

Betriebliches Lernen in räumlicher Perspektive

Analyse der Einflussfaktoren auf Lernprozesse in ausgewählten Unternehmen im Landkreis Cloppenburg

Claudius Schiller

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Schiller, Claudius:

Betriebliches Lernen in räumlicher Perspektive - Analyse der Einflussfaktoren auf Lernprozesse in ausgewählten Unternehmen im Landkreis Cloppenburg

ISBN 978-3-86376-012-0

Alle Rechte vorbehalten

1. Aufl. 2012, Göttingen

© Optimus Verlag

URL: www.optimus-verlag.de

Printed in Germany

Covergestaltung: Simon Whybrew

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei,
sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Javier Revilla Diez, der mir die Promotion am Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie ermöglicht hat. Seine wissenschaftliche Betreuung hat maßgeblich zum Erfolg meiner Dissertation beigetragen und hat meine Neugier am Thema Arbeitsmarkt nachhaltig beflügelt.

Für seine bereitwillige Übernahme des Zweitgutachtens und sein Mitwirken an der Disputation danke ich herzlich Herrn Prof. Dr. Robert Hassink.

Einen großen Anteil am Entstehungsprozess meiner Forschung hat nicht zuletzt die fruchtbare und jeder Zeit herzliche Atmosphäre am Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie gespielt. Fachliche Diskussionen und methodische Hilfestellungen haben meinen Lernprozess genauso entscheidend beeinflusst, wie gemeinsame Aktivitäten außerhalb des Forschungsprozesses. Beides hat dazu beigetragen, dass ‚am Institut‘ Freundschaften entstanden sind, die über das Ende meiner Vertragszeit hinaus bestehen bleiben.

Ohne besondere Unterstützung der Familie wäre diese Arbeit nicht entstanden. Freiräume sind eine elementare Voraussetzung vieler Phasen des Forschungsprozesses, die mir durch viele Zugeständnisse ermöglicht worden sind. Neben vielen einzigartigen Erlebnissen und Bekanntschaften meiner dreijährigen Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bleibt eine Person besonders hervorzuheben: Emma Charlotte.

Zusammenfassung

In den meisten deutschen Landkreisen entwickelt sich die Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Arbeitskräften zu einer betriebswirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Herausforderung. Hinter einer ausdifferenzierten regionalen Arbeitsmarktentwicklung werden immer häufiger unternehmerische Qualifikationsanstrengungen als Erfolgsfaktor einer nachhaltigen Integration geringer qualifizierter Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt genannt. Formale Qualifikationen der Schul- und Berufsbildung entsprechen immer weniger den qualifikatorischen Anforderungen vieler Tätigkeiten, so dass betriebliche Lernanstrengungen notwendig werden, um notwendige berufliche Kompetenzen nachzuqualifizieren. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Dissertation, die Bedeutung betrieblichen Lernens für die berufliche Kompetenz von Arbeitskräften zu untersuchen. Am Beispiel des niedersächsischen Landkreises Cloppenburg, dessen positive Arbeitsmarktentwicklung insbesondere bei gering- und mittelqualifizierten Arbeitskräften als Erfolgsgeschichte gilt, werden vier hinsichtlich der Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur des Landkreises Cloppenburg charakteristische Unternehmen für eine Beschäftigtenbefragung ausgewählt, um auf individueller Ebene der Beschäftigten unternehmensinterne und –externe Einflussfaktoren betrieblicher Lernprozesse zu analysieren.

Für die empirische Untersuchung wird ein theoretischer Rahmen konstruiert, der durch das Konzept des Lokalisiertes Lernens und der Netzwerktheorie wichtige Erklärungsbausteine für den regionalen Charakter von Lernprozessen liefert. Der räumliche Einfluss spezifischer sozio-kultureller Werte, wie auch von wirtschaftlichen Verflechtungsbeziehungen unterschiedlicher räumlicher Ebenen auf innerbetriebliche (Lern-) Prozesse wird durch das Konzept der beruflichen Kompetenz als abhängiger Erfolgsvariable theoretisch hergeleitet. Methoden Sozialer Netzwerkanalyse und Strukturgleichungsmodellierung ermöglichen auf Grundlage der erhobenen Primärdaten (n=343) die Identifizierung von Einflussfaktoren betrieblicher Lernprozesse, die Angabe ihres Erklärungsgehalts hinsichtlich der beruflichen Kompetenz von Arbeitskräften und die Ableitung konkreter betrieblicher und regionalpolitischer Handlungsempfehlungen zur Stärkung Lokalisiertes Lernens. Durch den Analysefokus auf die individuelle Ebene der Beschäftigten liefert die vorliegende Arbeit einen wichtigen Beitrag für das prozessuale Verständnis von Lokalisiertem Lernen, der oft diskutierten Bedeutung formalen und informellen Lernens sowie des oft unterstellten Einflusses sozioökonomischer Charakteristika einer Region auf regionalwirtschaftliche Akteure.

Schlagerworte: Betriebliches Lernen, Arbeitsmarkt, Cloppenburg

Abstract

In most German administrative districts, the labour market integration of poorly qualified workers is developing into an economic and political challenge. Against the background of a differentiated regional labour market development, the efforts of businesses to provide employees with the necessary qualifications are increasingly being seen as a key factor for lasting success in the integration of poorly qualified workers into the labour market. Formal qualifications provided by the school and vocational education system are becoming less able to meet the requirements demanded by many occupations, meaning that company efforts after the commencement of employment are increasingly necessary to provide vital vocational skills to employees. Keeping this in mind, the goal of the present dissertation is to investigate the significance of company education programmes for the vocational competence of workers. Taking the administrative district of Cloppenburg in Lower Saxony as an example, where the positive labour market development for poorly and averagely qualified workers in particular is widely viewed as a success story, four characteristic companies in terms of the economic and qualification structure of the district have been selected for an employee survey designed to enable the analysis on an individual employee level of internal and external factors influencing company learning processes.

For the empirical investigation, a theoretical framework will be developed which will provide important explanation modules for the regional character of learning processes using the concept of localised learning and network theory. The spatial influence of specific socio-cultural values as well as the influence of economic integration relationships of various spatial levels on internal company (learning) processes are theoretically derived through the concept of vocational competence as an independent success variable. On the basis of the primary data collected (n=343), methods of social network analysis and structural equation modelling allow for the identification of factors influencing company learning processes, the determination of their explanatory power regarding the vocational competence of workers, and the derivation of concrete economic and regional-political action recommendations for the strengthening of localised learning. With its analytical focus on the level of individual employees, the present study constitutes an important contribution to the procedural understanding of localised learning, to the lively discussion on the importance of formal and informal learning, as well as to an investigation of the supposed influence of socio-economic characteristics of a region on regional economic players.

Keywords: firm learning, labour market, Cloppenburg

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abbildungsverzeichnis..... | V |
| Tabellenverzeichnis | IX |
| 1 Einleitung | 1 |
| 1.1 Hintergrund und Forschungsbedarf | 1 |
| 1.2 Forschungsziel und Forschungsfragen | 11 |
| 1.3 Aufbau der Arbeit | 12 |
| 2 Theoretischer Bezugsrahmen | 15 |
| 2.1 Der Qualifikatorische Strukturwandel..... | 17 |
| 2.1.1 Der Sektorale Strukturwandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt..... | 17 |
| 2.1.2 Der Skill-Biased Organizational Change | 23 |
| 2.2 Implikationen der strukturellen Veränderungen des SBTC und SBOC – Über die Bedeutung räumlicher Nähe für betriebliche Lernprozesse | 25 |
| 2.3 Lernprozesse in netzwerktheoretischer Perspektive | 34 |
| 2.3.1 Einführung und Begriff des Netzwerks..... | 35 |
| 2.3.1.1 Einführung und Abgrenzung wichtiger Begriffe..... | 36 |
| 2.3.1.2 Typen von Netzwerken..... | 43 |
| 2.3.2 Netzwerktheorie | 45 |
| 2.4 Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenz – über das Ergebnis betrieblicher Lernprozesse..... | 54 |
| 2.4.1 Formen betrieblichen Lernens..... | 55 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 2.4.2 | Berufliche Kompetenz als Ergebnis betrieblicher Lernprozesse | 61 |
| 2.5 | Hypothesengestützte Konstruktion des theoretischen Bezugssystems für die empirische Untersuchung | 67 |
| 3 | Operationalisierung, Analysemethodik und Datengrundlage | 71 |
| 3.1 | Auswahl der Untersuchungsregion, Branchen und Untersuchungseinheiten | 71 |
| 3.2 | Operationalisierung beruflicher Kompetenz durch betriebliches Lernen | 76 |
| 3.2.1 | Identifizierung und Erhebung der Determinanten betrieblichen Lernens | 76 |
| 3.2.2 | Operationalisierung beruflicher Kompetenz | 82 |
| 3.3 | Datengrundlage und Analysemethodik | 85 |
| 3.3.1 | Datengrundlage | 86 |
| 3.3.2 | Untersuchungsmethodik | 88 |
| 3.3.2.1 | Strukturgleichungsmodellierung betrieblichen Lernens | 89 |
| 3.3.2.2 | Soziale Netzwerkanalyse | 98 |
| 3.4 | Operationalisierung beruflicher Kompetenz durch betriebliches Lernen – Ein Zwischenfazit | 102 |
| 4 | Soziale, kulturelle und regionale Aspekte betrieblichen Lernens im Landkreis Cloppenburg | 105 |
| 4.1 | Profil der Arbeitskräfte im LK Cloppenburg | 106 |
| 4.2 | Formen betrieblichen Lernens | 115 |
| 4.2.1 | Formales Lernen | 116 |
| 4.2.2 | Informelles Lernen | 123 |
| 4.3 | Netzwerke betrieblichen Lernens | 134 |
| 4.3.1 | Innerbetriebliche Netzwerke | 135 |

| | | |
|-----------------------------------|---|------------|
| 4.3.2 | Räumliche Eigenschaften der Netzwerke betrieblichen Lernens | 148 |
| 4.4 | Zwischenfazit der Analyse betrieblichen Lernens..... | 156 |
| 5 | Berufliche Kompetenz durch betriebliches Lernen | 159 |
| 5.1 | Modellierung betrieblichen Lernens..... | 160 |
| 5.2 | Zentrale Ergebnisse des Modells betrieblichen Lernens und ihre Bedeutung für die Erklärung beruflicher Kompetenz | 170 |
| 6 | Schlussfolgerungen | 179 |
| 6.1 | Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und Ableitung politischer Handlungsempfehlungen | 180 |
| 6.2 | Theorie- und Methodenkritik mit Ableitung weiteren Forschungsbedarfs | 190 |
| Literaturverzeichnis | | 195 |
| Anhang | | 213 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1: | Entwicklungen der Gesamtbeschäftigung und Beschäftigten in wissensintensiven Wirtschaftszweigen 1999-2007 nach siedlungsstrukturellen Raumtypen (in %); Quelle: Brandt 2010. | 7 |
| Abbildung 2: | Strukturelemente und Strukturdynamik einer Region; Quelle: Aufbereitet nach BATHELT et al. (2004). | 29 |
| Abbildung 3: | Lernprozesse im rückgekoppelten Innovationsmodell. Quelle: Eigene Darstellung nach KLINE und ROSENBERG (1986). | 33 |
| Abbildung 4: | Dyadenformen; Quelle: Eigene Darstellung. | 38 |
| Abbildung 5: | Triadenisomorphismen nach dem MAN-Schema, Quelle: WASSERMAN und FAUST (2009). | 39 |
| Abbildung 6: | Graphen von Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung nach WASSERMAN und FAUST 1994. | 41 |
| Abbildung 7: | Graphendarstellung struktureller Äquivalenz; Quelle: Veränderte Darstellung nach WASSERMAN und FAUST (2009). | 47 |
| Abbildung 8: | Vier zentrale Akteure überbrücken strukturelle Löcher in einem Netzwerk; Quelle: Eigene Darstellung. | 50 |
| Abbildung 9: | Strukturelles Loch in einer Triade; Quelle: Eigene Darstellung. | 51 |
| Abbildung 10: | Steuerungs- und Informationsvorteile: Gatekeeper als Schnittstelle unternehmensinterner und -externe Netzwerke; Quelle: Eigene Darstellung. | 52 |
| Abbildung 11: | Wissensentstehung an der Schnittstelle unternehmensinterner und – externe Austauschprozesse; Quelle: NONAKA et al. 2000. | 57 |
| Abbildung 12: | Der SECI-Prozess; Quelle: NONAKA et al. 2000. | 58 |
| Abbildung 13: | Lernformen und ihre Verortung im betrieblichen und außerbetrieblichen Umfeld; Quelle: BRANDT 2010. | 59 |
| Abbildung 14: | Das Ergebnis betrieblicher Lernprozesse in räumlicher Perspektive; Quelle: Veränderte Darstellung nach NONAKA et al. 2000. | 62 |
| Abbildung 15: | Mehrdimensionales Verständnis von Kompetenz; Quelle: Eigene Darstellung nach Pawlowsky et al. 2005. | 65 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 16: Theoriebausteine der Kernmechanismen Betrieblichen Lernens und ihrer Einflussfaktoren; Quelle: Eigene Darstellung. | 69 |
| Abbildung 17: Der Landkreis Cloppenburg im Oldenburger Münsterland. Rote Fahnen symbolisieren den Standort der untersuchten Unternehmen; Quelle: Eigener Entwurf, Kartographie: Stüve 2011. | 74 |
| Abbildung 18: Rückgekoppelter Prozess der Fragebogenentwicklung und Datenerhebung; Quelle: Eigene Darstellung. | 86 |
| Abbildung 19: Hypothesengestützte Kausalbeziehungen theoretischer Konstrukte und ihrer Indikatoren in einem formativen Modell; Quelle: Eigene Darstellung. | 90 |
| Abbildung 20: Reflektives und formatives Messmodell; Quelle: WEIBER und MÜHLHAUS 2010. | 91 |
| Abbildung 21: Pfaddiagramm eines Strukturgleichungsmodells; Quelle: Veränderte Darstellung nach WEIBER und MÜHLHAUS 2010. | 93 |
| Abbildung 22: Räumliche Dimension der formalen Bildung: Bildungsmobilität der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung. | 111 |
| Abbildung 23: Einstellung zu Weiterbildung aus Eigenmotivation; | 113 |
| Abbildung 24: Berufliche Perspektive der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung. | 114 |
| Abbildung 25: Nutzenbeurteilung von Weiterbildungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 119 |
| Abbildung 26: Räumliche Verortung der Schul-, Berufs- und Weiterbildung; Quelle: Eigene Darstellung. | 122 |
| Abbildung 27: Innerbetriebliches Netzwerk der Emsland Food GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung. | 140 |
| Abbildung 28: Innerbetriebliches Netzwerk der Essex Animal Health GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung. | 142 |
| Abbildung 29: Innerbetriebliches Netzwerk der FM Systemmöbel GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung. | 144 |
| Abbildung 30: Innerbetriebliches Netzwerk der Graepel AG; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung. | 146 |
| Abbildung 31: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Graepel AG; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011. | 149 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 32: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der FM Systemmöbel; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011. | 151 |
| Abbildung 33: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Essex Animal Health; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011. | 153 |
| Abbildung 34: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Emsland Group; | 155 |
| Abbildung 35: Übersicht der kausalen Abhängigkeitsbeziehungen des Strukturgleichungsmodells mit theoretisch hergeleiteten Hypothesen; Quelle: Eigene Darstellung. | 161 |
| Abbildung 36: Das Strukturgleichungsmodell betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung..... | 178 |
| Abbildung 37: Arbeitslosigkeit und strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland 1968 bis 1998; | 213 |
| Abbildung 38: Entwicklung der Netzwerktheorie; Quelle: JANSEN (1999). | 214 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabelle 1: | Strukturmodelle und zugeordnete Triadentypen; Quelle: Veränderte Darstellung nach JANSEN (1999). | 40 |
| Tabelle 2: | Erklärungen für die Graphendarstellung von Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung..... | 41 |
| Tabelle 3: | Soziomatrix von sechs Personen über ihre Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung nach WASSERMAN und FAUST (2009). .. | 42 |
| Tabelle 4: | Zusammenhang von empirischer und Sozialstruktur; Quelle: Veränderte Darstellung nach JANSEN (1999). | 46 |
| Tabelle 5: | Soziomatrix der Graphendarstellung in Abbildung 7; Quelle: Eigene Darstellung..... | 48 |
| Tabelle 6: | Beschäftigungsschwerpunkte im LK Cloppenburg am 30.06.2009; Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des VERBANDES OLDENBURGER MÜNSTERLANDES 2010. | 73 |
| Tabelle 7: | Ausgewählte Unternehmen für die empirische Untersuchung betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung..... | 75 |
| Tabelle 8: | Zentrale Lernformen und ihre Ausprägungen im betrieblichen Kontext; Quelle: Eigene Darstellung..... | 77 |
| Tabelle 9: | Rücklaufquote in den vier ausgewählten Unternehmen. Quelle: Eigene Darstellung..... | 87 |
| Tabelle 10: | Vergleich von Stichprobe und Grundgesamtheit anhand der beruflichen Qualifikation; Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Verbandes Oldenburger Münsterlandes 2010..... | 88 |
| Tabelle 11: | Staatsangehörigkeit und Geburtsort der befragten Beschäftigten (in %); Quelle: Eigene Darstellung. | 106 |
| Tabelle 12: | Familienstand der befragten Beschäftigten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung. | 107 |
| Tabelle 13: | Ausmaß der Heimatverbunden in Abhängigkeit de Konfession (in %); Quelle Eigene Darstellung..... | 108 |
| Tabelle 14: | Verteilung der befragten Beschäftigten auf Unternehmensbereiche (in %); Quelle: Eigene Darstellung. | 109 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Tabelle 15: | Verteilung der befragten Beschäftigten nach Art der Anstellung (in %); Quelle: Eigene Darstellung. | 109 |
| Tabelle 16: | Beschäftigung im erlernten Beruf in Abhängigkeit des höchsten Berufsabschlusses; Quelle: Eigene Darstellung. | 110 |
| Tabelle 17: | Bereitschaft, Überstunden zu leisten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung. | 112 |
| Tabelle 18: | Unternehmenszugehörigkeit, Berufserfahrung, Anzahl bisheriger Arbeitsgeber und Alter der befragten Beschäftigten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung. | 112 |
| Tabelle 19: | Höchster Schulabschluss der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung. | 116 |
| Tabelle 20: | Höchster Berufsabschluss der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung. | 116 |
| Tabelle 21: | Beschäftigung im erlernten Beruf in Abhängigkeit des höchsten Berufsabschlusses; Quelle: Eigene Darstellung. | 117 |
| Tabelle 23: | Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungen in Abhängigkeit der Beschäftigung im erlernten Beruf; Quelle: Eigene Darstellung. | 118 |
| Tabelle 22: | Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 118 |
| Tabelle 24: | Informationsversorgung des Unternehmens über Weiterbildungen; Quelle: Eigene Darstellung. | 121 |
| Tabelle 25: | Weitergabe von Wissen aus Weiterbildungen an Kollegen; Quelle: Eigene Darstellung. | 123 |
| Tabelle 26: | Involvierung in Teamarbeit in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 123 |
| Tabelle 27: | Informationsaustausch mit Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 124 |
| Tabelle 28: | Intensität der Hilfe für Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 125 |
| Tabelle 29: | Wissen über Aktivitäten in anderen Unternehmensbereichen; Quelle: Eigene Darstellung. | 125 |
| Tabelle 30: | Häufigkeit von Anweisungen durch Vorgesetzte in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung. | 126 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Tabelle 31: | Wiederholung der eigenen Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung..... | 127 |
| Tabelle 32: | Häufigkeit des Ausprobierens neuer Techniken und Arbeitsabläufe; Quelle: Eigene Darstellung..... | 127 |
| Tabelle 33: | Selbstbestimmung des eigenen Arbeitstempos; Quelle: Eigene Darstellung..... | 128 |
| Tabelle 34: | Intensität von Feedback über die eigene geleistete Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung..... | 129 |
| Tabelle 35: | Häufigkeit des Wohlbefindens bei der Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung..... | 129 |
| Tabelle 36: | Häufigkeit des Anlernens am Arbeitsplatz in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 130 |
| Tabelle 37: | Häufigkeit des Lernens durch Beobachten und Ausprobieren in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 130 |
| Tabelle 38: | Häufigkeit des Lernens mit EDV und Zeitschriften in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 131 |
| Tabelle 39: | Häufigkeit des Lernens in Diskussionsrunden mit Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 132 |
| Tabelle 40: | Häufigkeit des Lernens in Qualitätszirkeln in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 133 |
| Tabelle 41: | Häufigkeit des Lernens in unternehmensinternen Kursen und Schulungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung..... | 134 |
| Tabelle 42: | Statistische Kennzahlen der Variable Betweenness Centrality; Quelle: Eigene Darstellung..... | 135 |
| Tabelle 43: | Absolute Häufigkeiten der klassifizierte Variable Betweeness Centrality; Quelle: Eigene Darstellung..... | 136 |
| Tabelle 44: | Charakterisierung der Betweeness-Zentralitätsgruppen durch Individualmerkmale; Quelle: Eigene Darstellung..... | 137 |
| Tabelle 45: | Charakterisierung der Betweeness-Zentralitätsgruppen durch Individualmerkmale informellen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung..... | 138 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabelle 46: | Zentrale Untersuchungsergebnisse der vier Netzwerke betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung..... | 147 |
| Tabelle 47: | Abhängige latente Variable Informelles Lernen mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung. | 163 |
| Tabelle 48: | Abhängige latente Variable Commitment mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung. | 165 |
| Tabelle 49: | Abhängige latente Single Item Variablen formalen Lernens mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung..... | 165 |
| Tabelle 50: | Abhängige latente Single Item Variablen unternehmensexterner Einflüsse mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung..... | 166 |
| Tabelle 51: | Abhängige latente Variable Selbständigkeit mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung. | 167 |
| Tabelle 52: | Abhängige latente Variable Optimierung von Arbeitsabläufen mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung... | 168 |
| Tabelle 53: | Abhängige latente Variable Wissensvermittlung mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung. | 169 |
| Tabelle 54: | Abhängige latente Variable berufliche Kompetenz mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung. | 172 |
| Tabelle 55: | Übersicht über berufliche Kompetenz erklärende Variablen; Quelle: Eigene Darstellung..... | 185 |
| Tabelle 56: | Hypothesenformulierung, Quelle: Eigene Darstellung. | 215 |
| Tabelle 57: | Zuordnung von Indikatoren zu Konstrukten mit Gütekriterien der Konstruktbildung; Quelle: Eigene Darstellung. | 217 |

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Forschungsbedarf

„Der fundamentale Antrieb, der die kapitalistische Maschine in Bewegung setzt und hält, kommt von den neuen Konsumgütern, den neuen Produktions- und Transportmethoden, den neuen Märkten, den neuen Formen der industriellen Organisation, welche die kapitalistische Unternehmung schafft (SCHUMPETER, 1950:137).“

„Wo das Wirtschaftswunder noch zu Hause ist“ oder „Feld, Wald und Wachstum“ titelt Die Welt (VITZTHUM 2009) und Die Zeit (BUND 2009) über die wirtschaftliche Situation im Oldenburger Münsterland. Während viele Regionen der Republik und Europas unter den Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise leiden, ist die Regionalwirtschaft „in der erfolgreichsten aller ländlicher Regionen in Deutschland (GLANDER und HOßMANN 2009a:2)“ stabil, entwickelt sich scheinbar losgelöst von langfristigen Trends auf nationaler Ebene und verblüfft durch außerordentlich positive Beschäftigtenentwicklung. Seit Beginn der 1990er Jahre hat sich die Zahl der Erwerbstätigen um 26% erhöht – Niedersachsen (6%) und Deutschland (4%) fallen deutlich zurück – insbesondere die Geringqualifizierten, oft neben Migranten und sogenannten „Bildungsfernen“ als Problemgruppe identifiziert, finden hier scheinbar leicht eine Anstellung. In einigen Dörfern und Städten des Oldenburger Münsterlandes bestand lange Zeit Vollbeschäftigung, heute beträgt die Arbeitslosigkeit 5,8%, sie liegt damit deutlich unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt.

Die erfolgreiche Entwicklung des Arbeitsmarktes im Oldenburger Münsterlandes ist umso erstaunlicher, da die Region bis spät in die 1950er Jahre noch das „Armenhaus [der Nation] (GLANDER und HOßMANN 2009b:19)“ war. Die wirtschaftliche Entwicklung setzte in den 1960er Jahren ein und begann, um den Kernbereich der Landwirtschaft, vor- und nachgelagerte Bereiche der Agrartechnologie eine nahezu vollständige Wertschöpfungskette des heutigen Agribusiness in der Region zu entwickeln und bis heute zu halten. Dieser stark regional vernetzte Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, im Besonderen Maschinenbau, Verpackungsindustrie und Holz- sowie Kunststoffverarbeitung, stellt den sektoralen Schwerpunkt der Landkreise (LK) Cloppenburg und Vechta dar. Als „Freilichtmuseum des Wirtschaftswunderwohlfühllandes Deutschland (VITZTHUM 2009:3)“ haben die wirtschaftlichen Erfolge der letzten Jahrzehnte Beobachter in Wissenschaft und Wirtschaft auf das Oldenburger Münsterland aufmerksam werden lassen.

Immer wieder versuchen Studien, die Erfolgsfaktoren der außergewöhnlichen Beschäftigtenentwicklung (von geringer Qualifizierten) des Oldenburger Münsterlandes zu extrahieren (BÖTTCHER und REVILLA DIEZ 2011). Aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen kommend und verschiedene Ziele verfolgend, vereinen die Studien, dass die Ergebnisse nicht selten vier Besonderheiten hervorheben:

Erstens lebe im Oldenburger Münsterland ein ‚besonderer Menschenschlag‘, der ‚fleißig‘, ‚stur‘, ‚christlich‘ (katholisch) und ‚tugendhaft‘ ist, aber auch ‚anpacken‘ kann (GLANDER und HOBMANN 2009b; VITZTHUM 2009; VON LAER 2005). Zweitens scheint das Verhältnis von Unternehmen zu seinen Beschäftigten oft durch ein persönliches Beschäftigungsverhältnis geprägt: in der Region aufgewachsen, sozialisiert und (Heimat-) verbunden sowie mit geringer Arbeitsmobilität. Drittens zeichnet sich der Wirtschaftsraum durch ein sozioökonomisches Umfeld aus, das durch geringe Löhne, günstige Gewerbeflächen und pragmatische Behörden eine fruchtbare institutionelle Einbettung erfährt.

Während die ersten drei Ergebnisse durchweg positive Eigenschaften des Wirtschaftsraums abbilden, umfasst der vierte Punkt Ergebnisse, die das positive Bild relativieren. Als ein zentraler Faktor der erfolgreichen Beschäftigtenentwicklung im Oldenburger Münsterland wird von vielen gute Bildung und Qualifikation der Arbeitskräfte vermutet (BRANDT 2010). Aktuelle Daten zeigen nun, dass die schulische und berufliche Qualifikation sich den bundespolitischen Trends anpasst und schlechter werdende Qualifikationen des Arbeitskräftenachwuchses vermuten lässt (BERTELSMANN STIFTUNG 2010; STATISTISCHES BUNDESAMT 2010). Diese Tendenz hat auch den LK Cloppenburg erreicht, mit allen negativen Folgen: Schulabgänger ohne (Haupt-) Schulabschluss sind nicht nur ungenügend für eine Berufsausbildung vorbereitet, ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz sinken, sie haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und werden – sofern es ihnen gelingt, erwerbstätig zu sein – ein unterdurchschnittliches Einkommen haben (BERTELSMANN STIFTUNG 2010). Knapp jeder 10. Schulabgänger steht am Ende seiner Schulpflicht im LK Cloppenburg ohne Abschluss da, während rund ein Viertel der schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen die Schule nur mit einem Hauptschulabschluss verlässt. Der Anteil der Schulabgänger mit einem Schulabschluss der Sekundarstufe II ist im bundesvergleich überdurchschnittlich stark gesunken, gegenwärtig sind es lediglich 4%. Darüber hinaus nahmen lediglich 12% aller Erwerbstätigen an Weiterbildungen teil (CORDES und SKUBOWIUS 2011; GEHRKE und SCHASSE 2006). Als Antwort auf die größer werdende Lücke zwischen schulischer Ausbildung und beruflichen Anforderungen sieht der Leiter des Bildungswerkes Cloppenburg „lebenslanges Lernen [als] Schlüsselkompetenz (MEIER 2010)“ an, um Bildungs- und Qualifikationsdefizite nachzuqualifizieren. Dass die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt, gemessen in der Beschäftigtenentwicklung im LK Cloppenburg, trotzdem so erfolgreich gelingt – und dies besonders in dem oben be-

schriebenen Branchenschwerpunkt des Verarbeitenden Gewerbes – wirft Fragen über die Determinanten dieses Erfolgs auf. Zur Beantwortung dieser Frage leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag.

Die Beschreibungen des LK Cloppenburg als Teil des Oldenburger Münsterlandes untermalen, dass Wissens mit seinen vielen Facetten wie Ausbildung, Qualifikation, Kompetenzentwicklung oder Weiterbildung auch rund 100 Jahre nach den wegweisenden Arbeiten von SCHUMPETER (1912) und MARSHALL (1909) nach wie vor Aufmerksamkeit erregen. Beide Autoren haben einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet: SCHUMPETER (1912) durch die Betonung des technologischen Fortschritts (Zitat, Seite 1), MARSHALL (1909) durch die Erkenntnis, dass Standortvorteile durch räumlich konzentrierte Produktionsfaktoren, Arbeitskräfte, bestehen können.

Auch in der Wirtschaftsgeographie erfährt die räumliche Verteilung von Wissen seit dem frühen 20. Jahrhundert Beachtung. Ausgehend von Beschreibungen räumlicher Konzentrationen wirtschaftlicher Tätigkeit ist das theoretische Verständnis von ständigen Veränderungen geprägt. Die Bedeutung des technologischen Fortschritts für die Erklärung von räumlichen Agglomerationen wurde in Standorttheorien lange Zeit als exogene Variable vernachlässigt und konnte in der Modellbildung der Neoklassik wirtschaftliches Wachstum nicht erklären (MARTIN und SUNLEY 2006; ROMER 1990; SCHILLER 2008; STERNBERG 2001). Trotz der unbestrittenen Bedeutung von Wissen und Humankapital als entscheidende Standort- und Produktionsfaktoren verblieb dieser Aspekt im neoklassischen Theorie- und Gedankengut „...too slippery to handle (PENROSE und PITELIS 2009:68)“ Mit der Entwicklung der sogenannten Neuen Wachstumstheorie in den 1980er Jahren hat sich in den Wirtschaftswissenschaften eine neue Denkweise als Antwort auf die neoklassische Theorieschule etabliert, die auch die Wirtschaftsgeographie maßgeblich beeinflusst hat.

Die Einbindung technologischen Fortschritts und Humankapitals als endogene Erklärungsfaktoren sowie die Anerkennung von unvollständigem Wettbewerb, steigender Skalenerträge und Spezialisierung wirtschaftlicher Tätigkeit als Determinanten räumlicher Konzentrationserscheinungen bilden die Ausgangslage für die „...renaissance of theoretical and empirical work on economic geography (FUJITA 2007:483)“ in den Wirtschaftswissenschaften und Anfang der 1990er Jahre für die Bildung der New Economic Geography (NEG) mit einer Fülle von neuen theoretischen Ansätzen (COOKE 2005, 2007; MOULAERT und SEKIA 2003; TÖDTLING und TRIPPLE 2005). Im Fokus dieser neuen Ansätze steht die Suche nach Erklärungsfaktoren wirtschaftlicher Konzentrationsprozesse überwiegend auf regionaler Ebene, die in den Konzepten der Industrial Spaces (STORPER 1993), Cluster (PORTER 1998), Milieus (RATTI 1992), innovativen Netzwerken (GRABHER und IBERT 2006) oder Learning Regions (HASSINK 1997; MORGAN 1997; RUTTEN und BOEKEMA 2007) einen theoretischen Bezugsrahmen bekommen. Auch wenn der empirische Nachweis – nicht selten das Silicon Val-

ley, die Boston Route 128, München oder das Dritte Italien – oftmals Kritik auf sich gezogen hat, so kristallisierten sich spezielle Raum- und Branchenkonfigurationen heraus, in denen der aufmerksame Beobachter ‚local buzz‘ (BATHELT et al. 2004), ‚local broadcasting‘ (OWEN-SMITH und POWELL 2003), ‚noise‘ (GRABHER 2002) sowie Gerüchte und Informationen „[by just] being there (GERTLER 2003:75)“ beobachtet und erfährt. Seit MARSHALL (1909) wird argumentiert, dass eine besondere industrielle Atmosphäre Nährboden und Katalysator für die Entstehung neuen Wissens und der dazu notwendigen Prozesse ist. Heute, rund 100 Jahre später, ist die Faszination an dieser Atmosphäre eines Wissensraumes in der wissenschaftlichen Gemeinde noch immer nicht erloschen und hat sich seitdem ungleich detaillierter diesem Phänomen angenähert: Eine kritische Masse (PORTER 1998) an räumlich konzentriertem, gut ausgebildetem Humankapital, eingebettet in eine gemeinsame Werte- und Kulturidentität (OINAS 1997, 2001), schafft gegenseitiges Vertrauen und spannt formelle und informelle Netzwerke auf (PIORE und SABLE 1985). Ein Wechselspiel von Konkurrenz und Kooperation mündet in kollektive und interaktive Prozesse (KEEBLE 1999), die die Entstehung neuer Ideen und neuen Wissens begünstigt (LUNDEVALL 1992). Unter Einfluss der Globalisierung ergeben sich netzwerkartige Beziehungen spezialisierter Akteure, die durch Institutionen (AMIN und THRIFT 1994, 1995) und Normen (STORPER 1993, 1997) eine regionalwirtschaftliche Umgebung mit eigenem Profil prägen (GRANOVETTER 1985; MALMBERG und MASKELL 2006). Kreative Köpfe, die sich in Cafés zum Informations- und Wissensaustausch treffen, ist ein oft gezeichnetes Bild zur Betonung des lokalen Charakters der Austauschprozesse. Oftmals ermöglicht nur direkte face-to-face Kommunikation die Weitergabe von personengebundenem Wissen, so dass nicht ohne Grund

„...economic geographers seem to have become convinced that success springs best out of proximate relations in specific local or regional surroundings which they dignify with the title ‚learning region‘ (OINAS 2000:57).“

Auch im wirtschaftspolitischen Alltag haben zentrale Bestandteile der oben genannten Theorien Eingang in Konzepte wissensgestützter Regionalentwicklung gefunden: ‚Lernende Regionen‘ (BMBF 2004) oder ‚Cluster‘ (MAUCHER 2011) sind Beispiele für ein neues regionalpolitisches Paradigma der letzten Jahrzehnte. Ihre parteienübergreifende Beliebtheit entstand als Antwort auf die wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungsprozesse, die den Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft markieren. Der Wechsel vom fordistischen zum postfordistischen Ordnungsregime, der nicht nur vordergründig das Wirtschaftssystem berührt, sondern zudem auch gesellschaftliche Bereiche berührt – insbesondere die Rolle der Gewerkschaften, Verbände und staatlicher Institutionen. Mit der Abkehr vom tayloristischen Prinzip der Arbeitsorganisation in Richtung Postfordismus haben

sich auch ganz entscheidend die Anforderungen an den Beschäftigten erhöht. ‚Lean Production‘, ‚economies of scope‘, ‚just-in-time‘ Verflechtungen von spezialisierten Zulieferern tragen den immer ausdifferenzierteren Kundenwünschen Rechnung, verlangen gleichzeitig auch innovative, flexible und anpassungsfähige unternehmerische Organisationsprinzipien, in deren Kern gut ausgebildete, lebenslang lernende Beschäftigte über eine ausreichende Kompetenzen verfügen, um die gestiegenen Anforderungen in Arbeitsplätzen der Wissensgesellschaft erfüllen zu können.

Das Humankapital wird daher in vielerlei Hinsicht zur entscheidenden Ressource. Für Unternehmen wird nach dem postfordistischen Übergang Wettbewerbsfähigkeit – gerade in Hochlohnländern wie Deutschland – durch technologischen Vorsprung erreicht. Für eine nachhaltige technologische Leistungsfähigkeit wird Wissen, d. h. Qualifikation und Kompetenz der Beschäftigten, zur unabdingbaren Voraussetzung. Auch wenn Schumpeter den Monopolisten als ‚Totengräber‘ beschreibt, so ist für Unternehmen das Streben nach Monopolrente nachvollziehbar. Die Erfindung neuer Designs, Blaupausen, ermöglicht dem Unternehmen ein unbeschränktes Monopol auf diese Erfindung und darauf aufbauende Zwischenprodukte. Der Beschäftigte wird demzufolge nicht nur zum zentralen Produktionsfaktor für Unternehmen, sondern auch zur zentralen Wachstumsdeterminante regionalwirtschaftlicher Entwicklungsprozesse.

Während also für Unternehmen und Regionen die Bedeutung des Humankapitals auf der Hand liegt, so zeigt sich auch aus Perspektive des Beschäftigten, dass Qualifikation und berufliche Kompetenz eine wichtige Einflussvariable darstellt. So zeigt sich mit ihr, ob ein Beschäftigter überhaupt beschäftigungsfähig ist und am Erwerbsleben der Wissensgesellschaft teilnehmen kann. Studien der EUROPÄISCHEN KOMMISSION (2003) und OECD (2010) haben dazu beigetragen, dass Fragen der Qualifikation und Kompetenz in der Öffentlichkeit breit diskutiert wurde. Reformen wie zum Beispiel die Ganztagschule, die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an Universitäten oder Rahmenvereinbarungen über die Schaffung von Ausbildungsstellen zeigen nicht nur, dass ein gesellschaftlicher Konsens die Reformen der schulischen und beruflichen Bildung begleitet, sondern dass auch neue Lernformen Eingang in die Bildungspolitik und in den beruflichen Alltag finden. Unter dem Begriff des Lebenslangen Lernens werden Konzepte, wie informelles Lernen, kollektives Lernen, Qualitätszirkel oder Job Rotation eingeführt, die dabei helfen sollen, die Beschäftigten an die sich ändernden qualifikatorischen Rahmenbedingungen der Berufswelt nachhaltig anzupassen. Die Umsetzung dieser schulischen und berufs begleitenden Qualifikationsanstrengungen wird dabei regional und sektoral aus unterschiedlichen Motiven betrieben. Auf der einen Seite wird versucht, dem Fachkräftemangel, insbesondere in den Ingenieurberufen, durch eigene Nachwuchskräfte auszugleichen, auf der anderen Seite gilt es gerade im Verarbeitenden Gewerbe, Lücken zwischen schulischer Ausbildung und im Beruf geforderten Qualifikationen zu schließen. Aktuelle Veröffentlichungen

belegen, dass die Anzahl derjenigen Personen, die aufgrund fehlender Qualifikationen nicht am Berufsleben teilhaben können, zunimmt und so den häufig konstatierten Fachkräftemangel in vielen Branchen immer deutlicher sichtbar werden lässt.

Erwartungsgemäß wird der aufmerksame Leser dieses oftmals schwierig abzugrenzende Themengebiet des beruflichen Lernens auch mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen wie der Soziologie, Psychologie und Pädagogik in Verbindung setzen – schließlich geht es im Kern um Lernstrategien, Lernprozesse und letztendlich um Lernerfolg, der sich in einer beruflichen Beschäftigungsfähigkeit niederschlägt. Daneben befassen sich aber auch besonders die Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischen Aspekten, beispielsweise den Kosten, die Unternehmen im Speziellen, aber auch Volkswirtschaften im Allgemeinen durch fehlende Fachkräfte entstehen. Betriebswirtschaftliches Interesse besteht zudem an unternehmerischen Organisationsformen des Arbeitsalltags, Weiter- und Ausbildungen sowie an der Entwicklung lernförderlicher Arbeitsbedingungen – beispielsweise HOFFMEISTERS (2010:1) „Lernende[s] Unternehmen.“

Auch die Wirtschaftsgeographie hat ein zentrales Erkenntnisinteresse am Gegenstand des betrieblichen Lernens, wie die folgende Beschreibung verdeutlicht. Als „Wissenschaft von der räumlichen Ordnung und der räumlichen Organisation der Wirtschaft (SCHÄTZL 2001:21)“ verfolgt die Wirtschaftsgeographie traditionell Fragestellungen, die sich mit der Verteilung ökonomischer Aktivitäten im Raum, der räumlichen Bewegungen der Produktionsfaktoren, Gütern und Dienstleistungen sowie deren Entwicklungsdynamik befassen. Diese Forschungsgegenstände, die gleichzeitig das sogenannte interdependente Raumsystem aufspannen, gilt es unter der Prämisse zu verstehen, räumliche Strukturen und ihre Veränderungen aufgrund interner Entwicklungsdeterminanten und räumlicher Interaktionen zu erklären, zu beschreiben und zu gestalten. Im Kern betonen die eingangs vorgestellten räumlichen Innovationsmodelle die menschliche Arbeitskraft als zunehmend wichtiger werdenden Produktionsfaktor, seine räumliche Verteilung im Sinne einer räumlichen Differenzierung des Arbeitskräfteangebotes, des Arbeitsplatzangebotes, der Arbeitslosigkeit sowie der beruflichen Mobilität. Bekannte Beispiele wie Massenentlassungen und Massenarbeitslosigkeit seit den 1970er Jahren im Ruhrgebiet und Saarland oder seit der Wiedervereinigung im gesamten ostdeutschen produzierenden Gewerbe haben nicht nur die Frage nach regionalen Unterschieden dieser sichtbaren Phänomene befeuert, sondern seitdem eine feingliedrigere Suche nach Determinanten und Auswirkungen dieses postfordistischen Übergangs. Es zeigt sich immer mehr, dass die Verteilung des Humankapitals entgegen der Erwartungen prominenter Beobachter, „the world is flat (FRIEDMAN 2006:1)“ oder „the death of the distance (CAIRNCROSS 1997:1)“, eine zunehmende räumliche Ausdifferenzierung erfährt. So erscheint der vielfach als Ziel ausgegebene Abbau regionaler Disparitäten fraglich. Die regionale Ausstattung mit gut ausgebildetem Hu-

mankapital wird zum entscheidenden Standortfaktor, dessen Ausprägung über Aufstieg oder Niedergang von Regionen oder Staaten entscheidet.

Die Entwicklung von regionalwirtschaftlichen Entwicklungskonzepten zum Disparitätenabbau erscheint heute, bald im zweiten Jahrzehnt der Wissensgesellschaft, als eine Aufgabe, zu deren Lösung die Suche nach Erklärungsfaktoren der zunehmenden Fragmentierung der Wirtschaftslandschaft in Deutschland eine zentrale Position einnimmt.

Ein Indikator der regionalen Ausdifferenzierung wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit stellt häufig die Beschäftigtenentwicklung dar. Abbildung 1 zeigt diese für den wissensintensiven Dienstleistungssektor und das Verarbeitende Gewerbe 1999-2007 nach siedlungsstrukturellen Raumtypen. Vielfältige Forschungsergebnisse über urbane Räume, Metropol- oder Hauptstadtregionen lässt die in Abbildung 1 dargestellte Beschäftigtenentwicklung nachvollziehbar erscheinen (BRANDT et al. 2008; FISCHER et al. 2001; JENKEL 2000; KRÄTKE 2007; REVILLA DIEZ 2001). Viele der Kernthesen Räumlicher Innovationsmodelle (RIM), seien es Milieus, Cluster oder Innovationssysteme, sehen lokalisierte Lernprozesse, räumliche Nähe zwischen Wirtschaftsakteuren oder eine ausreichende Institutionendichte eher in Agglomerationsräumen als in siedlungsstrukturellen Raumtypen des ländlichen Raums.

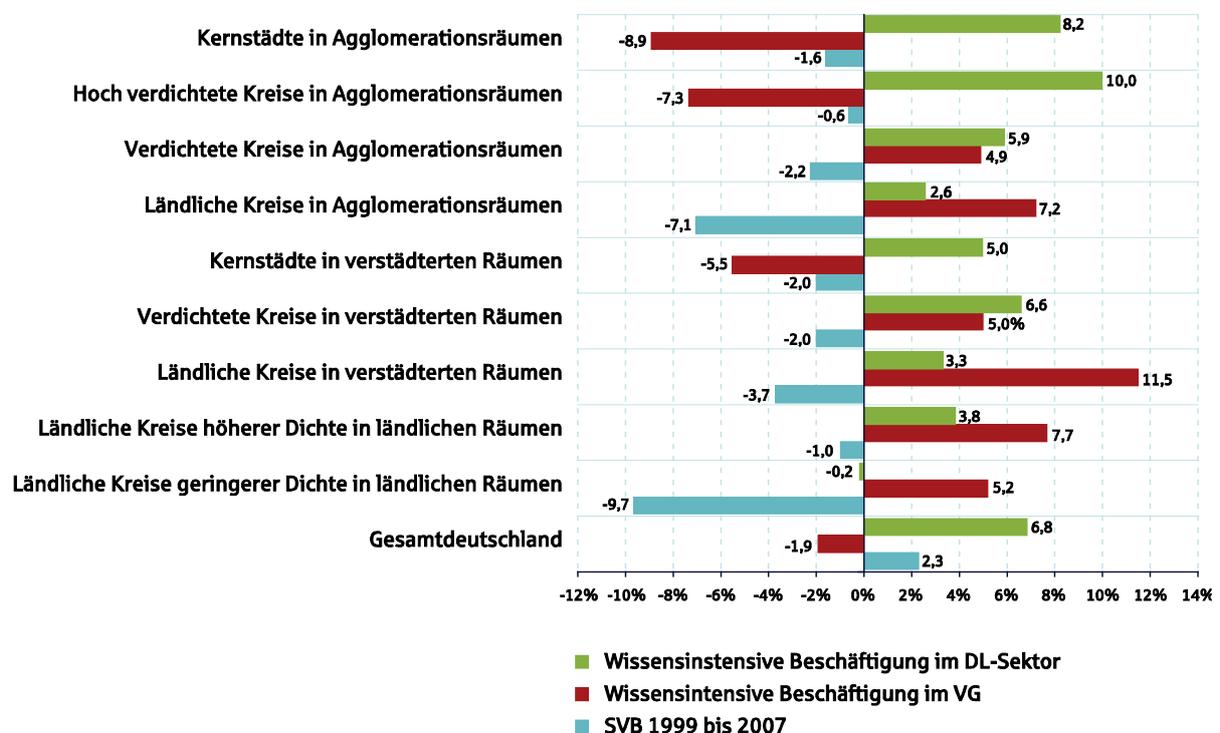


Abbildung 1: Entwicklungen der Gesamtbeschäftigung und Beschäftigten in wissensintensiven Wirtschaftszweigen 1999-2007 nach siedlungsstrukturellen Raumtypen (in %); Quelle: Brandt 2010.

Einerseits ergeben sich regionale Unterschiede der Beschäftigtenentwicklung, die dem Gegensatz urbaner Raum – ländlicher Raum folgen. Andererseits lassen sich zunehmend entlang der beiden Branchenbeispiele (Dienstleistungssektor, Verarbeitendes Gewerbe) Unterschiede ausmachen, die eine allgemeine Tendenz auf den Arbeitsmärkten nachzeichnen. Die Nachfragentwicklung nach Arbeitskräften mit geringer Qualifikation ist in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe.

Hinter dieser Entwicklung stehen Prozesse, die unter dem Deckmantel des qualifikatorischen Strukturwandels (QSW) ein Spannungsfeld um viele Berufsfelder konstruieren: Auf der einen Seite steht die qualifikationsverzerrende Wirkung des technologischen Fortschritts (Skill-Biased Technological Change, SBTC), der sowohl die Substitution einfacher Arbeitstätigkeit durch technische Lösungen begünstigt als auch die Einstiegshürden und Anforderungen in bestehenden Berufen erhöht. Auf der anderen Seite machen Veränderungen der Unternehmensorganisation (Skill-Biased Organizational Change, SBOC) auf sich aufmerksam, die durch flachere Hierarchien eine höhere Verantwortung für Arbeitskräfte entlang der unternehmerischen Wertschöpfungskette erfordern. Nicht nur ausschließlich fachliche, sondern zunehmend auch soziale Kompetenzen gelten als Voraussetzung eines modernen Arbeitsplatzes (BÖTTCHER und REVILLA DIEZ 2011; BRANDT 2010). Eine zusätzliche Dynamik erhalten SBTC und SBOC durch die auf komparativen Kostenvorteilen basierende Spezialisierung (industrieller) Produktion, die sich in internationalisierten und globalisierten Warenströme ablesen lässt (DICKEN 2007). In Deutschland als westlichem Industrie- und Hochlohnland verläuft diese Spezialisierung überwiegend zulasten von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte (Abbildung 1).

Vor diesem Hintergrund wird nicht selten geschlossen, dass solche Regionen in der Wissensgesellschaft unter Druck geraten, in denen der Anteil von Geringqualifizierte an den Beschäftigten insgesamt hoch ist (FROMHOLD-EISEBITH und SCHRATTENECKER 2006a; 2006b). „The collapse in the demand for the unskilled (Nickell und Bell 1995:1)“ hat die Situation insbesondere in solchen Regionen in die – zunehmend auch wirtschaftsgeographische – wissenschaftliche Diskussion gebracht, in denen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte einen hohen Anteil an der Gesamtbeschäftigung aufweisen (BRESHNAHAN und MALERBA 1999; HENKE 2004; REINBERG 1999; SENGENBERGER 1987). Die Suche nach Determinanten der regionalen Dimension des QSW steht „in theoretischer und empirischer Hinsicht noch am Anfang (BRANDT 2010:1).“ Das übergeordnete Ziel, Lösungsansätze für die Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt zu entwerfen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Durch BRANDT (2008), BRANDT (2010), BÖTTCHER und REVILLA DIEZ (2011), CORDES (2009), SCHLITTE et al. (2010) und SCHLITTE (2010) wurden am Institut für Wirtschaftsgeographie der Leibniz Universität Hannover, dem Niedersächsischen Institut

für Wirtschaftsforschung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Einflussfaktoren des Strukturwandels auf die Beschäftigtenentwicklung untersucht. Schwerpunkte bildeten Leitfragen über die räumliche Interaktion in Form von Arbeitskräftemobilität, Lern- und Spillover-Effekten, lokalisiertes Lernen und funktionale Spezialisierung.

BRANDT (2010) sowie BÖTTCHER und REVILLA DIEZ (2011) prägen die Forschungsanstrengungen, die durch das Projekt „die regionale Dimension des qualifikatorischen Strukturwandels“ durch die DFG gefördert wurde. Die Autoren vermuten hinter einer nachhaltigen erfolgreichen Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt Qualifizierungsanstrengungen: Am Beispiel der Untersuchungsregionen Goslar und Vechta (BRANDT 2010) sowie Tuttlingen und Cloppenburg (BÖTTCHER und REVILLA DIEZ 2011) wurden Lernprozesse in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit Hilfe Unternehmensbefragungen dahingehend analysiert, ob von diesen ein signifikanter Einfluss auf die Integration von Geringqualifizierten ausgeht. Der Kern dieser Argumentation fußt auf der Beobachtung, dass zwischen Aus- und Berufsbildung eine Lücke klafft (BERTELSMANN STIFTUNG 2010) und diese durch betriebliches Lernen geschlossen werden kann, so dass Geringqualifizierte beschäftigungsfähig werden. Der Erfolg einiger Regionen bei der Beschäftigtenentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe soll durch betriebliches Lernen erklärt werden.

Allerdings konnte bislang kein belastbarer Beweis in den erhobenen Daten von (BRANDT 2010) gefunden werden, der die Bedeutung beruflicher Qualifikationsanstrengungen, eingebettet in lokalisierten Lernprozesse, stützen würde. Entgegen der Erwartungen, „so das ernüchternde Ergebnis der Betrachtung ausgewählter Branchen in den Landkreisen Vechta und Goslar, reicht betriebliche Weiterbildung nicht, um für zusätzliche Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit bei Geringqualifizierten zu sorgen (BRANDT 2009:52).“ Nichtsdestotrotz unterstreichen die detaillierten Arbeiten von BRANDT (2009, 2010), BÖTTCHER UND REVILLA DIEZ (2011) und CORDES (2009) eindrucksvoll die Aktualität, aber auch Notwendigkeit, Antworten auf die andauernde, unbefriedigende Situation der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt zu finden: aus Sicht des Geringqualifizierten selbst, des Arbeitskräfte suchenden Unternehmens als auch aus Perspektive der politischen Administration. Werden die Ergebnisse von BRANDT (2010) vor dem Hintergrund der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion eingeordnet, so erscheinen sie nicht überraschend: Der empirische Nachweis lokalisierter Lernprozesse scheint immer noch „...rather assumed than documented (OINAS 2000:61).“

Es wäre in der jetzigen Situation jedoch falsch, an der Bedeutung von Lernprozessen für die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten zu zweifeln. Vielmehr häufen sich die Anzeichen, dass Lernen, Qualifikation und Kompetenzentwicklung nie wichtiger waren als heute (SANDERS und DE GRIP 2004): Lebenslange Beschäftigung wird durch

das Paradigma einer lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit ersetzt, die auf nachhaltigen, dauerhaften Lernprozessen aufbaut. Durch diese Arbeit soll der empirische Nachweis über Lernen als zentrale Einflussdeterminante beruflicher Kompetenzentwicklung erbracht werden.

Mit dem LK Cloppenburg wird auf einen Untersuchungsraum zurückgegriffen, dessen sektoraler Schwerpunkt im Verarbeiten Gewerbe liegt. In Abgrenzung zu vielen anderen ländlich geprägten Landkreisen zeigt sich im LK Cloppenburg das oben angesprochene Wirtschafts- und Beschäftigungswunder, hinter dem ein besonderer Umgang der Unternehmen mit Geringqualifizierten vermutet wird. Formale Bildungsdefizite werden im betrieblichen Umfeld nachqualifiziert, so dass Geringqualifizierte durch Lerninvestitionen in ihre berufliche Kompetenz beschäftigungsfähig werden. Es ist ein Ziel dieser Arbeit, die berufliche Kompetenz von gering- und mittelqualifizierten Beschäftigten als eine Erfolgsvariable für lokalisierte Lernprozesse zu nutzen, um belastbare Determinanten der Qualifikationsentwicklung zu ermitteln. Die Identifizierung, Beschreibung und Analyse der Bestandteile von Lernprozessen mit ihrer räumlichen Dimension wird durch ein theoretisches Rahmenwerk geleitet, dessen zentrale Elemente aus dem wirtschaftsgeographischen Konzept des Lokalisiertes Lernens gewonnen werden. Eine kritische Auseinandersetzung mit den zentralen Bestandteilen dieses Konzeptes wird zeigen, ob es den Nachweis erbringen kann, auch Lernprozesse abseits von überwiegend untersuchten urbanen Räumen oder Hauptstadtregionen zu erklären, denn “what have not become globalized are some forms of knowledge creation and exchange (MALMBERG und MASKELL 2006:4).“ Sollte sich diese These bewahrheiten, wie lassen sich die oben beschriebenen Charakteristika lokaler Lernprozesse – ‚noise‘, ‚broadcasting‘ oder ‚buzz‘ – darstellen und, ungleich wichtiger, wie lässt sich ihr Einfluss auf die Bestandteile lokalisierter Lernprozesse und damit auf die berufliche Kompetenz bestimmen?

Die zu Beginn dieser Einleitung beschriebenen Eigenschaften der Menschen im Oldenburger Münsterland – heimatverbunden, fleißig, katholisch, anpackungsfähig – bilden eine spezifische Klammer um die sozio-ökonomischen Prozesse einer Region, die maßgeblichen Einfluss auf die regionalwirtschaftlichen Akteure einer Region ausüben (GRANOVETTER 1985). In diesem spezifischen sozialen, ökonomischen und kulturellen Umfeld des LK Cloppenburg wird das Zusammenwirken der einzelnen Bestandteile Lokalisiertes Lernens untereinander und darüber hinaus auf eine zu erklärende abhängige Variable diskutiert: Diese stellt in der vorliegenden Arbeit die berufliche Kompetenz der Beschäftigten dar, welche maßgeblich die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften beeinflusst und somit über die Teilnahme am regionalen Arbeitsmarkt entscheidet.

1.2 Forschungsziel und Forschungsfragen

Es ist das Forschungsziel dieser Arbeit, die Determinanten der beruflichen Kompetenzentwicklung von Beschäftigten in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes im LK Cloppenburg zu untersuchen. Besonderes Interesse gilt einerseits dem Konzept des Lokalisiertes Lernens und andererseits der Netzwerktheorie innerbetrieblicher und räumlicher Austauschprozesse: Welchen Beitrag können beide bei der Untersuchung vier ausgewählter Unternehmen leisten, die Bestimmungsgründe der erfolgreichen Beschäftigtenentwicklung des LK Cloppenburg abzuleiten und einen Nachweis über die Bedeutung räumlicher Nähe in betrieblichen Lernprozessen zu liefern? Die Beantwortung dieser Fragen umfasst folgende genauer zu untersuchende Forschungsziele:

1. Welches sind die zentralen Merkmale der Beschäftigten im LK Cloppenburg?
2. Welche Determinanten bedingen die berufliche Kompetenzentwicklung von Geringqualifizierten?
3. Wie lässt sich die Bedeutung informeller und formaler betrieblicher Lernkontexte operationalisieren?
4. In welchem Ausmaß wirken Bestandteile des regionalen Umfelds auf betriebliche Lernprozesse und welche Bedeutung haben dabei insbesondere
 - die institutionelle Ausstattung?
 - Kunden- und Zulieferbeziehungen?
 - das soziale und kulturelle Umfeld?

Die Arbeit wird von folgenden Forschungsfragen geleitet:

Theoriegeleitete Forschungsfragen

- a. Welche aktuellen sozioökonomischen Prozesse wirken auf die Integration von Beschäftigten in den Arbeitsmarkt?
- b. Inwiefern sind Lernprozesse lokalisiert und welches sind dabei die zentralen Bausteine?
- c. In welchem Ausmaß wirken Bestandteile des regionalen Umfelds auf betriebliche Lernprozesse und welche Bedeutung haben dabei insbesondere
 - die institutionelle Ausstattung?
 - Kunden- und Zulieferbeziehungen?
 - das soziale und kulturelle Umfeld?
- d. Inwiefern haben lokale und globale betriebliche Verflechtungen Auswirkungen auf Lernprozesse von Beschäftigten und betriebsinterne Kommunikationsstrukturen?
- e. Inwieweit eignet sich ‚berufliche Kompetenz‘ von Beschäftigten als abhängige Zielgröße betrieblicher Lernprozesse?

Methodische Forschungsfragen

- f. Wie lässt sich berufliche Kompetenz operationalisieren?
- g. Welche Methoden sind notwendig, um betriebliche Lernprozesse sichtbar zu machen und seine Bestandteile zu messen?

Empirie geleitete Forschungsfragen

- h. Welches sind die zentralen Eigenschaften der Beschäftigten im LK Cloppenburg?
- i. Was zeichnet betriebliche Lernprozesse im LK Cloppenburg aus?
- j. In welchem Verhältnis stehen personenbezogene Merkmale und Netzwerkparameter und wie lassen sich insbesondere Arbeitskräfte in Netzwerken charakterisieren, die eine hohe relative Bedeutung für betriebliche Lernprozesse besitzen?
- k. Haben informelle Lernkontexte einen höheren Stellenwert als formale Lernkontexte für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz?
- l. Inwiefern beeinflussen soziale und kulturelle Merkmale im LK Cloppenburg wie Heimatverbundenheit betriebliche Lernprozesse?

Wirtschaftspolitische und methodische Forschungsfragen

- m. Welches sind die zentralen Determinanten betrieblicher Lernprozesse und wie lassen sie sich durch betriebliche und regionalpolitische Instrumente stärken?
- n. Wie lassen sich die Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung abstrahieren und in regionale Entwicklungskonzepte nutzen?

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in sechs Teile gegliedert. Im Anschluss an die Einleitung umfasst Kapitel zwei die Entwicklung eines theoretischen Untersuchungsrahmens. Das dritte Kapitel widmet sich der Operationalisierung, Methoden und Datengrundlagen. Kapitel vier steuert soziale, kulturelle und regionale Aspekte betrieblichen Lernens im LK Cloppenburg bei, Kapitel fünf modelliert darauf aufbauend berufliche Kompetenz durch betriebliches Lernen. Kapitel sechs rundet die Arbeit mit Schlussfolgerungen, politischen Handlungsempfehlungen und der Formulierung weiteren Forschungsbedarfs ab.

Das zweite Kapitel dient der Konstruktion eines theoretischen Rahmens für die nachfolgende empirische Untersuchung. Aufgrund des interdisziplinären Forschungsgegenstand betrieblichen Lernens besteht das Theoriekapitel aus vier Teilen: Kapitel 2.1 beschäftigt sich mit globalen, langfristigen Prozessen des QSW. Sie werden in Kapitel 2.2 aufgegriffen, um die Bedeutung räumlicher Nähe für betriebliche Lernprozesse herzuleiten. Kapitel 2.3 betrachtet Lernen aus netzwerktheoretischer Perspektive und ermöglicht dadurch die theoretisch fundierte Analyse des Einflusses von Verflech-

tungsbeziehungen unterschiedlicher räumlicher Maßstabsebenen auf betriebliche Lernprozesse. Erweitert und abgeschlossen wird der Theorieteil mit der Einführung einer abhängigen Erfolgsvariablen betrieblichen Lernens: Der beruflichen Kompetenz von Arbeitskräften als Folge betrieblicher Lernprozesse. Der theoretische Rahmen wird durch die Forschungsfragen a-e bearbeitet.

Bevor die erhobenen empirischen Daten ausgewertet werden, informiert Kapitel drei über die Untersuchungsregion des LK Cloppenburg, die Auswahl von vier Unternehmen, den Fragebogen sowie die benutzten Untersuchungsmethoden sozialer Netzwerkanalyse und Strukturgleichungsmodellierung. Methodisch stellt die Überprüfung des lokalen Charakters von Lernprozessen eine Herausforderung dar, die durch das Zusammenspiel von Methoden Sozialer Netzwerkanalyse und Strukturgleichungsmodellierung gelöst werden soll. Über die Forschungsfragen f-g spannt sich das dritte Kapitel auf. Kapitel vier und fünf präsentieren die empirischen Ergebnisse und dienen der Diskussion der Ergebnisse unter Beantwortung der Forschungsfragen h-l. Schlussfolgerungen, die Ableitung politischer Handlungsempfehlungen sowie Theorie- und Methodenkritik runden die Arbeit im sechsten Kapitel ab. Dazu dienen die Forschungsfragen m-n.