

Ergänzendes Kurzprotokoll

Pakt50 für Nürnberg - Workshopreihe für Unternehmen

11.12.2006: Ingenieurmangel in Deutschland. Ältere Ingenieure als Potenzial? Neue Ansätze der Qualifizierung!

Ergänzungen zum Vortrag:

IngenieurInnen in Deutschland – Fachkräftemangel und Qualifizierungsbedarfe

Antje Lienert, VDI Verein Deutscher Ingenieure e.V., Düsseldorf

- Ingenieure stehen häufig vor dem Dilemma, dass es zwar in vielen Unternehmen eine Führungskräfteentwicklung gibt, demgegenüber aber eine Entwicklung der fachlichen Fähigkeiten nicht entsprechend gefördert wird. Horizontale Karriereverläufe sind eher die Ausnahme, was dazu beiträgt, dass viele Ingenieure in die Spezialisierungsfalle geraten.
- Ingenieure haben im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen in der Regel eine hohe Betriebstreue und geringere Fähigkeiten der Selbstdarstellung bzw. des Selbstmarketings. Sollte eine berufliche Umorientierung, z. B. auf Grund von Entlassung, notwendig werden, sind dadurch besondere Hürden begründet.
- Auf die Frage aus dem Publikum, ob also der Hauptgrund für die Arbeitslosigkeit älterer Ingenieure deren unpassende bzw. mangelnde Qualifikation sei, und nicht etwa die Rationalisierungswellen in der (Groß-)Industrie und die zunehmende Verlagerung von Arbeitsplätzen im Bereich Forschung & Entwicklung in das Ausland (Stichwort: Offshoring), ergänzte die Referentin ihre Aussage dahingehend, dass die Veraltung von Qualifikationen ein wichtiger Grund unter noch weiteren bedeutsamen Einflussfaktoren sei. Diese lägen teilweise außerhalb der persönlichen Verantwortung.
- Ein weiterer Diskussionsteilnehmer merkte an, dass man nicht von einem Ingenieurmangel sprechen könne bzw. hier eine offene Frage bestehe, die sich aus den Angebots- und Nachfragezahlen ergibt: Im Jahresdurchschnitt 2006 waren 22.000 Stellen für Ingenieure in Deutschland verfügbar gemeldet (Hochrechnung). Demgegenüber gab es im November 2006 ca. 30.000 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldete Ingenieure (Dies stellt einen starken Rückgang um ca. 25.000 seit November 2005 innerhalb eines Jahres dar.) und für das Jahr 2006 prognostiziert ca. 40.000 Hochschulabsolventen in ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Die Referentin merkte an, dass es einerseits eine hohe Anzahl an nicht gemeldeten offenen Stellen gibt und dass des Weiteren eher von einer qualitativen Ingenieurslücke statt von einem quantitativen Mangel auszugehen sei. Als Beispiel sei hier auf die Verschiebung der Nachfrage von „klassischen“ Fähigkeiten im Maschinenbau hin zur Mechatronik verwiesen.
- Generell besteht das Problem, dass eine systematische und kontinuierliche Weiterbildung von Ingenieuren einen noch zu geringen Stellenwert einnimmt.

Ingenieurangebot und -bedarf in der Region Nürnberg

Diskussion und Erfahrungsaustausch

- In der Region Nürnberg, Fürth, Erlangen waren im November 2006 zwischen 400 und 700 offene Stellen für Ingenieure bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.
- Auf die Frage des Moderators, welche Erfahrungen die anwesenden Firmen und Personaldienstleister zu diesem Thema gemacht hätten, wurde berichtet, dass die Unternehmen scheinbar zu „verwöhnt“ seien und nur Kandidaten mit nahezu vollständiger Passung auf das gewünscht Profil einstellen würden. Ein weiterer Teilnehmer merkte an, dass die Unternehmen im Gegensatz zu früher nicht mehr bereit seien, in längerfristige Einarbeitungsphasen zu investieren; dies sei natürlich auch die Folge eines zunehmenden Kostendrucks, dem sie ausgesetzt seien. Die Paradoxie, angesprochen durch den regionalen Vorstand des VDI, dass Betriebe einerseits einen Fachkräftebedarf äußern, nicht aber bereit seien, entsprechend nachzuqualifizieren, konnte in der weiteren Diskussion nicht aufgelöst werden. Das Nutzenkalkül und die geringe Risikoneigung der Unternehmen sprechen im Moment wohl noch dagegen.

- Ein im Ruhestand stehender Siemens-Ingenieur thematisierte, dass ein Teil der Ingenieure nicht bereit sei, ihr Fachwissen zu aktualisieren und die Fähigkeit der Selbstdarstellung zu gering ausgeprägt sei. Des Weiteren würden viele Ingenieure nicht ausreichend über die eigene Karriere und die Verortung ihrer Persönlichkeit zu einem passenden Berufsbild reflektieren. Es gäbe bspw. große Unterschiede in den Anforderungen an einen Entwicklungsingenieur im Vergleich zu einem Vertriebsingenieur. Dies beträfe aber ältere und jüngere Ingenieure gleichermaßen. Der Vertreter des Regionalverbands des VDI merkte hier an, dass bspw. das Ausmaß der Intro- bzw. Extrovertiertheit eines Ingenieurs mit seinen beruflichen Anforderungen im Einklang stehen müsse.
- Zum regionalen Bedarf: Eine aktuelle Befragung von 45 Unternehmen in Mittelfranken durch den VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. ergab, dass allein bei diesen Firmen über 1.000 Stellen für Ingenieure vakant waren.

Vorstellung neuer Ansätze: Qualifizierung älterer Ingenieure an (Fach-)Hochschulen

Ergänzungen zum Vortrag:

Ulrike Wirth, Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg

- Das Projekt wird durch Projektmittel aus dem Arbeitsmarktprogramm Perspektive50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.
- Die Frauenquote der Projektteilnehmer ist eher gering. Dies begründet sich aus der Zusammensetzung der Teilnehmer aus dem ALG-II-Bezug, die für das Projekt in Frage kommen und diesem zugewiesen werden.

Ergänzungen zum Vortrag:

Prof. Dr. Constantin Kinias, Fachhochschule Kiel

- Im Kern werden in diesem Qualifizierungs- und Integrations-Projekt Drittmittel-Projekte für reale Auftraggeber durch die Forschungsstelle der FH Kiel bearbeitet. Die Projekt-Teilnehmer erhalten ein sozialversicherungspflichtiges Gehalt (>3.000 € brutto) und arbeiten gemeinsam mit den Professoren die Projekte ab. Diese Form der Integration bzw. Qualifizierung (on-the-job) eigne sich insbesondere für ältere Ingenieure.
- Ein weiterer Unterschied des Projekts der FH Kiel zu dem der GSO FH Nürnberg besteht darin, dass sie ihre Teilnehmer bzw. Mitarbeiter aus dem größeren Pool aller Arbeitlosen, die über 50 sind, aufnehmen können und nicht ausschließlich auf ALG-II-Empfänger verwiesen sind. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Teilnehmer vor Projektbeginn lag dabei zwischen 3 Monaten und 3,5 Jahren. Die Fachhochschule trägt in den Projekten ein unternehmerisches Risiko; die Förderung erfolgt des Weiteren abhängig vom Integrationserfolg.
- Ein weiteres Problem, welches Prof. Kinias anschnitt, waren die Sparmaßnahmen der letzten Jahre seitens der Politik, die insbesondere in den relativ kostenintensiven ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern ansetzen und somit den Ingenieurmagel befördern. Dieser zeige sich in seiner persönlichen Erfahrung dadurch, dass vermehrt Unternehmen massiv und aktiv an den Hochschulen nach Absolventen suchen.

Ansprechpartner: Dieter Stößel, f-bb, Tel. 0911/27779-23, stoessel.dieter@f-bb.de

www.pakt50.de