

Kampf um kreative Köpfe

Wenn Spitzenkräfte ihre Talente entfalten können, bleiben sie auch im Land

Hans-Jörg Bullinger

Schon immer ziehen die jeweils führenden Nationen die besten Köpfe aus anderen Ländern an und bereichern so ihr kreatives Potenzial. Heute richten sich immer mehr Spitzenkräfte auf einen internationalen Arbeitsmarkt aus. Mit der Globalisierung verschärft sich das weltweite Tauziehen um Talente. Welche Sprengkraft in dieser Entwicklung steckt, zeigen Engpässe in den dynamisch wachsenden High-Tech-Branchen. Das *Human Capital* wird zum begrenzenden Faktor der Zukunftsmärkte – ein Hemmnis für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit.

Auch in Deutschland fehlen trotz hoher Arbeitslosigkeit immer wieder gerade dort die Experten, wo sich neue Wachstumsmärkte eröffnen. Angebot und Nachfrage passen nicht zusammen. Und das wird noch schlimmer, denn der Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch. Die meisten der Berufe, die in fünf oder zehn Jahren gefragt sein werden, kennen wir heute noch gar nicht. Schon Ende des Jahrzehnts ist mit einem wachsenden Fachkräftemangel zu rechnen, sagen alle Prognosen. Dabei handle es sich nicht um den üblichen Zyklus, sondern um einen längerfristigen Trend, der sich nicht kurzfristig umdrehen lässt.

Der OECD-Bildungsbericht zeigt, wie alarmierend die Entwicklung ist. Deutschland hat im Vergleich zu den anderen Industrienationen der Welt ein Drittel weniger Ingenieure und Informatiker. In den 29 OECD-Staaten kommen im Durchschnitt auf 100000 Beschäftigte 1500 Ingenieure oder Naturwissenschaftler. Deutschland liegt mit 1040 weit unter den Spitzenreitern Finnland, Frankreich, Irland, Japan und Korea. Und in den letzten 20 Jahren sind die Studentenzahlen überall sprunghaft gestiegen, nur nicht in Deutschland. Während 1998 im OECD-Durchschnitt 40 Prozent eines Altersjahrgangs eine Hochschulbildung aufnahmen, waren es in Deutschland nur magere 28 Prozent.

Auch EU-Forschungskommissar

Philippe Busquin legte im letzten Jahr ein umfangreiches Dossier vor: Danach werden in den zukunfts-trächtigen Schlüsseltechnologien der EU in den nächsten Jahren jährlich rund 50000 Forscher und Wissenschaftler fehlen. Bis 2010 werde sich ein Defizit von 500000 Spitzenforschern in Europa ansammeln.

Ein Bericht der Bund-Länder-Kommission prognostiziert, dass es nach 2015 bei unveränderter Tendenz ausgesprochen kritisch für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland werde. Darin heißt es: „Bildungspolitik und -planung stehen vor großen Herausforderungen, die sie zu einem stärker abgestimmten Vorgehen mit Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik zwingen. Bund und Länder müssen jetzt gemeinsam mit der Wirtschaft handeln, soll nicht die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland Schaden nehmen.“

Der Rückfall noch hinteres Mittelmaß ist für ein Land besonders dramatisch, das nur den Rohstoff Wissen zu bieten hat. Denn diese Ware muss ständig neu geschaffen werden – durch gut ausgebildete, kreative Menschen. Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit eines Landes hängen entscheidend vom Potenzial hoch qualifizierter und vor allem motivierter Arbeitskräfte ab. Deutschland steht im weltweiten Wettbewerb um die Besten schlecht da. Der eigene Nachwuchs wandert ab – vornehmlich in die USA, weil sich dort schnellere Aufstiegschancen und mehr Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Gleichzeitig kommen ausländische Studenten immer seltener nach Deutschland, weil sie in anderen Ländern bessere Chancen sehen.

Wenn wir uns im härter werden den Konkurrenzkampf um Fachkräfte behaupten wollen, müssen wir drei Dinge beachten:

► **Erstens:** Wirkliche Spitzenkräfte kommen nicht von selbst, sondern müssen angeworben werden. Das heißt, wir müssen wieder attraktiver werden für ausländische Studenten ebenso wie für ausländische Unternehmen.

► **Zweitens:** Der zyklisch auftretenden Fachkräftemangel ist ein Warnsignal für ein wachsendes Dilemma unseres Ausbildungssystems. Wir haben eine zunehmende Lücke zwischen der langfristigen Ausbildung der Hochschulen und dem kurzfristigen Bedarf der Wirtschaft. Die Fraunhofer-Gesellschaft sieht hier eine bildungspolitische Aufgabe und entwickelt neue Methoden für eine effektive und qualifizierte Aus- und Weiterbildung, um das Fachkräftepotenzial besser an die Nachfrage der Wirtschaft anpassen zu können.

► **Drittens:** Das Dilemma wird verschärft durch die demographische Entwicklung in Deutschland. Die Bevölkerung wird immer älter. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Unter diesen Bedingungen ist es besonders schlimm, wenn die knappen Ressourcen nicht genutzt oder falsch ausgebildet werden. Die Defizite können nicht allein durch Zuwanderung ausgeglichen werden. Dagegen sprechen vielfältige Gründe.

Deshalb müssen wir uns von bisherigen Leitbild der „jungen Mitarbeiter“ verabschieden: Die Mitarbeiter können nicht immer jünger werden, wenn die Bevölkerung immer älter wird. Aus der soziodemographischen Misere gibt es keinen Ausweg. Den Unternehmen wird nichts anderes übrig bleiben, als die kommenden wirtschaftlichen Umbrüche und die dazu notwendigen Innovationen mit einer alternden Belegschaft zu bewältigen.

Kurz gesagt: Wir müssen uns mehr Sorgen um qualifizierte Mitarbeiter machen und das vorhandene Potenzial durch Aus- und Weiterbildung intensiv pflegen. Wenn Spitzenkräfte ihre Talente entfalten können, bleiben sie auch im Lande. Der Nachwuchs muss nicht nur qualifiziert ausgebildet werden, er muss auch berufliche Entfaltungsmöglichkeiten erhalten, die internationalem Spitzenniveau entsprechen. Statt dem Ausverkauf der kreativen Köpfe nachzutruern, sollten wir dem vorhandenen Potenzial neue Chancen eröffnen.



Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger ist Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft