

Prof. Dr. Eckehard Binas, 8/08

Wettbewerb – Region – Hochqualifizierte. Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen der empirischen Analyse ihres Zusammenhangs im Transformationsprozess in sog. strukturschwachen Regionen. Ausgewählte Problemebeispiele.

I.

Die nächste Generation der sozialwissenschaftlichen Transformationsforschung geht kleinräumiger vor, strukturelle Einheiten werden kleiner und thematisch lässt man sich tiefer auf das einzelne Geschehen ein. Inzwischen haben sich mit solcher Tiefenschärfe der Forschung neue Perspektiven der Forschung ergeben. Es werden Akteurskonstellationen, Innovationscluster, Entwicklungspfade, kritische Massen, Transferabhängigkeiten, dichotome Urteils- und Problemlösungsmuster sowie mentale Blockaden, systemische Alternativen aufgrund ökologischer Szenarien usw. untersucht. Welche wissenschaftlichen Schwierigkeiten in der konkreten empirischen Forschung auftreten können, wenn versucht wird, den Gegenstand räumlich auf „Region“ sowie das Handeln konkreter Akteure zuzuschneiden, soll an einem Beispiel gezeigt werden. Warum Region? Dieser Begriff scheint auf mehreren Ebenen ein neuer Leitbegriff in der Reaktion auf die Transformationsfolge und deren Kultur-, wie Industrie- und Politiklandschaften zu werden. Dabei steht nicht nur zur Debatte (von der europäischen Region bis hin zur Kleinregion und dem Landkreis und Landkreisausschnitt), wie belastbar der Begriff für die Forschung ist, sondern auch mit welchen Effekten er in der Erwartung der Problembeladenen selbst aufgeladen zu sein scheint und in seiner Folge die Begriffe der Akteurskonstellation, des sozialen Kapitals sowie der des Netzwerks, die so selbst wieder zu Stimuli für Zielbildung und Handlung werden können (Transdisziplinarität).

Im Folgenden gehen wir davon aus, dass Transformationsprozesse wettbewerbliche Prozesse sind und dass bestimmte Regionen eine Reihe von Wettbewerbsnachteilen haben, die sich aus ihrer peripheren Lage, ihrer wirtschaftlichen und politischen Geschichte ergeben und sich aufgrund konzeptioneller Fehlentscheidungen – wie zum Beispiel das Arbeitsprinzip der Treuhand „Rückgabe des Eigentums vor Entschädigung“ oder der „Übersubventionierung“ ausländischer Investitionen in den deindustrialisierten Zonen – verstärkt haben. Auch deshalb sprechen wir von Strukturschwäche, die sich massiv durch die qualitativen und quantitativen Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur sowie massiver Ost-West Migrationen noch erheblich mehr ausgeprägt hat – mit Auswirkungen auf die Produktivität und die Innovationsfähigkeit sowie der Kompetenzen, auch regionale und kommunale Probleme aus eigener Kraft, Begeisterung, vor allem aus eigenem Wissen und Verstehen lösen zu können. Besonders aktuell und prinzipiell unbestritten, für Ostsachsen 2008 noch kontrovers diskutiert vielleicht aber schon 2012 dramatisch, sind die Folgen für die Innovations- und Anpassungskraft der Unternehmen aufgrund des statistisch leicht hochzurechnenden Mangels an hochqualifizierten Arbeitskräften. Die Erneuerung der Betriebe, der Produkte, der Kooperations- und Entscheidungsstrukturen, selbst der einfachen Arbeitsformen usw. verlangen – das ist längst bekannt – grundsätzlich anders, d.h. besser ausgebildete und in mehr Selbständigkeit geübte Fachkräfte. Allein das ist qualitativ von Hochschulen heute noch nicht garantiert. Der Bedarf aber kann schon quantitativ heute nicht mehr erfüllt werden, weil die Nachfrage nach spezifischen Studienplätzen spürbar zurückgegangen ist und aufgrund der Geburtenrückgänge noch weiter allgemein zurückgehen wird. In stark schrumpfenden

Regionen, zu denen auch Ostachsen gehört, wird dieser Mangel Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zusätzlich zu anderen Nachteilen besonders intensiv treffen.

Nahe gelegt wird darüber hinaus, dass Region und Regionalität als Ressource zur Kompensation solcher Wettbewerbsnachteile bzw. Strukturschwächen genutzt werden kann. Daran schließt sich die methodische Herausforderung, wie ermittelt werden kann, ob Region bzw. Regionalität dieser „wesentliche“ Faktor im Wettbewerb sein kann, welche Indikatoren das belegen, welche strukturbildenden Ereignisse eine solche Interpretation sinnvoll scheinen lassen.

Die Frage, weshalb nun bei der Betrachtung der Wettbewerbsproblematik strukturschwacher Regionen insbesondere die Unternehmen in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken und nicht etwa die Kommunalverwaltungen, die Förderinstitutionen, die mit besonderem Engagement sich die Regionalentwicklung auf die Fahnen geschrieben haben, und die vielen kleineren und größeren nicht-gewerblichen Organisationen, Vereine, Verbände bis hin zu den Gewerkschaften, die Zweckverbände usw., oder gar heimatpflegerische Organisationen und Initiativen usf., diese Frage ist insofern berechtigt, als sich nur mit und in solchen Strukturen Regionen entwickeln und auch nur Regionalentwicklung als solches Vernetzungsgebilde beschreibbar ist. Aber nur an der ökonomischen Leistungskraft im Innern der Region, an ihrer für den Vergleich tauglichen Wertschöpfung und – die andere Seite der Medaille - an ihrem besonderen Profil lässt sich u.E. entscheiden und zeigen, welche Möglichkeiten und Grenzen des Wettbewerbs und so auch welche Entwicklungsoptionen im Transformationsprozess die Regionen haben. Netzwerke und Cluster – so die neueren Hilfsbegriffe für Dichte, Synergie und Kohärenz von Urbanität und Wirtschaft – sind zwar Leistungen und Ergebnis genau dieser Struktur und letztlich bringen auch Netzwerke und Cluster selbst als ein Ergebnis diese Strukturen hervor, aber sie gehen auf immer wieder als einzelne Handlungseinheit zu identifizierende Unternehmen (unternehmerische Akteure) zurück, ohne die sie nichts wären, noch nicht einmal wishfull thinking cluster.

Untersucht man das Wettbewerbsverhalten von vergleichbaren Unternehmen anhand von Standardmerkmalen der Leistungs- bzw. Wettbewerbsfähigkeit, kann gezeigt werden, dass Defizite bzw. Ungleichgewichte durch die Schaffung oder den Ausbau zusätzlicher Merkmale (z.B. Kapitalzufluss o.ä.) abgebaut bzw. ausgeglichen werden können oder aber auch, dass Schwächen durch Schwerpunktverlagerungen zu beseitigen und auszugleichen sind. Solche Defizite werden für Unternehmen und Institutionen in dem von uns betrachteten geografischen Gebiet vielfach gesehen und sie sind ebenso oft beschrieben worden. Für eine wissenschaftliche Untersuchung der Konsequenzen solcher Schwächen bzw. Defizite scheint eine Eingrenzung auf besonders relevante Merkmale erforderlich, auch wenn man sich damit in Gefahr begibt, gegenseitige Vielfachabhängigkeiten zu vernachlässigen. Deshalb wollen wir jenes Merkmal herausheben, von dem wir annehmen, dass es in bester Weise eine eigene ausreichende Komplexität besitzt, in der solche Abhängigkeiten wirken. Gewissermaßen ein Pars-pro-Toto-Prinzip: das Teil bekommt repräsentative Funktion, seine eigene Struktur ist zugleich die Struktur des Ganzen. So werden wir hier also den Versuch unternehmen, Wettbewerbsnachteile nicht schlechthin aus den Folgen der Systemtransformation, globalen Entwicklungen und Modernisierungseffekten abzuleiten (also unabhängig von Regionen zu denken), sondern zu zeigen, dass Unternehmen Nachteile spezifischer Natur „erleiden“, das heißt nicht selbstverursachte Beeinträchtigungen ihrer Wettbewerbsfähigkeit auszugleichen haben, die „regional“ sind bzw. aus der besonderen Situation der „Region“ erwachsen.

Zumindest für die Bundesrepublik Deutschland können solche nichtselbstverantworteten regionalen Nachteile nicht vorwiegend aus etwa geologischen bzw. landschaftlichen Merkmalen (wie z.B. Sumpf oder Hochgebirge) bestehen wie das z.B. für bestimmte Gebiete in Russland der Fall wäre. Für uns – das legt die Betrachtung von sog. Strukturschwächen nahe – erhält die Lage des künftigen Pools hochqualifizierter Fachkräfte jene Beispielfunktion, an der vorgeführt werden soll, wie Unternehmen auf Wettbewerbsnachteile reagieren und dass sie dabei auf Ressourcen zurückgreifen, die zwar aus „Regionen“ und der „eigenen“ Region kommen, selbst aber nicht in der Rolle eines Humankapitals sind.

II

Das heißt also, hier wird davon ausgegangen, dass der Faktor „Region“ als „Kapital“ im Wettbewerb verstanden werden kann. Worin besteht dieser Faktor? Kapital allgemein ist nicht nur die Quantität des eingesetzten Mittels, seine Repräsentanz in monetärer Form, sondern vor allem seine Qualität, wozu auch wesentlich die Erwartung zählt, eine Vermehrung des Eingesetzten zu erreichen und bei Bedarf privilegiert und exklusiv zu nutzen bzw. in andere Zusammenhänge erneut zu investieren. Insofern ist der Begriff „Kapital“ Hoffnung und Drohung zugleich: Hoffnung auf die Steigerung und Drohung des exklusiven und gierigen Nomadentums. In diesem Kontext entwickelt der Regionenbegriff seine Dynamik und Explosivität. Daraus ergibt sich weiter die Frage, welche Instrumente zur Verfügung stehen, um Regionalität als Wettbewerbsfaktor kontrolliert einsetzen zu können. Regionalität und der Regionalitätsbegriff jedoch sind nur schwer fassbar bzw. definierbar. Welche Merkmale können mit diesem Begriff in welchen Kontexten, welche Qualität zum Ausdruck gebracht werden? Welchen realen Wettbewerbsvorteil haben die unternehmerischen Akteure, wenn sie Regionalität fördern bzw. einsetzen? Können sie dann konkret Nachteile eines Mangels an Hochqualifizierten ausgleichen und sich besser im Wettbewerb positionieren? Es müsste also möglich sein, einen Zusammenhang zwischen Standardmerkmalen von Leistungs- bzw. Wettbewerbsfähigkeit auf der einen Seite und Region auf der anderen nachzuweisen und darüber hinaus Eigenschaften von „Kapital“ aufzuzeigen. Es geht also nicht nur darum die Wettbewerbsbenachteiligung durch die periphere Lage der Region und ihrer Unternehmungen zu zeigen, sondern jene Stelle zu identifizieren, an der sich im Transformationsprozess durch denselben geprägte Merkmale mit betrieblichen bzw. unternehmensbedingten Faktoren des Wettbewerbs treffen. Dazu wäre zu prüfen, welche das insgesamt sind. Für Unternehmen hat „Region“ zunächst Bedeutung für die Erschließung der Ressourcen der primären Wertschöpfung, wie z.B. Humankapital, natürliche Rohstoffe, technische Systeme, dann für den (stimulierten) Absatz und für die Nutzung von Allokationsvorteilen (z.B. Zulieferer, Marktnähe etc.), von möglichen Clustereffekten (Arbeitsteilung, Spezialisierung, Forschungs- und Entwicklungskapazitäten, kreative Nahdistanz, Unternehmensbeteiligungen und begrenzte Begünstigungswirtschaft, Konzentrationseffekte und kritische Massen, Vermarktung etc.) und nicht zuletzt für die lokale materielle und finanzielle Basis des Unternehmens selbst. Der Ruf nach der „Erschließung sog. endogener Potentiale“ (in Unternehmen wie in Regionen!) zeigt, dass nach der Optimierung vieler betrieblicher Faktoren oft nur das Humankapital und seine soziale Strukturform in besonderer Weise als verbesserbar, als steigerbar, als Entwicklungspotenz etc. zu verbleiben scheinen, um im Wettbewerb zu bestehen. D.h. also, wenn Kredite die Eigenkapitalschwäche nicht mindern helfen, wenn Unternehmensübernahmen die Betriebe zur verlängerten Werkbank völlig regionsloser Kapitalgesellschaften und ihrer Stammbetriebe „irgendwo“ gemacht haben, wenn die interne Optimierung an ihre substanzielle (materielle, finanzielle und personelle Merkmale

der Aufbau- und Ablauforganisation) Grenze gestoßen ist (oft verbunden mit Personalabbau), dann bleibt nach Prüfung von Alternativen dessen, was und wie produziert und wo und wie verkauft wird, oft nur noch das Wer. Allerdings zeigt sich dann immer schnell, dass dies mit Innovationen und dem Austausch der Schlüsselpositionen verbunden ist, sein muss. Das bessere Wer wird immer auch ein besseres Was und Wie werden und schließlich auch das Umsatzergebnis verbessern.

Zumindest für die wirtschaftlichen Akteure ist es also möglich und plausibel, anhand des Faktors Humankapital den Zusammenhang von Transformationsprozessen, Wettbewerbsabhängigkeiten und Regionalentwicklung zu zeigen, und zwar dann in besonderer Weise, wenn dies mit Hilfe der anderen Faktoren im Wettbewerb, welche beispielsweise Position und Standort- respektive Investitionsentscheidung bedingen, nicht mehr sinnvoll scheint. Dafür gibt es – wie angedeutet – hinreichende Gründe aus betriebswirtschaftlicher Sicht – schließlich wandelt sich der Charakter der Arbeit selbst (intelligente Arbeit, vgl. Kofner RT 4) – wie auch aus der Perspektive der Regionalentwicklung. Humankapital ist allgemein ein, vielleicht heute der maßgebliche Wettbewerbsfaktor und kann und sollte hier in der spezifischen Transformationszone „Grenzraum Oberlausitz/Niederschlesien“ in besonderem Maße eine solche (zusätzliche bzw. zu stärkende) Ressource angesichts der gravierenden Migrationsprobleme und der negativen Bevölkerungsentwicklung sein.

III

Wenn Humankapital jene Stelle des Zusammenhangs markiert, so dürfte es möglich sein, es aus beiden Perspektiven zu fassen. Aus der Sicht der Unternehmen – was heißt für sie Humankapital – und aus der Sicht der Region. Genauso ist dann für die Bestimmung von Attraktoren der Wanderungsentscheidungen zu sehen, was Region und was Unternehmen für Humankapital bedeuten. Region braucht die potenten Akteure wie auch die Unternehmen. Aber ist für beide Seiten Region dasselbe, und erst recht dann noch für die diversen Institutionen der regionalräumlichen Gebiete und der Wettbewerbe?

Gelingt es aus Unternehmenssicht nicht, den Wettbewerbsfaktor Humankapital unternehmens- und betriebsbezogen hinreichend zu stärken, müssen andere Faktoren (verbessert) eingesetzt, bzw. muss dieses Defizit durch andere Wettbewerbsfaktoren ausgeglichen werden. Wenn dazu Regionalität, heimatliche Bindungen, kulturelle Identität, lebensweltliche Vorteile von Landschaft und Mentalität etc. gehören sollen, d.h. also betriebsexterne Faktoren, müssten Unternehmen / Betriebe genau solche Faktoren erkennbar und in besonderem Maße unterstützen. Das setzt allerdings voraus, dass es noch nicht hinreichend stabil gelungen ist, die lebensweltliche Qualität „Region“ selbst so aufzuwerten – und sei es zunächst nur als Symbol und Marke der Region –, um das konkrete Arbeitsplatz- und Gehaltsangebot von Unternehmen bzw. Betrieben ergänzen zu können und so maßgeblich für die Wanderungsentscheidung zu werden. Auf der anderen Seite und eigentlich banal: ist die Region attraktiv, bleiben auch die guten Leute da, auch dann, wenn die Löhne im Vergleich zu anderen Regionen etwas niedriger sind. Und wann ist die Region attraktiv angesichts nur durchschnittlicher Unternehmen? Wenn die Menschen da sind und in den sozialen Beziehungen lebendig.

D.h. entweder können Unternehmen kraft Kapitalstärke und betriebsinterner Attraktoren die fehlenden regionalen Merkmale kompensieren (wie oft im alten Bundesgebiet, wo man für das Gefühl, in Wachstumsregionen mit Zukunft zu leben und geringfügig mehr in der Lohntüte zu haben, neben landschaftlichen Makeln der Industriezonen und ihrer Branchen auch noch zusätzlich interpersonellen Wettbewerbsstress bzw. entsolidarisierte bzw. unsolidarische soziale Gefüge in Kauf nimmt), oder aber Regionen erweisen sich als so lebenswert und attraktiv, dass sie wettbewerbliche Nachteile der Unternehmen auffangen können, zumindest was ihren Attraktivitätsnachteil gegenüber Unternehmen in anderen Transformationszonen mit mehr ökonomischer Durchsetzungskraft betrifft. Region ist dann eine solche „Ressource“, die allerdings nur dann erschlossen bzw. durch Fachkräftezuzug gestärkt werden kann, wenn „Region“ sich selbst als einen hinreichenden Attraktor **darstellt**. Hier funktioniert das Prinzip der verstärkenden Wirkung von Leitbildern, Images und Idealen, was wiederum zeigt, wie sehr gerade beim Faktor Humankapital wir es mit einer sog. Kreiskausalität zu tun bekommen.

Es gilt also gleich mehrerlei zu wissen: ein Wettbewerbsnachteil im Transformationsprozess (eine Strukturschwäche) entsteht z.B. durch die periphere Lage; damit verbunden sind Nachteile bei der Verwirklichung von Lebensansprüchen und folglich ein Wegzug von hochqualifizierten Arbeitskräften (zu geringe Dichte an Arbeitsplätzen, Löhne, Abwerbung etc. – oben vereinfacht als Faktor Humankapital bezeichnet), das schwächt die Region, sie wird sukzessive unattraktiver, der Wettbewerbsnachteil sowohl der Unternehmen /der Unternehmensverbände als auch der Regionen nimmt zu.

Wie ist nun ein Zirkelschluss: *Wettbewerbsnachteile im Transformationsprozess in peripheren Regionen – Mangel hochqualifizierter Fachkräfte aufgrund der demografischen Situation, der Migration und der kulturell gesprochen „glücklosen Region“ ohne mit „dem Westen“ vergleichbaren Entwicklungsperspektiven – Kompensation der Wettbewerbsnachteile durch Regionenmerkmale über Hinzunahme weiterer Ressourcen, hier: Regionalität als Attraktor für Hochqualifizierte, allerdings immer noch in peripherer Lage, zu entgehen?*

Mit anderen etwas einfacheren Worten: Den Unternehmen laufen die guten Leute weg, weil sie woanders mehr verdienen oder bessere Perspektiven haben oder weil die Region ihnen keine Perspektiven darstellen kann. Die Unternehmen haben einen Wettbewerbsnachteil, der sich aus der peripheren Lage, aus der Transformation und aus dem Wegzug der guten Leute ergibt. Um wieder gute Leute zu bekommen, müssen deutlich bessere Löhne gezahlt werden, was nicht geht, oder in der ökonomischen Gesamtbilanz der Arbeitnehmer müssen erkennbare regionale Vorteile darstellbar werden (günstige Lebensbedingungen etc.), oder die Region muss klare weitere Vorteile und Attraktivitäten besitzen und darstellen können. Diese Attraktoren zu schaffen, kann jedoch nicht alleinige Aufgabe der Unternehmen sein, sondern auch der Region und ihrer Institutionen, wozu sie allerdings die guten Leute brauchen. Frage nun ist, ob aus dem Teufelskreis der „guten Leute“ herauszukommen ist oder nicht? Oder aber man bindet die Attraktivität der Region nicht an die „guten Leute“, sondern an andere Ressourcen, an anderes regionales Kapital, dessen Nutznießer die neuen hinzugekommenen guten Leute zuerst, dann aber die Unternehmen und schließlich die Region selbst wieder sein werden. Zu fragen ist also, was das sein kann, jeweils spezifisch in den Teilräumen und in absehbaren Zeithorizonten und bestehenden Sozialstrukturen. Ergo muss für die wissenschaftliche Analyse nicht nur das Qualitäts-, Wirtschaftlichkeits- und Mentalitätsproblem der Migrationsentscheidungen der „guten Leute“ gelöst werden, sondern

für die Zirkelfreiheit der Analyse und der Argumentation müssen jene Merkmale bestimmt werden¹, die nicht direkt an das Humankapital gebunden sind oder aber wenigstens nur soweit, als der einzelne in der komplexen sozialen Struktur der Humankapitalbasis austauschbar ist.

Könnte das das Netzwerk sein oder auch das, was später einmal als Regionalcluster zu fassen wäre? Jedenfalls ist zu vermuten, dass zusätzliche natürliche Rohstoffe oder mäzenatische Wunder oder eine Trendumkehr in der Kreditpolitik der Banken sich nicht so schnell einstellen werden. Genauso wenig ist zu vermuten, dass durch öffentliche Förderungen eine kritische Masse im wirtschaftlichen wie im gesellschaftlichen Zusammenhang erreicht wird, die eine sog. selbsttragende Entwicklung ermöglichen, d.h. ein Eingriff des Staates in das Wettbewerbsgeschehen, das die nun entstandenen Nachteile und Ungleichgewichte zugunsten der strukturschwachen Regionen und ihrer Unternehmen und zulasten der Wettbewerbsvorteile „gestandener“ Regionen beseitigen. Soviel Regulation verträgt das System nicht, ohne sich selbst infrage zu stellen.

Daraus folgt, dass „Endogenität“ der regionalen Ressourcen für die gestärkte Wettbewerbskraft in und der Region, so sie außerhalb des Humankapitals (den einzelnen Akteur, dem Anbieter auf dem Markt der hochqualifizierten Fachkräfte) gefunden werden muss, schließlich nur soziales Kapital heißen kann. Nun wird soziales Kapital oft verstanden als Option auf die Solidarität der Kooperativeure in kritischen Situationen. Hier soll darüber hinaus auch ihre Vernetztheit bzw. die strukturelle Verfasstheit gemeinschaftlicher Handlungen gemeint sein, die sich mit einem kulturellen Surplus² ausstattet, gewissermaßen als Kohärenzverstärker und Idee eines Vorteils gegenüber dem Fehlen solchen Kapitals. Kultur und Vision verschwimmen hier manchmal ineinander, sind dann in zugespitzten Wettbewerbssituationen oft dasselbe. Zumindest aber für Kultur lässt sich sagen, dass sie sich aus Attraktivität und Wünschen, problemgeschulter Eichtung der Wahrnehmung und Wertung und dem alltäglichen gedrängt Sein zusammensetzt, wozu taugliche Medien der Kommunikation gehören, die einen kontrollierten Umgang mit divergierenden Sinnangeboten und Zielen ermöglichen.

Wie gehen die relevanten Akteure mit den vorhandenen Defiziten um, so sie sich selbst nicht qualifizieren im umfassenden Sinne des Wortes, bzw. sich nicht selbst wie Münchhausen am Zopfe aus dem Sumpf zu ziehen in der Lage sind? Was packen sie an, was aus der Sicht der Unternehmen, was die engagierten guten Leute, was die Institutionen in der Region? Welche Kompensationsstrategien schaffen oder nutzen sie, welche taktischen oder strategischen Reaktionen auf Wettbewerbsnachteile in den peripheren bzw. struktur-schwachen Regionen (deren Schwäche auch im Mangel an hochqualifizierten Fachkräften besteht) sind erkennbar? Noch einmal die Frage: Ist Regionalität, Region ein solches Kapital (das nun theoretisch zunächst unabhängig vom Merkmal Humankapital entwickelt werden muss!), mit dem Defizite aufgefangen werden können und sei es nur als Marketingruf, als Pfeifen im Walde eines Advertisements, das seine Schwäche zu verbergen sucht. Welche Qualität, welche inhaltlichen kontextabhängigen Merkmale bringt dieser Begriff zum Ausdruck? Wie ist auszuschließen, dass es sich hierbei nur um Inszenierungseffekte handelt? Oder ist „Region“ gar nur plausibel als Inszenierung eines institutionellen Selbst, auf dessen Effekte die einzelnen Akteure zurückgreifen können, die diese im Besitzergreifen der Inszenierung wiederum stützen, fördern und schließlich selbst auf immer neu und verbessert erzeugen

¹ ... was kommt außer Sponsoring und die Investition in „regionale Komplementärwährungen“ noch infrage?

² ..., das in der Inszenierung der Region erscheint.

(Regionalmarketing)? Oft scheinen sich beide Phänomene zu bedingen: die systemische Alternativlosigkeit zum Wettbewerbsprinzip und die Autopoietik der Selbstinszenierung.

IV

Zurück zum Ausgangspunkt: wie bereits festgehalten!, wenn „Region“ für die Wissenschaft eingesetzt werden soll, muss eine plausible Eingrenzung erfolgen. Das Forschungsvorhaben stellt dazu die These auf, dass konkret nachprüfbar (bspw. an Umsätzen, Gewinnen, Produktinnovationen usw.) die Nachteile des Fachkräftemangels ausgeglichen und die Wettbewerbsposition des Unternehmens nachhaltig gesichert werden können, wenn die Akteure „Region“ als Kapital fördern und im Wettbewerb einsetzen. Welche methodischen Schwierigkeiten leiten sich über die oben bereits angedeuteten Aspekte hinaus aus dieser These ab? Zu ermitteln und zu entscheiden wäre, welche Unternehmen respektive Akteure für diese Untersuchung relevant sind. Wer braucht eigentlich hochqualifizierte Arbeitskräfte für den Wettbewerb, welche Unternehmen sind in besonderer Weise auf Forschung und Entwicklung angewiesen, wie hängt Export/Import, Verkauf/Einkauf von Hochqualifizierten ab? Wie ist angesichts weit entwickelter arbeitsteiliger Strukturen und clusterartiger Vernetzungen inklusive diverser Unternehmensbeteiligungen das einzelne Unternehmen, das nun gewissermaßen auf Nachteile reagiert, zu isolieren bzw. zu identifizieren?

Im Kontext unserer Überlegungen zum Zirkelproblem des Humankapitals ist nicht anzunehmen, dass schließlich selbst die Unternehmensebene, gedacht als die Menge der Wirtschaftsindividuen, hinreichend ist, da doch – wie bei der Betrachtung des Humankapitals wahrscheinlich auf die Ebene des sozialen Kapitals gegangen werden muss – die konkreten Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen bedeutsamer für das bestimmte Handeln und so für die kompensatorischen Aktivitäten der Unternehmen sein werden. Darüber hinaus muss ja dann gesehen werden, ob sich solche Strukturen entlang von Wertschöpfungsketten gebildet haben oder eher nur räumliche Nähe vorliegt und die jeweiligen Unternehmen diese für komplementäre Wirtschaftsbeziehungen nutzen. Da oft in diesem Zusammenhang der Clusterbegriff verwendet wird, wäre darüber hinaus zu prüfen, ob er auch hier angewandt werden kann und welche Merkmale das betrachtete Gebiet hier von einem Cluster unterscheidet. Für diese Untersuchung kommt also nur eine ganz bestimmte Gruppe von Unternehmen in Frage, Unternehmen mit bestimmter Größenordnung, mit bestimmtem Kerngeschäft, mit bestimmter Kapitalstärke, mit bestimmten Ansprüchen an Forschung und Entwicklung, mit bestimmten „überregionalen“ Exporten, nicht zuletzt Unternehmen bestimmter Branchen, bei denen auszuschließen ist, dass ihre Kernressource die Regionalität selbst ist (z.B. Tourismusbetriebe). Wie stark solche Unternehmen wiederum regional verankert oder gar in der Lage sind, auf Regionales zurückzugreifen, wie stark gar branchenübergreifende regionale Bindungen sind und wodurch sich Bindungen letztlich verifikabel auszeichnen, bleibt darüber hinaus offen, genauso wie eine Differenzierung zwischen regionalen und/oder nicht-regionalen Verkäufen bzw. Einkäufen; hier kommen mit Sicherheit andere Regionenzuschnitte zum Tragen, als etwa Landes und Kommunalpolitik bzw. die (Land-)Kreisorganisation nahelegen.

Ganz praktischer Natur sind dann Fragen, wie diese Unternehmen zu differenzieren sind und inwieweit die notwendigen Daten für die Untersuchung von diesen Unternehmen überhaupt zur Verfügung gestellt werden (empirisches Problem).

Ein nächstes Problem der konkreten Forschung ist die Kohärenz einer Region, das wahrscheinlich nur vorläufig und festlegend behandelt werden kann, d.h. neben der Definition

der Teilräumlichkeit scheint eine iterative Vorgehensweise sinnvoll, die mithilfe der Diskussion von Kontexten bestimmte Dimensionen von „Region“ herausstellt und die regionale Bindung über die Simulation (Simulation: dort wo nicht eindeutige Aussagen zur regionalen Bindung möglich sind) möglicher Belastungen und (zusätzlicher) Aufgaben einer empirischen Prüfung (Regionalitätstest) zuführt. Wie kann so etwas aussehen, wie kann diese Kohärenz (Zusammenhalt, Dichte, Bindung) untersucht werden? Inwiefern kann die „kritische Masse“ einer solchen „Bindung“ festgelegt werden, bspw. anhand der Eigenwirtschaftlichkeit, der Entwicklungsstärke eines Unternehmens oder der (fatalen) Abhängigkeit von einander? Reichen hierfür die Unternehmensbeteiligungen und Austauschbeziehungen aus? Wie wäre „Region“ von Cluster zu unterscheiden? Ist eine solche Unterscheidung und wenn ja, wann sinnvoll? Kann man die Clusterstruktur und die sich daraus ableitenden Clustereffekte und die (Austausch-) Beziehungen der Unternehmen in andere Wirtschaftsbereiche räumlich begrenzt erforschen?

Wie ist es möglich, für die zu untersuchenden Teilräume Unternehmen / Unternehmensverbünde entlang von Wertschöpfungsketten und deren komplementären wirtschaftlichen Beziehungen zu bestimmen, ohne dabei auf die Branchenmuster zu verfallen, die das Erfassen der Interdependenzen der unterschiedlichen Faktoren, die in der Regel zur Konstitution einer Region führen, verhindern bzw. solche nur einseitig beleuchten? Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die Notwendigkeit, die grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen in der Untersuchung zu berücksichtigen. Wie können die vorhandenen Beziehungsstrukturen bzw. wie können verlässliche polnische oder tschechische Daten und Auskünfte ermittelt werden, wenn Region das Dreiländereck nach dem Vorbild der Euroregion meint?

Das für die Wissenschaft wahrscheinlich größte Problem liegt darin, den Wettbewerbseffekt „Regionalität“ von den Transferleistungen, d.h. auch von den Wettbewerbsregulierungen des Staates oder der EU zu isolieren, die – vermittelt über Förderinstanzen der Länder und der Gebietskörperschaften, die immer ihren eigenen Förderanteil haben – in die Wirtschaftstätigkeit von Unternehmen mit einfließen. Diese jedoch müssen unterschieden werden, da es sonst nicht möglich ist, belastbare Zahlen bzw. Daten zu ermitteln. Die hier genannten angerissenen Probleme sind nur ein Ausschnitt weiterer Schwierigkeiten empirischer Untersuchung und Interpretation. Sie schrittweise empirisch aufzuarbeiten, ist die Herausforderung der Wissenschaft. Die Herausforderung für die Region selbst ist, sie nicht nur als Not- oder Zweckgemeinschaft zu verstehen, sondern sie als Glücks- oder Sinngemeinschaft zu entwickeln, auch zu inszenieren. Wenn wir das gewissermaßen transdisziplinär schaffen wollen, muss es gelingen, noch weitere Akteure in die Arbeit einzubeziehen und den Blick über die Grenzen hinaus zu qualifizieren. Dazu gibt es wahrscheinlich keine Alternative auch wenn es vielleicht akademische Alternativen gibt, um Transformationsprozesse zu verstehen und praktisch-kritisch zu begleiten.