

Themenschwerpunkte

Promotionskolleg

„Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“

Prof. Dr. Kilian Bizer
Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung
Platz der Göttinger Sieben 3, 37073 Göttingen
(Sprecher der Antragstellergruppe)

Prof. Dr. Jürgen Kädtler
Georg-August-Universität Göttingen
Direktor des Soziologischen Forschungsinstitutes (SOFI)
Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen
(stellvertretender Sprecher, Vertrauensdozent der HBS)

In Zusammenarbeit mit:

Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Dr. Bettina Roß (Geschäftsführung, im Auftrag des Vorstands der GGG)

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen
Dr. Frank Mußmann (Leiter der Einrichtung)

Inhaltsverzeichnis:

1. Thema des beantragten Promotionskollegs.....	2
2. Beteiligte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	6
2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	6
2.2 Einbettung des Promotionskollegs	7
3. Ziel und Programm des Promotionskollegs unter Begründung des Forschungsfeldes.....	8
Themenschwerpunkt I: Institutionelle Rahmenbedingungen, Kontextstrukturen und Individuum	10
Themenschwerpunkt II: Kompetenzentwicklung in Unternehmen	14
Themenschwerpunkt III: Arbeitsorientierte Qualifizierung von Hochschulabsolvent/innen und Öffnung der Hochschulen als Institutionen lebensbegleitenden Lernens.....	19
Themenschwerpunkt IV: Wettbewerb der Regionen in KMU-basierten Wissensökonomien	23
Praxisrelevanz	27

Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand

1. Thema des beantragten Promotionskollegs

Ausgangspunkt für das beantragte Promotionskolleg sind tief greifende Veränderungen der Kompetenzanforderungen, mit denen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) heute und in der absehbaren Zukunft konfrontiert sind, sowie die dadurch angestoßenen Veränderungen von Qualifikationsstrukturen, Kooperationspraktiken und beruflichen Entwicklungsperspektiven. Da insbesondere mittlere Unternehmen (> 50 Beschäftigte) aus dem FuE-intensiven verarbeitenden Gewerbe und aus dem Bereich wissensintensiver Dienstleistungen im Gegensatz zu den DAX 30 Unternehmen sich als „Jobmotor der deutschen Wirtschaft“ (vgl. KfW Mittelstandsbank 2006) erwiesen haben, gewinnen diese Veränderungen wesentlich an Bedeutung für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Die Schlüsselrolle von KMU (< 250 Beschäftigte, < 50 Mio Euro Umsatz, vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2007: 4) gerade für die deutsche Ökonomie beruht auf unternehmensspezifischen Kompetenzen zur Lösung schwieriger Probleme in Bereichen v. a. der Produkt- und Prozesstechnologien, mit denen sie auf dem Weltmarkt unmittelbar präsent sind und/oder mittelbar die Weltmarktstärke deutscher Großunternehmen maßgeblich mit begründen. Diese Kompetenzen haben ihre Grundlage traditionell in qualifizierten Belegschaften, in denen im dualen Berufsbildungssystem ausgebildete Facharbeiter/innen und technische Angestellte dominieren. Akademiker/innen, in erster Linie Ingenieur/innen, spielen als Spezialist/innen eine zentrale, anteilmäßig begrenzte, aber ständig steigende Rolle. Diese Kompetenzbasis gerät infolge technologischer und weltwirtschaftlicher Strukturveränderungen sowie demografischer Entwicklungen unter Veränderungsdruck. Die Bildungsforschung zeigt einen Trend zum qualifikatorischen Upgrading durchschnittlicher (kognitiver) Kompetenzniveaus in nahezu allen einschlägigen Berufen und prognostiziert weiter steigende Anteile Hochqualifizierter auch in der mittelständischen Wirtschaft. Der demografische Wandel führt gleichzeitig zu einer Alterung der Belegschaften und einer Verknappung der Nachwuchskräfte, woraus sich angesichts des erforderlichen qualifikatorischen Upgradings eine Schere ergibt: Unternehmen können ihre Kompetenzbasis nicht allein durch junge Fachkräfte verbreitern, sondern sind in Zukunft darauf angewiesen, ihr bestehendes Fachkräftepotential weiter zu entwickeln. Damit stellt sich ein doppeltes Akademisierungsproblem:

- Zum einen müssen vermehrt und in neuen Funktionen Akademiker/innen rekrutiert, produktiv eingesetzt und möglichst langfristig integriert werden.
- Zum anderen wird herkömmlicherweise dem akademischen Bereich zugehöriges (wissenschaftliches) Wissen auch für die Fachkräfte im mittleren Ausbildungssegment mit Blick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen immer wichtiger.

Je nachdem, wie diese beiden Entwicklungen bewältigt und auf einander abgestimmt werden, kann das neue Karriereoptionen eröffnen, aber auch alte verschließen. So entstehen für Akademiker/innen neue Berufsfelder in KMU. Für Fachkräfte des mittleren Ausbildungssegments hingegen können modular aufgebaute Weiterqualifizierungen in und außerhalb der Hochschulen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Dies hat folglich unterschiedliche Konsequenzen für die Kompetenzentwicklung auf den überindividuellen Ebenen. Die Sicherung und Erweiterung von

Verwirklichungschancen (Sen 2000; 2010) für unterschiedliche Kategorien qualifizierter Beschäftigter und die Weiterentwicklung anspruchsvoller Kompetenzen auf der Unternehmens-, aber auch der regionalen Ebene sind hier unmittelbar zu verschränken. Neuere Tendenzen zur sozialen Öffnung der Hochschulen im Hinblick auf die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Berufsbildung ebenso wie neue Anforderungen an die Regionalentwicklung sind Ausdruck dieser Entwicklungen. Auch die berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung von Beschäftigten-Gruppen, die bisher nicht an den Hochschulen weiterqualifiziert wurden, und die sich andeutenden massiven Auswirkungen auf das Berufsbildungssystem gehören dazu.

Diese Entwicklungen analysiert das beantragte Promotionskolleg fachspezifisch und transdisziplinär. Dabei stellt sich eine ganze Reihe von Fragen mit unmittelbar praktischer Relevanz:

Wie passt diese Entwicklung hin zu neuen Qualifikationsstrukturen und Kompetenzprofilen zum traditionellen Selbstverständnis von Berufsgruppen (z.B. Handwerker/innen), zu bewährten Rekrutierungswegen, Management- und Produktionskonzepten von KMU? Wie attraktiv sind Beschäftigungsperspektiven in der mittelständischen Wirtschaft und wie gelingt es ihr, im Wettbewerb um künftige Fachkräfte die eigene Qualifikationsversorgung sicherzustellen? Wie lauten die Herausforderungen, die Chancen, die zentralen Parameter dieser Entwicklung und welche Gestaltungsbedarfe sind auszumachen? Was sind geeignete Formen der wissenschaftlichen Weiterbildung und wie kann der Transfer von Wissen und Personen zwischen Hochschulen und mittelständischer Wirtschaft verbessert werden? Unter welchen Konditionen bilden sich (neue) Berufsmöglichkeiten für Akademiker/innen aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, die diese bislang noch nicht im Blick haben? Was sind die Parameter einer mittelstandsadäquaten Versorgung mit MINT-Absolvent/innen? Bietet der Wandel Chancen zur Verbesserung der Gleichberechtigung von Frauen im Beruf oder entstehen neue Risiken von Lohnungleichheit und Karriereblockaden für Frauen? Was sind die spezifischen Merkmale und Potenziale der Qualität der Arbeitsbedingungen (DGB-Index Gute Arbeit) und lassen sich daraus (neue) Argumente zur Rekrutierung oder auch für akademische Gründer/innen (Entrepreneurship) gewinnen? Unter welchen Bedingungen gelingt die regionale Bindung von Hochschulabsolvent/innen als Teil der Regionalentwicklung?

Zusammengefasst läuft dies auf folgende Fragen hinaus: Inwieweit lässt sich der festgestellte steigende Bedarf an akademischen Qualifikationen im eingangs erläuterten weiteren Sinne in und für KMU realisieren und welche Herausforderungen sind dabei zu bewältigen? Welche Prozesse des qualifikatorischen Upgradings lassen sich empirisch belegen und spezifizieren? Unter welchen Bedingungen gelingt die verstärkte Akademisierung, und welche Hürden und Blockaden ergeben sich bei dieser Entwicklung? Welche Berufswege und Qualifizierungsmöglichkeiten öffnet das qualifikatorische Upgrading in KMU für Arbeitnehmer/innen? Welche Formen der Kooperation (überbetrieblich, regional, mit Hochschulen) leisten welche Beiträge, um die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern?

Auf der Makroebene sind diese Veränderungsprozesse politisch durch geeignete Instrumente zu flankieren, auf der Mesoebene der Betriebe und Hochschulen müssen sie zu veränderten Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrategien führen, und auf der Mikroebene des Verhaltens der Mitarbeiter/innen entfalten diese Prozesse auch eine biografische Dimension hinsichtlich der Weichenstellungen im Bildungsverhalten.

Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsteilung, soziale und technologische Innovationen und ein möglicherweise neu entstehender Typ von Erwerbsarbeit in Dienstleistungsökonomien (vgl. Baethge 2011) sind Ausgangspunkte einer zunehmenden Spezialisierung von Fähigkeiten und

Fertigkeiten. Diese stehen aber nicht automatisch in allen Bereichen ausreichend zur Verfügung, so dass es zu ungedeckten Fachkräftebedarfen kommen kann, die durch den vermehrten Einsatz akademisch gebildeten Personals nur zum Teil ausgeglichen werden können.

Belastbare Daten zum Fachkräftebedarf bezogen auf KMU gibt es derzeit nicht, unstrittig ist jedoch, dass Engpässe in einzelnen Sektoren sowie bei bestimmten Berufs- und Qualifikationsgruppen (technische Berufe, Gesundheitswesen) existieren (vgl. Mesaros et al. 2009; vgl. Brandt et al. 2010). Besonders auffällig ist zudem die Kurzfristigkeit der Handlungsorientierung in KMU, die sie anfällig macht für strukturelle Wechsel in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie Lutz am Beispiel der KMU in Ostdeutschland sehr deutlich herausgearbeitet hat (vgl. Lutz 2008). Zusätzlicher Druck auf KMU könnte sich darüber hinaus dadurch ergeben, dass Großunternehmen seit geraumer Zeit die Neigung erkennen lassen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf verstärkt (zumindest auch) durch das Abwerben von Arbeitskräften von anderswo zu decken.

Die zunehmende Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für die Wettbewerbsfähigkeit macht die mittelständische Wirtschaft in jedem Fall anfälliger für beschäftigungsstrukturelle Dynamiken im Rahmen der globalisierten, international arbeitsteiligen Wirtschaft. Unklar ist beispielsweise, ob die nationalen (und europäischen) Ziele der Beschäftigungspolitik im Bereich der Qualifizierung in Konflikt geraten. Denn eine Verknappung des zentralen Standortfaktors Arbeit aufgrund des demografischen Wandels könnte Aus- und Verlagerungsstrategien von Unternehmen provozieren, die Entgeltniveau und Beschäftigungssicherheit auch höher und hoch qualifiziert Beschäftigter unter Druck setzen. Der Anreiz, die Mühen der betreffenden Qualifizierung auf sich zu nehmen, schwindet, wenn höher und hoch qualifizierte Fachkräfte mit sinkenden Einkommen und längerer Arbeitslosigkeit rechnen müssen. Solchen Negativdynamiken sind auf der Betriebs- und Unternehmensebene insbesondere von KMU nicht allein zu begegnen, sondern nur durch politisch moderierte Standortpolitik, die Mikro-, Makro- und Mesoebene strategisch auf einander zu beziehen vermag. Diese aktuelle Entwicklung mit ihren Chancen und Risiken soll in den Blick genommen und hinsichtlich ihrer Besonderheiten für den spezifischen Fachkräftebedarf von KMU fachübergreifend analysiert werden.

Das Promotionskolleg fokussiert seine Forschung auf die besondere Konstellation in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die spezifische Formen und Strukturen des Wissensmanagements und der betrieblichen Sozialintegration entwickelt haben (vgl. Kotthoff/Reindl 1990). Dabei ist der Hinweis wichtig, dass der Begriff KMU durchaus uneinheitlich verwendet wird (vgl. Ayyagari 2007). Durchweg spielt die Beschäftigtenzahl eine entscheidende Rolle, wobei die Obergrenze von KMU zwischen 100 und 500 Beschäftigten variiert.¹ Darüber hinaus ist die Tragfähigkeit einer rein quantitativen KMU-Kategorie strittig, weil sie den Unterschied zwischen wirtschaftlich und (nur) rechtlich selbständigen Einheiten nivelliert. Es liegt auf der Hand und kann von Hauser (2005) auf der Grundlage exemplarischer Auswertungen auch quantitativ demonstriert werden, dass es für den Zusammenhang von Personal und Wirtschaftlichkeit einen gravierenden Unterschied macht, wie der Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße, Unternehmensführung und Eigentum

¹ International am weitesten verbreitet ist eine quantitative Bestimmung, die eine Zahl von weniger als 250 Beschäftigten als Kriterium zugrunde legt. Als Grundlage für KMU-Förderprogramme der EU wird dieses Kriterium seit 2003 ergänzt durch die Höchstgrenze des Jahresumsatzes auf weniger als 50 Millionen € und die Begrenzung der Beteiligung eines Konsortiums am KMU auf nicht mehr als 25 Prozent. In einer Reihe von OECD- und EU-Staaten wird abweichend davon ein Schwellenwert von 500 Beschäftigten verwendet. An diesem Wert, kombiniert mit einem Jahresumsatz von unter 50 Millionen € wie auf EU-Ebene sowie der wirtschaftlichen Unabhängigkeit, orientiert sich auch die Definition des Deutschen Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2007:4).

beschaffen ist, und ob Wirtschaftlichkeitsziele auf der Ebene des KMU selbst oder aber auf der Ebene eines größeren Verbundes abschließend festgelegt und verfolgt werden. Klein- und Mittelunternehmen, vor allem familien- oder unternehmergeführte, unterscheiden sich in ihrem Verhalten und ihren Managementanforderungen grundsätzlich von Großunternehmen (vgl. Behrends 2007; Hardwig et al. 2011). Für die Fragestellungen, die im Rahmen des vorgeschlagenen Promotionskollegs verfolgt werden, sind wirtschaftliche Selbständigkeit, die enge Verknüpfung von Eigentum und Management sowie die relative Übersichtlichkeit der betrieblichen Organisations- und Sozialstruktur entscheidend, wie sie der traditionellen Bestimmung von Mittelstand im deutschen Sprachraum zugrunde liegen. Vor diesem Hintergrund verwenden wir als Rahmen die KMU-Definition des IfM, die es jeweils mit zusätzlichen qualitativen Kriterien zu konkretisieren gilt. Die betriebliche Organisations- und Sozialstruktur seiner KMU stellt eine Stärke des vergleichsweise kleinbetrieblichen Wirtschaftsstandorts Deutschland dar. Es zeigen sich jedoch auch Defizite, z.B. in der Weiterbildung oder auch in der strategischen Rekrutierung und Entwicklung des Personals (vgl. Pohlandt et al. 2006; Hardwig et al. 2011). Defizite zeigen sich ferner in der Politik, die zwar den Bereich der KMU für sich entdeckt hat, aber bislang keineswegs ein der Heterogenität des Sektors angemessenes Instrumentarium entwickelt hat, um Betrieben, Mitarbeiter/innen oder auch Entrepreneurs tatsächlich die Anpassung zu erleichtern. Am ehesten ist hier die für das Handwerk geschaffene Kammerstruktur interessant, die mit der „Drittelparität“ der Arbeitnehmer und einer ausdifferenzierten Beratungsstruktur wenigstens einen ersten Ansatz für eine überbetriebliche Kooperationsstruktur schafft, die gesamtwirtschaftlich positiv wirkt (Bizer et al. 2009). Beiträge zu einem derartigen Instrumentarium sind realistisch nur aus einem interdisziplinären Forschungskontext heraus zu entwickeln, der rechtswissenschaftliche, volks- und betriebswirtschaftliche sowie sozialpsychologische, wirtschaftspädagogische, soziologische und politikwissenschaftliche Ansätze zusammenführt.

Zu diesem Zweck greift das Promotionskolleg vier aktuelle Diskussionen auf, für die vor Ort bestehende Forschungsansätze und Netzwerke lohnende Anknüpfungspunkte bieten:

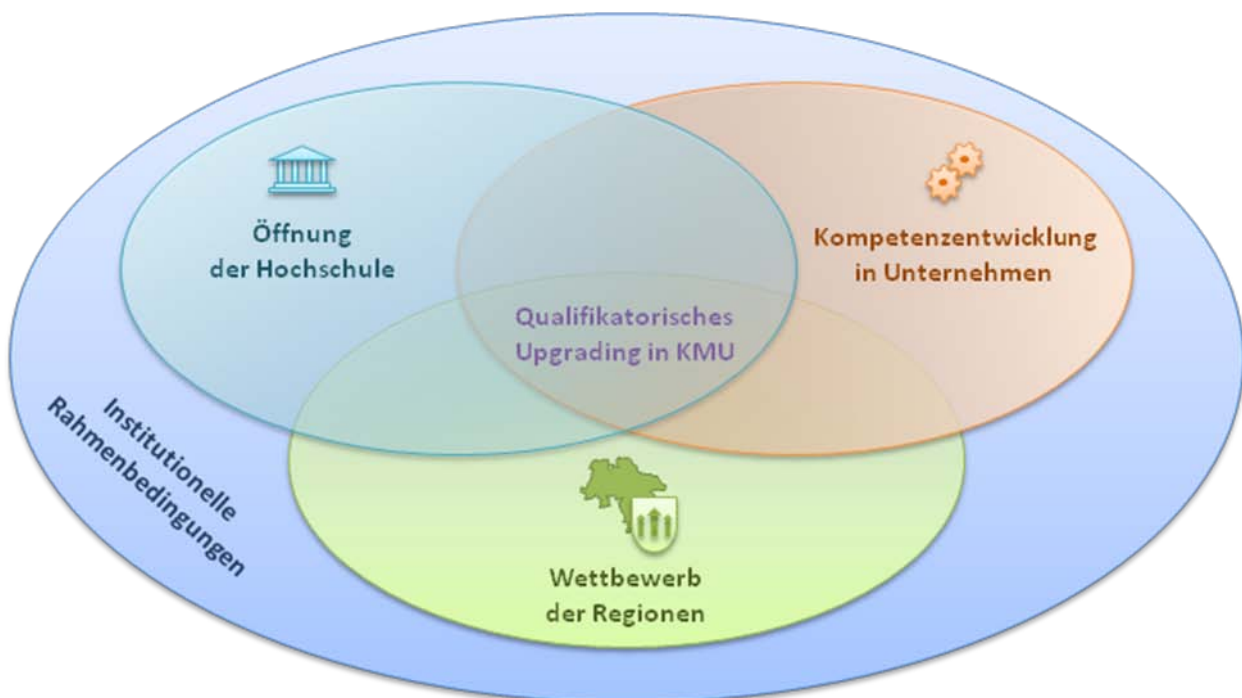


ABBILDUNG 1: THEMENSCHWERPUNKTE DES PROMOTIONSKOLLEGS

I) Institutionelle Rahmenbedingungen: Alle nachfolgenden Diskussionsstränge berühren unmittelbar Fragen zu den institutionellen Rahmenbedingungen, die sowohl den Wettbewerb der Regionen, die Kompetenzentwicklung in Unternehmen und die Öffnung der Hochschulen bestimmen und im föderalen Kontext der Bundesrepublik durch Bund, Länder und EU, aber auch die kommunale Ebene beeinflusst sind. Komplementär zu diesen Entwicklungen entstehen institutionelle Anpassungsbedarfe erheblicher Reichweite.

II) Kompetenzentwicklung in Unternehmen: Viele KMU verstehen sich bislang noch in zu wenigen Bereichen als potentielle Arbeitgeber für Akademiker/innen. Unterentwickelt ist auch die (wissenschaftliche) Weiterbildung von Fachkräften für neue Aufgaben. Zusammen behindert dies häufig die Entwicklung der Unternehmen, wenn sie aufgrund fehlenden (hoch)qualifizierten Personals Entwicklungsaufgaben, Marktzugänge und Exportchancen nicht wahrnehmen können oder in Netzwerken, Clustern etc. nicht „auf Augenhöhe“ mit Partnern in Großunternehmen oder Hochschulen agieren können.

III) Öffnung der Hochschulen: Im Zuge des Trends zum qualifikatorischen Upgrading sollen in nahezu allen Berufen Zusatzqualifikationen durch modulare Angebote geradezu stufenlos erweiterbar sein. Hier gilt es, das „Bildungs-Schisma“ als vorindustrielle Erblast des deutschen Bildungssystem zu überwinden (Baethge 2006). Im Rahmen dieses Trends stehen auch die Universitäten unter besonderem Druck, passgenaue wissenschaftliche Bildungsangebote zu entwickeln und sich darüber hinaus auch für Interessierte ohne Hochschulzugangsberechtigung durch spezifische Angebote zu öffnen. Die von Arbeitnehmerorganisationen lange geforderte und jetzt auch politisch geförderte „Offene Hochschule“ ist jedoch weit davon entfernt, bereits in der täglichen Praxis umgesetzt zu sein.

IV) Wettbewerb der Regionen: Probleme beim Upgrading der Qualifikationen und fehlende Weiterbildungsangebote mindern auch das Entwicklungspotential der Regionen, vor allem derjenigen, die nicht Standort von Großunternehmen sind. Insofern entfaltet die Arbeit des Promotionskollegs auch eine regionalpolitische Dimension, wenn KMU sich im Bereich der Personalqualifizierung und –rekrutierung in Bezug auf Qualifizierungsanforderungen positionieren. Ob sie dies erfolgreich tun (können), hat gerade in Regionen mit hohem KMU-Anteil erhebliche Folgen für die regionale Wirtschaftsentwicklung respektive die regionale Migration von Fachkräften.

2. Beteiligte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

- **Prof. Dr. Kilian Bizer (des. Sprecher)**, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Professur für Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung, Direktor des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk (ifh), Schwerpunkte: Institutionenökonomik, Behavioral Governance, Innovationspolitik in KMU, Umwelt- und Nachhaltigkeitsökonomik, Regionalökonomik.
- Prof. Dr. Margarete Boos, Biologische Fakultät, Professur für Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Courant-Zentrum Evolution des Sozialverhaltens, Schwerpunkte: Koordination in Gruppen, computervermittelte Kommunikation, Führung virtueller Teams, Psychologie der Marke.
- **Prof. Dr. Jürgen Kädtler (des. stellvertretender Sprecher)**, Institut für Soziologie und Direktor Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Schwerpunkte: Innovation und

Mitbestimmung, Tarifpolitische Innovationen, Bildungs-, Wissens- und Industriosozologie, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung.

- Prof. Dr. Lutz Kolbe, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Professur für Informationsmanagement, Schwerpunkte: Wirtschaftsinformatik, Informationsmanagement, Unternehmensgründung, Innovationsmanagement, internationales Projektmanagement, Führung virtueller Teams.
- Prof. Dr. Rüdiger Krause, Juristische Fakultät, Institut für Arbeitsrecht, Schwerpunkte: Arbeitsvertragsrecht (Kontrolle von Standardarbeitsverträgen, Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, moderne Vergütungsformen), Kündigungsrecht, Tarifrecht, betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung sowie materielle Mitarbeiterbeteiligung.
- Prof. Dr. Rainer Marggraf, Agrarwissenschaftliche Fakultät, Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung, Sprecher der GGG, des DFG-GRK 1086 und des Promotionsstudiengangs Biodiversität und Gesellschaft, Vertrauensdozent der Friedrich-Ebert-Stiftung, Schwerpunkte: Wohlfahrtsökonomische Bewertung von Politikmaßnahmen, Nutzen-Kosten-Analysen, ökonomische Bewertung von Nicht-Marktgütern.
- Prof. Dr. Susan Seeber, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, Schwerpunkte: Kompetenzdiagnostik in der beruflichen und akademischen Ausbildung, soziale Disparitäten im Bildungssystem, Monitoring und Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die beteiligten Hochschullehrer/innen haben in verschiedenen Forschungsprojekten bereits gemeinsame Erfahrungen der interdisziplinären Zusammenarbeit gesammelt (u.a. in den in Punkt 5 beschriebenen EFRE-Projekten) und verfügen über zahlreiche etablierte Zugänge zu Betrieben und Verbänden in der Region, die auch für die vorgesehenen Promotionsprojekte genutzt werden sollen (siehe mögliche Dissertationsthemen und Anhang 1: Profile).

Der Feldzugang für die Forschungsarbeiten ist über die Partner aus Wirtschaft und Forschung der Professuren gegeben. Insbesondere zu lokalen KMU bestehen Zugänge durch Kooperationen aus dem Lehrbereich „Entrepreneurship“ sowie den EU-EFRE-Projekten „KMU-Netzwerk“ mit rund 70 regionalen Partnern und „Führung virtueller Teams“ mit 15 regionalen Partnern. Diese Projekte und die damit verbundenen Forschungszugänge werden gestützt durch die Zusammenarbeit mit der Stabsstelle „Beteiligungsmanagement, Technologietransfer und Metropolregion“, der Kooperationsstelle „Hochschule und Gewerkschaften“ und der „Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften“ der Georg-August-Universität Göttingen sowie der PFH Privaten Hochschule Göttingen. Außerdem bestehen über das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh) intensive Kontakte zu den sechs Handwerkskammern in Niedersachsen ebenso wie zu anderen Handwerkskammern in Deutschland (Düsseldorf, München, Dresden, Halle, Schwerin, Bielefeld, Karlsruhe etc.) und deren Betriebsberaternetzwerk.

2.2 Einbettung des Promotionskollegs

Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) und die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen bilden das gemeinsame Fundament zur Unterstützung des Promotionskollegs. Basierend auf der bereits bestehenden Zusammenarbeit (siehe Punkt 5) haben beide Einrichtungen ein thematisches Interesse am Forschungsfeld der wissenschaftlichen Weiterbildung für KMU und der Auslotung von Berufsfeldern für Akademiker/innen in KMU. Die beiden Geschäftsstellen unterstützen die operative Durchführung und

Koordination des Promotionskollegs. Dies betrifft sowohl die Finanzverwaltung, die Implementierung in den Gremien der Universität als auch die Organisation von Veranstaltungen, Schulungen und Workshops des Kollegs. Beide Institutionen verstehen sich als gleichberechtigt, stehen allen Kollegiat/innen offen und begleiten diese in ihrem Engagement zur Vernetzung, Qualifizierung sowie bei der Ausrichtung eigener Veranstaltungen und Workshops.

- Dr. Bettina Roß, Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften, Tel. 0551 39 12417; bross1@uni-goettingen.de
- Dr. Frank Mußmann, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, Tel. 0551 39 7468; Frank.Mussmann@zentr.uni-goettingen.de

3. Ziel und Programm des Promotionskollegs unter Begründung des Forschungsfeldes

Das Promotionskolleg legt den Fokus auf die (neuen) Anforderungen, die Akademisierung, veränderte Arbeitsteilung und demographischer Wandel sowohl an Beschäftigte und KMU als auch an Universitäten und Regionen stellen. Um den bestehenden Wandel und wünschenswerte Innovationen zugunsten von Weiterqualifizierung, Wissenstransfer und Personalentwicklung mit und für Akademiker/innen und Fachkräften sowie die hierfür notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen untersuchen zu können, werden im Promotionskolleg verschiedene Denkansätze des Themenfelds aus bildungs-, regional- und wirtschaftspolitischer sowie aus rechtlicher Perspektive interdisziplinär verknüpft. Darin besteht auch das erste wissenschaftliche Innovationspotenzial des Promotionskollegs, denn die bisherige Forschung verzichtet bis auf wenige Ausnahmen darauf, sozial-, rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Forschungsansätze kritisch miteinander zu verknüpfen bzw. zu kontrastieren. Ziel des Promotionskollegs ist es, die Promovierenden der verschiedenen Fachrichtungen mit den (politischen) Herausforderungen des qualifikatorischen Upgrading zu konfrontieren und sie wissenschaftlich fundierte Lösungsansätze im interdisziplinären Dialog entwickeln zu lassen. Dabei ist, erstens, bereits die Problemwahrnehmung in den Disziplinen durchaus unterschiedlich: Während weite Teile der herrschenden Volkswirtschaftslehre die regionalen Entwicklungsunterschiede nicht als problematisch wahrnehmen, ist die Diskussion in der ruralen Entwicklungspolitik geradezu fokussiert auf differente Entwicklungsperspektiven zwischen urbanen und ländlichen Räumen. Ähnlich verhält es sich, zweitens, auch mit den verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen, die aufgrund der unterschiedlichen Modelle in den Sozialwissenschaften die empirischen Vorgehensweisen kritisch beflügeln (Bizer/Gubaydullina 2007). Schließlich differieren die Fächer, drittens, auch im Hinblick auf die normativen Grundlagen und damit ihr Potential, politische Empfehlungen herzuleiten (Bizer et al. 2011). In diesem Spannungsfeld liegt das zweite wissenschaftlich innovative Potenzial des Promotionskollegs: Für die Zielrichtung, konkrete Empfehlungen für politische Interventionen aus ihren wissenschaftlichen Arbeiten herzuleiten, müssen die Doktorand/innen ihre jeweiligen verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen klären. Im transdisziplinären Dialog gewinnt das Verhaltensmodell fast zwangsläufig an (begründeter) Ausdifferenzierung und kann zu einer erhöhten Relevanz der Politikempfehlung führen.

Auch dabei ist das Fächerspektrum dieses Promotionskollegs, das von den Wirtschaftswissenschaften über die Soziologie und Politikwissenschaft bis zur Rechtswissenschaft und Sozialpsychologie reicht, von hinreichender Spannweite. Allerdings ist diese Spannweite auch

nicht überdehnt, weil in allen diesen Fächern tragfähige Ansätze für Fragestellungen des Fachkräftebedarfs, der Innovationsfähigkeit von Unternehmen oder auch der regionalen Entwicklung bestehen, auf denen aufgebaut werden kann.

Der Fachkräftebedarf wird über alle Disziplinen hinweg in seiner Dynamik diskutiert. Die Analysen reichen allgemein vom demografischen Wandel (Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB 2011; Fischer et al. 2008; Zika/Helmrich 2011) bis hin zu den regional spezifizierten Analysen (Haverkamp et al. 2009; Brandt et al. 2010; Handwerkskammer Dresden 2005; Fietz/Worschech 2009; Buscher et al. 2009) oder auch den branchenspezifischen Auswirkungen (Abicht et al. 2004; Schnitger/Windelband 2008). Durch alle Regionen und über alle Branchen hinweg steht die Befürchtung im Raum, dass sich bereits bestehende Mismatch-Phänomene in Verbindung mit weniger jungen Arbeitnehmer/innen, die auf den Arbeitsmarkt kommen, als Hemmnis für Innovationen auswirken könnten (Verworn 2007; Thomä 2010). Infolgedessen ist die Diskussion um mögliche Ansatzpunkte entfacht (Mesaros et al. 2009; Kay et al. 2010), die von Qualifikationsbedarfen für bestimmte Berufsgruppen wie in der Informations- und Kommunikationstechnologie (ZEW 2001) über allgemeine Weiterbildung (Sesselmeier et al. 2007), die Gleichstellung von Frauen in hochqualifizierten Berufen (Gildemeister/Wetterer 2006; Costas et al. 2000), die Weiterbildung Älterer (Frerichs 2007; Breitkreuz 2007; Bellmann/Leber 2011; Hardwig 2008), Kooperationen mit Hochschulen (Kailer/Thum-Kraft 2011; Atzorn/Clemens-Ziegler 2010), Bindungsbestrebungen von Mitarbeiter/innen (Pasternack et al. 2008; Fischer et al. 2008; Näder 2010) bis zur Wiederentdeckung des „academic entrepreneurship“ (Meyer 2011) und vielem mehr reicht.

Wie eingangs erwähnt ist der Fachkräftebedarf als Phänomen kritisch auf die Interessen der Akteure hin zu hinterfragen – das eröffnet bereits die erste und sicherlich interdisziplinär am sinnvollsten abzusteckende Diskussionsarena für das Promotionskolleg. Da das Kolleg aber auf konkrete Vorschläge für politische Interventionen abzielt, um die Promovierenden zu einer intensiven Auseinandersetzung mit der Praxis anzuleiten, ergibt sich eine zweite Arena der interdisziplinären Auseinandersetzung: Die beteiligten Wissenschaften gehen sehr unterschiedlich mit normativen und positiv-analytischen Ansätzen um (Bizer et al. 2011): Die konsequente Offenlegung der normativen Ausgangsposition bzw. die Auseinandersetzung um normative Empfehlungen zählt zu den Zielen des Promotionskollegs, um die Promovierenden sich reflexiv mit ihren Wertvorstellungen auseinandersetzen zu lassen. Schließlich liegt die dritte Arena der interdisziplinären Auseinandersetzung in der Diskussion der verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen, die zwischen den Disziplinen ebenfalls variieren. Die verschiedenen Konzepte, die vom klassischen homo oeconomicus über den homo reciprocans, den homo politicus und viele mehr reichen (siehe statt Vieler Bizer 1998; Bizer/Gubaydullina 2007), eröffnen nicht nur eine Kontroverse über die Abhängigkeit von Politikempfehlungen vom zugrundeliegenden Verhaltensmodell, sondern verhelfen auch zur kritischen Reflexion des empirischen Zugangs, um die Relevanz verhaltenstheoretischer Annahmen etwa zum Bildungsverhalten zu bestätigen oder zu verwerfen. Diese drei Arenen der interdisziplinären Auseinandersetzung, nämlich thematisch: Fachkräftebedarf, wissenschaftstheoretisch: Normative versus positiv-analytische Wissenschaften, und methodisch: Verhaltensmodelle der Gesellschaftswissenschaften, ziehen sich als rote Fäden durch das Arbeitsprogramm des Promotionskollegs, um die Doktorand/innen anzuleiten, inhaltlich versierte und methodisch fundierte Politikempfehlungen zu entwickeln.

Die Adressaten entsprechender Vorschläge zur Linderung von Mismatch-Phänomenen auf dem Arbeitsmarkt reichen denn auch von den KMU selbst, die bedeutend mehr Anstrengungen zur

Personalentwicklung unternehmen müssen, über Hochschulen, die sich neben der Zusammenarbeit mit Multinationals auch auf weniger glamouröse Kooperationen mit KMU einstellen müssen, bis hin zur Politik auf Bundes-, Länder-, Regional- und lokaler Ebene, die derartige Kooperationen unterstützen sollen (siehe Abbildung 1).

Das Promotionskolleg entwickelt aus diesen Ansätzen eine Reihe von Themenschwerpunkten, in denen Doktorarbeiten anzusiedeln sind. Diese reichen von den institutionellen Rahmenbedingungen (Themenschwerpunkt 1) über die Kompetenzentwicklung in Unternehmen (Themenschwerpunkt 2) bis hin zur Öffnung der Hochschulen als Institutionen des lebensbegleitenden Lernens (Themenschwerpunkt 3) sowie dem Wettbewerb der Regionen in KMU-basierten Wissensökonomien (Themenschwerpunkt 4). Die Themenschwerpunkte zeigen an, von welchem inhaltlichen Ausgangspunkt die Promotionsvorhaben ausgehen. Die einzelnen Promotionsvorhaben weisen dann aber durchaus Überschneidungen auf, um über die Arenen der interdisziplinären Auseinandersetzung die verschiedenen disziplinären Zugänge fruchtbar miteinander verknüpfen zu können.

Themenschwerpunkt I: Institutionelle Rahmenbedingungen, Kontextstrukturen und Individuum

Federführung: Bizer, Kädtler, Krause, Seeber

Die Entstehung eines Akademikerarbeitsmarkts in der mittelständischen Wirtschaft sowie der permanente Bedarf an qualifizierter Weiterbildung auch von Fachkräften führen zu einer Reihe von Forschungsfragen, die sich um drei miteinander zusammenhängende zentrale Aspekte ranken: Erstens geht es um die Analyse der Faktoren, die eine Zusammenführung von Anbietern und Nachfragern hochqualifizierter Arbeitskraft in KMU begünstigen oder umgekehrt hemmen und die sowohl aus der Perspektive der Arbeitnehmer/innen wie der Arbeitgeber/innen beleuchtet werden können. Zweitens ist zu fragen, welche Umstände sowohl die Bereitschaft von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zum Wissenserwerb fördern bzw. beeinträchtigen als auch zu einer langfristigen Bindung und damit zu einer Sicherung von betrieblichem know how beitragen bzw. umgekehrt zu Abwanderungstendenzen führen. Drittens geht es um die Veränderung der Arbeitsbedingungen, die die Akademisierung kleiner und mittelständischer Unternehmen bewirkt.

Die erste Thematik zielt zunächst zentral auf die Kriterien, die aus der Perspektive der Anbieter/innen hochqualifizierter Arbeitskraft die Attraktivität von Arbeitsplätzen in KMU ausmachen und diese Unternehmen anstelle von Großunternehmen in den Fokus von hochqualifizierten Beschäftigten geraten lassen. Insoweit besteht eine zu erhärtende Vermutung, dass insbesondere regionale Kontextstrukturen ein wesentlicher Attraktivitäts- und Einflussfaktor für die Wahl des Arbeitsplatzes von Hochschulabsolvent/innen sind, daneben aber auch die grundsätzliche Einschätzung über die Qualität der Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Großunternehmen eine wichtige Rolle spielen. Beide Komplexe sind – so ist weiter zu vermuten – auch bei der Frage nach den Ursachen für die Bereitschaft von Hochqualifizierten zur Aufrechterhaltung einer längerfristigen Bindung von erheblicher Bedeutung. Daneben dürften aber auch die konkret erfahrenen Arbeitsbedingungen in KMU zu den zentralen Faktoren gehören. Insoweit stellt sich die Frage nach der Bedeutung von Entgeltsystemen und Arbeitszeitregulierungen als Kriterien für das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz, daneben aber auch Rahmungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Entwicklungspotential von Arbeitsplätzen sowie mögliche Karrierewege. Die Mehrzahl der bisherigen Untersuchungen

nehmen einzelne Faktoren in den Blick, betrachten jedoch die komplexen Wechselwirkungen nur unzureichend (vgl. z.B. Eberling et al. 2004; Klammer 2005; Kädtler 2011). Promotionsvorhaben, die sich den Fragen der Arbeitsmarktintegration von Absolvent/innen unterschiedlicher Studienfachrichtungen und Hochschultypen zuwenden und dabei individuelle Voraussetzungen, betriebliche Merkmale und Arbeitsbedingungen sowie Kontextstrukturen betrachten, können substanzielle Aufschlüsse über die Mechanismen der Arbeitsmarkteinmündung und über mögliche Barrieren für hochqualifizierte Absolvent/innen in KMU liefern. Dabei kann es zu einem sehr fruchtbaren Zusammenspiel von soziologischer und juristischer Perspektive kommen, indem etwa der bislang nur in Ansätzen (vgl. Däubler 2004) untersuchten Frage nachgegangen wird, ob und inwieweit auch normative Strukturen zu den Anreizfaktoren gehören und dazu beitragen können, dass Wissensträger und Innovationspotential in KMU gelangen und dort auch verbleiben.

Aus der Perspektive der Arbeitgeber/innen dürfte es im Hinblick auf die Einstellung von Akademiker/innen und qualifizierten Fachkräften vor allem darum gehen, wie deren Qualität und Passgenauigkeit für die zu besetzende Arbeitsstelle zuverlässig eingeschätzt werden kann. Insoweit geraten Informationsbedürfnis des Arbeitgebers und Privatsphäre der Absolvent/innen in ein Spannungsverhältnis, so dass sich die vor dem Hintergrund neuerer Entwicklungen sowohl im Bereich der technischen Möglichkeiten zur Durchleuchtung von Bewerber/innen als auch beim Arbeitnehmerdatenschutz noch nicht abschließend geklärte Frage stellt, wie die gegenläufigen Interessen angemessen auszubalancieren sind. Für die vor einigen Jahren heftig diskutierte allgemeine Frage nach der Bedeutung des Arbeitsrechts für Einstellungsentscheidungen von Personalverantwortlichen kann dagegen auf zahlreichen Forschungen aufgebaut werden, die nur einen geringen Einfluss diagnostiziert haben (vgl. z. B. Friedrich/Hägele 1997; Pfarr et al. 2004: 193-200).

Da KMU ihre Wirtschaftlichkeit regelmäßig nicht über steigende Mengen und entsprechend sinkende Stückkosten (economies of scale), sondern eher durch breite Einsetzbarkeit ihrer Kompetenzen (economies of scope) sichern und entwickeln, zählt die Schaffung und Erhaltung von speziellem know how zu den Existenzfragen. Daher ist zu klären, welche Faktoren die Bereitschaft der Arbeitgeberseite zur Weiterbildung der Beschäftigten bzw. der Arbeitnehmerseite zur ständigen Aktualisierung des firmenspezifischen Wissens fördern und welche Rahmenbedingungen nicht zuletzt arbeitsrechtlicher Art (dazu Fracke 2003), aber auch sozialpartnerschaftlicher Herkunft diesen Prozess durch positive Anreize unterstützen können.

Weiter ist bei den institutionellen Rahmenbedingungen generell mit erheblichen Veränderungen und Anpassungsbedarfen zu rechnen. Dies betrifft vor allem die kollektivvertraglichen und einzelvertraglichen Regulierungen von Arbeit, die im Zusammenwirken mit dem staatlichen Arbeitsrecht die Funktion haben, die Bedingungen verbindlich festzulegen, unter denen durch Kooperation von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen wirtschaftliche Werte geschaffen und die daraus entstehenden Erträge verteilt werden. Aus der Perspektive der Betriebe kann die Akademisierung von KMU dazu führen, dass die verbreitete Orientierung an tarifvertraglichen Regelungsmustern einer stärkeren Individualisierung bei der einzelvertraglichen Fixierung von Arbeitsbedingungen jedenfalls dann weicht, wenn die tariflichen Modelle den Bedürfnissen von Akademikerarbeit (beispielsweise die Schaffung von Freiräumen bei der Arbeitszeitgestaltung sowie ausgefeilte Formen leistungsorientierter Vergütung, z. B. Zielvereinbarungen) nicht hinreichend Rechnung tragen. Dies kann bei den sonstigen qualifizierten Fachkräften ebenfalls den Wunsch nach individuellen Regelungen hervorrufen. Eine stärkere Hinwendung zu einzelvertraglichen Regulierungen, die rechtstatsächlich zu analysieren wären, ruft freilich das Arbeitsrecht in Gestalt der umfassenden rechtlichen Kontrolle vorformulierter Arbeitsverträge als

Instrument zur Herstellung von Vertragsgerechtigkeit auf den Plan (z. B. Däubler et al. 2010; Lakies 2011). Hierdurch könnte nicht zuletzt mit Rücksicht auf die Steigerung der Transaktionskosten, zu der es bei individuellen Lösungen zwangsläufig kommt, zumindest mittelfristig bzw. bei bestimmten Materien möglicherweise eine gegenläufige Entwicklung in Richtung einheitlicher und (weitgehend) kontrollfreier kollektivvertraglicher Regelungen in Gang gesetzt werden, so dass kollektive Akteure - wenn auch künftig unter Umständen weniger als Gegenmacht und statt dessen stärker auf eine arbeitsvertragsunterstützende Funktion fokussiert - wieder an Bedeutung gewinnen würden.

Mögliche Dissertationsthemen² im Themenschwerpunkt I:

1. Individuelle und institutionelle Merkmale und Kontextstrukturen bei der Arbeitsmarktintegration von Hochschulabsolvent/innen in KMU

Der Berufseinstieg von Absolvent/innen ist von verschiedenen Merkmalen und Einflüssen auf individueller Ebene geprägt. Zu diesen individuellen Merkmalen gehören Kompetenzen, erreichte Abschlüsse und Abschlussnoten, aber auch berufliche Wertvorstellungen und Mobilität sowie soziale Faktoren (z. B. Netzwerke). Auf institutioneller Ebene wirken Mechanismen der Fremdselektion durch die Unternehmen und Bedingungen der Erwerbsarbeit auf die Integration von Absolvent/innen in Beschäftigung, darüber hinaus beeinflussen arbeitsmarkt- sowie regionalstrukturelle Merkmale diese Übergangsprozesse. Für die Untersuchung der Zusammenhänge von individuellen, institutionellen und strukturellen Zusammenhängen werden unterschiedliche theoretische Zugänge zugrunde gelegt wie Humankapitaltheorien, pädagogisch-psychologische Erklärungsansätze sowie Arbeitsmarkttheorien, insbesondere Segmentations-theorien, berücksichtigt. Ein besonderes Augenmerk gilt jedoch den institutionellen Faktoren, denen vor dem Hintergrund eines schwindenden Arbeitskräftereservoirs eine besondere Bedeutung zukommt. Ferner haben verschiedene Studien gezeigt, dass individuelle Kenntnislagen und Deutungen der Arbeitsmarktsituation und der Arbeitsmarktchancen, die vor allem berufsbiografischen Bewältigungsmodellen zugrunde liegen, Erklärungspotenzial für die berufliche Integration liefern. Diese Ansätze berücksichtigen persönlichkeitsbezogene Kognitionen, denen eine hohe Stabilität zugeschrieben wird (z. B. Lipowsky 2003).

Für die Aufklärung der aufgezeigten Zusammenhänge ist ein ereignis- bzw. verlaufsanalytischer Zugang wünschenswert. Hier könnten über KMU-Netzwerke Zugänge zur Befragung von Hochschulabsolvent/innen geschaffen werden. Als Kontrollgruppe kämen Hochschulabsolvent/innen in Frage, die ihr Studium abschließen und längsschnittlich über 24 Monate zur beruflichen Einmündung befragt werden. Dieses Promotionsprojekt betreuen Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik) und Prof. Kädler (Soziologie).

² Die möglichen Dissertationsthemen zeigen potenzielle Forschungsdesiderate in den Themenschwerpunkten auf. Sie umschreiben somit das produktive Forschungsfeld und die Auswahlmöglichkeiten für Promotionsprojekte, die stets interdisziplinär betreut werden. Die jeweiligen Themen werden als Promotionsprojekte realisiert, sofern sich geeignete Promovierende bewerben. Aus diesem Grund werden mehr Themen angeboten als im Kolleg realisiert werden. Umgekehrt besteht auch noch Offenheit für weitere, innovative Forschungsprojekte, die über die hier genannten Themen hinausgehen, sofern diese im Forschungsgebiet produktiv sind. Eine Übersicht über die bisherige Spannbreite von Themen und Betreuungen finden Sie auch in Anhang 3: Themenschwerpunkte der Professuren.

2. Individuelle und betriebliche Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung von Fach- und Führungskräften in KMU

Für die Analyse von Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung in KMU werden ebenfalls unterschiedliche wissenschaftstheoretische Zugriffe gewählt. Eine Reihe von Studien stützen sich auf humankapitaltheoretische Zugänge zur Erklärung von Zusammenhängen zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Einkommen auf einer individuellen Ebene (vgl. Mincer 1974; Hubert/Wolf 2007). Ergänzend zu diesen humankapitaltheoretischen Erklärungsansätzen werden auch signal- und filtertheoretische Ansätze herangezogen (Spence 1973; Arrow 1973), die zusätzlich Suchkosten und Fehlallokationen auf Seiten der Arbeitgeber/innen sowie Unsicherheiten und unvollständige Informationen über Märkte auf Seiten der Arbeitnehmer/innen berücksichtigen. Die genannten Zugänge sehen die Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung allerdings vordergründig in individuellen Merkmalen, jedoch wird die Weiterbildungsbeteiligung auch von strukturellen und institutionellen Faktoren bestimmt. Diese Merkmale werden vor allem in arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen berücksichtigt (vgl. Carrol/Mayer 1986). Dieses Promotionsprojekt zielt darauf ab, individuelle, institutionelle und strukturelle Einflussfaktoren in ihrer Wechselwirkung zu betrachten und damit die relative Bedeutung einzelner Merkmale herauszuarbeiten.

Für die Analysen können Datensätze aus Surveys wie SOEP, Mikrozensus und vor allem der Adult Education Survey (AES) herangezogen werden. Darüber hinaus stehen in Kürze erste scientific use files aus dem Nationalen Bildungspanel zur Verfügung. Dieses Promotionsprojekt betreuen Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik) und Prof. Kädtler (Soziologie).

3. Arbeitsbedingungen in KMU auf dem Prüfstand der AGB-Kontrolle

Soweit Arbeitsbedingungen (insbesondere Arbeitszeit- und Entgeltsysteme) nicht kollektivvertraglich geregelt sind, werden sie üblicherweise durch vorformulierte Vertragsbedingungen festgelegt. Solche AGB unterliegen seit dem 1.1.2002 einer umfassenden Kontrolle anhand des AGB-Rechts. Da in KMU mit einem Vordringen von AGB zu rechnen ist, stellt sich die Frage, wie die Arbeitszeitbedingungen in KMU im Einzelnen ausgestaltet sind (vgl. Preis 2011) und welche Grenzen das Arbeitsrecht der einseitigen Ausübung von Vertragsgestaltungsmacht durch den Arbeitgeber zieht. Hierzu soll das Promotionsvorhaben in einem ersten Schritt durch Feldforschungen und Fallstudien die in KMU tatsächlich bestehenden Arbeitsbedingungen ermitteln und in einem zweiten Schritt mit den von Rechtsprechung und Schrifttum entwickelten Vorgaben abgleichen (vgl. u. a.: Däubler et al. 2010; Lakies 2011). Ein besonderes Augenmerk ist auf die bislang nicht untersuchte Frage gerichtet, wie die von der Rechtsprechung ausgeübte Inhaltskontrolle von Arbeitsbedingungen von KMU eingeschätzt und empfunden wird. Dieses Promotionsprojekt betreuen Prof. Krause (Arbeitsrecht), Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Kädtler (Soziologie).

4. Tarifbindung und „Orientierung“ an Tarifverträgen in KMU – Zum Verhältnis von Tarifverträgen und informeller Regulierung von Arbeit in KMU

KMU sind in einem deutlich geringeren Umfang als Großunternehmen an Tarifverträge gebunden. Sie nehmen daher unmittelbar weder am kollektiven Entgeltfindungsmechanismus und noch an der kollektiven Festsetzung der sonstigen Arbeitsbedingungen teil. Dies ermöglicht ihnen unter reinen Kostengesichtspunkten grundsätzlich eine Unterbietung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zur Steigerung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten, die freilich die Attraktivität der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze

verringert und daher möglicherweise höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen abschreckt. Das Promotionsvorhaben soll durch Feldforschungen und Fallstudien der Frage nachgehen, ob und in welchem Ausmaß sich KMU in diesem Spannungsfeld an den einschlägigen Verbands-tarifverträgen orientieren und hierdurch nicht zuletzt Verteilungskonflikte externalisieren. In einem zweiten Teil soll es um die Bedeutung sonstiger informeller Regulierungen von Arbeit in KMU sowie um die Rolle des Arbeitsrechts als Begrenzung von Gestaltungsmöglichkeiten gehen. Dieses Promotionsprojekt betreuen Prof. Krause (Arbeitsrecht) und Prof. Kädtler (Soziologie).

Themenschwerpunkt II: Kompetenzentwicklung in Unternehmen

Federführung: Bizer, Boos, Kädtler, Kolbe, Marggraf, Seeber

KMU bzw. mittelständische Unternehmen spielen als Betriebe von Dauer – und nicht etwa nur als Innovationsbrutstätten von jeweils kurzer Lebenszeit – in Deutschland traditionell eine bedeutende Rolle. Diese große Bedeutung langlebiger KMU gerade auch in wissensintensiven und innovationsstarken Wirtschaftssektoren ist im internationalen Vergleich alles andere als selbstverständlich. Spezifische Formen der betrieblichen Sozialintegration, die auf Dauer gestellte organisationale Lernzusammenhänge ermöglichen, sind dabei zu erwarten. KMU, die eben nicht – wie große Organisationen - auf extensive Ressourcen und Synergien zurückgreifen können, haben in der Vergangenheit offenkundig Formen sozialen Zusammenhalts und des Wissensmanagements entwickelt und kultiviert, die eine dauerhafte Grundlage für eine anspruchsvolle Kompetenzentwicklung gebildet haben.

Voraussetzungen dafür und damit für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen waren und sind die Fähigkeit und die Bereitschaft einer großen Anzahl qualifizierter und hoch qualifizierter Beschäftigter, in kleinen, ökonomisch fragilen, formell oftmals begrenzt regulierten Einheiten engagiert und kontinuierlich zu kooperieren, obwohl nicht wenige von ihnen auch in großen, stabileren Einheiten arbeiten könnten, in denen sie zudem in der Regel mehr verdienen könnten und besser abgesichert wären. In diesem Punkt stellt sich die Frage nach Strukturen und Prozessen betrieblicher Sozialintegration in KMU sowie danach, wie diese Strukturen und Prozesse mit neuen Qualifikationstypen und Qualifizierungswegen und den neu eingebrachten oder anders gewichteten Rationalitäts- und Legitimitätsvorstellungen von Arbeitnehmer/innen harmonisieren, wie sich dieses Zusammenspiel entwickelt und durch welche exogenen Trends es ggf. überlagert wird. Wie weit tragen traditionelle Praktiken und Strukturen in diesem Punkt angesichts sich wandelnder Anforderungen an die Kompetenzen von KMU bzw. welche Veränderungsbedarfe und –perspektiven ergeben sich daraus? Die Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit der Unternehmen steht sowohl durch die Bedeutungszunahme akademisch gebildeter Arbeitskräftegruppen auf der Probe, als auch dadurch, dass entsprechende Wissens- und Kompetenzentwicklungsformen auch im Bereich der mittleren Qualifikationen an Bedeutung gewinnen, die traditionell die vorrangige Kompetenzbasis von KMU bilden.

Die – wissenschaftliche wie praktische – Beantwortung der damit aufgeworfenen Fragen muss im Hinblick auf sich dynamisch verändernde ökonomische Handlungs- und Wettbewerbsbedingungen erfolgen, die gemeinhin unter den Begriffen Globalisierung und Informatisierung gefasst werden, wobei diese beiden Makrotrends eng mit einander verschränkt sind. Innovationen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken beschleunigen die Intensivierung globaler Vernetzungen und wirtschaftlicher Zusammenhänge, sie begründen für KMU die Notwendigkeit,

aber auch neue Optionen, sich im globalen Wettbewerb und in globalen Wertschöpfungs-zusammenhängen neu zu positionieren.

Unter der Perspektive der Entwicklung von Kompetenzen in KMU besteht daher für KMU die Notwendigkeit, vorhandene Management-, Produktions- und Dienstleistungskonzepte im Hinblick auf diese neuen Marktbedingungen und Wettbewerbsmöglichkeiten (Ort/Schrader 2011) so weiterzuentwickeln, dass IT als „Enabler“ genutzt werden können, die es KMU ermöglichen, auf Augenhöhe mit global tätigen Unternehmen zu operieren sowie innerhalb von Wertschöpfungsnetzwerken zu kooperieren. Dabei geht es nicht um eine möglichst weitgehende Nutzung von IT, sondern um die Entwicklung geeigneter Nutzungsformen und der entsprechenden Kapazitäten, um ein Upgrading für den Wettbewerb weiterhin relevanter ‚alter‘ personaler wie organisationaler Kompetenzen mit Blick auf neue Herausforderungen zu ermöglichen.

Die betreffenden Prozesse der Kompetenzentwicklung weisen vielfach über die Grenzen einzelner Unternehmen hinaus. Insbesondere Unternehmens-Cluster im Bereich der KMU – verstanden als regionale, branchenübergreifende Unternehmensnetzwerke – erlangen durch ihren Zusammenschluss eine globale Wettbewerbsfähigkeit, die durch das lokal entstandene Wertschöpfungs-system ermöglicht wird. Bei der Bildung von Clustern können unter anderem Unternehmen kooperieren, die generell im Wettbewerb zueinander stehen, jedoch durch den synergetischen Ressourcenaustausch ihre gemeinsame Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Gerade in wissens- und innovationsintensiven Bereichen sind deshalb hohe Kooperationsbarrieren zu überwinden. Regionale Nähe der involvierten Unternehmen ist eine bedeutsame Ressource, die während der Aufbau-phase unternehmensübergreifender Strukturen die Herausbildung und Festigung von Vertrauen als Grundlage für die Clusterbildung ermöglichen kann. Es sind aber auch Unternehmens-Cluster entlang von Wertschöpfungsketten möglich (Bamberger/Upitz 2011; Pfahl et al. 2010), wo sich jene Probleme so nicht stellen oder wo sie auf andere Weise gelöst werden (müssen).

In besonderer Weise stellen sich die hier aufgeworfenen Fragen schließlich für traditionslose KMU, also für Unternehmensgründungen in weitgehend neuen Kompetenz- und Wirtschaftsbereichen. Wir nehmen hier exemplarisch solche in den Blick, die durch Innovationen aus dem Bereich der Informationstechnik angetrieben werden. Hier ist die IT der „Enabler“, der das eigentliche Geschäftsmodell der Unternehmung erst ermöglicht, Unternehmensprozesse wettbewerbsfähig macht oder aber das Alleinstellungsmerkmal der Unternehmung darstellt. Insbesondere der Technologietransfer durch akademische Spin-offs nimmt eine zentrale Rolle bei Innovationsprozessen ein (Festel et al. 2011; Schmidt et al. 2011). Es ergeben sich gerade für junge IT-Unternehmen besondere Herausforderungen, die neben Finanzierungsfragen in der Entwicklung neuartiger Technologien, der Zusammenstellung geeigneter Gründerteams bestehen. Insbesondere die Finanzierungsfrage ist von hoher Bedeutung, da Entrepreneurship in Deutschland häufig in einem risikoaversen Finanzierungskontext stattfindet. Ebenso stellt sich bei der Gründung von Unternehmen die Herausforderung der geeigneten Weiterbildung und Zusammenführung von interdisziplinären Teams, die aus Absolvent/innen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, der MINT-Fächer sowie aus anderweitigen Fachkräften ohne Hochschulabschluss bestehen. Insbesondere IT-getriebene Gründerteams waren in der Vergangenheit zu Teilen auch aus Studienabbrechern zusammengesetzt (z.B. Bill Gates/Microsoft oder Lars Hinrichs/Xing) und sind nicht minder erfolgreich. Darüber hinaus sind strategische Fragen wie bspw. die Standortwahl bei der Unternehmensgründung zu treffen. Von diesen Entscheidungen ist wiederum die Positionierung und der Zugang der neu gegründeten

Unternehmung im und zu einem lokalen Unternehmens-Cluster und auch zum globalen Wettbewerb abhängig (Meyer 2011; Häsel/Kollmann 2010; Kollmann 2004).

Als Querschnittsfrage dient unter diesen unterschiedlichen Perspektiven das Problem der Sicherung vorhandenen und der Schaffung neuen tätigkeitsbezogenen Wissens, das für die Betriebe wie für die einzelnen Beschäftigten sowie nicht zuletzt für die gesamte Volkswirtschaft aus einer Reihe von Gründen von zentraler Bedeutung ist. Insoweit greifen rechtliche, institutionenökonomische, verhaltenspsychologische und arbeitssoziologische Aspekte ineinander. So stellt sich die Frage, welches Setting an vorhandenen und gezielt kreierten Regelungen die kontinuierliche Weiterbildung von Fachkräften und Führungskräften bzw. Akademiker/innen in KMU begünstigt sowie ob und gegebenenfalls welche überbetrieblichen Einrichtungen hierfür einen Beitrag leisten können. Das geht einher mit der Beobachtung, dass sich KMU keineswegs mit zunehmender Professionalisierung auch bei den verwendeten Instrumenten der Wissenssicherung an Großunternehmen anpassen, sondern eigene Strategien verfolgen. Insofern bedarf es auch eines spezifischen Blicks auf den in KMU anders genutzten Mix aus diversen Möglichkeiten, implizites Wissen im Unternehmen, aber auch in Kooperationen zu sichern und zu entwickeln. In diesem Zusammenhang stehen global agierende KMU zudem vor der Frage, eine aufgabenbezogene Mobilitätspolitik für Fachkräfte (Europa, Deutschland oder Regionen als attraktive Lebens- und Arbeitsräume) als Bestandteil der eigenen Kompetenzbasis zu entwickeln. Um diese Fragestellungen innerhalb mehrerer Forschungsarbeiten hinreichend beantworten zu können, ist der Rückgriff auf ein umfangreiches Methodenspektrum notwendig. Dazu gehören unter anderem Aktionsforschung, Fallstudie, Referenzmodellierung, Grounded Theory und qualitative sowie quantitative Querschnittsanalyse (Wilde/Hess 2007). Die Interdisziplinarität der Arbeiten wird verstärkt, indem innerhalb der Arbeiten die drei verschiedenen Untersuchungsobjekte Ressource (Barney 1991), Netzwerk (Dyer/Singh 1998) und Markt (Porter 2008) betrachtet werden. Dabei befassen sich Ressourcenbetrachtungen unter anderem mit dem Forschungsgegenstand IT, Daten, Wissen und Mensch. Netzwerkbetrachtungen analysieren Wechselwirkungen zwischen und innerhalb von Organisationen. Bei der Marktbetrachtung fokussiert sich die Analyse auf Potenziale von lokalen und globalen Märkten für IT-getriebene Geschäftsmodelle im Bereich der KMU.

Der Feldzugang ist über die Partner aus Wirtschaft und Forschung der Professuren gegeben. Insbesondere zu lokalen KMU bestehen Zugänge durch Kooperationen aus dem Lehrbereich „Entrepreneurship“ sowie den EFRE-Projekten „KMU-Netzwerk“ und „Führung virtueller Teams“.

Mögliche Dissertationsthemen im Themenschwerpunkt II:

1. Formen und Bedingungen organisationalen Lernens in wissensintensiven KMU

Der Kompetenzaufbau in Unternehmen vollzieht sich nicht nur über individuelle Qualifizierung sondern zugleich über organisationales Lernen (Argyris/Schön 1978; Simon 1995; Lazonick 1998; Child/Heavens 2001; Kädtler 2001). Gerade spezifische Kompetenzen von Unternehmen beruhen nicht allein auf den mitgebrachten und/oder im Unternehmen individuell erworbenen Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter/innen, sondern vielmehr darauf, dass diese Kompetenzen - und damit ihre Träger - so mit einander in Beziehung gebracht und in ihrem Zusammenspiel weiterentwickelt werden, das ein spezifisches, nicht beliebig kopierbares Kompetenzprofil der Organisation entsteht. Das gilt für Unternehmen generell, für KMU aber in besonderem Maße, die nicht in dem Maße wie große Unternehmen auf teure Experten und Expertise, umfängliche F&E-Strukturen und

Forschungskooperationen mit Universitäten zurückgreifen (können), und die ihren hochqualifizierten Beschäftigten nicht die Karriereperspektiven internationaler Großunternehmen bieten können. Es spricht von daher viel dafür, dass die Kompetenzbasis (insbesondere) wissensintensiver KMU auf spezifischen Formen des internen Interessenausgleichs und der Sozialintegration beruht, die es ihnen ermöglichen, jene vordergründigen Nachteile (nicht nur) zu kompensieren. Dabei verdienen vor allem zwei Aspekte besonderes Interesse: a) die unterschiedlichen Rationalitäts- und Legitimitätskonzepte von Beschäftigten, die so ins Spiel gebracht werden, dass sie zur Geltung kommen können, ohne einander zu blockieren (Eymard-Duvernay 2004; Stark 2009; Thévenot 2001; Thévenot 2006); b) die Formen der Arbeits- und betrieblichen Sozial- und Interessenorganisation, die Lernförderlichkeit auf dieser Grundlage ermöglichen (Hardwig 2007). Das Dissertationsprojekt zu diesem Gegenstand ist ein qualitativ-empirisches Projekt, das sich schwerpunktmäßig auf Intensivfallstudien in stark innovationsorientierten KMU beziehen sollte. Die Dissertation betreuen Prof. Kädtler (Soziologie) und Prof. Boos (Psychologie).

2. Wissenskommunikation und Wissensmanagement in KMU – Prozesse und Strukturen transaktiver Wissenssysteme

Aufgrund der beschleunigten Arbeitsteilung und der wachsenden Kompetenzanforderungen für KMU steigen nicht nur die Nachfrage nach akademisch ausgebildeten Beschäftigten, sondern auch die Anforderungen an die innerbetrieblichen Strukturen und Prozesse des Wissensmanagements.

In KMU sind durch die Überschaubarkeit betrieblicher Strukturen und Abläufe sowie die häufig direkten und informellen Kommunikationswege eigentlich gute Voraussetzungen für einen effektiven Wissensaustausch gegeben. Da Prozesse und Strukturen jedoch im Vergleich zu Großunternehmen meist weniger formalisiert sind, ist die Abhängigkeit der KMU von den Fachkenntnissen und speziellen Fähigkeiten einzelner Expert/innen unter den Mitarbeitenden höher.

Ein in diesem Zusammenhang nützliches Konzept ist das transaktive Wissenssystem (Wegner 1995), d.h. das von einer Gruppe oder Organisation geteilte System der Enkodierung, Speicherung und des Abrufs von Wissen. Die Forschung (Brauner/Becker 2006) zeigt, dass es durch transaktive Wissenssysteme besser gelingt, ungeteiltes, d.h. Experten-Wissen gezielt bei anderen Team- oder Organisationsmitgliedern nachzufragen, wodurch die Arbeit fehlerfreier und effizienter wird. Damit Team- oder Organisationsmitglieder wechselseitig wissen, wer von ihnen in welchem Wissensbereich die meiste Expertise besitzt, ist es wichtig, dass sie ihr Wissen durch Kommunikation und gemeinsame Lernerfahrungen verknüpfen und weiter entwickeln. Das Konzept des transaktiven, durch Kommunikation und Lernen dynamisierten organisationalen Wissens ist mit neueren Ansätzen des Wissensmanagements integrierbar, in denen die Wissensverteilung stärker dezentral und durch die Mitarbeitenden selbst organisiert konzipiert wird.

Anhand der empirischen Untersuchung wissensorientierter Prozesse und ihrer Zusammenhänge mit der Qualität und Innovation der Arbeitsabläufe und -ergebnisse in KMU sollen diejenigen Aufgaben identifiziert werden, die Unternehmen für ein erfolgreiches Wissensmanagement implementieren müssen. Wissensmanagement wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich durch stetige Rückkopplung der transaktiven Wissenssysteme und organisationaler Lernprozesse ständig neu auf rasch wechselnde Umstände anpassen muss.

Das Promotionsvorhaben betreuen Prof. Boos (Psychologie), Prof. Kädtler (Soziologie) und Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik).

3. *Die Rolle der IT für die globale Wettbewerbsfähigkeit von KMU – Entwicklung einer Methode zur Analyse und Gestaltung der politisch-rechtlichen sowie technologischen Herausforderungen*

Ein markantes Beispiel für Wandlungsprozesse, auf die KMU reagieren (müssen), zeigt sich in der Rolle der Informationstechnik (IT) für die globale Wettbewerbsfähigkeit von KMU. Innovationen im Bereich der Informationstechnik beschleunigen die globale Vernetzung, so dass KMU nun vor der Herausforderung stehen, sich innerhalb dieses globalen Wettbewerbs in spezifischer Weise zu positionieren. Eine besondere Herausforderung besteht daher seitens der KMU in der Anpassung vorhandener Management-, Produktions- und Dienstleistungskonzepte auf die neuen Marktbedingungen und Wettbewerbsmöglichkeiten. Es ergeben sich hier die Fragestellungen:

- Welche Rolle nimmt die IT für die globale Wettbewerbsfähigkeit von KMU ein?
- Welche Wettbewerbsvorteile generieren KMU-Cluster?
- Welche besonderen Qualifikationen stellen sich an Management und Mitarbeiter/innen von KMU-Clustern und wie können diese Fähigkeiten gefördert werden?

Die Arbeit betreuen Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik), Prof. Kädtler (Soziologie) und Prof. Marggraf (Agrarökonomie).

4. *Erfolgsfaktoren von IT-induzierten Unternehmensgründungen im global tätigen Mittelstand – Entwicklung eines Vorgehensmodells zur Unterstützung von Hochschulabsolvent/innen bei der Unternehmensgründung*

Auch für Unternehmensgründungen, die häufig durch Innovationen aus dem Bereich der Informationstechnik angetrieben werden, sind diese Fragestellungen von Bedeutung. Hier ist die IT der „Enabler“, der das eigentliche Geschäftsmodell der Unternehmung erst ermöglicht. Herausforderungen der Unternehmensgründung sind unter anderem der Zusammenstellung geeigneter Gründerteams bzw. der Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen dieser Teams. Darüber hinaus sind strategische Fragen wie bspw. die Standortwahl zu treffen. Von dieser Entscheidung ist wiederum die Positionierung und der Zugang der neu gegründeten Unternehmung im und zu einem lokalen Unternehmens-Cluster und auch zum globalen Wettbewerb abhängig.

Dadurch ergeben sich die Fragestellungen:

- Wie setzen sich Gründerteams in Abhängigkeit von ihrer Geschäftsidee und Zielsystemen aus Fachkräften und Hochschulabsolvent/innen zusammen?
- Welche Rolle übernehmen Hochschul-Spin-offs beim Technologietransfer zur Industrie?
- Wie positionieren sich Unternehmensneugründungen in KMU-Clustern und welche Wettbewerbsvorteile lassen sich dadurch erzielen?

Die Arbeit betreuen Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik), Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Boos (Psychologie).

5. *Entwicklung einer Methode zur Steigerung der Diversity in regionalen KMU*

Als wichtige Querschnittsfrage stellt sich die Untersuchung der Möglichkeiten und Gefährdungen von Chancengleichheit unterschiedlicher Beschäftigter in KMU und im Bildungssystem (Castro et al. 2003; Bednarz-Braun/Heß-Meining 2004; Klinger et al. 2007). Es ist zu fragen, wie bestehende Ausgrenzungen und (Lohn-)Ungleichheiten vermindert werden können, um so zu einer gleichberechtigten Teilhabe aller Beschäftigten an Bildung, Berufs- und Aufstiegschancen zu kommen und um zugleich durch verminderte Ungleichheiten auch zu einer optimierten Beteiligung

von Fachkräften zu gelangen. Das Ziel, die Fertigkeiten und Fähigkeiten von Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Familienhintergrund zu fördern und weiterzuentwickeln, ist sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen und nicht zuletzt auch der Hochschulen. Dies verstärkt sich durch die Diagnose des Fachkräftemangels und der mangelnden Anbindung von Fachkräften in strukturschwächeren Regionen und verlangt nach verstärkten Bemühungen zum Abbau von bestehenden Hindernissen und zum Erkennen der durch den Wandel evtl. neu entstehenden Hindernisse (wie z.B. Dreifachbelastung von Frauen durch Kinder, Beruf und Pflegeaufgaben). Diese Fragestellung zieht sich durch alle hier vorgestellten Projekte. Ein besonderes Augenmerk sollte allerdings in diesem Promotionsprojekt auch auf die Diskussion von Methoden zur Steigerung von Diversity gerade in regionalen KMU gerichtet werden. Es ist zu erwarten, dass KMU andere (informelle) Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entwicklung von Diversity-Kompetenz entwickelt haben bzw. benötigen als Konzerne. Worin diese bestehen, welche Effekte diese haben und welche Maßnahmen ggf. schulbildend für KMU als solche sein könnten, eruiert dieses Promotionsprojekt, das Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik), Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Boos (Psychologie) betreuen.

Themenschwerpunkt III: Arbeitsorientierte Qualifizierung von Hochschulabsolvent/-innen und Öffnung der Hochschulen als Institutionen lebensbegleitenden Lernens

Federführung: Bizer, Boos, Kolbe und Seeber

Hochschulen leisten einen entscheidenden Beitrag zur Bildung und Qualifizierung des Nachwuchses in wissensintensiven und stark von Innovationen geprägten Branchen. Im Zuge gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen, unterstützt durch bildungspolitische Initiativen wie den Bologna-Prozess oder der "Offenen Hochschule", werden von den Hochschulen auch zusehends stärker Angebote des lebensbegleitenden Lernens erwartet, die den neuen gestuften Studienstrukturen und den veränderten Zeitrhythmen zwischen Studium und Erwerbsarbeit, aber auch zusätzlichen Angeboten im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung gerecht werden. Gleichzeitig sollen damit neue Zielgruppen für ein Studium und/oder für eine wissenschaftlich orientierte Weiterbildung interessiert und gewonnen werden. Ob es gelingen wird, Arbeitnehmer/-innen so zu qualifizieren, dass die Arbeitskräftenachfrage nach gut ausgebildetem Personal auch in der Zukunft gedeckt werden kann, hängt letztlich auch davon ab, ob und wie sich die Hochschulen diesen neuen Gruppen öffnen (z.B. Migrant/innen, bildungsferne Gruppen, Beschäftigte, die Höherqualifizierung oder Ergänzungsstudien nachfragen) und wie sie ihre Studienprogramme und Weiterbildungsangebote zielgruppenadäquat entwickeln. Dem vielfach angesprochenen erhöhten Fachkräftebedarf kann in quantitativer und qualitativer Hinsicht nur begegnet werden, wenn die Durchlässigkeit an den Hochschulen erhöht wird, gleichzeitig individuelle Bildungschancen erweitert werden und ein wissenschaftlicher Know-How-Transfer zwischen Universitäten und Unternehmen stattfindet. Bereits jetzt ist absehbar, dass dieser Wissens- und Forschungstransfer vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und wirtschaftlich-technologischer Herausforderungen nicht allein durch den Übertritt junger qualifizierter Akademiker/-innen in KMU gewährleistet werden kann, sondern dass eine kontinuierliche Weiterbildung von Arbeitskräften unterschiedlicher Qualifikationsniveaus auch an den Hochschulen erforderlich wird, um Innovationsfähigkeit und Kreativität auch bei älter werdenden Belegschaften aufrecht zu erhalten. Ob und wie bereits heute in einschlägigen Fachrichtungen und Hochschulen solche Entwicklungen und Herausforderungen antizipiert werden, welche Rolle dabei regionale Kontextbedingungen,

insbesondere die Wirtschaftsstruktur und die dort ansässigen Unternehmen, aber auch politische Entscheidungen wie beispielsweise die zur Öffnung der Hochschulen in Niedersachsen spielen und welche Strategien und Konzepte an den Universitäten und Hochschulen bereits vorliegen und erprobt werden, ist ein bisher wenig erforschtes Feld.

Mit diesem Problemfeld werden drei zentrale Forschungsthemen verbunden: Erstens geht es um Fragen der Ausweitung, ggfs. auch Ausdifferenzierung von Studienangeboten, insbesondere der Kopplung von (durch den Bachelorabschluss häufig verkürztem) Erststudium und berufsbegleitendem Lernen unter den Bedingungen stärker individualisierter Bildungs- und Berufsbiografien. Zweitens verbinden sich mit der Diversifizierung der Zielgruppen auch neue Anforderungen an die Sicherung einer hohen Studienqualität, die nicht nur die Qualität der Lehre, sondern auch die Qualität materieller Studienbedingungen und administrativer Prozesse umfasst.

Und schließlich werden drittens nicht nur Veränderungen und Entwicklungen an den Hochschulen in den Blick genommen, sondern es soll in diesem Zusammenhang auch erforscht werden, wie der Wissenstransfer zwischen Hochschulen und kleinen und mittleren Unternehmen effektiviert werden kann. Mit Blick auf die Verbesserung universitärer Ausbildung fragt deshalb ein wichtiger Baustein nach der Praxistauglichkeit der erworbenen Kompetenzen, Einstellungen und Qualifikationen von Graduierten und Promovierten („Employability“ i.S. einer erweiterten Beschäftigungsfähigkeit, die als Zugangschance zu neuen qualifizierten Beschäftigungsformen verstanden wird). Gerade in KMU sind neben dem spezifischen Fachwissen von Arbeitnehmer/innen auch domänenübergreifendes Wissen sowie „Soft Skills“ von hoher Bedeutung. Exemplarisch sollen u.a. im Rahmen des betriebswissenschaftlichen Informationsmanagements Maßnahmen zur Erhöhung der Praxistauglichkeit der wissenschaftlichen Ausbildung entwickelt und erprobt werden. Mögliche Beispiele innerhalb der Lehre sind die Vermittlung von anerkannten „Best Practice“-Ansätzen (ITIL, CobiT), Schnittstellenfähigkeiten, wie die des Projektmanagements (PRINCE2, RUP) oder der Kreativitätstechniken (Analogietechnik, Ursache-Wirkungs-Diagramm), das Einbinden der Studierenden in Praxisprojekte und die Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen. Bislang fehlt aber ein Ansatz, um die Praxisrelevanz der Hochschullehre – insbesondere in Hinblick auf die im Bereich KMU geltenden Herausforderungen – vergleichend zu evaluieren.

Die Erforschung der aufgezeigten Zusammenhänge erfordert einen interdisziplinären Zugang. Zu den theoretischen Hintergründen, auf denen dieser Themenschwerpunkt beruht, gehören institutionentheoretische und organisationspsychologische und -soziologische Ansätze zur Erklärung von Gestalt, Struktur, Wirkungsweisen und Veränderungen von Hochschulen als Institutionen lebensbegleitenden Lernens (vgl. Douglas 1987; Esser 2000; Voigt 2009; von Rosenstiehl 2007; Scott 1995), Angebots-Nutzungs-Modelle und Modelle zur Operationalisierung von Studienqualität (Helmke/Schrader 2006; Bargel 1993) und instruktionspsychologische Zugänge, mit denen Fragen der Qualität der Lehre modelliert und erforscht werden.

Mögliche Dissertationsthemen im Themenschwerpunkt III:

1. Hochschulen als Institutionen des lebensbegleitenden Lernens

An den deutschen Hochschulen setzt sich zunehmend Konsens darüber durch, dass neben den beiden traditionellen Säulen des Hochschulsystems, der akademischen Erstausbildung von jungen Menschen und der Forschung, auch die wissenschaftliche Weiterbildung zu einem integralen Bestandteil an Hochschulen zu entwickeln ist. In diesem Zusammenhang werden Fragen der Öffnung der Hochschulen gegenüber beruflich qualifizierten Personen und der Schaffung bzw.

Ausweitung von postgradualen Studienangeboten diskutiert. Die Strategien der Hochschulen zur Erweiterung und Ausdifferenzierung ihrer Programme sind dabei sowohl von institutionellen Interessen als auch regionalstrukturellen Bedingungen beeinflusst. Zentrale Forschungsfragen in diesem Themenbereich beziehen sich deshalb einerseits auf den Einfluss des regionalen Umfeldes auf die Erweiterung und Ausdifferenzierung der Studienprogramme, insbesondere mit Blick auf die Öffnung der Hochschule für lebensbegleitendes Lernen und andererseits auf die Rolle institutioneller Interessen der Hochschulen bei der Gestaltung und Weiterentwicklung ihrer Bildungsangebote. Dabei sollen auch Entwicklungsprobleme näher beleuchtet und institutionelle Barrieren herausgearbeitet werden.

Die Bearbeitung dieses Themas erfordert institutionentheoretische und organisationspsychologische und -soziologische Ansätze zur Erklärung von Gestalt, Struktur, Wirkungsweisen und Veränderungen von Hochschulen als Institutionen lebensbegleitenden Lernens (vgl. Douglas 1987; Esser 2000; Voigt 2009; von Rosenstiehl 2007; Scott 1995).

Die Bearbeitung dieses Themenbereichs erfolgt über einen empirischen Zugang, wobei aufgrund unterschiedlicher Datenquellen eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Untersuchungsansätzen gewählt werden soll, z.B.:

- Erhebungen bei Mitarbeiter/innen in Funktionsbereichen der Hochschulen zur Öffnung der Hochschulen, zu Strategien der Diversifizierung der Studienangebote und zur wissenschaftlichen Weiterbildung und
- Dokumentenanalysen (z. B. Entwicklungskonzepte, Studienprogramme).

Diese Fragestellung betreuen Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik) und Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung).

2. Lehrqualität als soziales Konstrukt - Multiperspektivische Messung der Qualität und Effektivität universitärer Lehre

Es soll ein neuartiger Ansatz zur Evaluation der Lehrangebote von Universitäten entwickelt und in Pilotuntersuchungen getestet werden. Grundlage des Evaluationsverfahrens sind in der Organisationsberatung erfolgreich eingesetzte Modelle zur Beschreibung von Motivations- und Koordinationsleistungen in komplexen Organisationen (Cameron/Quinn 2006; Strack 2004). Diesen Modellen gemeinsam ist ein Kreissystem komplementärer Werte, z.B. Innovation versus Verlässlichkeit, mit den daraus abgeleiteten Zielorientierungen, z.B. Aufnahme aktueller Forschungs- und Praxisthemen versus konstante Einhaltung von Lehrmodulen. Als optimal wird eine Organisation betrachtet, der eine Balancierung zwischen den jeweiligen komplementären Zielen gelingt, die sich auch in einer entsprechenden Ressourcenverteilung innerhalb der Organisation widerspiegelt.

Mit dem hier zugrunde gelegten Modell komplementärer Werte werden die dilemmatischen (kontrastierenden oder kontrapunktischen) Anforderungen einer Bildungsinstitution wie der Universität transparent und systematisierbar. Anstelle der Fokussierung auf einzelne Qualitätskriterien, die zwangsläufig einseitig bleiben, wird es möglich, das Profil einer Universität oder einer Fakultät im Wertekreis abzubilden.

Auf diese Weise kann die Institution ihre Ziele reflektieren und erkennen, welche Ziele sie maximiert und wo im Hinblick auf eine ausbalancierte Zielstruktur Entwicklungspotentiale verborgen sind. Auch wird deutlich, welche internen und externen Stakeholder welche Anforderungen an die Institution Universität stellen.

Neben der Werteppluralität ist eine wichtige Voraussetzung für eine gültige Messung von Lehrqualität, dass die unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Akteure theoretisch und methodisch integriert werden. Die Befragung interner Akteure, also der Studierenden, der Mitglieder des Lehrkörpers und der Leitung/Verwaltung in den verschiedenen Fakultäten, soll die Akzeptanz und Umsetzung der Evaluationsergebnisse sichern und gegebenenfalls widerstrebende Ziele der Beteiligten deutlich machen. Für die sozio-ökonomische Relevanz und Anwendbarkeit universitärer Lehrinhalte und die Frage, ob berufsqualifizierende Schlüsselqualifikationen in ausreichendem Maße von den Studierenden erworben werden können, ist die Befragung externer Akteure, insbesondere KMU, geplant. Die gemeinsame Darstellung der Präferenzen verschiedener Akteure im Hinblick auf universitäre Lehre sowie deren Qualitätsbewertung im Wertekreis macht die Präferenzen vergleichbar und somit diskutierbar.

Falls sich Modell und Instrumentarium für Universitäten bewähren, ist eine Übertragung auf andere Bildungsinstitutionen denkbar. Die Promotion betreuen Prof. Boos (Psychologie) und Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik).

3. Wissenschaftliche Weiterbildung für Führungskräfte verteilter Teams – Kompetenz- und Transfermodelle und Evaluation

Wie bereits ausgeführt wurde, ist der Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeiter/innen in den innovations- und wissensintensiven KMU besonders hoch und auch besonders schwierig zu decken. Daher erscheint es vielversprechend, KMU in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Fähigkeiten zur Personal- und Organisationsentwicklung systematisch erhöhen und mit Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung verknüpfen zu können.

Angestrebt wird die Erhöhung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit insbesondere regionaler Unternehmen und der teilweise im Aufbau befindlichen Wirtschaftscluster durch Integration universitärer Weiterbildungsinitiativen, unternehmenseigener Bildungsangebote sowie der Regionalentwicklung, um auf diese Weise die Wertschöpfung in der Region zu erhöhen, Beschäftigung zu fördern bzw. zu stabilisieren und um Arbeitslosigkeit speziell unter älteren Beschäftigten, Frauen und unter Berufsanfänger/innen zu verhindern bzw. zu verkürzen. Insbesondere sollen gut ausgebildete jüngere Akademiker/innen an die Region gebunden bzw. ältere mit ihren breiten Kompetenzprofilen in Beschäftigung gehalten werden. Auf diese Weise wird die betriebliche Personalentwicklung durch neue wissenschaftliche Weiterbildungsangebote unterstützt, um dem drohenden Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten zu begegnen.

Ein solch integrativer Ansatz scheint vor allem für ein – zumindest für KMU – relativ neuartiges Handlungsfeld von Führungskräften relevant und fruchtbar zu sein: die aufgaben- und mitarbeitergerechte Mediennutzung sowie der Aufbau und die Führung verteilter (virtueller) Teams.

Um die Entwicklung von diesem Bedarf entsprechenden maßgeschneiderten Weiterbildungskonzepten zu strukturieren, werden vier Ebenen der Gestaltung kommunikationstechnisch vernetzter Arbeitsprozesse unterschieden: (1) die Ebene des Individuums, (2) die Ebene des Teams, (3) die Ebene der Organisation und (4) die Ebene regionaler und globaler Vernetzung. Für jede dieser vier Ebenen soll in Kooperation mit KMU ein Weiterbildungsmodul entwickelt und evaluiert werden.

Für die inhaltliche Gestaltung der Trainingsmodule wird auf Wissen und Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen zurückgegriffen (Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Informationswissenschaft, Arbeitssoziologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Sozial- und Kommunikationspsychologie). Hierdurch erhält das Projekt eine interdisziplinäre Basis. Auf der Grundlage eines didaktischen Konzeptes zum multimedialen Lernen, das sich als „kooperatives

Selbstlernen mit neuen Medien“ (Euler/Wilbers 2002) charakterisieren lässt, wird dieses Wissen aufbereitet, integriert und weiterentwickelt. Dabei werden verschiedene Formen des Lernens (Individual- und Gruppenlernen) eingesetzt. Das Promotionsvorhaben betreuen Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik) und Prof. Boos (Psychologie).

4. Entwicklung von Ansätzen zur Beurteilung der Praxisorientierung akademischer Ausbildung am Beispiel der IT-/MINT-Fächer

Die Beurteilung einzelner Wissenschaftsdisziplinen und deren Ausbildungsstand sind von hoher Bedeutung, um ein treffendes Selbstbildnis der jeweiligen Disziplinen zu schaffen und die Entwicklung der jeweiligen Disziplinen weiter zu lenken. Praxisorientierung ist dabei das zentrale Erfolgskriterium insbesondere IT-naher Disziplinen wie zum Beispiel der Wirtschaftsinformatik. Fragen die sich innerhalb dieser Forschungsarbeit ergeben sind:

- Wie finden Austausch und Kooperation mit der Praxis über Methoden und in Veranstaltungen für Forschung und Lehre, sowie die bedarfsgerechte Qualifikation der Absolvent/innen statt?
- Wie kann die (wahrgenommene) Nützlichkeit der Forschungsergebnisse der IT-/MINT-Fächer bewertet werden?
- Wie kann der Austausch der IT-/MINT-Fächer mit der Praxis (insb. mit KMU) bewertet werden?
- Welche Lehr- und Lernformen sowie Zertifizierungsangebote eignen sich für eine praxisorientierte Aus- und Weiterbildung?
- Inwiefern kann von einer aus Sicht der Praxis bedarfsgerechten Qualifikation der Absolvent/-innen gesprochen werden?

Als Ansatz zur Beurteilung der akademischen Ausbildung hinsichtlich ihrer Praxisorientierung werden die Äußerungen verschiedener akademischer Vertreter der Disziplin (Innensicht) und die Meinungen von Vertreter/innen der Praxis (Außensicht) erhoben und analysiert (Schauer 2010). Herausforderung und Potenzial bei der Weiterbildung nicht-akademischer Fachkräfte in IT-/MINT-Fächern sind Schnittstellenfähigkeiten unter anderem im Bereich des IT-Projektmanagements oder Prozessmanagements.

Dieses Thema wird ebenfalls über einen empirischen Zugang realisiert, wobei auch hier eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Untersuchungsansätzen gewählt werden soll. Die empirischen Erhebungen umfassen z.B. Interviews und schriftliche Befragungen von Lehrenden der entsprechenden Disziplinen an Hochschulen und von Führungskräften in KMU im IT- und MINT-Sektor zur Einschätzung der Praxisorientierung in den entsprechenden Studiengängen an den Hochschulen. Darüber hinaus sollen Absolvent/innen wissenschaftlicher Weiterbildung im IT- und MINT-Bereich sowie deren Vorgesetzte und andere Kommunikationspartner in KMU zur Nutzung universitär erworbener Qualifikationen am Arbeitsplatz befragt werden.

Die Arbeit betreuen Prof. Kolbe (Wirtschaftsinformatik) und Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik).

Themenschwerpunkt IV: Wettbewerb der Regionen in KMU-basierten Wissensökonomien

Federführung: Bizer, Kädtler, Marggraf, Seeber

Fachkräfte aus dem mittleren Ausbildungssegment sowie akademisch qualifizierte Personen in KMU der Region zu integrieren, kann auch eine regionalpolitische Entwicklungsstrategie sein (Bizer et al. 2008). Gerade für Gebiete, die besonders stark von demografischen Veränderungen

betroffen sind, kommt daher der Attraktivität von Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Fachkräfte eine hohe Bedeutung zu (Haverkamp/Sölter et al. 2009; Gehrke et al. 2009). Abwanderungstendenzen von dortigen Hochschulabsolvent/innen und Fachkräften aus der dualen Ausbildung in Ballungszentren und vor allem in den Süden Deutschlands führen dazu, dass diese Regionen von einem Fachkräfte-Mismatch – trotz Erhalt oder gar Ausbau von Hochschulkapazitäten – stärker betroffen sein werden als andere (Pasternak et al. 2008). Als Entwicklungsstrategie ist deshalb zu beobachten, dass einzelne Regionen sich als Wissensstandorte entwickeln wollen, die besondere Strukturen der Wissensvernetzung aufweisen und unterstützen. So hat sich die „Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg“ besonders dafür eingesetzt, die Verknüpfungen zwischen Hochschulen und Forschung einerseits und Betrieben der Region andererseits zu erheben und – zukünftig – zu entwickeln (Brandt et al. 2010). In diesem Kontext stellt sich die Frage nach regionalpolitischen Konzepten und Maßnahmen, mit denen Personalentwicklung und Rekrutierung der KMU unterstützt, der Transfer zwischen Hochschulen und Betrieben optimiert sowie die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/innen ebenso verbessert werden können wie die Gleichstellung von Mann und Frau. Zu beobachten ist auf jeden Fall, dass im Wettbewerb um begehrte Aspirant/innen kreativer und wissensbasierter Berufe verschiedene Regionen zu unterschiedlichen Maßnahmen greifen (Brandt et al. 2010; Atzorn/Clemens-Ziegler 2010).

Die zentrale Forschungsfrage in diesem Themenschwerpunkt lautet, auf welche Weise Regionen durch bildungs-, arbeits- und wirtschaftspolitische Maßnahmen akademisch qualifiziertes Personal für KMU rekrutieren bzw. in den Unternehmen entwickeln können, um Abwanderungen vorzubeugen. Die Beantwortung dieser Frage setzt voraus, die Entscheidungen für den Standortwechsel von Arbeitnehmer/innen besser zu verstehen und darauf politische Maßnahmen zuzuschneiden. Der verhaltenstheoretische (erste) Teil der Frage bietet vielfältige Ansätze zur interdisziplinären Diskussion der Verhaltensmodellierungen (Bizer et al. 2002; Bizer/Gubaydullina 2007), die von der Ökonomie, der Soziologie sowie der Psychologie gespeist werden. Der politikorientierte (zweite) Teil der Frage erfordert Kompetenzen in der Regionalökonomik und –politik, um erstens die Rolle der Regionen in der multi-layer-Governancestruktur des deutschen Föderalismus herauszuarbeiten und zweitens daraus mögliche Interventionsinstrumente zu entwickeln. Aber erst aus dem Spannungsfeld von zumindest transdisziplinärer Verhaltenstheorie und darauf aufbauender Politikinstrumente entsteht der eigentliche interdisziplinäre Mehrwert für die Dissertationen. Diese können sich dementsprechend zwischen diesen Polen mit verschiedenen Phänomenen befassen, etwa der Wissensvernetzung, der Wissensregionen oder auch spezifischer regionalpolitischer Konzepte, müssen aber in jedem Fall empirische Zugänge zu den politischen Akteuren, zu den individuellen Akteuren (Arbeitnehmer/innen) sowie zu den Unternehmen (Arbeitgeber/innen) enthalten. Während erstere über Interviewleitfäden in aller Regel qualitativ zu befragen sind, ist es bei den beiden letzteren auch möglich, aber nicht zwingend, quantitative Instrumente zu verwenden. Dafür bietet sich beispielsweise das Alumni-Netzwerk der Göttinger Universität an, mit dem erste Gespräche hierzu bereits positiv verlaufen sind. Zu den Unternehmen der Region bestehen bereits seit drei Jahren intensive Kontakte über das KMU-Netzwerk der GGG, dem wissenschaftlichen Weiterbildungsprojekt der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften sowie über die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen. Der potenziell interdisziplinäre Zugang der Institutionenanalyse ermöglicht dabei, steuerungstheoretische Ansätze vor dem Hintergrund der Empirie kritisch zu reflektieren.

Die sich daraus ergebenden möglichen Dissertationsthemen sind vielfältig in ihren konkreten Fragestellungen, aber sie haben immer einen gemeinsamen methodisch-theoretischen Kern, der

in der empirischen Fundierung verhaltenstheoretischer Annahmen darüber besteht, wie und warum sich Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen oder regionalpolitische Akteur/innen auf eine bestimmte Art und Weise verhalten, um daraus Politikkonzepte zu entwickeln. Die Arbeiten entwickeln also aus einem verhaltenstheoretischen Zugang, der eine fruchtbare Auseinandersetzung zwischen den sozialwissenschaftlichen Disziplinen („homo oeconomicus institutionalis“) verspricht, eine empirische Überprüfung von Verhaltenshypothesen und verknüpfen dies mit der Entwicklung von Empfehlungen für politische Instrumente. Dabei können die Forschungsarbeiten als Ausgangspunkt das Politikinstrument ebenso wählen wie die Verhaltenshypothese.

Mögliche Dissertationsthemen im Themenschwerpunkt IV:

1. Regionalpolitische Konzepte und Maßnahmen für die Akademisierung von KMU – die offene Hochschule als Ansatz.

Die offene Hochschule in Niedersachsen (ähnliche Ansätze gibt es auch in anderen Bundesländern, siehe auch die Programme des Bundes "Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium" ANKOM und „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“) hat zum Ziel, den Hochschulzugang auch für Gruppen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung zu ermöglichen, die beispielsweise über eine Meisterausbildung ein hohes Qualifikationsniveau erreicht haben. Ausgehend von der Beobachtung, dass die bestehenden Möglichkeiten bisher sehr zaghafte genutzt werden, lassen sich verschiedene Annahmen zu den Ursachen bilden, die von institutionellen Hemmnissen bis hin zu Verhaltensweisen der Betroffenen reichen. Die zentrale Fragestellung lautet, welche Ursachen für die zögerliche Inanspruchnahme den Ausschlag geben und auf welche Weise die Hemmnisse vor allem auf regionalpolitischer Ebene zu reduzieren sind. Diese Ursachen lassen sich empirisch validieren, um darauf aufbauend das Konzept der offenen Hochschule fortzuentwickeln und geeignete regionalpolitische Maßnahmen zu konzipieren, die auf regionaler Ebene die verschiedenen Bildungsträger sinnvoll verknüpfen. Daneben lassen sich auf dieser Basis geeignete regionalpolitische Maßnahmen entwickeln, mit denen ländliche und periphere Räume attraktiver für akademisch gebildete Arbeitnehmer/innen werden. Der empirische Zugang zu Interessenten ist vielfältig. Er besteht über Gewerkschaften, über Erwachsenenbildungsträger (in der Region Göttingen die Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen BIGS) oder über die Handwerkskammern, deren Meisterschüler und auch Betriebswirte des Handwerks als potenzielle Kandidat/innen in Frage kommen. Parallel dazu sind ausgewählte institutionelle Akteure der Regionalpolitik und der Hochschulen in explorativen Interviews zu befragen. Die Arbeit zielt darauf ab, die bestehenden Ansätze zur Öffnung der Hochschulen verhaltenstheoretisch und -empirisch fundiert zu verbessern. Das Promotionsvorhaben betreuen Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Seeber (Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung).

2. Wissensvernetzung und ökonomische Wissensverwertungsstrategien – Konflikte zwischen KMU und Hochschulen: die Rolle der Metropolregion.

Die meisten Innovationen von Unternehmen finden nicht mehr in der kleinen Laborkammer durch den eigenen Forscher statt, sondern werden in Innovationsnetzwerken oder innovativen Milieus entwickelt, die häufig über Unternehmensgrenzen und Forschungseinrichtungen hinweg stattfinden. Die Frage, ob dabei KMU nicht benachteiligt sind, ist häufig gestellt worden (z.B. Thomä 2010). KMU haben aufgrund ihrer geringen Personaldecke, ihres spezifischen Arbeitsfeldes und ihrer relativ geringeren Möglichkeiten der Personalentwicklung (Verworn 2007;

Hardwig 2007) einige Hemmnisse zu überwinden (zusammenfassend Sesselmeier et al. 2007). Regionen mit überdurchschnittlich vielen KMU suchen deshalb nach regionalpolitischen Ansätzen, KMU in die Wissensnetze der Hochschulen und Großunternehmen wirksam einzubinden und sie an der Wissensverwertung teilhaben zu lassen. Allerdings zeigt sich, dass entsprechende Clusterförderungen (mit und ohne zentraler Steuerung des Clusters) häufig nicht die gewünschte Beteiligung gerade der kleinen Unternehmen erreicht. Die zentrale Fragestellung lautet, inwiefern KMU in Innovationsnetzwerke und Cluster eingebunden sind und durch welche regionalpolitischen Maßnahmen die Beteiligung zu erhöhen ist. Die geringe Beteiligung der KMU kann handfeste ökonomische Ursachen haben, aber auch an Berührungängsten, mangelnder Integration anderer Qualifikationsstufen (Meister, etc.) oder auch an ungeeigneter Ansprache liegen. Deshalb ist auch in diesem Bereich eine empirische Validierung erforderlich. Wählt man als geografischen Bezugsrahmen die Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg, so sind die Akteure auf den „Bänken“ der Metropolregion GmbH organisiert und an derartigen Fragestellungen hoch interessiert. Das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk ifh und die Universität Göttingen sind Mitglieder der Metropolregion. Denkbar ist aber auch ein kleinräumiger Zugang auf der Ebene der Landkreise. Wir unterhalten enge Beziehungen zu den Wirtschaftsfördergesellschaften der Stadt Göttingen, dem Landkreis Göttingen sowie zu den angrenzenden Landkreisen, die derartige Erhebungen begrüßen und unterstützen, um gezieltere Maßnahmen zur Erreichung der kleinen Unternehmen konzipieren zu können. Das Promotionsprojekt betreuen Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Kädtler (Soziologie).

3. *Das mittelständische Ernährungsgewerbe als Arbeitgeber in ländlichen Regionen*

Die deutsche Ernährungsindustrie ist weitgehend durch den Mittelstand dominiert und besitzt insbesondere für Absolvent/innen der Fakultät für Agrarwissenschaften überragende Bedeutung als Arbeitgeber/innen. Durch Globalisierung und Internationalisierung der Supply Chain besteht in der Ernährungswirtschaft zunehmender Bedarf nach hoch qualifizierten Arbeitskräften, der zum Teil nur unzureichend gedeckt werden konnte. Die Gründe hierfür liegen u.a. in der mangelnden Attraktivität ländlicher Räume und in der oft nur begrenzten Mobilität von Absolvent/innen mit Lebensmittelpunkten in urbanen Zentren. Dies führt dazu, dass mittelständische (Agrar-)Industrie mit ihren Produktionsschwerpunkten in ländlichen Regionen Schwierigkeiten hat, (hoch) qualifizierte Arbeitnehmer/innen zu gewinnen. Welche Faktoren für diese Schwierigkeiten ausschlaggebend sind, ist bisher im Bereich des Ernährungsgewerbes mit Bezug zu Universitätsabsolvent/innen weitgehend unerforscht geblieben. Es sind deshalb in diesem Forschungsvorhaben unter Zuhilfenahme der Theory of Planned Behavior (Ajzen 1991) die folgenden Fragestellungen zu beantworten:

- Welche Faktoren machen Bachelorabsolvent/innen der Agrarwissenschaften für die Mittelständische Wirtschaft attraktiv?
- Was macht die Mittelständische Wirtschaft für Bachelorabsolvent/innen der Agrarwissenschaften attraktiv?

Die Fragestellungen werden mithilfe von Expertengesprächen und Befragungen geklärt. Aufbauend auf den Expertengesprächen (mit 20 Student/innen und Absolvent/innen und 10 Personalverantwortlichen) wird mit Leitfadengestützten Interviews die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren (extrinsisch wie intrinsische Motivationsfaktoren und endogene wie exogene Faktoren, vgl. Krause et al. (2008)) geprüft werden. Die Stichprobe wird in Unternehmen des der

Landwirtschaft vor- und nachgelagerten Bereichs gezogen. In Frage kommen dabei solche Unternehmen, wie Wiesenhof, Bayer, BASF, Nord LB, Symrise AG, Nordzucker AG, Landwirtschaftskammer Niedersachsen oder Claas KG. Daneben wird im Rahmen einer Discrete Choice Analyse (McFadden 2001) durch geeignete Befragung von etwa 200 Absolvent/innen der Georg-August-Universität untersucht, welchen Einfluss auf das Einstellungsverhalten Vorwissen, Entlohnung, Arbeitshaltung und andere Bewerbercharakteristika haben. Diese Untersuchung wird auf der Basis von etwa 400 Fragebögen vorgenommen. Daneben wird bei den Probanden untersucht, welchen Einfluss Charakteristika wie Internationalität, Entlohnung, Neigung, Einstellungen, etc. haben. Das Promotionsprojekt betreuen Prof. Marggraf (Agrarökonomie) und Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung).

4. Der Einfluss der Creative Class auf die regionale Entwicklung.

Die von Richard Florida so bezeichnete „Creative Class“ orientiert sich in ihrer Standortwahl an Kriterien wie „Toleranz“ (Florida 2002). Da Unternehmen auf diese Höherqualifizierten, die Richard Florida als die „Talente“ beschreibt, angewiesen sind, wandern sie mit ihren „Technologien“ hinter diesen her. Diese Umkehr der Kausalität der traditionellen Standortwahl, bei der die Arbeitnehmer/innen hinter den Arbeitgebern her wanderten, ist empirisch ansatzweise belegt, wenn die Evidenz auch nicht eindeutig ausfällt. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, das Konzept kritisch zu hinterfragen und die Hypothese näher zu untersuchen, ob die Größe oder Zusammensetzung der bei Florida sehr umfassend definierten Creative Class einen Einfluss auf die regionale Entwicklung hat (Fritsch/Stuetzer 2009) und vor allem auf welchen Verhaltensweisen der Akteure diese Beiträge beruhen. Es geht folglich um eine empirische Fundierung einer breit diskutierten Hypothese, die mit Hilfe regionaler Akteure sowie der Arbeitnehmer/innen zu entwickeln ist, um geeignete Politikinstrumente zu entwickeln. Die Fragestellungen werden in zwei Regionen Niedersachsens mit Hilfe von leitfadengestützten Befragungen vorgenommen. Die Stichprobe wird pro Region aus etwa 40 Befragten bestehen. Die Befragten werden vornehmlich aus den bildungsnahen Schichten gewählt (etwa 30). Um die Ergebnisse zu kontrastieren, wird im Sinne der Grounded Theory eine jeweils kleinere Stichprobe auch von bildungsferneren Schichten (N = 10) gewählt. Voraussichtlich wird in der Region „Holzminden“ und in der Region „Vechta/Cloppenburg“ gearbeitet, da diese beiden aus regionalökonomischer wie –politischer Sicht, die beiden Extremate unter den niedersächsischen Regionen im Hinblick auf Demographie, Wirtschaftsentwicklung und Umweltzustand darstellen. Die Arbeit würde von Prof. Bizer (Wirtschaftspolitik und Mittelstandsforschung) und Prof. Marggraf (Agrarökonomie und Rurale Entwicklung) betreut.

Praxisrelevanz

Die genannten vier Themenschwerpunkte begründen das Forschungsfeld fachlich und zielen mit dem skizzierten Promotionskolleg auch darauf ab, die anwendungsorientierte Grundlagenforschung praxisrelevant werden zu lassen. Im Sinne einer Querschnittsfrage wird nach Chancen und Anforderungen an Regional- und Bildungspolitik gefragt, die sich auch an Akteure wie Unternehmen, Verbände und Gewerkschaften wendet. Mit dieser Orientierung will das Promotionskolleg also nicht nur empirisch den hier skizzierten Wandel ausloten und differenziert analysieren, sondern beabsichtigt, die arbeits-, bildungs- und gesellschaftspolitischen Implikationen dieses Wandels zu hinterfragen. Dies beinhaltet sowohl die Betrachtungen der

spezifischen Folgen für unterschiedliche Branchen, Beschäftigte und Absolvent/innen, als auch die Frage nach sozio-ökonomischen, politischen und rechtlichen Folgen, die sich aus diesem Wandel ergeben können bzw. sollten. Betrachtet werden sollen also mögliche neue Ungleichheiten bzw. neue Beteiligungschancen in Unternehmen, Hochschulen und Belegschaften sowie die Anforderungen an die beteiligten Institutionen zur Gestaltung der Anforderungen von Akademisierung und Fachkräftesicherung.

Insbesondere auch aus regionaler Sicht adressiert das Promotionskolleg einen Themenquerschnitt mit hoher Praxisrelevanz, der aufgrund aktueller Reformanstrengungen in der Universität und der Region Göttingen mit erhöhter Aufmerksamkeit rechnen darf. Der Zeitpunkt ist regional günstig: Die Landkreise im Umland und die Stadt Göttingen bewegen sich auf die Regionsbildung zu; gleichzeitig fordern Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung immer nachdrücklicher ein größeres Engagement der Universität im Wissenstransfer und in der Qualifizierung regionaler Fachkräfte. Auf der anderen Seite öffnet sich die Universität Göttingen neuerdings stärker der Region und bietet aktiv Kooperationen an. Für die Region Göttingen stellt dies durchaus eine neue Qualität dar. Einmal ergeben sich durch die niedersächsische Landesinitiative „Offene Hochschule“ schon rein faktisch neue Möglichkeiten, auf der anderen Seite zeigt die ambitionierte Beteiligung an einem entsprechendem Verbundprojekt im Rahmen des BMBF-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschulen“ sowie an der hochschulübergreifenden Ausbildung von Promovierenden der Fachhochschulen den Willen zur Qualifizierung neuer Zielgruppen an der Universität Göttingen.

Das Kolleg kann vor diesem Hintergrund auf Offenheit und Kooperationsbereitschaft seitens wichtiger Akteure rechnen, und seine Forschungsergebnisse und praktischen Befunde unterstützen ihrerseits die angestrebten Entwicklungen und die strukturelle Verankerung der Universität in der Region. Nicht zuletzt sollen dadurch für Fachkräfte regionaler Unternehmen (Fachkräfte mit nicht-formaler Hochschulzugangsberechtigung) erweiterte Zugänge zur akademischen Bildung und für Göttinger Hochschulabsolvent/innen erweiterte Zugänge zum außeruniversitären Arbeitsmarkt eröffnet werden. Zu erwarten sind ferner wichtige Impulse für die berufsorientierte Qualifizierung innerhalb der Hochschulen, die zwar noch vorrangig auf Karrierewege in Forschung und Lehre vorbereiten, aber zunehmend auch Absolvent/innen für Berufswege in Unternehmen und Verwaltungen hervorbringen (sollen).

Diese Ausrichtung des Kollegs auf Politik und Wissenschaft wird u.a. dadurch umgesetzt, dass das Kolleg sowohl ein Policy-Symposium zu förderlichen Rahmenbedingungen einer gelungenen Akademisierung des Mittelstands mit Entscheidungsträger/innen der „Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg“, als auch eine auf die interdisziplinäre Forschungsdiskussion ausgerichtete Abschlusstagung durchführen wird. In beiden Formaten werden die Forschungsergebnisse zielgruppenorientiert zur Diskussion gestellt. Die hohe Bedeutung dieser wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Fragen wird im Kolleg nicht zuletzt durch seine enge Anbindung an das KMU-Netzwerk der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) und die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften unterstrichen.