

1. Einleitende Bemerkungen

Als Ende der 90er Jahre der „Neue Markt“ explodierte, schienen die so genannten Startups die Wirtschaft auf den Kopf zu stellen und die Old Economy auf das Abstellgleis zu schieben. Der rasante Aufstieg der New Economy wurde von der Öffentlichkeit mit regem Interesse verfolgt und führte zu teilweise wildwüchsigen Debatten um den Wandel der Arbeit (im Überblick vgl. Bohmeyer 2003). In den Medien fanden sich Berichte von hochdynamischen Unternehmen, die sich durch (basis-)demokratische Strukturen, egalitäre Kooperationsformen und freundschaftliche, ja sogar familiäre Arbeitsbeziehungen auszeichneten. Diese Unternehmensstrukturen waren eng verknüpft mit der Entwicklung des Internets. Mit Hilfe dieses Mediums verschwanden scheinbar die räumlichen und zeitlichen Grenzen für unternehmerische Strategien und den IT-Startups schien sich die Möglichkeit zu bieten, von Anfang an international präsent und tätig sein zu können. In dieser Pionierzeit des Internets kam es zu einem regelrechten „Goldrausch“-Phänomen: Vielen Anlegern wurde nach dem Venture-Capital-Modell die Finanzierung von zum Teil waghalsigen Unternehmensideen ermöglicht. Zu den Hoch-Zeiten des „Startup-Booms“ war sogar die Rede davon, dass die New Economy gänzlich jenseits herkömmlicher „Ausbeutungsstrukturen“ der Old Economy existieren könne. Eine völlig neue Form des Kapitalismus oder gar die Überwindung kapitalistischer Verhältnisse an sich wurde propagiert. Die Gründer und Mitarbeiter in den Startups schienen sich in einem überaus hohen Maß mit ihren Unternehmungen zu identifizieren. Wochenarbeitszeiten von 80 Stunden wurden als Indikator dafür genannt. Zu Beginn des Jahres 2000 kam es jedoch zum Zusammenbruch am „Neuen Markt“ und die Krise der New Economy begann. Wurde von der Presse bislang das Phänomen IT-Startup beinahe euphorisch gefeiert und als innovatives Leitbild hochgehalten, kam es nun zu einem deutlichen Meinungsumschwung. Startup galt fortan als Kurzformel für „Kapitalverbrennung“ und für das Scheitern illusorischer Arbeits- und Organisationsgestaltung. Die Old Economy wurde wieder zum Leitbild und selbst IT-Unternehmen, die früher Vorreiter der New Economy waren, bemühten sich nun aktiv, ihr Startup-Image abzulegen und sich als „seriöses“ Unternehmen zu präsentieren.

In der hier vorgelegten Dissertation soll diesem Startup-Phänomen aus einer organisationspsychologischen Perspektive nachgegangen werden. Dabei geht es um folgende Fragen, zu denen bislang keine psychologischen Studien vorliegen: Stimmt das mediale Bild mit der Selbstsicht von Startup-Beschäftigten überein? Wie erleben Gründer und Mitarbeiter den Aufstieg und Fall der New Economy?¹ Welche Organisations- und Kooperationsformen sind für die Gründungsphase kennzeichnend, und welche Vorstellungen, Konzepte und Ideale sind für die weitere Unternehmensentwicklung leitend? Wie werden Expansionsphasen gestaltet

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit überwiegend die grammatikalisch männliche Form verwendet, die weibliche Form ist stets mitgemeint.

und Unternehmenskrisen bewältigt? Zu welchen Konflikten kommt es im Unternehmen und wie werden sie gehandhabt? Verändert sich im Zuge des Wandels die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen? Und welche „Lehren“ ergeben sich allgemein aus der Geschichte der New Economy für die Gründungs- und Frühentwicklungsphase von technologieorientierten Unternehmen?

Im Mittelpunkt dieses Dissertationsvorhabens steht also die Analyse der Entwicklungsdynamik und der Konflikte in der Gründungs- und Frühphase von IT-Startups und deren Auswirkungen auf das Commitment der Mitarbeiter und Gründer.

Um den aufgeworfenen Fragestellungen nachzugehen, wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews mit 72 Befragten aus 45 überwiegend jungen, klein- bis mittelständischen IT-Unternehmen durchgeführt. Darüber hinaus wurden als Kontrastgruppe sieben Alleinselbstständige und sechs Angestellte aus einem IT-Großunternehmen befragt. Zusätzliche Dokumentenanalyse von Organigrammen und Unternehmensdarstellungen ergänzten die Befragung.

Ziel der Studie

Unter theoretischer Perspektive soll mit dieser Arbeit ein Beitrag zu organisationspsychologischen Ansätzen für die Gestaltung der Gründungs- und Frühentwicklungsphase von kleinen Unternehmen geleistet werden. Im Besonderen soll dabei auf typische Konflikte und deren Bewältigung geachtet werden. Die Analyse bezieht sich zwar auf die untersuchten IT-Unternehmen, vermutlich werden sich jedoch ähnliche Kooperationsformen in Klein- und Mittelunternehmen der Biotechnologie, des Investmentbankings oder auch in Unternehmensberatungen finden lassen. All diese innovativen Unternehmen haben gemeinsam, dass sie häufig als prototypisch für den Wandel der Arbeitsgesellschaft gelten. Dies zeigt sich jedoch nur sehr eingeschränkt in den Forschungsprojekten der letzten Jahre. In erster Linie werden Großunternehmen und deren Prozesse der Flexibilisierung und Vermarktlichung geprüft, wenn es um die Beschreibung des Wandels der Arbeit geht. Eine eingehende empirische Untersuchung des angeblichen prototypischen Charakters kleiner, innovativer Unternehmen fehlt dagegen. Zwar lassen sich zahlreiche, vor allem betriebswirtschaftliche Studien zu Klein- und Mittelunternehmen finden, jedoch nicht unter der Perspektive des Wandels der Arbeitsgesellschaft und schon gar nicht unter einer psychologischen Perspektive. So ist es auch ein Anliegen des Forschungsvorhabens, einen Beitrag zu dieser Debatte zu leisten.

Unter den Aspekten der Praxisrelevanz zielt das Forschungsvorhaben auf eine organisationspsychologisch orientierte Gründerberatung. Hierbei soll es neben Gründungsvorbereitung und Organisationsentwicklung vor allem um typische Konflikte und deren Bewältigung gehen. Diese werden auf Grundlage der empirischen Erhebung identifiziert und in Form von Falldarstellungen illustriert.

Die vorgelegte Dissertation ist Bestandteil des Forschungsprojekts „Kompetent. Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich“ (vgl. Ewers & Hoff 2002a). Das Projekt wurde durch die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und ist dem Teilprojekt „Lernen im sozialen Umfeld“ (LisU) zugeordnet. Neben dieser Forschungsarbeit, die sich vor allem der organisationalen Ebene widmet, hat Eyko Ewers im Rahmen seiner Dissertation die Ergebnisse zur individuellen Ebene ausgewertet, d.h. die Formen der arbeitszentrierten Lebensgestaltung, die Motive, subjektiven Orientierungen und Kompetenzen beschrieben und vor dem Hintergrund der organisationalen Entwicklungsdynamik individuelle Entwicklungsverläufe rekonstruiert. Ulrike Schraps wird sich schwerpunktmäßig mit den sich im Forschungsprojekt bereits abzeichnenden ungleichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern im IT-Bereich beschäftigen und soll in ihrer Dissertation Erklärungen für diese Differenz aufzeigen.