
Sind Cluster lernfähig?

Rezension von: Christian Hartmann, Die Lernfähigkeit von Clustern. Eine theoretische und empirische Betrachtung, Leykam, Graz 2006, 246 Seiten, € 21,90.

Mit der wachsenden regionalpolitischen Relevanz von Clusterkonzepten ist immer wieder die Frage nach deren Nachhaltigkeit und Krisenresistenz aufgetaucht. Christian Hartmann widmet sich in seiner Publikation diesen Fragen. Im Speziellen setzt sich der Autor mit den Potenzialen fünf steirischer Cluster auseinander, über unterschiedliche Formen organisationalen Lernens branchenbezogene Krisensymptome rechtzeitig zu erkennen und adäquat darauf reagieren zu können.

Hartmann nähert sich seinem Untersuchungsziel, indem er einleitend auf verschiedene Clusterdefinitionen eingeht. Er beginnt seine ideengeschichtliche Darstellung mit Adam Smiths Ausführungen zu regionaler Spezialisierung, erwähnt Alfred Marshalls „Industrial Districts“ als Meilenstein in der Theorie- und Ideenentwicklung von Clustern und gelangt über François Perrouxs Konzept der Wachstumspole schließlich zu Michael Porter, der die Clusterdiskussion in den 1990er-Jahren wiederbelebt und den Begriff „Cluster“ im ökonomischen Kontext populär gemacht hat. Hartmann arbeitet aus der Vielzahl von Veröffentlichungen zentrale Elemente heraus, die einen Cluster charakterisieren.

Als erstes wichtiges Merkmal erscheint demnach die Spezialisierung, die durch eine Arbeitsteilung und Kooperation zwischen den beteiligten Un-

ternehmen und Partnern entsteht und sich in Form von einfachen Input-Output-Beziehungen zwischen Firmen, aber auch dem Wissensaustausch zwischen Unternehmen und Forschungsinstitutionen zeigt. Die räumliche Konzentration als zweites Element „ist dabei sowohl für das Funktionieren von stark arbeitsteiligen Leistungserstellungsprozessen etwa innerhalb von Just-in-Time-Netzwerken erforderlich als auch innerhalb von Beziehungsmustern, die starkes Vertrauen zwischen den Partnern erfordern, wie etwa gemeinsame Forschungs-, Entwicklungs- oder Innovationsvorhaben.“ (S. 8f) Das dritte zentrale Charakteristikum, *Spill-over*- und Synergie-Effekte, ist ein Ergebnis der vorher erwähnten Kooperationen und Interdependenzen zwischen spezialisierten Akteuren. „Es sind gerade diese Effekte, welche Cluster für die Wirtschaftspolitik so interessant machen. Eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit von Regionen, die zu einer Zunahme der Produktivität und des Wachstums führt und somit auch die Beschäftigung erhöht, lässt sich auch auf diese Wirkungen von Clustern zurückführen.“ (S. 9)

Eben wie diese von Clusterbildungen generierten Wirkungen nachhaltig bleiben und Netzwerke von sich aus Strategien zur Vermeidung von Krisen entwickeln und institutionelle Sklerosen verhindern könn(t)en, steht im Zentrum der Analyse Hartmanns. Er nähert sich diesen Fragen mit einer Konkretisierung, was unter der „Lernfähigkeit von Clustern“ zu verstehen sei, nämlich die Fähigkeit von Netzwerken und Betrieben in einem Cluster, neue Reaktionsprogramme in Gestalt neuer Strategien zu erwerben und einzuüben. Diese neuen Strategien fungieren im Idealfall als problemadäquate Antworten auf akute Krisenphasen,

die durch exogene Schocks ausgelöst wurden, und führen zur Veränderung von bestehenden Kernkompetenzen und Routinen sowie Strukturen und Prozessen, wobei gleichzeitig obsolet gewordene Reaktionsprogramme verlernt werden (vgl. S. 44).

Demnach lassen sich einige Schlüsselcharakteristika der Lernfähigkeit von Clustern ausmachen. Wesentlich ist das Entwickeln neuer Reaktionsprogramme als Antwort auf exogene Schocks, das darin bestehen kann, neue Technologien zu erwerben, zusätzliche Märkte zu erschließen oder das bestehende Leistungsprogramm in Marktnischen zu diversifizieren. Ergänzend dazu kann das Verlernen von überkommenen Reaktionsprogrammen eine Grundvoraussetzung sein, um auf unvorhergesehene Entwicklungen adäquat reagieren zu können. „Der Prozess des Verlernens betrifft sowohl das Aufgeben obsolet gewordener Verhaltensmuster als auch das Verlassen alter (liebgewonener) Perspektiven. Verlernen wirkt dabei einerseits auf die vorhandenen Normen, Kernkompetenzen und Routinen, andererseits können jedoch ebenso die Strukturen einer Organisation betroffen sein.“ (S. 47) Dieses Reaktionspotenzial ist nicht nur auf betrieblicher, sondern auch auf überbetrieblicher Ebene erforderlich. Komplementäre Kompetenzen und Wissensbestände der Partner in einem Netzwerk sowie funktionierende Kommunikations- und Interaktionsprozesse können dieses Potenzial zur Entfaltung bringen.

Nach dieser theoretischen Annäherung an das Lernpotenzial von Netzwerken leitet Hartmann zur Frage der Beobachtbarkeit von Lernprozessen innerhalb von Clustern über. Er wägt die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Beobachtungsmethoden ab, wählt für

die Analyse der steirischen Netzwerke die empirische Erhebung in Form von strukturierten Befragungen und begründet dies damit, dass im Zentrum seiner Untersuchung mehrere Cluster stehen, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Methodik gefragt sind und sich beispielsweise eine wirtschaftshistorische Betrachtungsweise aufgrund des vergleichsweise kurzen Bestehens mancher dieser Cluster nicht eignet. Die Grenzen dieses Ansatzes, darauf weist der Autor auch hin, bestehen darin, dass die durch Befragungen erfasste Lernfähigkeit letztlich nur als Potenzial beschrieben werden kann und im Unterschied zu einer historischen Analyse die Frage offen bleibt, ob der untersuchte Cluster im Falle einer Krise tatsächlich in der Lage wäre, adäquat auf diese zu reagieren.

Im nächsten Schritt werden unterschiedliche Konzepte und Theorien von Lernen in der ökonomischen Literatur sowie kognitionswissenschaftliche Lernkonzepte daraufhin untersucht, ob sie eine brauchbare Basis bieten, um ein operationalisierbares Lernmodell für konkrete Erhebungen in Clustern zu konstruieren. Hartmann greift dabei auf das Drei-Ebenen-Modell nach Argyris und Schön zurück, die drei grundlegende Arten organisationalen Lernens beschrieben haben, und adaptiert es für die Untersuchung der steirischen Cluster.

Single-loop-learning ist dabei als reaktives Erhaltungslernen zu verstehen, da es auf den Erhalt bzw. die Anpassung von Wissen abzielt, ohne den gegebenen Rahmen zu verändern. Vorhandene Kernkompetenzen, Routinehandlungen und die bestehende Wissensbasis werden vertieft und elaboriert, ohne jedoch den grundlegenden Wesensgehalt des Organisationszwecks zu verändern. *Double-loop-*

learning in Ergänzung dazu erkennt und behebt nicht nur Fehler, sondern hinterfragt und verändert überdies bestehende Normen, Werthaltungen und Abläufe. Es setzt die Fähigkeit und die Bereitschaft zum Verlernen bestehenden Wissens und zum Denken in Alternativen voraus und kann die bestehenden Handlungsmöglichkeiten (Reaktionsprogramme) einer Organisation erweitern und deren Krisenresistenz stärken. *Deutero-learning* schließlich reflektiert über die vorhin genannten Lernformen und macht sie zum Gegenstand eines übergeordneten organisationalen Lernprozesses (vgl. S. 78 ff).

Ausgehend vom gewählten Drei-Ebenen-Modell nach Argyris und Schön leitet Hartmann über zur Entwicklung und Operationalisierung von geeigneten Indikatoren für eine Befragung in Clusterunternehmen. Damit verbunden ist die Klärung, welche Lernsysteme letztlich über die Fähigkeit verfügen, das für die Überwindung von Krisen so wichtige *Double-loop-learning* auf Clusterebene zu ermöglichen. Hartmann arbeitet informelle und partizipative Lernsysteme als jene Konzepte heraus, die einerseits in der Lage sind, *Double-loop-learning* für die Beteiligten zu ermöglichen und andererseits die Reichweite haben, sowohl die betriebliche als auch die überbetriebliche Ebene zu erfassen (vgl. S. 111ff). Beide Systeme bieten sich aus seiner Sicht für die empirische Analyse der potenziellen Lernfähigkeit von Clustern an, werden anhand konkreter Ausprägungen auf diesen Ebenen operationalisiert und bilden die Grundlage der Befragung. Die Erscheinungsformen informeller Lernsysteme reichen von der Tee- oder Kaffee-Ecke über private Gespräche bei Info-Veranstaltungen bis hin zur Kontaktpflege zu alten Schul- oder

Studienkollegen. Partizipative Systeme zeigen sich u. a. in arbeitsplatznahen Lerngruppen sowie überbetrieblichen F&E- und Projektteams.

Gegenstand der Untersuchung waren fünf steirische Cluster, die im Rahmen einer Analyse im Jahr 1998 identifiziert wurden. Konkret ging es dabei um Cluster in den Bereichen Automobil, Metall, Holz, Informationstechnologie und Chemie/Pharma. Die Befragung umfasste insgesamt 149 steirische Clusterunternehmen, die damals rund 41.000 Personen beschäftigten.

Diese empirische Erhebung hat ergeben, dass informelle Gespräche im Rahmen von Fachveranstaltungen eine wichtige Lernmöglichkeit für die Unternehmen darstellen, während soziale Netzwerke wie Sportvereine oder Clubs, aber auch Stammtische mit Kollegen anderer Firmen als wenig relevant eingestuft wurden. Im Rahmen partizipativer Lernsysteme bildeten vor allem gemeinsame Projekte und Forschungsvorhaben die Basis gemeinsamen Lernens. Hartmann stellt seine Beobachtungen in den Kontext anderer Untersuchungen zum gleichen Thema und zieht den Schluss, dass den steirischen Clustern die Fähigkeit zugesprochen werden kann, Lernfähigkeit auf überbetrieblicher Ebene hervorzu- bringen. Verhaltenserweiterndes Lernen sei auf Basis seiner Befragung in verschiedenen Ausprägungen für diese Cluster nachweisbar (vgl. S. 189).

Die Relevanz der Lernfähigkeit für das langfristige Überleben von Clustern verknüpft Hartmann abschließend mit der Betonung eines erweiterten Politikverständnisses insofern, als sich für die regionale Innovations- und Technologiepolitik dadurch neue Aufgaben ergeben. Die regionalpolitische Verantwortung könne sich nicht in der Clusteridentifikation, -auswahl und -im-

plementierung im Sinne einer Starthilfe erschöpfen, sondern erfordere langfristige Unterstützung, die auch den Informationsbedürfnissen des Clusters und seiner Mitglieder Rechnung trage und ein differenziertes Standortmanagement notwendig mache.

Insgesamt bereitet Hartmann die Thematik der Lernfähigkeit von Clustern sehr übersichtlich und nachvollziehbar auf. Vor allem die Darstellung der Stärken und Schwächen hinsichtlich der Anwendbarkeit unterschiedlicher Lernkonzepte und Lernsysteme auf Cluster ist gut gelungen.

Trotz dieser positiven Eindrücke weist die Arbeit einige Schwächen auf, was teilweise auch auf die Themenauswahl zurückzuführen ist. Hartmann hat es sich nicht leicht gemacht, wenn er einen schwer messbaren Prozess (Lernen) in einem (nach wie vor) vage definierten System (Cluster) zum Gegenstand seiner Untersuchung macht. Keine Frage der Themenstellung ist allerdings die unverständliche Tatsache, dass das im Jahr 2006 publizierte Buch auf Befragungsergebnissen aus dem Jahr 1998 aufbaut. Acht Jahre sind angesichts der Dynamik im Wirtschaftsgeschehen ein langer Zeitraum, sodass eine scheinbar aktuelle Analyse im Extremfall den Charakter einer wirtschaftshistorisch interessanten Abhandlung bekommen kann. Letzteres dürfte, wiewohl es auch dafür Bedarf gibt, wahrscheinlich nicht Ziel des Autors gewesen sein.

In diesem Zusammenhang sei auch angemerkt, dass ein gründlicheres Korrekturlesen dem Text gutgetan hätte. So datiert Hartmann den Untersuchungszeitraum in der Einleitung (S. 4) auf 1998, im Hauptteil der Arbeit auf 1999 (S.120), um ihn in der Zusammenfassung seiner Ergebnisse (S. 183) schließlich wieder in das Jahr

1998 zu verlegen.

Verstärkt wird das Problem der lange zurückliegenden Befragung durch nach wie vor bestehende Unklarheiten, anhand welcher Kriterien ein Cluster nun zu definieren und in der wirtschaftspolitischen Realität festzustellen sei. Das Konzept lässt einige Fragen offen: Wie viele Unternehmen und Institutionen braucht ein Cluster? Welche geografischen Distanzen zwischen den interagierenden Partnern sind noch zulässig, damit man von einem Cluster sprechen kann? Welche Verbindungen zwischen den Clusterpartnern sind relevant, und wie misst man sie?

Hartmanns Ausführungen bringen diesbezüglich keine Klarheit. Er weist darauf, dass die Identifikation der Cluster mittels eines regionalökonomischen Input-Output-Modells für die Steiermark erfolgte. Auf Basis dieses Modells wurde 1998 beispielweise ein steirischer Informationstechnologie-Cluster identifiziert. Die Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft, ein zentraler Akteur in der Entwicklung und Förderung von Clustern in der Steiermark, listet aktuell vier steirische Cluster auf – ein Informationstechnologie-Cluster findet sich darunter nicht. Auch in der vom Steiermärkischen Landtag am 19. September 2006 beschlossenen neuen Wirtschaftsstrategie des Landes Steiermark findet sich kein IT-Cluster. Dass in dieser Wirtschaftsstrategie im Unterschied zur Darstellung der Wirtschaftsförderungsgesellschaft von fünf steirischen Clustern die Rede ist, zeigt außerdem – ohne Hartmann dies zum Vorwurf zu machen –, dass die schwammigen wirtschaftstheoretischen Clusterbeschreibungen bzw. -definitionen offenbar unterschiedliche Wahrnehmungen in der wirtschaftspolitischen Realität zur Folge haben.

Jedenfalls wird man aus dem vorhin Genannten folgern können, dass es einen IT-Cluster in der Steiermark nicht (mehr) gibt. Die Untersuchung dieser möglicherweise auch zeitlich bedingten Wahrnehmungsdiskrepanz hätte sich für Hartmanns 2006 publizierte Arbeit geradezu angeboten. Was sind die Ursachen, dass es diesen 1998 offenbar noch existierenden Cluster jetzt nicht mehr gibt? Wie konnte es dazu kommen, wenn Hartmann abschließend zum Ergebnis gelangt, dass den steirischen Clustern im Jahr der Befragung zugesprochen werden konnte, Lern-

fähigkeit auf überbetrieblicher Ebene hervorzubringen? Es wäre angesichts der Tatsache, dass seit der Befragung der steirischen Clusterbetriebe bereits acht Jahre vergangen sind, interessant gewesen zu erfahren, wie sich der IT-Cluster vor dem Hintergrund der von Hartmann gewonnenen Erkenntnisse entwickelt hat. Das war zwar nicht das Untersuchungsziel, hätte aber die doch sehr abstrakten und nicht mehr ganz taufrischen Ergebnisse wenigstens um einige Aktualitäts- und Realitätsbezüge bereichern können.

Marcel Kirisits