahmen. Insbesondere wollen wir neue Erkenntnisse der Bildungsforschung bei unserer Kursplanung berücksichtigen. Nach der so genannten Vergessenskurve vergessen Lernende zum Beispiel einen hohen Prozentsatz ihres Wissens wieder. Dozierende beachten dies und greifen besonders relevante Themen erneut auf.

Wir denken auch über die Möglichkeit einer „gestreckten“ Prüfung nach. Idealerweise prüfen wir nicht alle Inhalte am letzten Lehrgangstag in einer Art Prüfmarathon. Stattdessen schreiben die Teilnehmenden beispielsweise wöchentlich eine Prüfung. Damit verringern wir den Druck und verhindern das klassische „Bulimie-Lernen“. Dozierende und Prüfende können Wissen so für alle spürbar angenehmer und qualitativ hochwertiger abfragen.

■ Gerade Rigging ist praxislastig: Was bietet Ihr den Teilnehmern?

Bereits im Kurs Level 1 ist uns die Praxisnähe sehr wichtig. Ein wichtiger Bereich ist die Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA). Die Ausbildung dafür dauert rund eine Woche und setzt damit einen der großen Themenschwerpunkte in der Ausbildung im Level eins. Wir gehen für die PSAgA-Ausbildung deutlich weiter als die Inhalte, die die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung vorgibt. Wir wollen so gewährleisten, dass die Absolventen später wirklich allumfassend sicher in der Höhe sind. Wir schulen zum Beispiel die Standard-Rettungstechniken. Wir widmen uns aber auch den gängigen Rettungsgeräten. Diese befinden sich in immer mehr Hallen und Betreiber stellen sie dort zur Verfügung. Daher sollten die Anwendenden der Zukunft auch solche Rettungsgeräte kennen. Hinzu kommt unser breit aufgestelltes Dozierendenteam. Dort sind Profis aus der Arbeitspraxis tätig. Die wissen, was die Teilnehmenden im Berufsalltag erwartet.

Der IGVW-SQQ2-Standard beschränkt sich im ersten Level im Bereich der technischen Arbeitsmittel darauf, Lasten an vorgegebenen Anschlagpunkten von Tragwerken anzubringen. Dennoch arbeiten wir mit Hochdruck daran, für jeden Kurs einen Praxis-Tag in einer der umliegenden Veranstaltungsstätten zu ermöglichen. Es ist gerade das Gefühl für Höhe, das die Teilnehmenden früh erleben sollten. Denn eines verbindet sie später im Beruf alle – die Arbeit in der Höhe.

Der IVGW-Standard ist als Branchenstandard sehr offengehalten. Er spricht Kollegen aus Locations an, aber auch die von der reisenden Zunft. Das reicht von Mitarbeitern an Theatern bis hin zu Tour-Riggern. Trotz dieses breiten Feldes möchten wir an diesem Praxistag allen Beteiligten etwas mit auf den Weg geben.

Rückblickend gesehen, gelingt uns das aber sehr gut. Natürlich sitzt eine Riggerin aus dem Theaterumfeld selten in einer Multifunktionshalle auf einem Träger auf 22 Metern Höhe. Dieses Gefühl für Höhe wird ihr jedoch auch auf dem Schnürboden helfen.

Um viel Praxis kümmern wir uns aber nicht nur bei dieser Exkursion. Wir integrieren didaktisch immer wieder Praxis im Laufe des gesamten Kurses. So üben wir intensiv das Anschlagen von Traversen verschiedener Bauarten, das Montieren von Hebezeugen sowie das Auswählen und Dimensionieren von verwendeten Anschlagmitteln. Wir haben viel defektes, ablegereifes Material. Damit schulen wir, es sicher zu erkennen und so insgesamt die Produktionssicherheit zu fördern.

■ Du bist inzwischen selbst Profi in diesem Bereich. Warum empfiehlst Du solche Kurse?

Ich merke auf Produktionen, wie gut ausgebildetes Personal nicht nur die Aufgaben betriebssicherer durchführt, sondern deshalb auch schneller Ergebnisse erzielt. Besonders im Jahr 2022, zu Zeiten von extremem Fachkräftemangel durch Abwanderung in andere Branchen, gab es dennoch immer wieder Lichtblicke, mit gut ausgebildetem Personal die vielen Produktionen bestreiten zu dürfen. ▸▸

Die Papierlage bei Fachbüchern ist aber mittelmäßig. Autodidakten finden dort schwer einen Einstieg. Es bieten sowieso nur wenige Anbieter eine Prüfung für Quereinsteiger ohne Lehrgang an. Diese Hintertür lässt der IGVW-Standard zwar offen. Für die Arbeitspraxis halte ich sie aber nicht für sinnvoll. Wer gut ausgebildetes Personal mit Papier-Qualifikation sucht, der sollte auf die vertrauen, die eine Fortbildungseinrichtung mit Qualifizierungslehrgängen besucht haben.

Dort beobachte ich, wie das Wissen der Teilnehmenden stetig wächst, ob jemand nur teilnimmt oder wirklich etwas für den Alltag mitnimmt. Die klassische Prüfungsleistung, gerade im Bereich der Theorie, spiegelt leider nur einen sehr kleinen Anteil wider. Deshalb ist ein Vorteil der DEAplus-Kurse ein hoher Betreuungsschlüssel. Dozierende können sich deshalb wirklich für jeden Einzelnen genug Zeit nehmen und ihn individuell abholen. Das erhöht für die Teilnehmenden den Mehrwert.

Kurz: Eine solche fundierte Ausbildung fördert die Arbeits- und Produktionssicherheit, verhindert Unfälle und sorgt allgemein für ein Berufsumfeld mit weniger gefährlichem Halbwissen.

■ Heute bist Du Meister für Veranstaltungstechnik und Dozent, früher warst Teilnehmer an Kursen der DEAplus. Was sind die Vorteile der Akademie aus deren Sicht?

Ich habe im Laufe der Zeit viele Fortbildungen und Kurse an verschiedenen Hochschulen belegt. Es hat mich jedoch immer wieder zur DEAplus hingezogen.

Ich mag das familiäre Umfeld, den wirklich großen Kreis an Dozierenden. Sie alle sind Experten in ihrem Bereich. Die Mitarbeitenden der Akademie gehen die Extrameile für jeden Teilnehmenden.

Sehr geholfen hat mir zu Anfang, dass mich die Mitarbeitenden beraten haben, wie ich selbst Fördermittel beantrage. Denn natürlich haben qualitativ hochwertige Fortbildungen ihren Preis und nicht jeder hat diese Mittel zum Start des Berufslebens. Die DEAplus zieht alle Register um verschiedene Fördermittel auszuschöpfen.

■ Rigger ist das eine, Dozent das andere. Was ist Dein Motto als Lehrer?

Wir können nur alle gemeinsam diese Branche sicherer und besser machen! Das ist mein Wink mit dem Zaunpfahl an alle Kolleginnen und Kollegen da draußen, die sich mit ihrem Wissen verschließen. Ein Mentor aus der Ausbildung sagte mir: „Matthes – Wissen ist Macht!“ Und genau das motiviert mich, in der Lehre aktiv zu sein.

Ein anderer Grundsatz ist „divide et impera“, also teile und herrsche. Deshalb teile ich mein Wissen im Rahmen von Kursen und Fortbildungen. So helfe ich, dass es weiter gut ausgebildetes Personal gibt. Denn herrschen sollte eine noch viel größere Wissens- und Fortbildungskultur in unserer Branche. Nur so machen wir dem Cowboy-Roadietum endgültig den Garaus. Es ist unfassbar motivierend für Lehrende, wenn sie ehemalige Kursteilnehmende auf Produktionen wiedertreffen und sehen, wie sie sich in der Zwischenzeit weiterentwickelt haben. Deshalb mein Wunsch: „Danke, wenn Ihr euch fortbildet!“

SQO2 – Veranstaltungsrigging
Organisation und Arbeitsverfahren

◂ Inhalt

Netzwerk DEAlumni

Die DEAplus hat das Absolventen-Netzwerk DEAlumni ins Leben gerufen, um ihre Absolventen auch nach ihrem Abschluss weiter auf deren beruflichen Weg zu begleiten und miteinander zu vernetzen.

Mitglieder des Netzwerks können ab sofort von attraktiven Mehrwerten profitieren: So stehen ihnen unter anderem ein eigenes Microsoft Teams zur Verfügung, in dem sie sich untereinander vernetzen und zu Fragen und aktuellen Themen aus der Berufswelt austauschen können. Regelmäßige News und Updates zu Kursen und Angeboten der DEAplus sowie Einladungen zu exklusiven DEAplus-Events sorgen auch nach dem Abschluss für eine langfristige Bindung.

Weiterhin haben die DEAlumni Zugriff auf die kuratierte Rechtsbibliothek der Bildungseinrichtung und können ihren Microsoft 365-Account auch nach Ende ihrer Kurszeit fortführen. Moderiert wird das Netzwerk von VPLT Referentin Kim-Christin Manke. Sie sorgt für eine Verzahnung der Inhalte zwischen bildungspolitischer Verbandsarbeit und praktischem Angebot der DEAplus.

Die Teilnahme am Netzwerk ist für alle DEAplus-Absolventen kostenfrei. Die letzten Jahrgänge wurden vom DEAplus-Team bereits kontaktiert. Frühere Absolventen können sich bei Interesse aber auch direkt bei Elvira Knust (e.knust@deaplus.org) melden und werden in das Netzwerk aufgenommen.

Du bist Absolvent eines unserer Kurse? Dann werde jetzt DEAlumni. Eindach formlos unter e.knust@deaplus.org anmelden und kostenfrei von attraktiven Vorteilen profitieren!

Wir bieten Beratung und Versicherungsschutz rund um die Veranstaltungswirtschaft

UMFASSEND, INDIVIDUELL, UNABHÄNGIG

Was?

- Betriebshaftpflicht
- Equipment, sowie sonstige berufliche Risiken
- Betriebliche Altersvorsorge u.v.m.

Für wen?

- Vom Einmann- bis zum Großbetrieb
- Verbände, Vereine, etc.

Branche:

- Veranstaltungs- und Messewirtschaft etc.

www.vdmv.de • 0511 336 52 990
info@vdmv.de

VDMV VERSORGUNGSWERK
DER DEUTSCHEN MEDIEN- UND VERANSTALTUNGSWIRTSCHAFT GMBH

Was sind eigentlich…SQ‘s?

SQ steht für Standards of Quality. Der gesamten Eventbranche zur Verfügung stellt diese Standards die Interessengemeinschaft Veranstaltungswirtschaft (IGVW). Die IGVW vereint aktuell 21 Organisationen der Branche.

Die Aufgabe der SQ‘s: Sie definieren Qualitätsniveaus von Dienstleistungen – und je nach SQ-Veröffentlichung für einen bestimmten Bereich: So dreht sich die SQQ1 um die Tätigkeit der „Elektrofachkraft in der Veranstaltungstechnik“ **(wir berichteten)**, die SQQ2 rund um das Thema „Rigging“ **(siehe Artikel Seite 74)** oder die SQP8 um das Thema „Brandschutz im Dekorationsbau“.

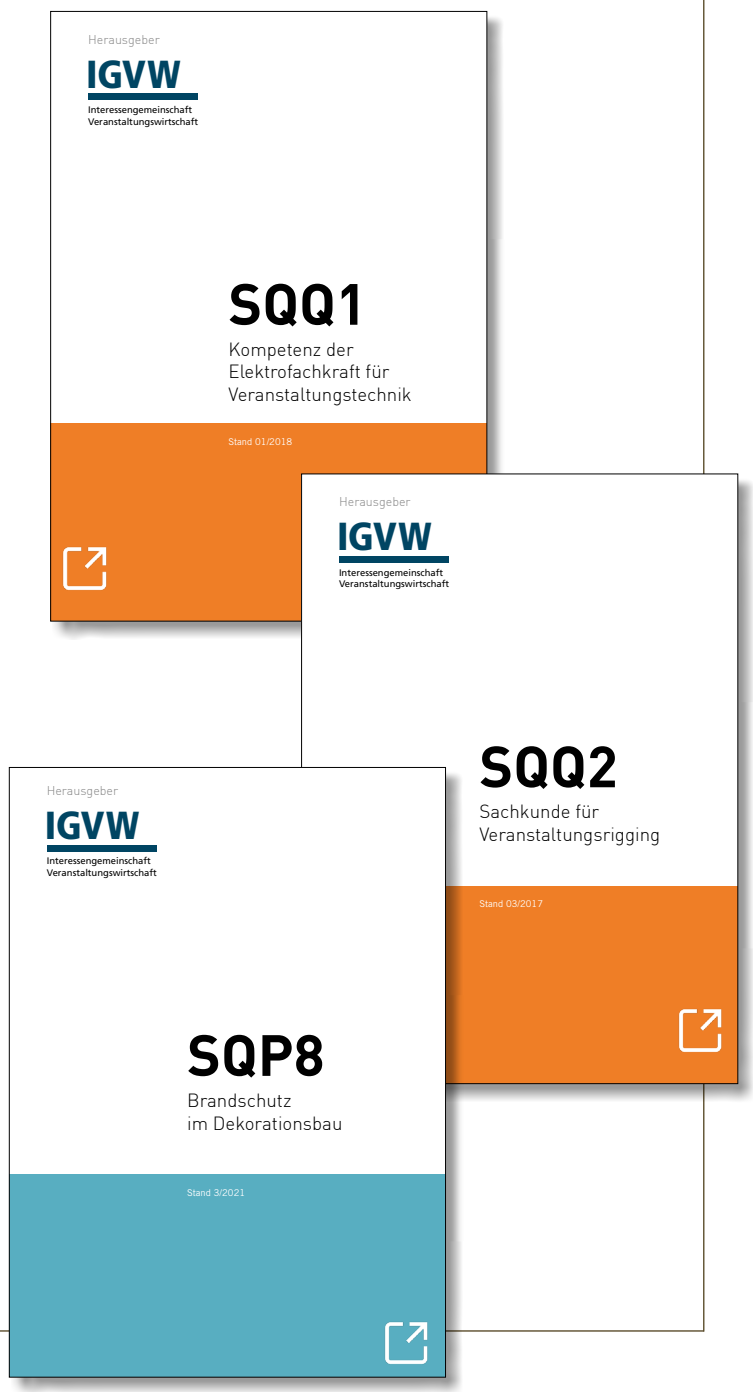
Grundwissen und Arbeitsverfahren

Die Standards enthalten dann im Detail theoretische wie praktische Inhalte zum Grundwissen des jeweiligen Bereichs, zu standardisierten Lern- und Arbeitsmethoden, sie berücksichtigen die aktuelle Rechtslage und Normen oder sie beschreiben spezielle Arbeitsverfahren. So wie es Ziel der IGVW ist, generell Qualität und Sicherheit in der Branche zu optimieren, sind auch ihre Standards ein Instrument dafür.

Für die Standards gibt es unterschiedliche Fachausschüsse in der IGVW. Ihre Experten schreiben und veröffentlichen sie. Sie berücksichtigen dabei auch fachliche Kommentare zum Beispiel von Verbänden, Sicherheitsbehörden oder Unfallversicherern. Die IGVW überprüft beziehungsweise aktualisiert jeden SQ alle drei Jahre.

Basis für Kurse der DEAplus

Unternehmen, die Fachpersonal einstellen und ihrer Auswahlverantwortung gerecht werden müssen, Interessierte, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, aber auch Bildungsträger wie die DEAplus nutzen unter anderem das kompakte Wissen der jeweiligen SQ‘s für ihre individuellen Belange.



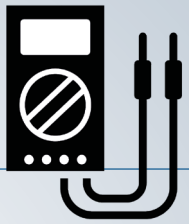
◀ Inhalt

Aktuelle Kurse der DEAplus

Die Deutsche Event Akademie bietet Fach- und Führungskräften, dem Managementnachwuchs, Auszubildenden und Brancheneinsteigern ein großes Portfolio an Weiterbildungschancen. Im Folgenden eine Auswahl aktueller Kurse am Veranstaltungsort Hannover. Sie haben Fragen zu diesen und weiteren Angeboten? Dann rufen Sie an: 0511 270 747 71. Oder schicken Sie eine Mail an info@deaplus.org. Wir freuen uns auf Sie!

13. Februar – 3. März 2023 und 3. – 27. April 2023

Elektrofachkraft für Veranstaltungstechnik gemäß SQQ1



Diese Fortbildung ist für alle gedacht, die in der Veranstaltungstechnik mit mobilen elektrischen Anlagen zu tun haben. Der Kurs findet in zwei Blöcken à drei Wochen plus Prüfung statt. Der Lehrgang beinhaltet unter anderem Themen wie Grundlagen der Elektrotechnik, Errichten elektrischer Anlagen und Betriebsmittel, Grundlagen der Elektroenergieversorgung und der elektrischen Installation in der Veranstaltungstechnik, Betrieb elektrischer Anlagen bis max. 1000 A, 230/400 V AC je Einzelanlage, Warten und Instandsetzen von Anlagen und Betriebsmitteln, Prüfen und Messen, Arbeitssicherheit sowie rechtliche Grundlagen.

Im Rahmen dieses Qualifizierungslehrgangs sind praktische Tätigkeiten auf dem Gebiet der Elektrotechnik von mindestens 800 Stunden nachzuweisen. Diese müssen Teilnehmer innerhalb der letzten drei Jahre unter Leitung und Aufsicht einer Elektrofachkraft durchführen und von dieser schriftlich bestätigen lassen. Da für diesen Kurs mathematische Grundkenntnisse Voraussetzung sind, kann eine Mathematik-Vorbereitung hilfreich sein.

Die DEAplus bietet hierfür ebenfalls einen Mathe-Angleich-Kurs an

6. – 27. März 2023

Sachkunde für Veranstaltungsrigging gemäß SQQ2 – Level 1

Das Seminar bildet aus und weiter im Bereich Rigging im Rahmen von Veranstaltungen. Rigger mit dem Level 1 führen einfache Tätigkeiten aus, von denen eine geringe Gefährdung ausgeht. Themen des Seminars sind unter anderem: Übersicht rechtliche, elektrotechnische und statische Grundlagen, Technische Arbeitsmittel – Theorie + Praxis, Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSA) – Theorie + Praxis. Die schriftlichen Prüfungen finden zeitlich „gestreckt" statt, also direkt nach den jeweiligen Unterrichtsblöcken. Die praktische Prüfung folgt am letzten Tag. Um den Qualifikationsnachweis zu erhalten, müssen sie darüber hinaus einen schriftlichen Nachweis über 20 Tagewerke erstellen. Die Tagewerke müssen sie innerhalb von 12 Monaten unter Aufsicht mindestens eines Rigger „Level 2" durchführen und in Form eines Logbuches dokumentieren.

7. – 9. März 2023

Aufsicht führende Person

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung schreibt vor, dass es geeignete Personen braucht, um Veranstaltungen zu beaufsichtigen. Dieser Lehrgang ist daher empfehlenswert für: Hausmeister in Mehrzweckhallen, Schulen und Bürgerhäusern, Leiter von Kulturämtern und Schulverwaltungen, Schulleiter, Ehrenamtliche bei Theater und Freilichtbühnen und viele andere. Nach dieser Qualifizierung können die Teilnehmer – in Zusammenarbeit mit einer Bühnen- u. Studiofachkraft – in einem vor der Veranstaltung festgelegtem Rahmen Proben beaufsichtigen und einfache Aufführungen durchführen, bei denen keine szenischen Veränderungen vorgenommen werden.

Die Inhalte sind unter anderem: Grundkenntnisse der wichtigsten gesetzlichen Regelungen im Theaterbereich, Beurteilung von Gefährdungen, Erarbeitung von Schutzmaßnahmen, praktische Übungen auf der Bühne, Einsatz und Verantwortung von Sachkundigen Aufsichtspersonen

13. – 24. März 2023

Ausbildung der Ausbilder nach AEVO

Dieses Seminar ist für Interessenten aus allen Berufsgruppen geeignet, die die Berechtigung erwerben möchten, andere auszubilden. Das Know-how dafür ist unter anderem Voraussetzung, um Meister für Veranstaltungstechnik zu werden. Der Lehrgang bereitet auf die Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer zur Ausbildereignung vor. Der Unterricht umfasst die vier Handlungsfelder Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen, Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken, Ausbildung durchführen und abschließen.

VPLT wählt neuen Vorstand

Im Rahmen der virtuellen Mitgliederversammlung hat der VPLT – Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik am 8. Dezember 2022 einen neuen Vorstand gewählt.

Neben der Wiederwahl von Helge Leinemann als Vorstandsvorsitzenden haben die Mitglieder weitere Vorstandsmitglieder in ihren Ämtern bestätigt: Hans-Wilhelm Flegel als stellvertretender Vorstandsvorsitzender sowie Christian Sommer als Vorstandsmitglied. Neu mit dabei sind nun Markus Endl als Finanzvorstand sowie Falco Zanini als Vorstandsmitglied der Angeschlossenen Mitglieder.

Alfred Rogacki jun. und Wolfgang Schöpe scheiden nach vielen engagierten Jahren aus dem Vorstand aus. Helge Leinemann dankte beiden im Namen der gesamten Mitgliedschaft für ihren unermüdlichen Einsatz für und in der Veranstaltungsbranche.

VPLT.
Der Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik

Neue VPLT-Mitglieder seit September 2022

Angeschlossene Mitgliedschaft

- Lennart Jäger

Wir vertreten die Interessen der Medien- und Veranstaltungstechnik!

VPLT. MITGLIED WERDEN!

Jeder profitiert von einer Mitgliedschaft: Dienstleister, Vertriebe, Hersteller,Händler, Systemintegratoren, die Auszubildenden und Studierenden der Medien- und Veranstaltungstechnik.

Als VPLT stehen wir seit mehr als 35 Jahren an der Seite der Menschen und Unternehmen, die die Grundlagen für Unterhaltung und Information schaffen.

- **Wir vertreten Lobbyinteressen gegenüber der Politik**
- **Wir gestalten Aus- und Fortbildung unseres Wirtschaftszweigs**
- **Wir gestalten branchenrelevante Industriestandards und Normen**
- **Wir vertreten Brancheninteressen gegenüber Medien und Messen**
- **Wir informieren über technische Neuerungen**
- **Wir betreiben Imagepflege durch intensive Öffentlichkeitsarbeit**
- **Wir vermitteln Kontakte und knüpfen Netzwerke**

www.vplt.org

VPLT.
Der Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik e.V.

Wohlenbergstraße 6
30179 Hannover

0511 270 747 4
info@vplt.org