

Hochschulen: Konjunkturabhängige Personaldienstleister oder Kooperationspartner für die Praxis?

Eine Tiefensondierung in zwei ostdeutschen Regionen

Roland Bloch
Henning Schulze
Halle-Wittenberg

Das im vorangegangenen Artikel gezeichnete allgemeine Bild soll im Folgenden durch exemplarische Tiefensondierungen von Hochschule-Praxis-Kooperationen in zwei Fokusregionen präzisiert werden. Es wurden zwei Fokusregionen ausgewählt, von denen – im ostdeutschlandinternen Vergleich – eine als eher strukturstark (Jena-Weimar) und eine als eher strukturschwach (Cottbus-Spree-Neiße) gelten kann. Jede dieser Regionen verfügt über Hochschulen aus den beiden Hauptsegmenten des deutschen Hochschulsystems, also Universität und Fachhochschule. Die Tiefensondierungen basieren neben eigenen Recherchen auf Experteninterviews mit Hochschulleitungen, Career Center-Mitarbeiter/innen, Projektverantwortlichen und Vertretern der regionalen Industrie- und Handelskammern.¹ Sie sollen einen qualitativen Einblick in die Aktivitäten und Kooperationen ermöglichen sowie Erfolgsfaktoren und Hindernisse aufzeigen. Mittels der Varianz der Strukturmerkmale der beiden Fokusregionen wird auf den Einfluss der Rahmenbedingungen auf Hochschule-Praxis-Kooperationen eingegangen.

1. Die Fokusregionen: Jena-Weimar und Cottbus-Spree-Neiße

Die Stadt Jena weist eine stabile Bevölkerungsentwicklung auf; die Einwohnerzahl stieg leicht von 99.000 (1998) auf 102.000 (2006). Ähnlich ist

¹ Im nachfolgenden Text werden Aussagen, die aus den Interviews stammen, codiert nachgewiesen (JW = Jena-Weimar, CB = Cottbus-Spree-Neiße).

die Situation in Weimar: Dort pendelt die Einwohnerzahl zwischen 62.000 (1998) und 64.000 (2006).² Der stabilen Bevölkerungszahl entsprechen vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquoten: 13,6 Prozent in der Stadt Weimar, 11,1 Prozent im Weimarer Land, 9,4 Prozent in der Stadt Jena und 9,8 Prozent im Saale-Holzland-Kreis (MWFT 2008b: 1). Jena gilt nach dem „Prognos Zukunftsatlas 2007“ als eine der zukunftsträchtigen Städte Deutschlands.³ Von den rund 3.200 Unternehmen in der Stadt Jena haben 88 Prozent weniger als 10 Beschäftigte. 75 Unternehmen beschäftigen mehr als 50 Personen und 19 Großunternehmen mehr als 250 Personen. In Weimar sind rund 2.500 Unternehmen aktiv, von denen 90 Prozent weniger als 10 Personen beschäftigen; 52 Unternehmen haben mehr als 50 Beschäftigte, und sechs Unternehmen mehr als 250.⁴ Hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung, Arbeitslosenquote, Wirtschaftsstruktur und Zukunftsfähigkeit kann Jena-Weimar innerhalb der ostdeutschen Länder als eher strukturstarke Region angesehen werden.

An der Friedrich-Schiller-Universität Jena studieren knapp 21.000 Studierende. Ohne die medizinische Fakultät beschäftigt die Universität Jena 268 Professoren und Professorinnen sowie 800 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen.⁵ An der Fachhochschule Jena sind zur Zeit knapp 5.000 Studierende eingeschrieben, beschäftigt werden 122 Professoren und Professorinnen sowie 165 Mitarbeiter/innen.⁶ An der Bauhaus-Universität Weimar sind rund 4.000 Studierende immatrikuliert.⁷

Die Stadt Cottbus hat 103.000 Einwohner und der Landkreis Spree-Neiße 134.000.⁸ Zwar ist der Binnenwanderungssaldo Brandenburgs insgesamt ausgeglichen (Statistisches Bundesamt 2008: 54), jedoch hat Cottbus im Zeitraum 1992-2007 insgesamt rund 28.000 Einwohner ver-

² Thüringer Landesamt für Statistik: Daten und Fakten – Thüringer Daten (<http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/startmenue.asp>, Zugriff 21.5.2008)

³ Im Zukunftsatlas werden Daten zu Dynamik, Stärke, Demografie, soziale Lagen und Wohlstand, Arbeitsmarkt, Wettbewerb und Innovation aufbereitet. Jena belegt Platz 20 von 439 Städten und Kreisen. Weimar verfügt über einen ausgeglichenen Chancen-Risiken-Mix (Platz 239) (Prognos AG 2007: 7).

⁴ Thüringer Landesamt für Statistik: Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Kreisen, URL <http://www.tls.thueringen.de/seite.asp?aktiv=dat01&startbei=datenbank/default2.asp> (Zugriff 13.6.2008)

⁵ http://www.uni-jena.de/Daten_Fakten_Zahlen.html (Zugriff 21.5.2008).

⁶ <http://www.fh-jena.de/index.php/browse/228> (Zugriff 21.05.2008).

⁷ Thüringer Landesamt für Statistik, <http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/startmenue.asp> (Zugriff 21.5.2008)

⁸ Zahlen vom 30.4.2007 (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008b)

loren und der Landkreis Spree-Neiße 14.000.⁹ Die Arbeitslosenquote beträgt im Landkreis Spree-Neiße 15,7 Prozent und in Cottbus 15,1 Prozent (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008a). Im „Prognos Zukunftsatlas 2007“ belegt der Landkreis Spree-Neiße den letzten Rang (439) mit „sehr hohen Zukunftsrisiken“. Innerhalb der Region weist die Stadt Cottbus jedoch ein stabiles Profil mit „ausgeglichene[m] Chancen-Risiken-Mix“ (2007: Rang 184) und offenbar wachsenden Zukunftspotential auf (zum Vergleich 2004: Rang 346). 91 Prozent der 2007 in Brandenburg aktiven Unternehmen beschäftigten weniger als 10 Personen, weitere 7 Prozent weniger als 50. 2007 waren in Cottbus 12 Industriebetriebe mit einer Beschäftigtenzahl von über 50 Personen angesiedelt, im Landkreis Spree-Neiße 25 (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008c). Cottbus-Spree-Neiße kann daher innerhalb der ostdeutschen Länder als eher strukturschwache Region gelten.

An der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus sind zurzeit rund 5.000 Studierende eingeschrieben. Von den insgesamt rund 1.150 Beschäftigten sind rund 630 wissenschaftlich tätig, darunter 125 Professorinnen und Professoren.¹⁰ An der Fachhochschule Lausitz sind rund 3.400 Studierende immatrikuliert, davon studieren 2.000 zurzeit am Standort Senftenberg. Beschäftigt werden 342 Mitarbeiter, knapp die Hälfte als Professorinnen und Professoren.¹¹

2. Aktivitäten

An den untersuchten Hochschulen in den Regionen Jena-Weimar und Cottbus-Spree-Neiße findet sich eine Vielfalt von Aktivitäten an der Schnittstelle zur Praxis. Zum Standardrepertoire der untersuchten Hochschulen gehören (Übersicht 1):

- die Einrichtung von Career Centers zur Bündelung beschäftigungsmittelnder und berufsvorbereitender Aktivitäten,
- zentrale wie dezentrale Angebote zur Vermittlung von Praktika und Jobs,
- die Förderung von Gründeraktivitäten,
- die Einrichtung von Stiftungsprofessuren.

⁹ Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Angaben in Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2006) und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008b).

¹⁰ Alle Angaben: <http://www.tu-cottbus.de/btu/de/universitaet/leitbild/> (Zugriff 18.5.2008)

¹¹ Angabe der Mitarbeiterzahl laut Hochschule, die Anzahl der ProfessorInnen an der Fachhochschule Lausitz betrug 2006 176 (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2007).

Aktivität	Jena-Weimar			Cottbus-Spree-Neiße	
	Uni Jena	FH Jena	Uni Weimar	Uni Cottbus	FH Lausitz
Career Center / Career Service	ja	ja	ja	ja	nein
Vermittlung von Praktika und Beschäftigungsangeboten	Career Service	Jobportal „STAFF-fitter.de, Praktikums-, Diplomarbeiten-, Jobbörse, Praktikantenämter	Career Service	Kooperation mit ansässigen Unternehmen	Kooperation mit ansässigen Unternehmen, Jobbörse
Firmenkontaktmesse	Jenaer Unternehmenstage (stud. Initiative), eTransfer-Forum, Jenaer Kontaktmesse für Mediziner	Servicezentrum Forschung und Transfer	organisiert vom Career Service	organisiert vom Career Service	Firmenkontaktmesse „campus-X-change“ (stud. Initiative)
Duale Studiengänge	nein	3	nein	nein	3
studentische Aktivitäten	Jen Vision e.V. (Unternehmensberatung)		Backup Filmfestival	Jalta Consultants (Unternehmensberatung), Microsoft Student Program*	

* Offenbar ruhend, Aktivität bis 2007 dokumentiert.

Aktivität	Jena-Weimar		Cottbus-Spree-Neiße	
	Uni Jena	FH Jena	Uni Weimar	Uni Cottbus
Gründerförderung	Gründer Service, Gründer- und In- novationscampus Jena-Weimar	Existenzgründer- programm	Gründerwerkstatt neudeli, Gründer- und Innovations- campus Jena- Weimar	Zentrum für Grün- dungsförderung und -forschung (BIEM an der TU Cott- bus), Technologe- transferstelle, Roland- Berger-Gründerpreis der BTU Cottbus
Stiftungsprofessur	2 Prof., 1 Juniorprof.	2 Prof.	1 Prof.	1 Prof.
Stipendien, Preise für Abschluss- arbeiten und Promotionen			Peter-Schuhmacher- Preis, Stipendien für Studierende der Werkstoffwissen- schaft, Förderpreis für herausragende Diplomarbeiten	BASF Process Engineering Award, Betriebsstipendien für Studierende des Baugenieurwesens, der Elektro- und der Versorgungstechnik

*Übersicht 1: Studien- und lehrbezogene Hochschule-Praxis-Kooperationsaktivitäten an den Hochschulen der
Regionen Jena-Weimar und Cottbus-Spree-Neiße*

Ein besonderer Fokus der Aktivitäten der untersuchten Hochschulen liegt auf der Vermittlung von Kontakten zu Unternehmen. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in der Region Jena-Weimar steigt die Nachfrage der regionalen Unternehmen nach Angeboten der Hochschulen zur Personalvermittlung. Die Unternehmen betreiben bereits während des Studiums Personalrekrutierung, sprechen die Hochschulen direkt auf Kontaktmöglichkeiten hin an und setzen auch Unternehmenspräsentationen ein, um mit Studierenden in Kontakt zu treten (JW3, JW6). Firmenkontaktmessen stellen dabei die direkteste Form der Personalrekrutierung dar.

Ein Beispiel für eine solche Firmenkontaktmesse sind die „Jenaer Unternehmenstage“ (JUT), die von Studierenden der Universität Jena organisiert werden. Auf der 2008 zum zweiten Mal durchgeführten fünftägigen Veranstaltung führen Unternehmen eigene Workshops durch, für die sich Studierende im Vorfeld bewerben müssen und von den Unternehmen ausgewählt werden. Die Studierenden kooperieren sowohl mit überregionalen Unternehmen (den Unternehmensberatungen Ernst & Young und Boston Consulting Group) als auch mit regionalen Niederlassungen (Bosch AG, Commerzbank AG) und regionalen Unternehmen (Schott AG). Die Firmenkontaktmesse entspringt wesentlich studentischer Eigeninitiative. Die Universität Jena stellt lediglich ihr Prestige und die Räumlichkeiten zur Verfügung. Gerade die Anforderungen der Eigeninitiative werden von den beteiligten Studierenden positiv gesehen, weil Selbstständigkeit auf dem Arbeitsmarkt gefragt sei (JW4, JW5).

Auch an der Bauhaus-Universität Weimar fand 2008 eine Firmenkontaktmesse statt. Hier zeigt sich der Einfluss der konjunkturellen Lage deutlich: Vor zwei Jahren war eine vergleichbare Veranstaltung noch am mangelnden Interesse der Arbeitgeber gescheitert (JW3). Das hat sich deutlich geändert: An der 2008 erstmalig veranstalteten Firmenkontaktmesse der Bauhaus-Universität Weimar beteiligten sich 30 Firmen, Verbände und Beratungseinrichtungen (Bauhaus-Universität Weimar 2008). Ähnlich ist die Situation an der FH Jena. Dort „reicht der Platz schon nicht mehr aus. Man merkt, wie der Arbeitsmarkt aussieht, dass nämlich dringend die Ingenieure gebraucht werden, die wir ausbilden“, beschreibt der Prorektor für Studium und Lehre die Unternehmensnachfrage nach der hiesigen Firmenkontaktmesse.

Der Einfluss der konjunkturellen Lage wird allerdings durch den Blick auf die eher strukturschwache Region Cottbus-Spree-Neiße relativiert. Auch hier lassen sich Aktivitäten der Personalvermittlung beobachten. So

fand die Firmenkontaktmesse „campus-X-change“ an der Fachhochschule Lausitz 2008 bereits zum siebten Mal statt. Die Messe versteht sich als „Plattform für die Vermittlung von Praktika, Diplomarbeiten und Arbeitsplätzen an alle Studenten, Absolventen und Abiturienten“ und „ideale Basis für den Dialog zwischen Unternehmen, Hochschulen, Nachwuchskräften, Absolventen und Studierenden“ (FH Lausitz 2008: 3). Sie ist mit 54 Ausstellern die größte Veranstaltung ihrer Art in der Region, die Schirmherrschaft hat der Wirtschaftsminister des Landes Brandenburg. Organisation und Durchführung liegen vollständig in der Verantwortung von Studierenden; Betreuung und Coaching erfolgen durch einen Professor der Hochschule. Das Organisationsteam setzt sich aus vier Studierenden mit den Arbeitsbereichen Projektleitung, allgemeine Messeorganisation, Messebau/Finanzen sowie Kongressorganisation zusammen. Die Beschäftigung erfolgt auf der Basis von Studentische-Hilfskraft-Verträgen an der Hochschule. Die Studierenden können sich zudem ihre im Rahmen der Messeorganisation geleistete Arbeit als Studienleistung (Praktikums- oder Leistungsschein) anrechnen lassen. Die FH Lausitz stellt ausgestattete Büroräume auf dem Campus in Senftenberg zur Verfügung.

Neben diesen Gemeinsamkeiten existieren Hochschule-Praxis-Kooperationen in unterschiedlicher Ausprägung. Darunter fallen beispielsweise die studentischen Unternehmensberatungen an den Universitäten Jena und Cottbus sowie die Studienstipendien und Preise für Abschlussarbeiten an der Universität Weimar und der FH Lausitz. Eine Besonderheit stellt dabei das zum Wintersemester 2008/09 an der FH Lausitz initiierte Betriebsstipendienprojekt dar. Die Studierenden werden nach erfolgreicher Bewerbung von Studienbeginn an in die betrieblichen Abläufe der kooperierenden regionalen Unternehmen integriert und erhalten ein Stipendium von anfangs monatlich 200 Euro, das sich mit jedem erfolgreichen Semester steigert.

Insgesamt unterscheiden sich die beiden Regionen zwar hinsichtlich einzelner Aktivitäten; aber nicht in der Aktivitätsdichte: Das Bestreben nach Kooperationen mit der Praxis ist an den untersuchten Hochschulen deutlich.

3. Kooperationen

Die IHK Ostthüringen hat Kooperationsvereinbarungen mit der FH Jena und der Universität Jena geschlossen,¹² die allerdings wesentlich Kooperationen in der Forschung und der wissenschaftlichen Weiterbildung betreffen. So ist etwa ein Vertreter der FH Jena stellvertretender Vorsitzender des Weiterbildungsausschusses der IHK Ostthüringen.¹³ Aber auch in Studium und Lehre existieren in der Region Jena-Weimar institutionalisierte Kooperationsbeziehungen.

Wie mittlerweile allgemein üblich, sind Unternehmen an der FH Jena sowohl im Hochschulrat als auch in den Fachbereichsbeiräten vertreten (JW6). Der Zugang zu Unternehmen und bestehenden Netzwerken wird dabei als entscheidend für die Anbahnung von Kooperationen gesehen (JW1, JW4, JW5). Die studentischen Unternehmensberater etwa werden regelmäßig zu ‚Visitenkarten-Partys‘ vom Regionalverband der Bundesvereinigung der Mittelständischen Wirtschaft eingeladen. Hierfür ist die Unterstützung durch die Universität notwendig, um Vorurteile gegenüber studentischen Beratungsleistungen abzubauen (JW4). Die Gründerwerkstatt ‚neudeli‘ an der Universität Weimar wird nicht nur von der eigenen Hochschulleitung unterstützt, sondern profitiert auch von den Kontakten ihres Hauptsponsors Microsoft, der als ‚Türöffner‘ zu anderen Unternehmen fungiert. Mehrere Veranstaltungen mit Praxisvertretern wie z.B. der ‚neudeli-Tag‘ dienen der systematischen Kontaktpflege (JW1). Für die FH Jena sind hier auch die Kontakte der Professoren, die FH-typisch über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, von großem Nutzen (JW6).

Den quantitativ wie qualitativ höchsten Stellenwert haben studien- und lehrbezogene Praxis-Kooperationen der BTU Cottbus und der FH Lausitz auf der Fachbereichsebene mit Konzentration auf die naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge. Die Kontakte sind punktueller Natur und haben in erster Linie die praxisseitige Ergänzung des jeweiligen Lehrangebots zum Ziel. Hauptpartner sind in der Region ansässige Unternehmen; es bestehen daneben überregionale Kooperationen¹⁴ und verstetigte Kontakte zu regionalen Stadtverwaltungen (CB 4). Kooperationsvarianten um-

¹² mdl. Mittlg. Frank Zimmermann, Sachgebietsleiter Technische und IT-Weiterbildung, IHK Ostthüringen, 20.5.2008

¹³ IHK Ostthüringen, http://www.gera.ihk.de/servicemarken/wir_ueber_uns/ausschuesse/ausschuss_weiterbildung.jsp (Zugriff: 20.5.08).

¹⁴ Die BTU verzeichnet im Sommersemester 2008 insgesamt knapp 90 Hochschulkooperationsverträge mit Industrieunternehmen (<http://www.tu-cottbus.de/btu/de/forschung/kontakt/kooperationen-im-in-und-ausland/>; Zugriff: 18.5.2008)

fassen an der BTU Cottbus die Vergabe sogenannter kleiner Lehrdeputate an Unternehmensvertreter/innen, fachspezifische Unternehmenskooperationen mit abgestimmten Lehrangeboten, praxisbezogene Themenstellungen in der Lehre sowie die Vermittlung und begleitende Organisation von Praktika bzw. Diplomvorhaben.

Kooperationspartner	Studiengänge (Abschlüsse)	Beiträge der Kooperationspartner	Kooperationsgrundlage und -dauer
DB Systemtechnik / DB ProjektBau GmbH	Elektrotechnik (Bachelor, Master, Diplom); Civil Engineering (Master)	3 Lehraufträge mit insgesamt 16 SWS	Kooperationsvertrag seit 2002
MTU Aero Engines GmbH	Maschinenbau (Bachelor, Master, Diplom)	2 Lehraufträge mit insgesamt 4 SWS	Vereinbarung zur Unterstützung und Durchführung der Lehrbeiträge seit 2003 über zunächst 5 Jahre
Rolls Royce Deutschland Ltd & Co KG	Maschinenbau (Bachelor, Master, Diplom)	6 Lehraufträge mit insgesamt 12 SWS	Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit bei Forschungs- und Entwicklungsarbeiten seit 2003, Einzelvereinbarung über die Durchführung der vereinbarten Lehrmodule seit 2008 für weitere 5 Jahre
Siemens	Power Engineering (Master); Elektrotechnik (Master)	0,5 Finanzierung Gastprofessur mit 8 SWS Lehrdeputat	k. A.
Vattenfall Europe Mining AG und Vattenfall Europe Generation AG & Co KG	Structural Engineering (Master), Studienschwerpunkt Bau und Betrieb von Kraftwerken	Beteiligung an der Lehre durch Vortragsreihen, Lehraufträge, Bereitstellung (zunächst) eines Arbeitsplatzes für Masterarbeit	Vertragliche Vereinbarung seit 2008, ergänzt um Vereinbarungen zur Forschungskoope-ration auf gleichem Gebiet

Übersicht 2: Fachspezifische Unternehmenskooperationen mit abgestimmten Lehrangeboten der BTU Cottbus (nur abgeschlossene Kooperationsvereinbarungen)

Quelle: Firmenkooperationen Lehre (2008)

Im Falle der „kleinen Lehrdeputate“¹⁵ genießen die Fachbereiche bei der Ausgestaltung der Kontakte weitgehende Autonomie; regulierende Eingriffe durch die Hochschulleitung beschränken sich auf den Bereich der Qualitätssicherung. Die Anträge der Fachbereiche auf Vergabe eines solchen Lehrdeputats sind mit Besetzungsempfehlungen verbunden; ein relevantes Vergabekriterium ist dabei die Reputation der Kandidatin oder des Kandidaten. Die entsprechenden Lehraufträge sind grundsätzlich auf ein Semester befristet, die Entscheidung über eine Vertragsverlängerung erfolgt u.a. anhand des Ergebnisses der Evaluation der jeweiligen Veranstaltungen durch die Studierenden (CB 4).

An der FH Lausitz bestehen auf Fachbereichsebene ebenfalls beständige Kontakte mit regionalen Großbeschäftigern; als Beispiele werden die Kooperation mit BASF im Bereich Bio-, Chemie- und Verfahrenstechnik sowie der gemeinsam mit der Vattenfall AG betriebene duale Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen genannt. Es existieren darüber hinaus Kooperationen mit regionalen Unternehmen in der Solarbranche (CB 2). Als Bestandteil des „Bündnisses für Senftenberg“ zwischen dem Landkreis Spree-Neiße, der Stadt Senftenberg, der FH Lausitz und der Vattenfall AG wurde 2005 eine Stiftungsprofessur „Entrepreneurship“ eingerichtet; Stifter sind neben Vattenfall die Sparkasse Niederlausitz und die EMIS Holding. Die Professur ist mit der Leitung eines Gründer- und Entwicklungszentrums verbunden.¹⁶

4. Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Den Interviewpartnern fiel es schwer, eindeutige Erfolgsfaktoren für Kooperationen zwischen Hochschule und Praxis zu benennen. So herrscht zwar Konsens über den zentralen Erfolgsindikator – erfolgreiche Beschäftigung der Absolventen und Absolventinnen –, nicht aber über die Faktoren, die diesbezügliche Kooperationen fördern. Vielmehr wiesen die Interviewpartner auf bestehende Hindernisse für langfristige Kooperationen hin.

Darunter fallen zunächst beschränkte Ressourcen, was aus der *regionalen Wirtschaftsstruktur* resultiere. So verfüge Jena über eine klein-

¹⁵ Beispielhaft können hier genannt werden: Kooperation mit Volkswagen Nutzfahrzeuge in den Fachbereichen Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau (ein Lehrauftrag mit 1-2 Vorträgen pro Semester), Kooperation mit der Inros Lackner AG im Fachbereich Bauingenieurwesen (Lehrauftrag Spannbetonbau/Brückenbau) (Firmenkooperationen Lehre 2008: 2).

¹⁶ CB 3 und <http://idw-online.de/pages/de/news126926> (Zugriff: 5.5.2008)

teiligere Industrie ohne hohe Eigenkapitaldecke, weswegen nur eingeschränkte Möglichkeiten zur materiellen Unterstützung der Hochschulen bestünden. Kooperiert werden müsse hauptsächlich mit kleinen und mittelständischen Unternehmen, die alleine z.B. keinen Stiftungsprofessuren finanzieren könnten (JW7). In Weimar stellt sich dieses Standortproblem in verschärfter Weise: Die wenigen in der Region ansässigen größeren mittelständischen Unternehmen befinden sich in Jena und unterstützten vorzugsweise Aktivitäten an ihrem Standort. Kontakte zu überregionalen Großunternehmen sollen den Weimarer Standortnachteil ausgleichen, befördern aber unter Umständen die Abwanderung von Absolventen bzw. Gründern (JW1).

Ähnlich ist die Lage für die Hochschulen in der Region Cottbus-Spreen-Neiße. Während die bisherige Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und regionalen wie überregionalen Großbeschäftigern positiv bilanziert wird, sind die kleinen und mittleren Unternehmen bei den Hochschulkooperationen bisher eher unterrepräsentiert. Ursache dafür sei eine relativ hohe Einstiegsschwelle. Als Haupthindernisse werden fehlende personelle und finanzielle Kapazitäten der Unternehmen, kontakthemmende Berührungssängste sowie Wissensdefizite hinsichtlich der Hochschulstrukturen und deren Leistungsfähigkeit genannt. Während regionale Großunternehmen wie Vattenfall über die entsprechenden Ressourcen verfügen, Personal und Geldmittel für kontinuierliches und gezieltes Hochschulmarketing, Lehraktivitäten sowie Förderpreise und Stipendienprogramme einzusetzen, stelle für kleine regionale Beschäftigter mitunter schon die Teilnahme an einer Firmenkontaktmesse eine Herausforderung dar (CB 3). Als erfolgreich erweisen sich vor diesem Hintergrund solche Aktivitäten, die ein kontinuierliches Engagement der Unternehmen bei niedrigem Ressourceneinsatz ermöglichen bzw. bei denen die Hochschulen den Hauptteil der Koordinationsleistung erbringen: An erster Stelle stehen hier Career- und Vermittlungsangebote wie Jobportale und Kontaktmessen.

Auch fehle den Hochschulen das *Personal*, um Kooperationen aufzubauen und zu verstetigen. So würde man an der Universität Weimar gern das Hochschulsponsoring forcieren, doch stehe hierfür kein Personal zur Verfügung (JW3). An den Fachhochschulen Jena und Lausitz wiederum gebe es, wie an Fachhochschulen üblich, kaum wissenschaftliche Mitarbeiter, die Kooperationen mit der Praxis vorantreiben könnten (JW6).

Wirtschaftsverbände sollten die Hochschulen bei der Kontakthanbahnung und -verstetigung unterstützen. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass Kooperationen nur auf den kurzfristigen Bedarf von Unternehmen zuge-

schnitten sind. „Solche Schnittstellen sollten gefördert werden, weil wir nicht immer an die Entscheidungsträger herankommen. Das ist sehr konjunkturabhängig. Wenn sie uns brauchen, dann sind sie da; wenn sie uns nicht brauchen, dann sind sie nicht da“ (JW3).

Hochschuleitig gelten bestehende *Praxiserfahrungen des Lehrpersonals*, i.d.R. durch vorangegangene Tätigkeit in Unternehmen, als erfolgsgünstiger Faktor für Kooperationen. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Unternehmensvertretungen, dass bei der Herstellung von Hochschule-Praxis-Kontakten eine beträchtliche kulturelle Schwelle zu überwinden sei. In dieser Hinsicht als erfolgversprechend gelten Veranstaltungen mit semiformellem Charakter: So kam auf Initiative der BTU Cottbus im Juni 2007 erstmals ein „Weiterbildungsfrühstück“ mit Vertretern aus Politik, Wirtschaftsunternehmen und öffentlicher Verwaltung zustande. Anlass war der geplante Ausbau des postgradualen Studienangebots unter gezielter Einbeziehung der kleinen und mittelständischen Unternehmen aus der Region (CB 4).

Neben den bereits genannten Hemmnissen wird von den Interviewpartnern in der Region Cottbus-Spree-Neiße die *begrenzte Attraktivität der regionalen Beschäftigter* für die HochschulabsolventInnen problematisiert. Brandenburg befinde sich in deutlicher Lohnkonkurrenz zum Südwesten Deutschlands. Ein mit dem dortigen vergleichbares Lohnniveau böten in Brandenburg lediglich die großen Beschäftigter. Diese könnten dem Fachkräftenachwuchs zudem höhere Mobilitätschancen im Unternehmen garantieren (CB 5). Gerade für die Absolventinnen und Absolventen der technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge an den regionalen Hochschulen bestehe zwar de facto eine Arbeitsplatzgarantie, doch sei diese häufig an die Abwanderung in ein anderes Bundesland gebunden. Als weniger gravierend, aber durchaus vorhanden wird die Ost-West-Standortkonkurrenz auch in der Region Jena-Weimar gesehen (JW1, JW6).

5. Fazit

„Was ist für den Freistaat Thüringen ... wichtiger als eine Universität, die gezielt auf die Wirtschaftspotenzen der Region ausgerichtet Forschung anbietet, damit Neuansiedlungen befördert, und die entsprechendes Personal ausbildet, das aus diesem Potenzial auf Dauer etwas machen kann?“ (Klaus Dicke, Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2008)

Hochschule und Praxis sind in den Regionen Jena-Weimar und Cottbus-Spree-Neiße in vielfältiger Weise miteinander vernetzt. Studien- und lehrbezogene Kooperationen reichen von Studienangeboten, Stipendien und Stiftungsprofessuren über Gründungsaktivitäten bis zu Firmenkontaktmessen und Praktikumsbörsen.

In der Region Jena-Weimar hat die günstige konjunkturelle Entwicklung laut Aussage der Interviewpartner Kooperationen befördert, insbesondere bei beschäftigungsvermittelnden Angeboten. Wesentlich stärker als in der Forschung werden solche Kooperationen in Studium und Lehre als abhängig vom kurzfristigen Personalbedarf der Unternehmen wahrgenommen. Der Vergleich mit der Region Cottbus-Spree-Neiße relativiert diesen Zusammenhang: Trotz schlechterer wirtschaftlicher Rahmenbedingungen weisen die BTU Cottbus und die FH Lausitz einen ähnlichen Aktivitätenmix und keine geringere Aktivitätsdichte als die Hochschulen der Region Jena-Weimar auf. Vielmehr scheinen Hochschulen wie regionale Beschäftiger über das Tagesgeschäft hinaus von der Notwendigkeit beschäftigungsvermittelnder und berufsvorbereitender Aktivitäten überzeugt zu sein.

Die Hochschulen haben zum Teil erfolgreich die Kooperationen zu verstetigt, damit diese unabhängig von der konjunkturellen Lage Bestand haben. Zu diesem Zweck werden Praxisvertreter in die entsprechenden Gremien mit eingebunden, sei es in Hochschulräten, Fachbeiräten oder studentischen Vereinen. Die personelle Integration sorgt nicht nur für Kontinuität in der Kooperationsbeziehung, sondern eröffnet den Hochschulen weitergehende Kontaktmöglichkeiten: So wirken bestehende Kontakte zu Unternehmen und Verbänden als ‚Türöffner‘. Die Hochschulen werden in regionale Netzwerke der Industrie- und Handelskammern und anderer Wirtschaftsverbände integriert und können dort für Kooperationen werben. Neben der Nutzung solcher Kontaktmöglichkeiten gestalten die Hochschulen den Dialog mit der Wirtschaft dabei zunehmend in Eigenregie, wie beispielsweise das „Weiterbildungsfrühstück“ an der BTU Cottbus zeigt.

Allerdings sind beide Regionen, von einigen Jenaer Ausnahmen abgesehen, von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt, die nur beschränkt über jene Ressourcen verfügen, die für eine dauerhafte Kooperation nötig wären. Die untersuchten Hochschulen haben auf diese strukturelle Herausforderung in zweierlei Weise reagiert: Zum einen haben sie für einige Projekte, vor allem im Gründungsbereich, öffentliche Mittel insbesondere vom Bund eingeworben. Die entsprechenden Kooperations-

beziehungen sind daher in ihrer Ausgestaltung und Kontinuität abhängig von der fortgesetzten öffentlichen Förderung. Angesichts der Wirtschaftsstruktur und der limitierten Etats der Hochschulen ist es fraglich, ob bei einem Wegfall der öffentlichen Förderung die Kooperationsbeziehungen im derzeitigen Umfang und Intensität aufrecht erhalten werden könnten. Zum anderen kooperieren die Hochschulen vor allem bei beschäftigungsvermittelnden Aktivitäten häufig mit überregionalen Unternehmen. Sofern diese nicht über regionale Niederlassungen verfügen, verschärfen solche Kooperationen aber den drohenden Fachkräftemangel durch die Abwerbung von Hochqualifizierten zu Lasten des Fachkräftebedarfs regionaler kleiner und mittelständischer Unternehmen.

Eventuelle Förderprogramme, darin waren sich die Interviewpartner einig, sollten günstige Rahmenbedingungen für Kooperationen schaffen, nicht aber Kooperation ‚verordnen‘. Auf beiden Seiten müssten Anreize zur Kooperation geschaffen werden. Für erfolgreiche Kooperationen müssten inhaltliche Anknüpfungspunkte zwischen Hochschulen und Unternehmen existieren, verbindliche Absprachen über zu erbringende Leistungen getroffen und die Kontinuität der Kooperationen gesichert werden. Dann ließen sich studien- und lehrbezogene Kooperationen mit vergleichsweise geringem Ressourceneinsatz dauerhaft etablieren, wie es den Hochschulen in den Regionen Jena-Weimar und Cottbus-Spree-Neiße bereits punktuell gelungen ist.

Literatur

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2007): Personal und Personalstellen an Hochschulen im Land Brandenburg 2006, Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008a): Statistischer Bericht A VI 7 – m03/08, Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008b): Statistischer Bericht A I 1 - m 04/07, Potsdam.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2008c): Statistischer Bericht E I 1 – j/07, Potsdam.
- Bauhaus-Universität Weimar (2008): Pressemitteilung vom 12.6.08. <http://www.uni-weimar.de/cms/index.php?id=455&mitteilungid=47972&offset=0> (Zugriff: 17.6.08).
- Dicke, Klaus (2008) (Interview): Exzellentes Klima, in: Ostthüringer Zeitung, 10.5.2008, Beilage S. 0.
- Fachhochschule Lausitz (2008): Abschlussbericht zur 7. Firmenkontakt- und Personalbörse campus-X-change am 16.04.2008 an der Fachhochschule Lausitz in Senftenberg, Senftenberg, unveröff.

- Firmenkooperationen Lehre (2008): Firmenkooperationen Lehre_btu.pdf, [ohne Titel, BTU Cottbus], unveröff.
- Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2006): Bevölkerungsbilanz der Gemeinden im Land Brandenburg 1992 bis 2004, Potsdam.
- MWFT, Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit des Freistaates Thüringen (2008b): Arbeitsmarktbericht April 2008. http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/amb_apr_2008.pdf (Zugriff: 20.5.2008).
- Pasternack, Peer/Roland Bloch/Daniel Hechler/Henning Schulze (2008): Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern (HoF-Arbeitsbericht 4/2008), Wittenberg 2008.
- Prognos AG (2007): Prognos Zukunftsatlas 2007. Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb. Auf einen Blick. http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/Zukunftsatlas_07/Prognos_Zukunftsatlas_2007_Auf_einen_Blick.pdf (Zugriff 12.6.2008).
- Statistisches Bundesamt (2008): Bevölkerung. Daten, Fakten und Trends zum demographischen Wandel in Deutschland. http://www.bib-demographie.de/cln_050/nn_749852/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Broschueren/bev3_2008,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/bev3_2008.pdf (Zugriff: 21.5.2008).