

***Es gilt das gesprochene Wort –
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

MINT-Frühjahrsreport 2013

Statement von

***Thomas Sattelberger
Vorstandsvorsitzender „MINT Zukunft schaffen“***

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800
F +49 30 2033-1805

Mit unserer 2008 gegründeten Initiative „MINT Zukunft schaffen“ bohren wir dicke Bretter – für mehr und bessere MINT-Bildung an Schulen und Hochschulen. Nach fünf Jahren können wir sagen: „MINT Zukunft schaffen“ und die zahlreichen anderen MINT-Initiativen der Wirtschaft wirken!

An den Hochschulen haben wir die Kehrtwende geschafft: Endlich studieren wieder mehr junge Menschen ein MINT-Fach. Die Zahl der MINT-Studienanfänger erhöhte sich von 131.000 im Jahr 2005 auf 191.000 im Jahr 2012. Nicht nur absolut, auch relativ: Ihr Anteil an allen Studienanfängern ist von 36,9 auf 38,7 Prozent gestiegen. Trotzdem bleibt mir nichts anderes übrig, als wie jedes Jahr die nach wie vor dramatisch hohen Abbrecherquoten zu adressieren.

„MINT Zukunft schaffen“ ist heute die MINT-Plattform in Deutschland:

- Über 11.000 Botschafter werben an Schulen und Hochschulen für MINT.
- Die beste MINT-Suchmaschine Deutschlands verbindet das Webportal von „MINT Zukunft schaffen“ mit den MINT-Portalen des Bundesbildungsministeriums und des DIHK. Wir bieten Zugriff auf 15.000 Angebote für Schüler und Studierende – wie Unterrichtsmaterialien, Kontakte zu Unternehmen oder Mentoring-Programme.
- Wir vernetzen die zahlreichen MINT-Veranstaltungen unserer meist ehrenamtlichen MINT-Engagierten und zeigen Best-Practice-Beispiele, um voneinander lernen zu können.
- Und es gibt eine Neugründung: Auf Initiative von „MINT Zukunft schaffen“ und „acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften“ haben mehr als 20 Stiftungen, Wissenschaftsorganisationen und Verbände gemeinsam das Nationale MINT-Forum gegründet. Es wird am 10. Juni den ersten Nationalen MINT-Gipfel ausrichten und gegenüber der Politik die nationale Stimme für MINT-Bildung entlang der gesamten Bildungskette sein.

Herr Prof. Hüther hat die MINT-Lücke im Bereich der Akademiker sowie bei den beruflich Qualifizierten vorgestellt.

Die Talent-Pipelines zur akademischen sowie zur beruflichen Bildung hängen zusammen: Der Nachwuchs beider Bereiche wird wegen der demografischen Entwicklung knapp. Die Anstrengungen für die Fachkräftesicherung, für wirtschaftliches Wachstum und wachsende Beschäftigung in diesem volkswirtschaftlich strategischen Bereich müssen deshalb deutlich erhöht werden.

Wir dürfen keine ideologischen, überflüssigen Diskussionen darüber führen, ob wir mehr Hochschulabsolventen oder mehr Absolventen der Berufsausbildung brauchen.

Wir brauchen beides und dürfen die Nachwuchsgespäse nicht gegeneinander ausspielen. Es gilt, jedes Talent zu finden und die Potenziale optimal zu entfalten.

Was heißt das konkret? Was muss geschehen?

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren

15 Prozent der 20- bis 29-Jährigen – also knapp 1,45 Millionen junge Menschen – haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Aber viele dieser jungen Menschen sind nicht völlig ohne Qualifikation: Ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Jeder Einzelne dieser jungen Menschen hat Talente und Stärken, die er auf dem Arbeitsmarkt einbringen kann. Dass Jugendliche keine Ausbildung aufnehmen beziehungsweise erfolgreich abschließen, hängt oft damit zusammen, dass sie nicht ausbildungsreif sind, die Schule ohne Abschluss verlassen oder eben einen bildungsferneren Hintergrund haben.

Wir brauchen:

1. An den Schulen eine fundierte und fest im Schulalltag verankerte Berufsorientierung, um die Ausbildungsreife zu sichern.
2. Differenzierte Ausbildungsangebote wie zweijährige Ausbildungsberufe auch in Kernberufsbildern und die Nutzung von modularen Ausbildungsbausteinen – Qualifizierung in „Portionen“, nicht nur „Alles oder Nichts“ – können zu einer verstärkten Integration dieser Jugendlichen beitragen.
3. Innovative Überlegungen wie zum Beispiel duale Ausbildungsbausteine schon in den letzten zwei Jahren des Sekundarabschlusses I.
4. Beibehaltung und Stärkung des Unternehmensengagements: Viele Unternehmen stecken schon jetzt erhebliches Engagement in die Ausbildung schwächerer Jugendlicher. So bieten knapp zwei Drittel der ausbildenden Unternehmen Nachhilfe und Stützunterricht an, um Qualifikationsdefizite von Auszubildenden auszugleichen, oder Unternehmen bauen mittels Einstiegsqualifizierung Brücken in die Ausbildung.

Gezielte Zuwanderung fördern

Die gezielte Zuwanderung von qualifizierten ausländischen Fachkräften ist das zweite Standbein. Die Änderungen im Zuwanderungsrecht und das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind Schritte in die richtige Richtung.

Wir brauchen aber vor allem einen Paradigmenwechsel von der über Jahrzehnte praktizierten Abschottung – hin zu einer gelebten Willkommenskultur. Leider verlassen drei von vier ausländischen Hochschulabsolventen unser Land wieder, obwohl sie bereits eine Reihe von

Hürden zu einer erfolgreichen Integration genommen haben: Ihr Bildungsabschluss ist anerkannt, und sie sind mit Sprache und Gesellschaft unseres Landes vertraut. Dies ist eine Verschwendung von Talenten, die wir uns nicht leisten können. Sie gehen häufig eben nicht in ihr Heimatland zurück, sondern in einwanderungsfreundlichere Länder.

MINT muss weiblicher werden

Bisher liegt der Anteil der Frauen an den MINT-Absolventen bei etwa 30 Prozent – unsere Zielmarke von 40 Prozent ist ambitioniert, aber realistisch. Wir konstatieren hier nicht nur einen leicht überproportionalen Anstieg, sondern auch ein gravierendes Wachstum – allein vom Jahr 2010 auf 2011 um rund 1.400 Absolventinnen auf aktuell 32.200. Die Aktivitäten müssen bereits in Kindergärten und Schulen ansetzen, um das bisher sehr traditionelle Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern.

Erhebliche Potenziale liegen in einer stärkeren Integration von Frauen in Vollzeittätigkeit. Die hoffentlich schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Babypause muss sowohl durch eine bessere Infrastruktur zur Kinderbetreuung als auch durch gleitende, individualisierte Rückkehr-Optionen erleichtert werden.

Auf die Frauen warten gerade im MINT-Bereich hervorragende Karriereperspektiven: MINT-Akademikerinnen haben in der Industrie häufiger als andere Akademikerinnen Leitungspositionen inne (36 Prozent gegenüber 24 Prozent), und sie erzielen im Durchschnitt ein höheres Gehalt (in der Industrie 4.300 Euro gegenüber 3.600 Euro).

Potenziale älterer Arbeitnehmer nutzen

Fachkräftesicherung heißt auch, die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu erhöhen. Deren Erwerbsquote ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, wir haben aber noch Luft nach oben. Hierzu ist es wichtig, die Rente mit 67 konsequent umzusetzen und in den Unternehmen die Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte strategisch und operativ deutlich stärker ins Auge zu fassen.

Mehr Bildungsgerechtigkeit schaffen

In keinem anderen Feld gibt es so viele Bildungsaufsteiger wie im MINT-Bereich. 74 Prozent aller Personen in Ingenieurberufen stammen aus Elternhäusern, in denen weder Vater noch Mutter einen akademischen Abschluss haben. MINT-Berufe bieten hervorragende Arbeitsmarktperspektiven mit Blick auf Vergütung, Karriere und Arbeitsplatzsicherheit. Damit erfüllen sie gerade die Bedürfnisse von Bildungsaufsteigern. MINT ist der Schlüssel für mehr Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und soziale Durchlässigkeit.