

## »Blue Card« oder nationale Qualifikationsoffensive – was wird aus dem Wissenschaftsstandort Deutschland?

3

In den Zukunftsbranchen besteht ein Bedarf an Fachkräften, insbesondere an Ingenieuren, aber auch an Naturwissenschaftlern. Vor diesem Hintergrund plant die Europäische Kommission, mit einer »Blue Card« verstärkt Experten aus Drittstaaten zu locken. Ist Europa im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe attraktiv genug? Und ist es nicht sinnvoller, in eine bessere Ausbildung im Inland zu investieren?

### Aufstieg durch Bildung: Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung

Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für die Zukunft unseres Landes genauso wie für Wohlstand und gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger. Qualifizierte Fachkräfte sichern das wirtschaftliche Wachstum. Wir brauchen deshalb einen Aufbruch zu mehr Bildung und Qualifizierung – in der Breite wie in der Spitze!

Eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik muss dafür sorgen, dass alle Menschen in Deutschland ihre Fähigkeiten und Talente in ihrer Vielfalt entfalten können. Das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung am 9. Januar 2008 die Qualifizierungsinitiative »Aufstieg durch Bildung« verabschiedet. Damit wurde ein wichtiges Reformwerk für die zweite Hälfte der Legislaturperiode auf den Weg gebracht. Es enthält Maßnahmen, die Bildungschancen stärken, die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen und innovative Impulse setzen. Diese Initiative ist ein wichtiger Beitrag zur besseren Qualifizierung der Menschen in unserem Land und damit zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland.

### Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften steigt

Das weltweit verfügbare Wissen verdoppelt sich alle fünf Jahre. Im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe, um die innovativsten Produkte, Dienstleistungen und Verfahren kann Deutschland nur mithalten, wenn wir ganz auf Innovation, ganz auf Forschung und Entwicklung setzen.

2007 war Deutschland Dank seiner hohen Innovationskraft zum fünften Mal in Folge Exportweltmeister: In der Industrie zählen 65% der deutschen Unternehmen zu den Innovatoren – mehr als in jedem anderen europäischen Land. 2005 exportierte Deutschland 428,3 Mrd. € an forschungsintensiven Industriewaren. Das sind 54% des Gesamtexportvolumens.

Diese Zahlen belegen: In der Wirtschaft findet ein Strukturwandel zu wissensintensiven Branchen statt. Die Folge: Eine immer größere Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften. Dieser Trend wird sich unabhängig vom konjunkturellen Aufschwung fortsetzen. Deutschland braucht immer mehr Menschen mit einer fundierten fachlichen akademischen Ausbildung.

Schon heute verzeichnen wir einen wachsenden Fachkräftemangel. Viele Unternehmen beklagen, dass sie wichtige Positionen nicht besetzen können, weil sie keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden. Besonders Absolventinnen und Absolventen in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften, den so genannten MINT-Fächern, sowie mit Abschlüssen auf Techniker- und Meisterebene werden dringend gesucht.

Dieser Mangel an höher qualifizierten Fachkräften wird sich durch den demographischen Wandel noch weiter verschärfen. Bis zum Jahr 2013 werden 330 000 Akademikerinnen und Akademiker im Bereich der gewerblichen Wirtschaft – davon 70 000 Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaft-



Annette Schavan\*

\* Dr Annette Schavan ist Bundesministerin für Bildung und Forschung.

ler sowie 85 000 Ingenieurinnen und Ingenieure – in den Ruhestand gehen.

Politik und Wirtschaft müssen deshalb dringend dafür sorgen, dass die wirtschaftliche Stärke und der Aufschwung in Deutschland nicht durch eine mangelnde Fachkräftebasis gefährdet werden.

Die Bundesregierung wird ein Freiwilliges Technisches Jahr einführen, um die Bereitschaft, technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu wählen, zu steigern und mittelfristig die Studienabbruchquote zu senken. Im Rahmen dieses Projektes, das im Frühjahr 2008 starten soll, können junge Menschen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in innovationsstarken Unternehmen Berufs- und Praxiserfahrungen sammeln und damit die Startbedingungen für ihr Studium verbessern.

#### **Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung: Aufbruch zu mehr Bildung und Qualifizierung – in der Breite wie in der Spitze**

Das Potential der in Deutschland lebenden Menschen ist groß. Es geht deshalb bei der Debatte um den Fachkräftemangel stets um zweierlei: Zum einen müssen Ausbildung und Weiterbildung für die in Deutschland lebenden Menschen gestärkt werden. Zum anderen zeichnet sich ab, dass wir ohne gezielte Zuwanderung von Fachkräften nicht auskommen.

Für die Bundesregierung stehen Bildung und Qualifizierung der in Deutschland lebenden Bürgerinnen und Bürger an erster Stelle. Sowohl volkswirtschaftlich als auch sozial ist es nicht zu verantworten, die Fähigkeiten und Potentiale dieser Menschen brach liegen zu lassen, anstatt sie für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft wirken zu lassen. Wir müssen allen Frauen und Männern in unserem Land die Chance geben, an der Entwicklung unserer Gesellschaft teilzuhaben und ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten. Niemand darf durch fehlende Bildungschancen zum Modernisierungsverlierer werden.

Deshalb setzen wir mit der Qualifizierungsinitiative schon bei der frühkindlichen Bildung an. Die Bundesregierung wird im Frühjahr 2008 eine Fortbildungsinitiative für 80 000 Erzieherinnen und Erzieher sowie Tagesmütter und Tagesväter starten. Daneben unterstützen wir die Einführung von so genannten Bildungshäusern, um das gemeinsame Lernen am Übergang von der Kindertagesstätte zur Grundschule zu verbessern. Auch die Initiative »Haus der kleinen Forscher« soll mit Unterstützung der Bundesregierung ausgebaut werden. Bis zum Jahr 2010 wollen wir damit 10 000 Kindertagesstätten erreichen. Damit wollen wir jeder Kinderbetreuungseinrichtung und jeder Grundschule in Deutschland den

Zugang zu unterstützenden Angeboten in den Naturwissenschaften und in der Technik eröffnen.

Für zu viele Jugendliche endet die Schulzeit in einer Sackgasse ohne Ausbildungsperspektive. Fast 10% der Jugendlichen verlassen die Schule ohne einen Abschluss. Rund 15% der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren bleiben ohne Berufsabschluss. Das sind eindeutig zu viele.

Die Bundesregierung unterstützt die Anstrengungen der Länder zur Halbierung der Schulabbrecherzahl. Dazu wollen wir die Zusammenarbeit von Schulen und überberuflichen Berufsbildungsstätten durch Praxisphasen und -klassen für die Schulabgängerinnen und -abgänger verbessern. Zudem sollen etwa 1 500 so genannte harte Schulverweigerer wieder in den Schulen eingegliedert werden. Auch wollen wir den Einsatz von hauptberuflichen Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern sowie von ehrenamtlichen Ausbildungspatinnen und -paten fördern.

In der beruflichen Bildung fördert die Bundesregierung bis zum Jahr 2010 insgesamt 100 000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerberinnen und Altbewerber. Betriebe, die mit besonders förderungsbedürftigen jungen Menschen einen Ausbildungsvertrag abschließen, bekommen dafür einen Ausbildungsbonus. Je nach Höhe der jeweiligen Ausbildungsvergütung soll der Bonus zwischen 4 000 und 6 000 € betragen.

Außerdem will die Bundesregierung junge Erwachsene ohne Berufsabschluss beim Nachholen von Berufsabschlüssen unterstützen. Dieses Programm zur Weiterentwicklung der Förderstrukturen wird im Frühjahr 2008 starten und mittelfristig dazu führen, dass deutlich mehr junge Erwachsene auf dem Weg der Nachqualifizierung einen Berufsabschluss erreichen. Dazu gehört auch, dass jeder Bildungsweg zu einem Abschluss führt und die Übergänge durchlässiger werden.

Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung und Berufstätigen sollen mehr Aufstiegswege aus der Berufsausbildung und der Berufstätigkeit heraus in die Hochschulen eröffnet werden. Hierzu werden wir ein Aufstiegsstipendium einführen, das beruflich besonders Begabte zur Aufnahme eines Studiums anregen soll. Wir wollen auch das so genannte Meister-BAföG fortentwickeln, indem wir den geförderten Personenkreis beispielsweise um Pflegeberufe erweitern und Hilfestellung beim Schritt in die Selbstständigkeit anbieten. Die Bundesregierung schlägt den Ländern vor, den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte deutlich zu erleichtern, um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu verbessern.

Besonders nehmen wir auch Frauen in den Blick. Gemeinsam mit den Ländern, Verbänden, Unternehmen, For-

schungseinrichtungen, der Bundesagentur für Arbeit, Hochschulen und den Medien will die Bundesregierung einen Pakt schmieden, um mehr junge Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe zu gewinnen. Im Jahr 2008 soll zudem gemeinsam mit den Ländern ein Professorinnenprogramm gestartet werden, das bis zu 200 Professuren, die mit Frauen besetzt werden, durch eine Anschubfinanzierung fördert. Auch wollen wir unser Programm zur Qualifizierung arbeitsloser Akademikerinnen und Akademiker gezielt für Berufsrückkehrerinnen öffnen und damit die Weiterbildung von Akademikern während Elternzeit und Berufspause unterstützen.

Gemeinsam mit großen Stiftungen startet die Bundesregierung im Jahr 2008 eine Initiative zum Ausbau regionaler Weiterbildungsstrukturen. Damit unterstützen wir das bürgerschaftliche Engagement für Bildung und bauen die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen in den Regionen aus. Darüber hinaus streben wir zusammen mit den Ländern, Kommunen und Sozialpartnern – analog zum Ausbildungspakt – eine Weiterbildungsallianz an. Darin sollen konkrete Beiträge aller Partner vereinbart werden, um die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von derzeit rund 43 auf 50% zu steigern. Auch wollen wir eine Bildungsprämie einführen, mit der die Quote der beruflichen Weiterbildung erhöht werden soll. Die Möglichkeiten umfassen die Zahlung einer Weiterbildungsprämie in Höhe von bis zu 154 €, das Bildungssparen nach dem Vermögensbildungsgesetz sowie zinsgünstige Weiterbildungsdarlehen.

### **Deutschland muss attraktiv sein im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe**

Wir wollen Deutschland zu einer international anerkannten Talentschmiede machen. Die besten Köpfe weltweit sollen hier ihre Perspektive sehen. Dazu müssen wir vor allem den deutschen Arbeitsmarkt attraktiv machen, um angesichts des weltweiten Wettbewerbs um die besten Talente und Fachkräfte und angesichts des demographischen Wandels bestehen zu können.

Dazu brauchen wir neue Regeln, die der Wirtschaft in Deutschland die Freiheit geben, Hochqualifizierte auch im Ausland rekrutieren zu können, wenn in unserem Land geeignete Bewerber fehlen. Wir geben einer nationalen Zuwanderungslösung den Vorrang gegenüber einer europaweiten »Blue Card«, wie sie die Europäische Kommission vorgeschlagen hat. Angesichts der sehr heterogenen Arbeitsmarktverhältnisse in Europa kann eine einheitliche Regelung niemals die Bedürfnisse aller Länder gleichermaßen befriedigen. Sollte es aber doch zu einer europäischen Regelung zur Erhöhung der Attraktivität der Europäischen Union für Hochqualifizierte kommen, muss die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten für die Arbeitsmigration gewahrt blei-

ben. Unsere nationalen Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs dürfen durch eine solche Regelung nicht beeinträchtigt werden.

### **Nationale Qualifizierungsinitiative für Deutschland vorantreiben**

Ziel der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung ist es deshalb, möglichst allen jungen Menschen eine Chance auf eine gute Ausbildung zu geben, Kindern aus bildungsfernen Haushalten verstärkt den Zugang zu höherer Bildung zu ermöglichen, für Frauen und Männer Bedingungen zu schaffen, unter denen sie die Anforderungen der eigenen Familie mit einer Ausbildung, einem Studium oder der Berufsausübung vereinbaren können. Wir wollen den Aufstieg durch Bildung ermöglichen.

Vor allem aber will die Bundesregierung die in Deutschland lebenden Menschen ausreichend für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt qualifizieren. Mit diesem Maßnahmenbündel, das schon jetzt auch andere Akteure einschließt, wird es uns gelingen, an wichtigen Schnittstellen im Bildungssystem – in den frühen Jahren mit Blick auf die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Segmente des Bildungssystems, später an der Schnittstelle von beruflicher zu akademischer Bildung sowie von Schule und Studium – Veränderungen herbeizuführen, die zu einer deutlichen Verbesserung des Bildungssystems und vor allem zu einer deutlichen Verbesserung der Bildungschancen für Jugendliche in Deutschland beitragen.

Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefs der Länder haben deshalb mit allen zuständigen Fachministerinnen und Fachministern des Bundes und der Länder vereinbart, bis zum kommenden Herbst eine gemeinsame »Qualifizierungsinitiative für Deutschland« zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses vorzulegen. Das Ergebnis soll Gegenstand eines Treffens der Regierungschefs im Herbst 2008 werden. Denn Bildung ist die beste Zukunftsvorsorge, sie ist der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit und sie eröffnet jedem Einzelnen Lebenschancen.



Bernhard Kempen\*

## Deutschland – das Land der Ideen?

Während des Sommertraumes, den Deutschland 2006, im Jahr der Fußball-Weltmeisterschaft, erleben durfte, sah sich die sportbegeisterte Republik mit einer großen Image-Kampagne konfrontiert. »Deutschland – Land der Ideen« hieß das millionenschwere Projekt, das die Stärken des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Deutschland vor Augen führen wollte. Die Kampagne hat an den Gedanken angeknüpft, dass im Ausland nicht nur Produkte der Wirtschaft, sondern auch Leistungen in Wissenschaft, Kunst und Kultur mit der Herkunftsbezeichnung »Made in Germany« und »Land der Dichter und Denker« belegt werden.

Doch inwieweit stimmen Anspruch und Wirklichkeit noch überein? Ist Deutschland ein Land der Ideen, oder will es nur eines sein? Gewiss, die Vergabe des Physik-Nobelpreises an Peter Grünberg und des Chemie-Nobelpreises an Gerhard Ertl hat im vergangenen Jahr vielerorts zu selbstgefälligem Schulterklopfen geführt, und niemand will ernsthaft bezweifeln, dass es in Deutschland nach wie vor Spitzenwissenschaftler gibt, die Herausragendes in Forschung und Lehre leisten. Aber zu überbordender Selbstzufriedenheit besteht kein Anlass. Gerhard Ertl und Peter Grünberg wurden für Forscherleistungen ausgezeichnet, die zeitlich weit zurückliegen und für die die gegenwärtige Bildungspolitik schon deshalb keine Lorbeeren beanspruchen kann. Ein Blick in die Tageszeitungen belegt zudem: Dem »Land der Ideen« könnten alsbald die Tüftler ausgehen. Quer durch die Zukunftsbranchen herrscht ein Mangel an Fachkräften, insbesondere an Ingenieuren, aber auch an Naturwissenschaftlern. Eine Studie, die im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums erstellt wurde, hat die Warnungen der Fachverbände bestätigt. Im Jahre 2014 könnten in Deutschland bis zu 95 000 Ingenieure und 135 000 Naturwissenschaftler fehlen. Der aus den nicht besetzbaren Stellen resultieren-

de Wertschöpfungsverlust werde Deutschland zweistellige Milliardensummen kosten. Auch die anderen EU-Mitgliedstaaten plagen Sorgen, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Die Globalisierung der Märkte lässt jedoch das Gedeihen von Forschung und Technologie für die europäische Wirtschaft zur Überlebensfrage werden. Bestürzen muss daher, wenn nach Schätzungen der EU Europa schlichtweg 700 000 Wissenschaftler fehlen. Allein in Deutschland besteht laut übereinstimmenden Angaben von DFG und Humboldt-Stiftung ein Engpass von 70 000 Forschern, um zukünftig wettbewerbsfähig zu sein.

### »Blue Card« derzeit unattraktiv

Vor diesem Hintergrund sind die Pläne der Europäischen Kommission zu verstehen, mittels einer »Blue Card« verstärkt Fachkräfte aus Drittstaaten zu locken. Die Bundesregierung sträubt sich gegen dieses Vorhaben, will jedoch ihrerseits die Zuwanderung von ausländischen Spitzenkräften erleichtern und die Ausbildung im Inland mittels einer breit angelegten »nationalen Qualifizierungsoffensive« verbessern.

Vor der Therapie steht bekanntermaßen die Diagnose. Die lautet lapidar: Die Misere beruht nicht zuletzt darauf, dass Politiker jeglicher Couleur den Hochschulen über die Jahre hinweg Steine statt Brot gegeben haben. Insbesondere die Universitäten, die den wissenschaftlichen Nachwuchs und die künftigen Funktionseliten für den Arbeitsmarkt ausbilden, sind chronisch unterfinanziert. Der derzeitige Fachkräftemangel ist auch eine Quittung für falsche Prioritäten des Unternehmers »Staat«. Kurzfristig wird dieses Defizit kaum zu begleichen sein. Insofern liegt es nahe, die Tore für Fachkräfte europaweit zu öffnen.

Aus der Sicht des Wissenschaftlers und Universitätslehrers kann ein solcher Vorstoß durchaus mit Sympathie rechnen: Denn gerade die Wissenschaft lebt von Mobilität. Für die Institution Universität ist der grenzüberschreitende Austausch unerlässlich. Dies gilt nicht erst seit der Bologna-Reform, die das Versprechen, die Mobilität von Lehrenden und Lernenden zu erhöhen, bislang allerdings nicht einzulösen vermochte. Die Modularisierung der Studiengänge führt zu einer Verschulung, die Studierenden und Professoren kaum Freiräume und insbesondere den Erstgenannten keine Zeit für Auslandsaufenthalte lässt.

Ist aber Europa im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe überhaupt attraktiv genug? Eine jüngst erschienene Studie der EU-Kommission nährt zumindest für den zentralen Bereich Forschung erhebliche Zweifel. Mit einem Jahreseinkommen von durchschnittlich 40 000 € beziehen Forscher in Europa ein Gehalt, das international nicht konkurrenzfähig ist. Höher werden ihre Kollegen in Indien mit

\* Prof. Dr. Bernhard Kempen ist Präsident des Deutschen Hochschulverbandes.



rund 45 000 €, Japan mit ca. 61 000 €, Australien und USA mit rund 62 000 und 63 000 € vergütet. Angesichts dieses Gehaltsgefüges erscheint es mehr als fraglich, ob im Bereich der Wissenschaft umworbene Spitzenkräfte nach Europa oder Deutschland kommen werden. Mit durchschnittlich 53 358 € reichen die Bezüge in Deutschland nicht an diejenigen heran, die in der internationalen Spitzengruppe gezahlt werden. Exzellente Universitäten, die sich im nationalen wie internationalen Wettbewerb profilieren sollen und wollen, benötigen exzellente Wissenschaftler. Über die frisch gekürte Elite-Universität Konstanz war der Presse zu entnehmen, dass Topleute aus dem Ausland zwar zu Gehaltseinbußen von bis 40% bereit seien, doch bei dem engen Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Verdiensteinbußen als Elitegruppenleiter von bis zu 70% nicht mehr hinnehmen wollten. Erhalten Wissenschaftler keine attraktiven Arbeitsbedingungen mit einer international wettbewerbsfähigen Vergütung, werden uns die zukünftigen ausbildenden Multiplikatoren, insbesondere in den Fächern der Natur- und Technikwissenschaften sowie der Medizin, meiden oder den Rücken kehren. Mit 3 890 € Grundgehalt, mit denen sich ein Viertel aller nach W2 berufenen Professoren begnügen muss, wird es nicht im Interesse der kommenden Studierenden-Generationen gelingen, die Besten für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern, der eine oftmals entbehrungsreiche und extrem lange Ausbildungszeit vorausgeht. Inwieweit mit dem von der Bundesregierung angekündigten »Wissenschaftsfreiheitsgesetz« die wichtigen Weichenstellungen hin zu einer amtsangemessenen und konkurrenzfähigen Vergütung erfolgen werden, bleibt abzuwarten. Deutlich größere Spielräume beim Gehaltsrahmen sind jedenfalls dringend geboten. Das Beispiel der Alfred Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung, die ein Förderprogramm zur Rückkehr deutscher Wissenschaftler aus dem Ausland aufgelegt hat, das auch Gehaltsdifferenzen ausgleichen kann, zeigt, wo der Wissenschaft in Deutschland der Schuh drückt. Auch der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestiftete und von der Alexander von Humboldt-Stiftung verliehene »Research in Germany Award« sieht ab Herbst 2008 vor, dass Spitzenwissenschaftler einen gewissen Teil der Preissumme, der ihnen für einen fünfjährigen Forschungsaufenthalt zur Verfügung gestellt wird, zur Gehaltsaufbesserung nutzen können.

### Ausbildungsqualität muss erhalten bleiben

Angesichts der offenkundigen Versäumnisse der Vergangenheit müssen aber auch nachhaltige nationale Lösungsstrategien entwickelt werden. Die gegenwärtigen Herausforderungen, vor denen die Hochschulen stehen, machen dies umso dringlicher. Nach Schätzungen der Kultusministerkonferenz werden die Studierendenzahlen von derzeit ca. 2 Millionen auf 2,7 Millionen anschwellen. Der Studierendenandrang ist erfreulich, erfolgt jedoch in einer Zeit, in der die

mit der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge verbundenen Zusagen, ein qualitativ besseres Lehrangebot unterbreiten zu können, bislang Makulatur geblieben sind. Hinzu kommt die politische Vorgabe, 40% eines Altersjahrganges ein Studium aufnehmen zu lassen. Mit einer Studienanfängerquote von derzeit 36,6% liegt das Erreichen dieses Zieles vorerst noch in der Ferne.

Mit dem Hochschulpakt, den Bund und Länder zum Aufbau von zusätzlichen 90 000 Studienplätzen vereinbart haben, wurde lediglich ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung gegangen, dem weitere, viel beherztere folgen müssen. Mit 5 500 €, die im Durchschnitt pro Studienplatz im Jahr veranschlagt werden, können die Universitäten allenfalls »schmale Intelligenzen«, nicht jedoch umfassend gebildete Persönlichkeiten zu einem Abschluss führen, die sich im weltweiten Wettbewerb um Arbeitsplätze behaupten können. Der Bund der Deutschen Arbeitgeberverbände hat Recht, wenn er neben der zeitlichen Befristung bis 2010 bemängelt, dass ein Platz in den für die Wirtschaft so entscheidenden Ingenieur- und Naturwissenschaften erheblich teurer sei als in der Bund-Länder-Vereinbarung veranschlagt. Laut Statistischem Bundesamt lagen die Aufwendungen, die die Hochschulen 2004 pro Studienplatz im Jahr in den Naturwissenschaften und Mathematik sowie den Ingenieurwissenschaften erbracht haben, deutlich höher. In der ersten Fächergruppe betragen sie durchschnittlich 9 000, in der zweiten durchschnittlich 8 400 €.

Studierende haben jedoch auch in Zukunft einen Anspruch auf eine hochwertige universitäre Ausbildung. Abstriche an Quantität und Qualität des Lehrpersonals darf es daher nicht geben. Der Deutsche Hochschulverband hat anhand von Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen können, dass in der Dekade von 1995 bis 2005 rund 1 500 Universitätsprofessuren dem Rotstift zum Opfer gefallen sind, was einem prozentualen Verlust von 6,4% entspricht. Ein Großteil – 663 – entfiel auf die Geisteswissenschaften. Aber auch die marktgängigen Ingenieurwissenschaften waren mit immerhin 356 Stellen betroffen. Dabei ist das zahlenmäßige Verhältnis von Studierenden zu Professor an Universitäten in Deutschland schon heute denkbar ungünstig. Mit der Relation von 60:1 sind wir hier international nicht konkurrenzfähig. US-Eliteuniversitäten, die im Rahmen des Exzellenzwettbewerbs als Messlatte für die Performance deutscher Hochschulen herangezogen werden, haben einen Betreuungsschlüssel von 10:1. Fehlende Quantität von Hochschullehrern bringt eine verschlechterte Qualität des Studiums mit sich, die für Studierende von morgen auf dem weltweiten Arbeitsmarkt zum Nachteil gereichen wird.

Der Hinweis der Bundesforschungsministerin, der Abbau der Universitätsprofessuren werde durch den Aufbau von Fachhochschulprofessuren kompensiert, führt in die Irre. Die Verdienste, die Fachhochschulen mit ihrer praxisnahen Aus-

bildung innerhalb des tertiären Bildungssektors haben, sollen damit in keiner Weise geschmälert werden. Sich aus der Forschung ständig erneuernde Lehre bieten jedoch nur die Universitäten, die Grundlagenforschung und Ausbildung durch Wissenschaft fruchtbar verbinden. Wenn keine zusätzlichen Universitätsprofessuren geschaffen werden und sich im Zuge des Studierendenandrangs die Relation von Studierenden pro Professor weiter verschlechtert, werden wir im globalen Wettbewerb, in dem Wissen die begehrteste Ressource sein wird, zu den Verlierern gehören.

Die Verlockung, den angesichts des Studierendenzuwachses notwendigen Ausbau an Lehrkapazitäten auf Kosten der Qualität zu bestreiten, ist allerdings sehr groß: An einigen Universitäten werden bereits Stellen als »Lecturer« für habilitierte Nachwuchswissenschaftler ausgeschrieben, die sich für einen Lohn unter dem von wissenschaftlichen Mitarbeitern verdingen und ausschließlich der Lehre widmen sollen. Eine hochwertige und sich ständig aus der Forschung erneuernde Lehre können diese kostengünstigen Lehrkräfte nicht bieten. Der Vorstoß des Wissenschaftsrats, mittelfristig jede fünfte Professur als so genannte »Lehrprofessur« auszuweisen und mit zwölf statt der bisher üblichen acht bis neun Semesterwochenstunden Lehrdeputat zu belegen, ist abwegig. Auch hier besteht die Gefahr, dass zumindest in Teilen einmal erworbenes Wissen ohne die notwendige Aktualisierung weitergegeben wird.

Mit simplen und billigen Lösungen verliert die Universität auf Dauer ihr wichtigstes Gut, die Qualität. Eine nochmalige »Untertunnelung« des Studentenberges, wie in den siebziger Jahren praktiziert, wäre fatal. Die Hochschulen drohen unter dem bevorstehenden Andrang zusammenzubrechen. Ebenso wenig zielführend ist es, Leistungsstandards aufzuweichen. Wer geringe Abbrecherquoten, Erfolge in der Frauenförderung oder die Zahl von Promotionen finanziell belohnt, muss mögliche Qualitätseinbußen immer mitbedenken. Und 60% eines Jahrgangs per Gesetz mit dem Bachelor als berufsqualifiziert einzustufen, ist auch kein überzeugender Beitrag zur nationalen Qualifizierungsoffensive.

### **Bildung als Chefsache**

In der Bildungspolitik tut radikales Umdenken Not. Von dem in Aussicht genommenen Bildungsgipfel, der unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vorbereitet wird und zu dem die Bundeskanzlerin die Ministerpräsidenten im Herbst des Jahres laden will, kann ein Signal ausgehen. So paradox es klingen mag: Auch nach der Föderalismusreform, durch die die bildungspolitischen Kompetenzen weitgehend den Ländern überantwortet wurden, ist der Bund als Impuls- und noch wichtiger als Geldgeber gefragt. Es war richtig, dass die wissenschaftspolitischen

Akteure im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zur Föderalismusreform in einem gemeinsamen Kraftakt in letzter Minute erwirken konnten, dem Bund eine finanzielle Mitverantwortung bei Forschung und Wissenschaft zu belassen. Mit dem Hochschulpakt sind erste Weichenstellungen vollzogen worden. Weitere Anstrengungen müssen folgen. Prioritäten in den Haushalten von Bund und Ländern müssen neu gesetzt werden. Es ist daher gut, wenn durch den geplanten Gipfel die Themen Bildung und Fachkräftemangel zur Chefsache erhoben werden. Nur zusätzliche Mittel können die Qualität der Ausbildung sichern. Sollten die Hochschulen erneut – wie in den siebziger und achtziger Jahren – ohne ausreichende Ausstattung den für die kommenden Jahre prognostizierten Studierendenstrom bewältigen müssen, wären flächendeckende Zulassungsbeschränkungen die einzige Notwehrmaßnahme, die ihnen verbliebe, um das Recht der jungen Generation auf angemessene Studienbedingungen und eine hochwertige Ausbildung sicherstellen zu können.

Vor diesem Hintergrund sieht der Deutsche Hochschulverband das Hochschulsystem und den Wissenschaftsstandort Deutschland an einem historischen Wendepunkt: Verhalten die Hilferufe der Universitäten unerhört, wird Deutschland seine Zukunft verdüstern. Und das Schlimme dabei wäre: aus eigenem Versäumnis. Wo ist die nationale Anstrengung, die das verhindert?



Jürgen Wuttke\*

## Zuwanderung und Qualifizierungs-offensive – unverzichtbare Säulen einer Gesamtstrategie

Ein hinreichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften ist für Unternehmen im globalen Wettbewerb eine wesentliche Grundvoraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Es ist damit zugleich unverzichtbar für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes und des wirtschaftlichen Wachstums in Deutschland. Zwar gibt es noch keinen generellen Fachkräftemangel. Trotz der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit haben inzwischen aber viele Unternehmen zunehmende Probleme, offene Stellen mit geeigneten Arbeitskräften zu besetzen. In einigen Branchen und Regionen sind Fachkräftengpässe in Folge des konjunkturellen Aufschwungs bereits deutlich spürbar geworden.

Die demographische Entwicklung wird dies mittel- und langfristig noch erheblich verschärfen. Nach Prognosen des statistischen Bundesamtes werden im Jahr 2050 in Deutschland nur noch 69 bis 74 Mill. Menschen gegenüber heute fast 83 Millionen leben. Gleichzeitig wird eine erhebliche Veränderung der Altersstruktur eintreten. Mitte des kommenden Jahrzehnts steigen starke Jahrgänge gut ausgebildeter Arbeitnehmer altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus, während gleichzeitig schwache Geburtenjahrgänge in den Erwerbsprozess eintreten.

Um zu gewährleisten, dass Fachkräftebedarfe auch gedeckt werden können, braucht der Wirtschafts- und Wissensstandort Deutschland eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung. Neben der stärkeren Aktivierung des inländischen Erwerbspersonen-

potenzials, Reformen des Bildungssystems und gemeinsamer Anstrengungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Aus- und Weiterbildung spielt auch die Zuwanderungspolitik eine wichtige Rolle. Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen und die Öffnung für mehr ausländische Fachkräfte dürfen dabei nicht gegeneinander ausgespielt werden.

### Paradigmenwechsel zu einer arbeitsmarkt-orientierten Zuwanderung fortsetzen

Mit dem im Jahre 2005 in Kraft getretenen neuen Zuwanderungsgesetz wurden erste wichtige Weichen zu einer modernen Einwanderungspolitik gestellt und ein Paradigmenwechsel zu einer nach den Bedarfen des Arbeitsmarktes gesteuerten Zuwanderung eingeleitet. Für eine echte arbeitsmarktbezogene Zuwanderung reichen die Vorschriften des neuen Zuwanderungsgesetzes aber auch nach den jüngsten Novellierungen noch längst nicht aus. Die Vereinfachungen für Selbständige, die Abschaffung der Vorrangprüfung für ausländische Hochschulabsolventen und für bestimmte Berufsgruppen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind zwar erfreuliche Fortschritte. Insgesamt bleiben die Zuwanderungsregelungen aber nach wie vor zu restriktiv und die Verfahren zu bürokratisch. Die individuelle Vorrangprüfung ist ein zu aufwändiges, in der Praxis oftmals viel zu restriktiv gehandhabtes und letztlich auch nicht zielführendes Instrumentarium. Dies hatte bereits die unabhängige Kommission Zuwanderung in ihrem Bericht vom Juli 2001 festgestellt.

Die Zahlen zur Zuwanderung von Hochqualifizierten belegen, dass Deutschland bei den ausländischen Fach- und Führungskräften nach wie vor leider noch nicht sehr hoch im Kurs steht. Auch wenn die Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, so nimmt das restriktive Zuwanderungsrecht dabei doch eine wichtige Rolle ein. Notwendig wäre daher, vor allem für die Zielgruppe der Hochqualifizierten ein klares positives Signal zu setzen. Mehr als bedauerlich ist deshalb, dass sich der Gesetzgeber immer noch nicht dazu durchgerungen hat, die im Gesetz festgelegte Regeleinkommensgrenze von fast 86 000 € pro Jahr für eine Niederlassungserlaubnis zugunsten Hochqualifizierter zu erleichtern. Diese hohe Einkommensanforderung entspricht dem rund Dreifachen des deutschen Durchschnittseinkommens und kann selbst von höchstqualifizierten jungen Nachwuchskräften in Deutschland oft nicht erreicht werden. Deshalb kann es nicht überraschen, dass in den Jahren 2005 und 2006 jeweils gerade einmal nur 70 bis 80 Niederlassungserlaubnisse auf dieser Grundlage an neu Eingereiste erteilt wurden. Die Niederlande mit vergleichbaren nationalen Einkommensstrukturen lassen für den Zugang zum Arbeitsmarkt be-

\* Dr. Jürgen Wuttke ist Abteilungsleiter Arbeitsmarkt bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

reits ein Jahreseinkommen von 45 000 € ausreichen. Selbst damit würde das deutsche Durchschnittseinkommen immer noch um mehr als 50% überstiegen. Das ist ein durchaus attraktives Gehalt auch für hoch qualifizierte Nachwuchskräfte.

### **Flexiblen Arbeitsmarktzugang über ein Punktesystem ermöglichen**

Die BDA setzt sich außerdem dafür ein, dass Arbeitnehmer, die hier dringend benötigte Qualifikationen besitzen und einen Beitrag zur positiven Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung leisten können, zukünftig erleichtert und flexibel den Arbeitsmarktzugang über ein so genanntes Punktesystem erhalten. Ein bedarfs- und qualifikationsorientiertes Punktesystem, das nach Kriterien wie Ausbildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen gesteuert wird, vermag nicht nur gezielt die für Deutschland hilfreichen Fach- und Führungskräfte auszuwählen, sondern auch deren Integration in die Gesellschaft zu erhöhen. Leider ist die »Zuwanderung im Auswahlverfahren« wie sie im ursprünglichen Aufenthaltsgesetzesentwurf bereits vorgesehen war, im damaligen Gesetzgebungsverfahren ersatzlos gestrichen worden. Wenn von manchen in der Politik Ängste vor einem erneuten Öffnen von »Schleusen« geäußert werden, dann spiegeln sich darin wohl immer noch frühere leidvolle Erfahrungen mit einer ungesteuerten Zuwanderung, insbesondere über das Asylrecht, die nur mit großer Mühe begrenzt werden konnte. Im Rahmen eines Punktesystems wäre es jedoch allein schon durch die Feinsteuerung der für die jeweiligen Kriterien vergebenen Punkte möglich, die darauf beruhende Bestenauslese zahlenmäßig eng zu begrenzen. Die BDA hat darüber hinaus vorgeschlagen, die Zuwanderung nach einem solchen Punktesystem zunächst zusätzlich im Rahmen jährlich begrenzter Kontingente zu steuern. So können »gefahrlos« Erfahrungen mit dem neuen Instrument gesammelt werden.

### **EU-»Blue Card« darf arbeitsmarktorientierte Zuwanderung nicht erschweren**

Die EU-Kommission hat mit Ihrem Richtlinienentwurf zur Beschäftigung Hochqualifizierter (sog. »Blue-Card«-Richtlinie) das richtige Ziel beschrieben: Im Bereich der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften einfachere, unbürokratischere und flexiblere Lösungen bereit zu stellen. Der Richtlinienentwurf droht für Deutschland in seiner derzeitigen Fassung aber das genaue Gegenteil zu bewirken und den besten Weg zur Anwerbung von hoch qualifizierten Köpfen zu versperrern. Denn nach den im Richtlinienentwurf aufgestellten Mindeststandards muss zur Erteilung einer »Blue Card« immer ein Arbeitsvertrag bzw. ein bin-

dendes Arbeitsplatzangebot vorliegen. Diese Voraussetzungen würde ein Punktesystem, wie es z.B. auch von Großbritannien im vergangenen Jahr eingeführt wurde, gerade in seinem Kernbereich nicht erfüllen. Denn das Punktesystem fußt auf der Erkenntnis, dass Fachkräfte mit bestimmten Qualifikationen für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes immer von Vorteil sind, auch wenn sie noch kein konkretes Arbeitsplatzangebot besitzen. So wäre es z.B. geradezu absurd, einen 35-jährigen, erstklassig ausgebildeten Maschinenbauingenieur mit langjährigen internationalen Berufserfahrungen und ausreichenden Deutsch-Kenntnissen nur deshalb abzuweisen, weil er noch keinen konkreten Arbeitsvertrag vorweisen kann.

Der Einwand, der »Blue-Card«-Richtlinienvorschlag tangiere andere Zuwanderungssysteme auf nationaler Ebene nicht, überzeugt nicht. Aus den Formulierungen des Entwurfs kann nicht geschlossen werden, dass die Einführung der »Blue Card« ein nur optionales Modell für die Mitgliedstaaten darstellt und daneben stehende, nationale Zuwanderungssysteme durch die Regelungen dieses »Blue-Card«-Richtlinienvorschlags nicht berührt werden. Der reine Wortlaut legt vielmehr genau das Gegenteil nahe: Einen ausschließlichen, verdrängenden Regelungsanspruch. Auch die Tatsache, dass nach dem »Blue-Card«-Richtlinienvorschlag »Blue-Card«-Inhaber, die bereits die Rechtsstellung der langfristigen Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, im Rahmen von nationalen Vorrangprüfungen gegenüber sonstigen Drittstaatsangehörigen privilegiert behandelt werden, belegt, dass die Regelungen stark in nationale Zuwanderungssysteme eingreifen. Aus diesem Grund besteht die Gefahr, dass die Regelungen im »Blue-Card«-Vorschlag die Steuerung einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung durch ein nationales Punktesystem unmöglich machen oder zumindest wesentlich einschränken.

Außerdem sind aus gutem Grund bisher die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien RL 2000/78/EG und 2000/43/EG ausgenommen. Durch den expliziten Verweis im »Blue-Card«-Richtlinienvorschlag auf diese Antidiskriminierungsrichtlinien wird das nun in Frage gestellt. Auf keinen Fall darf das Antidiskriminierungsgebot durch die Hintertür der Erwägungsgründe auf die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausgeweitet werden. Es wäre völlig realitätsfremd, im Rahmen von Zuwanderung das Kriterium der Sprache zur verbotenen Diskriminierung herabzuwürdigen, obwohl es in Wahrheit ein objektiv gebotenes, sachliches Auswahlkriterium ist. Die nationale Entscheidungsbefugnis, unter potenziellen Kandidaten diejenigen zu bevorzugen, welche die besten Sprachkenntnisse aufweisen, darf keinesfalls eingeschränkt werden.



### Übergangsregelungen für neue EU-Mitgliedstaaten nicht mehr generell und umfassend verlängern

Im internationalen Wettbewerb »um die besten Köpfe« ist ein weiterer wichtiger Schritt die Öffnung des Arbeitsmarktes für die 2004 der EU beigetretenen Staaten Mittel- und Osteuropas. Die bestehenden Übergangsregelungen dürfen für diese Länder ab 2009 nicht mehr generell und umfassend verlängert werden. Es sollten nur dort Restriktionen bestehen bleiben, wo punktuelle, branchen- oder regionalspezifisch begründete Begrenzungen notwendig sind. Da ohnehin spätestens ab 2011 auch für Deutschland die völlige und uneingeschränkte Freizügigkeit gelten wird, ist es ratsam, sich wie die meisten anderen EU-Staaten frühzeitig darauf einzustellen und in der bestehenden guten Entwicklung am Arbeitsmarkt die damit verbundenen Chancen zu nutzen. Schließlich zeigen die Erfahrungen etwa in Großbritannien und Irland, dass durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit keine zusätzliche Arbeitslosigkeit entstanden und der von manchen befürchtete »Wohlfahrtstourismus« ausgeblieben ist.

### Qualifizierung und Aktivierung des inländischen Erwerbspersonenpotentials

Auch durch eine gezielte Zuwanderung können Fachkräftengpässe aber nur teilweise abgedeckt werden. Eine noch wichtigere Rolle spielt die Aktivierung und Qualifizierung des inländischen Erwerbspersonenpotentials.

Die Unternehmen in Deutschland investieren heute bereits rund 27 Mrd. € pro Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und weitere 28 Mrd. € für die Nachwuchsförderung im Rahmen der dualen Berufsausbildung. Damit können aber Versäumnisse im Bildungssystem mit den Folgen hoher Schulabbrecherzahlen, einer häufig mangelnden Ausbildungsreife von Schulabgängern sowie der hohen Zahl an Studienabbrechern und damit zu wenig Hochschulabsolventen nicht ausgeglichen werden.

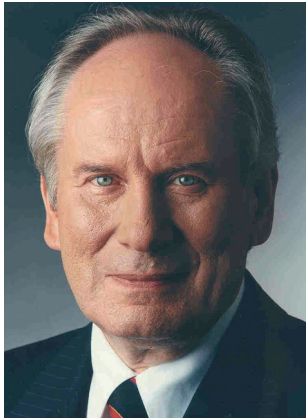
Die im Januar 2008 gestartete Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bildung und damit zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Entscheidend ist vor allem, dass nun gemeinsam mit den Ländern eine Gesamtstrategie entwickelt wird, die die bildungspolitischen Themen bündelt und weiter stärkt. Wichtig ist insbesondere das avisierte Ziel, die frühkindliche Bildung zu stärken, beispielsweise durch die Ausweitung des Betreuungsplatzangebotes, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Tagesmüttern sowie gezielte Sprachförderung von mehrsprachigen Kindern. Es ist notwendig, einen Schwerpunkt auf diese frühkindliche Phase zu legen, da hier

schon die Startbedingungen für bessere Ausbildungschancen gesetzt werden.

Gleichzeitig wird durch diese Maßnahmen die bessere berufliche Integration von Frauen gefördert. Denn obwohl aktuell mehr als die Hälfte der Eltern mit Kindern im Alter zwischen zwei und drei Jahren eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder befürworten, fehlen nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) derzeit 1,2 Mill. Kinderbetreuungsplätze. Unzureichend ist zudem auch das Angebot an Ganztagschulen. Untersuchungen des DIW belegen, dass eine flächendeckende Vollversorgung mit Plätzen in Ganztagschulen die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen um vier Prozentpunkte und im Osten um einen Prozentpunkt steigern könnte. Bislang sind nur 10% der Schüler an allgemein bildenden Schulen Ganztagschüler. Gerade die Nutzung des Potenzials der gut ausgebildeten jüngeren Frauen, ist eine der zentralen Aufgaben neben dem bereits erfolgreich eingeleiteten und weiterhin konsequent fortzusetzenden Paradigmenwechsel zu noch mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Richtig ist auch das Ziel der Qualifizierungsinitiative, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere der beruflichen und hochschulischen Bildung zu verbessern. Denn es kann nicht sein, dass motivierten, leistungsstarken Absolventen der beruflichen Bildung der Zugang zu den Hochschulen derart erschwert wird, dass sie bisher gerade 1% der Studienanfänger stellen. Außerdem muss die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung gestärkt werden. Hier werden derzeit Potentiale verschwendet. Gerade ein offener und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist eine Chance, die unbedingt genutzt werden muss. Denn diese besonders motivierte Zielgruppe birgt die Gewähr, erfolgreich und zügig zu einem Abschluss vor allem auch in den auf dem Arbeitsmarkt gefragten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu kommen. In der Qualifizierungsinitiative fehlen aber beispielsweise noch gezielte Schritte, um die Schul- und Studienabbrecherquoten zu reduzieren oder mehr Studienkapazitäten zu schaffen.

Eines wird schon aus diesem nur cursorischen Überblick zu der Vielzahl und Vielgestaltigkeit der Handlungsfelder für die Qualifizierung und Aktivierung des inländischen Erwerbspersonenpotentials deutlich: Deutschland hat zur langfristigen Fachkräftesicherung noch einen weiten Weg vor sich.



August-Wilhelm Scheer\*

## Nationalen Fachkräftemarkt entwickeln, internationales Marketing des Arbeitsstandortes Deutschland verbessern

Der BITKOM hat in den vergangenen Monaten Studien und Positionspapiere zum Thema Zuwanderung und Fachkräftemangel veröffentlicht. Warum kümmert sich der Branchenverband der ITK-Wirtschaft um Zuwanderungsthemen, möchte man fragen. Der Grund ist ganz einfach: Der Fachkräftemangel hat sich zu einer ernstzunehmenden Wachstumsbremse entwickelt – die vorliegenden Daten dazu sind eindeutig. Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass langfristige Trends diese Situation noch verschärfen werden: Angesichts der demographischen Entwicklung müssen wir davon ausgehen, dass wir einen wachsenden Akademikermangel verkraften müssen, der in den Ingenieurwissenschaften besonders drastisch ausfallen wird.

Wenn wir das verhindern wollen, müssen wir heute handeln, und zwar nicht punktuell, sondern strategisch und umfassend. Wir müssen sowohl den nationalen Fachkräftemarkt entwickeln als auch die Zuwanderungsgesetzgebung modernisieren und das internationale Marketing des Arbeitsstandortes Deutschland verbessern.

### Fakten

#### Aktuelle Entwicklungen

Eine repräsentative Umfrage unter ITK- und Anwenderunternehmen zeichnet ein eindeutiges Bild, deren einziger positiver Aspekt die exzellenten Jobperspektiven für ITK-Spezialisten sind (vgl. BITKOM 2007a; 2007b). Aktuell gibt es rund 36 000 offene Stellen in der ITK-Industrie. Knapp 50%

dieser Arbeitsplätze, also rund 18 000 Stellen, setzen spezifisches ITK-Know-how voraus. Dabei wird ITK-Know-how nicht nur in der ITK-Branche benötigt, sondern auch in zahlreichen Anwenderbranchen: 25 000 ITK-Stellen sind in Anwenderbranchen zurzeit nicht besetzt. Mit 44% entfällt der Großteil der offenen Stellen in den Anwenderbranchen auf den Handel, gefolgt von Dienstleistungsbetrieben mit 26% und dem verarbeitenden Gewerbe mit 13%. Damit sind in der deutschen Wirtschaft insgesamt mindestens 43 000 ITK-Stellen offen – 6 000 mehr als ein Jahr zuvor.

Die ITK-Branche braucht vor allem hochqualifizierte Software-Entwickler (70% der befragten Unternehmen). Knapp drei Viertel der Unternehmen mit offenen ITK-Stellen suchen dabei ausschließlich Hochschulabsolventen – diese Zahl ist besonders deshalb interessant, weil seitens der Politik immer wieder gefordert wird, die ITK-Branche müsse mehr ausbilden. Seit Einführung der dualen Ausbildung in vier IT-Berufen haben mehr als 100 000 junge Menschen diese Ausbildung erfolgreich absolviert. Derzeit bestehen rund 38 000 Ausbildungsverhältnisse in den IT-Berufen. Die Anforderungen an neue Fachkräfte steigen jedoch permanent und beinhalten meist eine ausgeprägte Beratungskompetenz. Die duale Ausbildung kann den Bedarf an Hochqualifizierten decken.

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind schon heute gravierend: Mehr als die Hälfte der befragten ITK-Unternehmen sieht einen Mangel an Experten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Drei Viertel dieser vom Mangel betroffenen Firmen geben an, dass dies die Geschäftsentwicklung ihres Unternehmens behindert, fast die Hälfte sieht im Fachkräftemangel sogar ein großes oder sehr großes Problem für das eigene Business. Kleine und mittelständische Unternehmen sind besonders stark von den Auswirkungen betroffen. Jedes vierte ITK-Unternehmen mit einer in den letzten zwölf Monaten nicht besetzbaren IT-Stelle gibt an, dass konkrete Projekte aufgrund des fehlenden Fachpersonals nicht durchgeführt werden konnte. Das bedeutet hochgerechnet einen Umsatzausfall von über 1 Mrd. € pro Jahr für die Branche.

### Langfristige Perspektiven

Die Umfrageergebnisse zeichnen sicherlich eine Momentaufnahme – allerdings gibt es kaum Hoffnung, dass bei gleich bleibenden Rahmenbedingungen Besserung eintreten wird. Eher droht das Gegenteil. Schon allein aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen: Eine vom ZEW im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellte Studie hat errechnet, dass innerhalb von acht Jahren je nach wirtschaftlicher Entwicklung zwischen 23 000 und 95 000 Ingenieure bzw. zwischen 155 000 und fast 400 000 sonstige Aka-

\* Prof. Dr. Dr. h.c. August-Wilhelm Scheer ist Präsident des Bundesverbandes BITKOM.

demiker fehlen werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007, S.108 f.; BITKOM 2007b, 43 f.).

### Handlungsansätze

Was ist also angesichts dieser Entwicklung zu tun? Eine zukunftsfähige Fachkräfte-Politik basiert aus Sicht des BITKOM auf einem umfangreichen, abgestimmten Maßnahmenpaket, das erstens den nationalen Arbeitsmarkt weiterentwickelt, zweitens die Zuwanderung Hochqualifizierter erleichtert und dabei nicht vergisst, Deutschland im Ausland als attraktiven Arbeitsstandort darzustellen. Nur ein umfassender, gesamtheitlicher Ansatz auf diesen Handlungsfeldern kann meines Erachtens den sich verstärkenden Fachkräftemangel wirkungsvoll verringern.

#### *Nationale Qualifikationsinitiative für den ITK-Sektor*

Eine nationale Qualifizierungsinitiative steht vor der Aufgabe, das Bildungssystem entlang der »Lernbiographie« eines Menschen – vom jugendlichen Alter bis zum Ende der Berufstätigkeit – auf Schwachstellen zu überprüfen und entsprechende Lösungen zu finden (vgl. BITKOM 2007c). Auch zukünftig wird der heimische Arbeitsmarkt den mit Abstand größten Teil an hoch qualifizierten Fachkräften bereitstellen. Deshalb sind Reformen in diesem Bereich besonders wichtig und haben die größten – wenn auch erst mittelfristig wahrnehmbaren – Effekte.

Dabei hat der erste Abschnitt der Bildungsbiographie – die Schulzeit – wohl die größten Auswirkungen. Die Grundlagen für die moderne Wissensgesellschaft werden hier gelegt, dementsprechend sollten wir hier auch den Reformhebel ansetzen: Naturwissenschaften müssen aus meiner Sicht einen größeren Stellenwert erlangen. Das verlangt dreierlei: Zum einen sollten Quantität und Qualität von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) erhöht werden: Sie sollten mindestens ein Drittel der Unterrichtszeit ausmachen, Informatik sollte ein eigenständiges Fach in der Sekundarstufe I sein. Die Qualität des Unterrichts muss durch systematische Fortbildungen der Lehrkräfte in neuen didaktischen Methoden sichergestellt werden – Lehrer müssen immer auch Lernende bleiben.

Zum anderen sollten wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Begeisterung von Mädchen und jungen Frauen für Technik und Naturwissenschaften legen. Nur wenige junge Frauen entscheiden sich für ein naturwissenschaftliches oder ein technisches Studium bzw. Ausbildung. Die Gründe hierfür liegen meist in der Unterrichtssituation der Schulen. Ich plädiere dafür, ab der Sekundarstufe I in den naturwissenschaftlichen Fächern flächendeckend Zusatzangebote für Mädchen anzubieten. Erfahrungen aus Schulprojekten und rei-

nen Mädchenschulen belegen, dass sich dort ein signifikant höherer Anteil von Mädchen für entsprechende Studiengänge entscheidet.

Haben sich Jugendliche dann einmal für die Naturwissenschaften entschieden, müssen sie auf ihrem Weg bestärkt werden. Noch immer ist das deutsche Bildungssystem zu sehr auf Auslese statt auf Förderung ausgerichtet. An den Hochschulen gelten mathematische Einführungskurse scheinbar als probates Mittel, um die Zahl der Studierenden zu reduzieren. Nicht selten werden mathematische Kenntnisse in Prüfungen verlangt, die im späteren beruflichen Alltag nie wieder eine Rolle spielen werden. Dieser Ansatz ist falsch. Die Alternative besteht dabei nicht darin, Qualität und Niveau der akademischen Bildung abzusenken. Die unverhältnismäßig hohe Abbrecherquote in MINT-Fächern ist ein Zeichen von falscher inhaltlicher Akzentuierung und mangelndem Management. Studierende müssen besser gefördert, in kleineren Lerngruppen intensiver betreut und ihre Begabungen konsequenter entwickelt werden, um bei gleichem Niveau der Abschlüsse die Zahl der Studienabbrecher zu senken. Um Begabungen zu verschonen, sind die zahlenmäßig rückläufigen Jahrgänge schon heute zu klein. Eine fachdidaktische Zusatzausbildung angehender Dozenten ist ein erster Schritt. Studierende müssen das klare Signal erhalten, dass bei grundsätzlich vorhandener Eignung und hohem Engagement ein Abschluss des Studiums die Regel ist. Hierdurch wird eine Eigendynamik erzeugt, die zum Durchhalten motiviert. Ziel muss es sein, die Abbrecherquote von derzeit rund 50% zu halbieren.

Ein dritter Bestandteil der nationalen Qualifizierungsinitiative ist die Weiterbildung der Beschäftigten. Weiterbildung ist eine Lebensnotwendigkeit für eine Branche, deren Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten und Produkte einem permanenten Wandel unterliegen. Die Sicherung des lebenslangen Lernens wird damit zu einer zentralen Aufgabe der Unternehmen. Denn ein Ausstieg aus dem Lernprozess kann für die Mitarbeiter nach wenigen Jahren zum faktischen Verlust der Beschäftigungsfähigkeit führen. Unternehmen und Mitarbeiter müssen das lebensbegleitende Lernen so gestalten, dass kein Bruch in der Bildungsbiographie entsteht und auch ältere Mitarbeiter ihre Rolle als Technologie- und Prozessinnovatoren über einen längeren Zeitraum spielen können. Hierfür bedarf es einer dezidierten Strategie, die als Rahmen für die Qualifizierungsmaßnahmen von Geschäftsbereichen, Abteilungen und Teams dient. Sie muss für alle Ebenen des Unternehmens Orientierung bieten und Prioritäten bei der Mittelverwendung und der inhaltlichen Ausrichtung von Weiterbildungsaktivitäten setzen. Dies betrifft nicht zuletzt die Universitäten. Sie müssen sich zu Instituten wandeln, die ihre Kunden – die vormaligen Studenten – im Grunde ihr Leben lang mit Qualifikationsmaßnahmen begleiten.

### *Eckpunkte eines zukunftsfähigen Zuwanderungssystems*

Das seit 2005 geltende neue nationale Zuwanderungsrecht stellt im Vergleich zu den vorherigen Regelungen einen wesentlichen Fortschritt dar, zeigt jedoch kaum Wirkung (vgl. BITKOM 2007a, Kap. 2.2; BITKOM 2007b). Nicht einmal 1 000 Hochqualifizierte kommen auf dieser Basis pro Jahr nach Deutschland oder wandeln ihre temporäre Aufenthaltserlaubnis in eine Niederlassungserlaubnis um. Hier wird deutlich, dass das aktuelle System weder dazu geeignet ist, den akuten Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken, noch eine Antwort auf das langfristige strukturelle Fachkräfteproblem zu geben: Es ist schlicht undenkbar, dass mit den bestehenden Regelungen die von der Bundesregierung attestierte Fachkräftelücke von 23 000 bis 95 000 Ingenieuren bis 2014 zu schließen ist (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007).

In diesem Kontext ist die »Blue-Card«-Initiative der Europäischen Kommission zu begrüßen. Leider hat die deutsche Politik das »Blue-Card«-Konzept beinahe reflexartig abgelehnt – dabei hat die Kommission genau das umgesetzt, was ihr die Staats- und Regierungschefs 2005 als Auftrag mitgegeben haben: die Konkretisierung des »Policy Plan on Legal Migration«. Angesichts dieser Reflexe und der fehlenden gesamteuropäischen Öffentlichkeit ist ein Erfolg der »Blue-Card«-Initiative unwahrscheinlich. Dies muss nachdenklich stimmen, adressiert doch die »Blue-Card« ein Thema, das wir im nationalen Rahmen bislang viel zu wenig diskutiert haben: Wie positionieren wir den im Lissabon-Prozess hinlänglich gerühmten Innovationsraum Europa im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe? Dass die Chancen in diesem globalen Wettbewerb bei einheitlichen, europaweiten Lösungen steigen dürften, liegt auf der Hand – hier unterscheidet sich der Arbeitsmarkt nicht von anderen Märkten.

Die negativen Reaktionen auf die »Blue-Card« sind umso schädlicher, als das nationale deutsche Zuwanderungssystem weiterhin nicht optimal ist:

- Die Verwaltungsprozesse müssen einfacher werden. Die »Green Card« von 2000 hat bewiesen, dass die Wirkung der Verwaltungsprozesse ebenso groß sein kann wie die der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen.
- Die Anforderungen bei der Einzelfallzuwanderung müssen auf ein realistisches Maß abgesenkt werden. Die Zahlen sind hinlänglich bekannt. Eine Gehaltsanforderung für abhängig Beschäftigte, die sich an der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung orientiert (derzeit rund 43 000 €), wäre realistisch. Dies ist ein Niveau, das leicht über dem üblichen Einstiegsgehalt eines Jungingenieurs liegt.
- Das Einzelfallsystem muss durch eine interessengesteuerte, transparente Kontingentzuwanderung ergänzt wer-

den. Das heißt: Deutschland wirbt um die besten Köpfe der Welt und wählt diese durch ein transparentes Auswahlverfahren aus. Dieses System hat sich in Ländern wie den USA und Kanada bewährt. Die Vorteile eines solchen Systems liegen auf der Hand: Es ermöglicht eine flexible, gezielte und transparente Zuwanderungspolitik und ist mit jedem gewünschten Niveau der Zuwanderung kompatibel.

### *Internationales Arbeitsstandort-Marketing*

Die Attraktivität eines Arbeitsmarktes ist nicht alleine von Zuwanderungsgesetzen abhängig (vgl. BITKOM 2007a, Kap. 2.3). Die Wahl des Lebensmittelpunktes in einem fremden Land wird von zahlreichen anderen Faktoren beeinflusst: familiäre Bindungen, persönliche Präferenzen oder Erfahrungen im Bekanntenkreis. Zuwanderungsgesetze sind wichtig, sind sie doch die Visitenkarte eines Landes im Ausland. Aber sie sind nicht der einzige entscheidungsrelevante Faktor.

Deutschland muss die Tatsache akzeptieren, dass es sich im weltweiten Wettbewerb um die besten Fachkräfte nicht an der Spitze befindet. Es muss daher das Ziel des Hightech-Standortes Deutschland sein, in möglichst allen Disziplinen dieses Top Talente-Wettbewerbs hervorragend zu sein. Diesem Anspruch werden wir zurzeit nicht gerecht. Deutlich wird das an so einfachen Dingen wie der Zugänglichkeit von Informationen über die Zuwanderungsmöglichkeiten. Das derzeitige Zuwanderungsgesetz ist in seiner Kombination von Gesetzestexten und Verordnungen für Immigrationswillige kaum zu durchschauen.

Es fehlt an grundlegenden Dingen wie zielgruppenspezifisch gestalteten Informationsmaterialien. Die vorhandenen Informationsangebote auf den Websites der Bundesregierung sind nicht ausreichend. Es kommt nicht darauf an, dass diese Informationen »irgendwo irgendwie« vorhanden sind. Das Standort-Marketing sollte professionell und praktisch angegangen werden. So sollte die Bundesregierung ein Projekt »Work in Germany« initiieren. Dazu gehören die Bereitstellung eines mehrsprachigen Internet-Angebotes sowie regelmäßige Veranstaltungen auf ausländischen Fachkräftemessen. Auslandshandelskammern, Botschaften und Konsulate sollten mit einer aktiven Darstellung Deutschlands als attraktives Einwanderungsland für Top Talente beauftragt werden. Sie sollten aktiver darüber informieren, welche Studien- und Arbeitsmöglichkeiten es in unserem Land gibt.

Zu einer solchen Werbestrategie gehört umgekehrt auch eine professionelle Methodik, um die besten ausländischen Talente auswählen zu können. Auch hier gibt es einfache Wege zur Verbesserung. Für Informatik-Fakultäten existiert oft das Problem, mit zahlreichen Abschlüssen ausländischer



Bewerber konfrontiert zu sein, ohne deren akademischen Wert einschätzen zu können. Um die Qualität der Lehre sicherzustellen, bedarf es aber zuverlässiger Einschätzungen zur Leistungsfähigkeit von Kandidaten. Hier sollten praktische Instrumente für eine gezielte Qualitätssicherung im Bereich der ITK-Hochschulbewerber eingeführt werden. Vorbild könnte der amerikanische »GMAT«-Test sein, der Grundkenntnisse mathematischen und naturwissenschaftlichen Verständnisses abprüft und so eine objektive Basis für die Auswahl der Kandidaten schafft.

### Ausblick

Die dargestellte Strategie bietet zahlreiche Ansatzpunkte für konkrete Verbesserungen – hier sind sowohl Politik, Wirtschaft als auch Wissenschaft gefordert. Dennoch gilt: Bildung ist eine der vornehmsten Aufgaben der Politik. Das Bildungssystem ist öffentlich strukturiert, private Anbieter haben kaum ein Chance, Wettbewerb ist weitgehend inexistent. Wenn aber private Anbieter vom Bildungssystem weitgehend ferngehalten werden sollen, kann die Politik nicht gleichzeitig an die Verantwortung der Wirtschaft für ein leistungsfähiges Bildungssystem appellieren. Die Politik hat sich hier eine starke Position zgedacht, und diese Führungsrolle muss sie auch aktiv übernehmen.

Gleichzeitig gilt: Bildung allein wird das Problem nicht lösen. Ebenso wenig wie Deutschland als Produktionsland jemals völlig autark werden wird und alle Lebensmittel, Gebrauchsgüter etc. im Inland wird herstellen können, wird es uns gelingen, alle Qualifikationen, die wir im Arbeitsmarkt brauchen, aus eigener Kraft zu Verfügung zu stellen. Diese Feststellung gilt allgemein, nicht nur für Deutschland.

Hinzu kommt: Selbst wenn wir umgehend Kindergärten, Schulen und Hochschulen reformieren, werden wir frühestens in fünf bis zehn Jahren spürbare Wirkungen dieser Qualifizierungsinitiative sehen. Wir brauchen also mehr gesteuerte Zuwanderung, auch um eine Agonie im Arbeitsmarkt in den kommenden zehn Jahren zu vermeiden.

Es muss und kann gelingen, parallel das Bildungssystem zu reformieren, Frauen für technische Berufe zu begeistern, das Wissen alternder Mitarbeiter aktuell zu halten und die Zuwanderungsfrage zu lösen. Diese Themen müssen wir gleichzeitig angehen, schon allein des unterschiedlichen zeitlichen Wirkungshorizonts wegen. Das eine tun und das andere lassen, hilft nicht weiter.

### Literatur

BITKOM (2007a), *Standortnachteil Fachkräftemangel: Fakten und Lösungsansätze. Wie Politik, Wirtschaft und Wissenschaft den Hightech-Standort Deutschland nachhaltig stärken könnten*. Berlin.

BITKOM (2007b), *Standpunkte zur Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Den Wettbewerb um die besten Köpfe gewinnen*, Berlin.

BITKOM (2007c), *Lernen für die Informationsgesellschaft! Bildungspolitisches Grundsatzpapier des BITKOM*, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007), *Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands*, Bonn, Berlin.