


DJI Deutsches Jugendinstitut		
12.12.2008, Ausg. 2008/50 Wochenzeitung erscheint: wöchentlich	Auflage verbreitet: 163.293 Auflage verkauft: 151.069 Anzeigenäquivalent:	
		Region bundesweit Nielsen 2
		Verlag VDI-Verlag GmbH
		Heinrichstr. 24 40239 Düsseldorf Tel.: 0211/6188-0 Fax: 0211/6188-112
		Interne Pub-Nr.: 302200

Ostdeutschland droht Ausverkauf der Fachkräfte

Die Hochschulen in Ostdeutschland können nicht über mangelnde Nachfrage vor allem in den Ingenieurwissenschaften klagen. Noch nicht. Abwanderungsbewegungen werden dazu führen, dass der Fachkräftemangel sich im Osten dramatisch verschärft. Ähnliches gilt auf dem Arbeitsmarkt für Facharbeiter.

VDI nachrichten, Berlin/Düsseldorf, 12. 12. 08, ws-

Die ostdeutschen Hochschulen bieten teils exzellente Studienbedingungen, vor allem in den Ingenieurwissenschaften. Auch sie profitieren von den steigenden Studienanfängerzahlen sowie von der Neigung vieler Schulabsolventen, im Gegensatz zu ihren westdeutschen Mitschülern Technikfächer zu bevorzugen.

Über die aktuellen Zahlen wird der Trend junger Menschen, sich dem Osten ab- und dem Westen zuzuwenden, sowie die geringe Lust der „Wessis“, sich nach Osten zu wenden, übersehen. Die Folge: Ostdeutsche Hochschulen verharren im Status quo und bereiten sich nicht in dem Maße auf die kommenden Herausforderungen vor, wie dies laut einer Studie des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) nötig wäre. Der „massiven Fachkräftelücke“ sei aber nur mit gezielten

Kooperationen und einer Intensivierung werbewirksamer Maßnahmen beizukommen.

„Strategien zur Bindung von Fachkräften müssen einsetzen“, so die Wissenschaftler um HoF-Forschungsdirektor Peer Pasternack, „bevor sich ein Abwanderungswunsch herausgebildet und gegebenenfalls verfestigt hat.“ Die Hochschulen „benötigen hierfür Kontakte und Partnerschaften mit der regionalen Wirtschaft und anderen Arbeitgebern“.

Eine gedeihliche Partnerschaft von Wissenschaft und Wirtschaft werde aber durch die klein- und mittelbetriebliche Struktur der ostdeutschen Wirtschaft erschwert. Für eine vorausschauende Personalakquise fehle es den Arbeitgebern schlicht und einfach an Kapazitäten. Die Hochschulen andererseits versuchten „typischerweise, mit unzulänglich ausgestatteten Einrichtungen zu viele Initiativen in Gang zu setzen, ohne eine klare Prioritätenordnung zu besitzen“. Die daraus resultierenden punktuellen Erfolge könnten eine Gesamtstrategie nicht ersetzen.

Das Pasternack-Team schlägt daher „spezifische Attraktionsfaktoren“ vor, die jungen Menschen verdeutlichen sollten, wie günstig die Berufschancen im Osten für Akademiker sind. Schließlich winke Absolventen und nicht zuletzt Absolventinnen vieler Studien-

richtungen „in Kürze“ eine „faktische Arbeitsplatzgarantie“.

Um Abbrecherquoten einzudämmen und den beruflichen Einstieg zu verbessern, bedürfte es einer Verzahnung an der Schnittstelle von Hochschule zu Beschäftigung, etwa durch Hochschule-Praxis-Netzwerke. Die Studierenden wüssten dann, welche Aufgaben und Herausforderungen im Berufsleben an sie herangetragen werden und die Unternehmen hätten größere Planungssicherheit in der Personalentwicklung.

Zentral für einen Erfolg versprechende Zusammenarbeit sei Vertrauen, das am besten durch feste Ansprechpartner bzw. feste Kooperationseinrichtungen hergestellt werden könne, sowie die intensive Mitwirkung der Studierenden. Das steigere die Motivation angehender Ingenieure und erzeuge „unschätzbare fachliche wie persönlichkeitsbildende Effekte“.

Die Vorschläge der Wittenberger Forscher beinhalten des Weiteren die stärkere Einbeziehung von Kammern, Kommunen und Ländern, etwa um die weniger gut ausgestatteten Fachhochschulen sowie kleine und mittelständische Unternehmen bei den Hochschule-Praxis-Kooperationen mit den nötigen Mitteln zu versorgen.

„Innovationsprofessoren“ sollten sich bei einem reduzierten Lehrdeputat vorrangig um Forschung und Entwicklung kümmern, um so ein engeres Verhältnis zu den Unternehmen aufzubauen. Praktika sollten flächendeckend eingeführt und durch Praktikumsberater vermittelt werden, Lehraufträge durch Fachleute aus Firmen die Nähe zur Praxis dokumentieren.

Während viele Akademiker im Osten mit Arbeit rechnen dürfen, beobachten Wissenschaftler bei anderen Fachkräften in den Neuen Bundesländern das Phänomen „Blockierter Erwerbseinstiege“, mit der Folge, dass viele junge Menschen in „Maßnahmen“ landen. Seit Mitte der 90er Jahre gibt es zu weni-

ge Arbeitsplätze und das Beschäftigungswachstum stagniert oder sinkt.

Das Angebots- und Nachfrage-Verhältnis aber dürfte kippen. Die auch bei diesen Jugendlichen zu befürchtenden Abwanderungsbewegungen werden künftig bei drastisch sinkenden Schulabsolventenzahlen auf einen steigenden Fachkräftebedarf treffen. Dieser Trend werde ab 2010/11 einsetzen, wenn sich die „ausgeprägte Neigung“

ostdeutscher Betriebe, altersgleiche Belegschaften einzustellen, als Schuss nach hinten erweise, und viele Arbeitnehmer gleichzeitig ausschieden. Vor dieser Entwicklung warnte der Hallenser So-

ziologe Burkart Lutz jüngst auf der Berliner Veranstaltung „Verlorene Generation: Blockierte Erwerbseinstiege in Ostdeutschland“.

Die „Demotivierung“ der Jugendlichen werde durch den Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen und den Rückgang der Übernahmequoten seit über zehn Jahren gefördert, so Christine Steiner vom Deutschen Jugendinstitut. Geringe Entlohnung und befristete Verträge täten ihr Übriges, um am Selbstvertrauen zu nagen.

Das gelte auch für den Westen, wandte Thomas Hinz vom Lehrstuhl für empirische Sozialforschung an der Universität Koblenz ein. „Früher lernte man einen Beruf und übte ihn dann aus. So einfach funktioniert das heute nicht mehr. Wir müssen über die herkömmliche Berufsausbildung nachdenken.“ So müssten etwa Einstiege geboten werden, die speziell auf Kleinbetriebe zugeschnitten seien. Statt des Gießkannenprinzips sollten vor allem die innovativen Standorte gefördert werden. WOLFGANG SCHMITZ

Netzwerke bauen

Brücke zwischen
Theorie und Praxis