



Regionalität als Kapital vs. Entwicklungsfalle „Brain Drain“ - Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der Region

Der „Runde Tisch“ als offenes Forum für einen Erfahrungs- und Informationsgewinn zum Thema der gesellschaftlichen Transformationsprozesse fand am 10. Januar 2008 zum zweiten Mal statt. Die Vorstellung des Forschungsexposés „Chancen und Probleme von Transformationsprozessen in sog. struktur-schwachen Regionen“ führte zu einer regen Diskussion der Anwesenden. Ausgehend von diesem Diskurs wurde das Forschungsvorhaben neu überdacht und aus dem bisherigen theoretischen Grundgerüst ein konkretes Forschungsprojekt entwickelt. Dieses untersucht die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Wettbewerbsfähigkeit von regionalen Unternehmen und stellt die Frage, inwiefern der Faktor der Regionalität Standortnachteile kompensieren kann bzw. unter welchen Bedingungen die Unternehmen dem Wettbewerb nicht mehr standhalten können und sich gezwungen sehen, zu schließen, aus der Region abzuwandern bzw. andere Kompensationsstrategien zu entwickeln.

Die Konkretisierung des Forschungsvorhabens schließt weder die wissenschaftstheoretische Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der Transformationsforschung aus, noch wendet sie sich ab von dem geplanten interdisziplinären und komplexen Forschungsansatz.

Wir laden Sie dazu ein, dass hier vorgestellte Exposé mit uns kontrovers zu diskutieren und im Rahmen des „3. Runden Tisches“ die Forschungsidee voranzutreiben und weiter zu entwickeln.

TRAWOS
Institut für
Transformation, Wohnen
und soziale Raumentwicklung



Hochschule Zittau/Görlitz (FH)
Transformationsforschung
Furtstraße 3
02826 Görlitz
Telefon 03581 -4828428

Projektleiter
Prof. Dr. Eckehard Binas
ebinas@hs-zigr.de

Projektassistentz
Susanne Schwarzbach
sschwarzbach@hs-zigr.de
Tobias Schlüter
tobias-schlueter@web.de

Ausgangsthese

Der Transformationsprozess ist in seinem Verlauf bestimmt durch den Wettbewerb, er ist eine Bewegungsform des Wettbewerbs. Der gesellschaftliche Wandel lässt sich daher näher beschreiben und bestimmen, untersucht man in einer Region

- die Wettbewerbsfaktoren (die Knappheiten und Gegenstände des Wettbewerbs),
- die Wettbewerbsakteure (die Konkurrenten und Konkurrenzen im Wettbewerb) und
- das Wettbewerbsverhalten (die Mittel, Strategien und Bedingungen des Wettbewerbs).

Ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor ist die Regionalität, ist auch die Identifikation der Wettbewerbsakteure mit ihrer Region. Regionalität kann im Wettbewerb als Kapital eingesetzt werden und ermöglicht es den Wettbewerbsakteuren, Standortnachteile zu kompensieren. Demnach ist der Faktor Regionalität eine nachweisliche Determinante im Transformationsprozess.

Die gesellschaftlichen Prozesse sind geprägt durch den Wettbewerb. Jedes Individuum steht täglich im Wettbewerb zu seinem Umfeld. Wettbewerb ist das Streben mindestens zweier Akteure um die Erreichung eines Ziels, um ein knappes Gut. Jeder Wettbewerbsteilnehmer ist bestrebt, mittels strategischer Maßnahmen seine eigene Souveränität zu sichern und diese auszubauen.

Betrachtet man nun konkret die Wettbewerbssituation von Unternehmen in einer Region, so heißt das, dass das Ziel der einzelnen Wettbewerbsakteure die Sicherung ihrer Souveränität, ihrer Selbstbestimmung und ihrer Selbstbehauptung am Markt ist. Angestrebt wird eine höchstmögliche eigenständige Entscheidungsfähigkeit, die jedoch von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst ist, nicht zuletzt von wesentlichen Standortfaktoren wie bspw. der Infrastruktur oder der Kaufkraft einer Region, der Höhe der zu leistenden Steuern und Abgaben oder auch der Nähe und dem Zugang der Akteure zu den notwendigen Produktionsfaktoren (wesentlicher Aspekt *Human Resources*) in der Region. Die Wettbewerbsteilnehmer wollen selbst bestimmen, zu welchem Zweck, zu welchem Ziel und in welchem Maße sie die notwendigen wettbewerbsrelevanten Faktoren einsetzen und sich dadurch unabhängig von regionalen Transfers oder auch von Innovationsleistungen anderer machen. Sie sind bestrebt, die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen optimal einzusetzen und diese effizient miteinander zu kombinieren.

Der gesellschaftliche Wandel jedoch bringt den Verlust vieler bisheriger Orientierungsgrundlagen mit sich – sei es der Verlust von Ressourcen, von bisher bestandenen Verbindlichkeiten und Regeln, von Akteuren und Partnern. Die generationenbezogenen Unterschiede treten immer deutlicher hervor – bisher verlässliche Normen, Werte und Lebensstile werden in Frage gestellt. Den gesellschaftlichen Veränderungen wird sich wissenschaftlich angenähert, indem der regionale Wettbewerbsprozess näher betrachtet und beschrieben wird. Es gilt zu untersuchen, wer die entscheidenden Wettbewerbsakteure in der Region sind, um welche Knappheiten sie miteinander im Wettbewerb stehen und welche Instrumente sie im Wettbewerb einsetzen.

Wir meinen, es ist wissenschaftlich möglich und sinnvoll zu belegen, dass und wie Regionalität als Kapital im Wettbewerb eingesetzt wird. Zu untersuchen gilt es, welche Formen und welche Regionalität des Wettbewerbs es gibt. Welches sind die regionalen Faktoren, die wettbewerbsrelevant sind? Inwiefern sehen sich die Wettbewerbsakteure, die aktiver Teil einer Region sind, in der Lage dazu, Standortnachteile z.B. durch den Rückgriff auf soziale Netzwerke zu kompensieren? Der Faktor Regionalität ist sicherlich nicht fähig dazu, übergreifende ökonomische Probleme im Wettbewerb zu lösen bzw. die Standortgegebenheiten zu verändern, aber die Wettbewerbsakteure stützen sich auf ihre regionale Einbindung und nehmen für diese Standortbindung Wettbewerbsbeschränkungen in Kauf.

Bestimmung der zu untersuchenden Region:

Was ist eine Region und wie definiert sich diese? Ist sie ein Wirtschaftsgebilde, ein Kulturraum, eine Verwaltungseinheit oder eine Sicherheits- bzw. Geborgenheitssphäre? Um die zu untersuchende Region näher bestimmen zu können, sind im Vorfeld folgende Fragen wesentlich:

- Was stiftet Kohärenz, Kontur und Binnenkomplexität in einer Region?
- Welche Exekutivinstrumentarien für Problemlösungen und Kompetenzintegration entsprechen dieser Region?
- Was ist dem eine optimale territoriale Größe und Binnenproportionalität (wirtschaftlich, infrastrukturell, administrativ-politisch, sozial und kulturell)?¹

Anhand dieser Fragen lässt sich die zu untersuchende Kernregion Oberlausitz/Niederschlesien näher bestimmen und charakterisieren - es gilt jedoch zu diskutieren, wie weit die Region gefasst werden soll. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten:

1) Kernregion - Region Oberlausitz/Niederschlesien

Die zu untersuchende Region besteht aus den Landkreisen Bautzen, Kamenz, Löbau-Zittau, dem Niederschlesischen-Oberlausitzkreis und den Kreisfreien Städten Görlitz und Hoyerswerda.

2) Kernregion Oberlausitz/Niederschlesien + angrenzendes südliches Brandenburg

Die Kernregion wird erweitert um die angrenzende Region südliches Brandenburg mit den Städten Großräschen (enge Verbindung zu Görlitzer Region durch Bergbau), Senftenberg bis hin zur polnischen Grenze.

3) Kernregion Oberlausitz/Niederschlesien + polnischer und tschechischer Grenzbereich

Die Kernregion wird erweitert um die polnische und die tschechische Grenzregion – hiermit würde das Forschungsvorhaben der besonderen Lage der Region Oberlausitz/Niederschlesien gerecht werden und einen deutlichen Schwerpunkt auf die grenzüberschreitende Regionalität legen.

4) Die Stadt Görlitz + Region im Umkreis von 100 km

Bei dieser Untersuchungsweise würde der Schwerpunkt noch stärker auf die beiden Nachbarländer Tschechien und Polen gelegt, die Kernregion Oberlausitz/Niederschlesien würde weiterhin Bestandteil des Forschungsvorhabens sein.

Regionale Ausgangssituation:

Der demographische Wandel ist zentrales Thema der aktuellen Politik. Davon betroffen sind auch der Freistaat Sachsen und im Besonderen die zu untersuchende Region Oberlausitz/Niederschlesien. In den nächsten zwanzig Jahren wird die Bevölkerung Sachsens um ca. 15% zurückgehen, das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird um sechs Jahre auf 49 Jahre steigen². Die Ursachen für diesen Wandel sind sowohl in der Abwanderung aus Sachsen als auch bei den niedrigen Geburtenziffern und in der ständig steigenden Lebenserwartung zu sehen. Dieser dramatische Wandel wird nicht zuletzt deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Zum einen sinkt das Arbeitsangebot durch den Bevölkerungsrückgang im erwerbsfähigen Alter insgesamt, zum anderen

¹ Vgl. Binas, Eckehard: Theoretische Anmerkungen zu Problemen der Modellierung und Operationalisierung im Anforderungs- und Erwartungsspektrum der Regionalforschung, in: Regionalentwicklung der Oberlausitz. Chancen und Perspektiven, Herausgegeben im Auftrag der Oberlausitzischen Gesellschaft der Wissenschaften, Görlitz / Zittau 2007, S. 114.

² Vgl. Institut für Wirtschaftsforschung (IFO), Niederlassung Dresden: Demographische Entwicklung im Freistaat Sachsen – Analyse und Strategien zum Bevölkerungsrückgang auf dem Arbeitsmarkt, Dresden 2004, S. 1.

wird ein Nachwuchsmangel an qualifizierten Arbeitskräften erwartet, der sich für die regionalen Unternehmen als Standortnachteil entwickeln kann. Die Erwerbslosenquote der hochqualifizierten Arbeitskräfte im Freistaat Sachsen ist bereits heute sehr gering. Prognosen lassen bereits in naher Zukunft ein Schließen der Beschäftigungslücke bei Akademikern erwarten. Gegenüber dem Jahr 2002 wird bis 2010 ein Rückgang der hochqualifizierten Erwerbspersonen um 22.200 Personen prognostiziert, bis zum Jahr 2020 geht die Zahl nochmals um 40.100 Personen zurück.³ Die Politik steht der Herausforderung gegenüber, Maßnahmen zu entwickeln, die den Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften verhindern bzw. verringern können.

Sich daraus ableitende Fragen:

Wie wirkt sich der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auf die Situation regionaler Unternehmen aus? Ausgehend davon, dass die Unternehmen - wenn nicht schon heute, dann in naher Zukunft - im Wettbewerb um das knappe Gut der „schlau Köpfe“ stehen, stellt sich die Frage, inwieweit und durch welche Faktoren das Ausmaß des demographischen Wandels kompensiert werden kann. Welche Strategien entwickeln Unternehmen, um der nicht aufzuhaltenden demographischen Entwicklung entgegenwirken zu können?

Annahme:

Die Region, die Regionalität wird von den Unternehmen als Kapital verstanden. Die Wettbewerbssituation von Unternehmen wird bestimmt durch harte Standortfaktoren (Infrastruktur, Kaufkraft, Nähe, Größe und Zugang zu Produktionsfaktormärkten, Lohnkosten, Markteintrittsbarrieren usw.) aber auch durch weiche Standortfaktoren wie bspw. die gefühlte regionale Zugehörigkeit. Das Vertrauen in die regionale Entwicklung im Allgemeinen und die regionalen Wirtschaftskreisläufe und Wertschöpfungskcluster im Besonderen, dienen als Kompensationsfaktor für Standortnachteile. Erst durch den Rückgriff auf regionale Netzwerke und den Ausbau dieser ist es möglich, ein Wachstumspol zu schaffen, der Wettbewerbsvorteile für alle beteiligten Akteure schafft.

Forschungsziel

Ziel ist es zu ermitteln, welchen Wert „Regionalität“ für Unternehmen hat und wodurch dieser Wert bestimmt ist. Welche Zumutungen nehmen die regional ansässigen Unternehmen in Kauf bzw. welche regionalen Faktoren kompensieren die vorhandenen Defizite, so dass die Unternehmen in der Region bleiben? Wann sehen sich die Unternehmen gezwungen, den qualifizierten Arbeitskräften bzw. den innovativen Entwicklungen hinterher zu ziehen und wie hoch ist deren Abwanderungsbereitschaft? Welches Zeitfenster gibt es dabei im Kontext des demographischen Wandels, der Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und der sozialen wie kulturellen Segregation? Wann ist der „*Point of no return*“, wann ist die „*Schmerzgrenze*“, der „*kritische Punkt*“ für diese Unternehmen erreicht?

Forschungsfragen (ausbaubar)

a) zur Charakterisierung der Wettbewerbsakteure:

- Worin liegen die Gründe für die Ansiedlung von Unternehmen in der Region?
- In welchem Wettbewerb stehen die Akteure zu anderen Unternehmen innerhalb und auch außerhalb der Region?
- Welche Unternehmen verlassen die Region, für welche ist dies sinnvoll?
- Wenn Unternehmen die Region verlassen, dann warum und wohin?

³ Vgl. Institut für Wirtschaftsforschung (IFO), Niederlassung Dresden: Demographische Entwicklung im Freistaat Sachsen – Analyse und Strategien zum Bevölkerungsrückgang auf dem Arbeitsmarkt, Dresden 2004 S. 18.

b) zur Charakterisierung der Wettbewerbsgüter, der bestehenden Knappheiten in der Region

- Welcher regionalen Wettbewerbssituation sehen die Unternehmen sich ausgesetzt?
- Welches sind die relevanten regionalen Wettbewerbsfaktoren?
- Wie sehen regionalgebundene Wertschöpfungsketten (Wertschöpfungscluster) aus?
- Wie wirken sich die einzelnen Entwicklungsfaktoren der Region (demographische Entwicklung, grenzübergreifende Regionalität, Transferabhängigkeiten, Infrastruktur, Wertewandel usw.) auf die Unternehmenssituation aus und welche Strategien und Mittel können eingesetzt werden, um Defizite im Wettbewerb zu kompensieren?⁴

c) zur Charakterisierung der eingesetzten Wettbewerbsinstrumente und -strategien

- Welche Wettbewerbsstrategien verfolgen die Unternehmen und welche Instrumente setzen sie dabei ein?
- Wie wirken sie den Standortnachteilen entgegen und welchen Stellenwert nimmt dabei der Faktor „Regionalität“ für sie ein?
- Gibt es Strategien, um bspw. dem demographischen Wandel entgegenwirken zu können (bspw. Kooperationen mit Schulen, Organisation von Ausbildungsmessen, gezielte Weiterbildung der Mitarbeiter usw.)?
- Unter welchen Voraussetzungen sehen sich die Unternehmen gezwungen, die Region zu verlassen bzw. andere Kompensationsstrategien (z.B. Rationalisierung bzw. Automatisierung oder Änderung des Kerngeschäfts bzw. Veränderung des Produktes usw.) zu entwickeln?

d) zur Charakterisierung des Wertes „Regionalität“ für die Wettbewerbsakteure

- Durch welche Indikatoren lässt sich der Wert der Region für Unternehmen bestimmen (harte und weiche Standortfaktoren)?
- Inwiefern kann der weiche Faktor Regionalität Standortnachteile (wie bspw. den „Brain Drain“) kompensieren?
- Wie belastbar ist der Faktor der Regionalität für Unternehmen?
- Findet man z.B. Unternehmen, die spezifisch auf regionale Bedingungen bzw. auf die Veränderung der regionalen Bedingungen reagieren?
- Welche Rolle nehmen regionale soziale Netzwerke ein? Können Standortfaktoren kompensiert werden, indem man auf sog. soziales Kapital zurückgreift?
- Nimmt die Abwanderungsbereitschaft von Unternehmen zu, wenn es nicht gelingt, den Mangel an qualifiziertem Nachwuchs über den Faktor Regionalität bzw. gefühlte Regionalität zu kompensieren?
- Wann kompensiert der Regionalitätsfaktor für Unternehmen nicht mehr die Standortnachteile, unter welchen Voraussetzungen sehen sich die Unternehmen gezwungen abzuwandern?

Angestrebtes Forschungsergebnis:

Anhand der Untersuchungsergebnisse lassen sich die Mindestvoraussetzungen bestimmen, die erfüllt sein müssen, um das Unternehmen in der Region halten zu können („*Kritischer Punkt*“). Es lässt sich quantifizierbar bzw. statistisch feststellen, wann Unternehmen positiv gestaltende, also starke Akteure im Transformationsprozess sind bzw. unter welchen Voraussetzungen sie dem Wettbewerbsdruck nicht (mehr) standhalten und in Folge dessen schließen bzw. abwandern. Anhand der Forschungsergebnisse lässt sich der Standortwert der Region, der in erheblichem Maße mitbestimmt ist durch die Faktoren Stabilität sowie Konflikt- und Risikostärke, aber auch durch eine gefühlte Regionalität, bestimmen.

⁴ Das, was hier für Regionalität als Wettbewerbsfaktor bzw. als Kapital angenommen wird, gilt in abgewandelter Weise auch für andere Wettbewerbsfaktoren, d.h. das indikatorische Untersuchungsverfahren wäre ähnlich.