

INHALT

Vorwort	3
1 Einleitung – Arbeiten in der Wissensgesellschaft	5
1.1 "Bleibt alles anders?" - Fragestellung und Zielsetzung	5
1.2 Methodisches Vorgehen	8
2 Aufbruch und Krise - Der 'New Economy'-Diskurs	9
2.1 New Economy – Digitale Wirtschaft	9
2.2 Mitbestimmung und (individualisierte) Partizipation in der digitalen Wirtschaft	13
3 Zum Untersuchungsfeld 'Neuer Markt (NEMAX)'	16
3.1 Untersuchungsgegenstand 'Neuer Markt'	16
3.2 Der Neue Markt – Inbegriff der New Economy?	18
3.3 Vom NEMAX zum TecDAX – Konsolidierung des Neuen Marktes	20
4 Charakteristika der Unternehmen des Neuen Marktes	21
4.1 Indizes des Neuen Marktes – Eckdaten und Entwicklung	22
4.2 Strukturelle Merkmale der Unternehmen des Neuen Marktes	29
4.3 Zwischenfazit I: Der Neue Markt – Spiegelbild der New Economy?	37
5 Die Arbeits- und Beteiligungspraxis in der Neuen Wirtschaft	40
5.1 Befragung von Unternehmen des Neuen Marktes	40
5.2 Arbeiten in Unternehmen des Neuen Marktes	49
5.3 Arbeiten in Unternehmen des Neuen Marktes - Einflussfaktoren	62
5.4 Zwischenfazit II: Arbeiten in der New Economy	71
6 Resümee und Ausblick: Konvergenz von Innovation und Tradition	74
Literatur	78
Abbildungsverzeichnis	82
Tabellenverzeichnis	83

Vorwort

In der Veröffentlichungsreihe "Soaps-Papers" des Lehrstuhls Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung der Ruhr-Universität Bochum unter Leitung von Prof. Dr. Ludger Pries werden in loser Folge aktuelle Ergebnisse laufender Forschungsarbeiten des Lehrstuhls präsentiert. Die vorliegende Studie wurde im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf geförderten Projektes "Zwischen Selbstvertretung und Mitbestimmung – Partizipationskulturen in Unternehmen der Neuen Wirtschaft" (Projekt-Nr. 2002-429-2) durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie zu strukturellen Merkmalen von Arbeit, Organisation und Partizipation in der digitalen Wirtschaft basieren auf der Auswertung einer repräsentativen Befragung von Unternehmen des Neuen Marktes.

Wir möchten an dieser Stelle der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung und Projektförderung sowie Ludger Pries und Jörg Abel für viele inhaltliche Anregungen danken.

Peter Ittermann / Claudia Niewerth

Reihe "Soaps-Papers":

1. Ludger Pries: Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit. Nr. 1 (in Vorbereitung)
2. Karin Pries, Ludger Pries, Manfred Wannöffel (2002): Internetgestützte neue Kooperationsformen von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen. Unter Mitarbeit von Roland Abel und Lars Kemper, Nr. 2
3. Peter Ittermann, Gernot Mühge, Diana Schumann (2003): Organisationswandel in der deutschen Automobilindustrie. Neue Abhängigkeiten und/oder Netzwerkkooperation, Nr. 3
4. Peter Ittermann, Claudia Niewerth (2004): "Bleibt alles anders?" Organisations- und Beteiligungsstrukturen in der digitalen Wirtschaft, Nr. 4

I Einleitung – Arbeiten in der Wissensgesellschaft

Die Arbeitsgesellschaft wandelt sich. Zwar hat in der modernen Gesellschaft, die in Politik und Wissenschaft mit Begriffen wie Dienstleistungs-, Wissens-, Informations-, Kommunikations- oder Netzwerkgesellschaft belegt wird, der zentrale Stellenwert von Erwerbsarbeit nicht grundsätzlich an Bedeutung verloren. Gleichzeitig verändern sich jedoch die Rahmenbedingungen, Strukturen und Inhalte von Arbeit und Beschäftigung. Der Stellenwert industrieller und produktionsorientierter Tätigkeiten hat in den letzten Jahrzehnten deutlich abgenommen; gleichzeitig gewinnen wissens- und kommunikationsintensive Arbeiten und Dienstleistungen an Bedeutung. Vor dem Hintergrund des wirtschaftsstrukturellen Wandels, den Herausforderungen der Globalisierung, des rasanten Bedeutungszuwachses der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie des gesellschaftlichen Trends von Selbstorganisation und Individualisierung verändern sich in der Wirtschaft die Beschäftigungsformen, Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen der Unternehmen. Wissensintensive Tätigkeiten, selbstorganisierte und eigenverantwortliche Arbeit, flexible Arbeitsstrukturen, prozess- und projektförmige Strukturierung wirtschaftlicher Leistungserstellung, netzwerkbasierte Kooperationen von Beschäftigten und Unternehmen und neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung gewinnen in der betrieblichen Praxis an Bedeutung.

I.1 "Bleibt alles anders?" - Fragestellung und Zielsetzung

Den Technologieunternehmen der 'New Economy' ist in der Öffentlichkeit wiederholt eine Symbolfunktion für die skizzierten Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft zugeschrieben worden (vgl. Kapitel 2). So konstatierten DECKSTEIN und FELIXBERGER in ihrem Buch 'Arbeit neu denken' (2000): "So viel steht fest: In der New Economy werden die Menschen anders und anders arbeiten (müssen) als in der Old Economy" (ebd.: 33). Die Frage, ob das Arbeiten in der New Economy 'anders' war bzw. geblieben ist, steht im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung. Unter der Frage 'Bleibt alles anders?' – in Anlehnung an einen Titel des Bochumer Musikers Herbert Grönemeyer – werden die strukturellen Merkmale und Besonderheiten der Arbeits-, Organisations- und Partizipationspraxis in den Unternehmen der New Economy erforscht. Hierbei bilden die folgenden Fragestellungen das Zentrum der weiteren Untersuchungen:

1. Welche Merkmale und Besonderheiten charakterisieren die Unternehmen der New Economy? Entsprechen die Unternehmen dem gängigen Bild von jungen, kleinen und hoch innovativen Technologiebetrieben und Start up-Unternehmen?
2. Welche Aspekte der Personalführung und der Arbeitsorganisation finden in den New Economy-Unternehmen Verbreitung? Wie findet in diesen Unternehmen Kommunikation und Informationsaustausch statt?
3. Prägen innovative Ausprägungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die betrieblichen Praxis in den Unternehmen der New Economy? Welche Besonderheiten lassen sich in den betrieblichen Mustern z.B. der Arbeitszeit- und Entgeltgestaltung oder der Qualifizierungsplanung ausmachen?
4. Welche Partizipationsmodelle werden in den High-Tech-Unternehmen praktiziert? Welche Bedeutung haben Selbstvertretungsformen der Beschäftigten bzw. die 'traditionellen' Muster der Interessenvertretung und -regulierung (Betriebsräte, Gewerkschaften, Tarifverträge etc.)? Was sind die zentralen Themen der Interessenvertretungsarbeit?

Voraussetzungen zur Beantwortung dieser zentralen Fragen und für mögliche Erkenntnisgewinne sind:

- *Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes 'New Economy'*
 Der Begriff der New Economy ist im Sinne gängiger Wirtschaftszweigsystematiken oder Branchenabgrenzungen nicht trennscharf. Einige der vorliegenden arbeits- und industri soziologischen Untersuchungen konzentrieren sich demzufolge auf Segmente wie die IT-Industrie (u.a. BOES/BAUKROWITZ 2002, MENEZ/TÖPSCH 2003, TRAUTWEIN-KALMS/AHLERS 2002), der Telekommunikationsbranche (u.a. KALKOWSKI u.a. 2001, NATOUR/GEIER 2003) oder den Neuen Medien (MAYER-AHUJA/WOLF 2003, SATZER 2001) bzw. ausgewählte Bereiche von Software-, Internet- oder Multimedia-Unternehmen (u.a. PONGRATZ/VOß 2003, MARRS/BOES 2002, KÜHL 2002) und erheben in der Regel auch nicht den Anspruch, das Untersuchungsfeld 'New Economy' zu erfassen oder angemessen widerzuspiegeln. Das Untersuchungsfeld der vorliegenden Studie bilden die Unternehmen des Neuen Marktes (NEMAX), der vielfach zum Inbegriff der (deutschen) New Economy prokla-

miert wurde. Der Neue Markt der Deutschen Börse galt als 'Tummelplatz' junger, innovativer und wachstumsstarker Technologieunternehmen.

- *Kritische Betrachtung des Innovationscharakters der New Economy und der strukturellen Polarisierung von Alter und Neuer Wirtschaft*

Den Unternehmen der Neuen Wirtschaft werden neue und flexible Arbeits-, Organisations- und Beteiligungskonzepte zugeschrieben. Gleichzeitig ist der Innovationscharakter der Neuen Wirtschaft kritisch hinterfragt worden (z.B. ALTVATER/MAHNKOPF 2000). Es liegen bislang jedoch wenige Erkenntnisse darüber vor, welche Besonderheiten und Innovationen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der New Economy aufweisen bzw. welche 'traditionellen' Instrumente der Arbeitsorganisation, Personalführung, Kommunikation und Partizipation in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft Anwendung finden.

- *Vermeidung vorschneller Tendaussagen über langfristige Entwicklungen in der Neuen Wirtschaft*

Es erscheint aufgrund der Blütezeit der New Economy zu Beginn des Jahrzehntes und der gegenwärtigen Krisensituation sinnvoll, die strukturellen Besonderheiten und Institutionalisierungsprozesse von Arbeits- und Partizipationsmodellen in der New Economy differenzierter zu erforschen. Weder das Ausrufen der 'New Economy-Revolution' noch ein vorschneller Abgesang auf die Innovationsdynamik der Neuen Wirtschaft entsprechen u.E. den aktuellen Veränderungen in der betrieblichen Realität. So können weder die Innovationsdynamik noch die langfristigen Ausstrahlungseffekte der Neuen Wirtschaft derzeit abschließend bewertet werden. Ebenso ist offen, inwiefern sich im Sinne eines normalen 'Reifungsprozesses' traditionelle Arbeits- und Organisationsformen und institutionelle Muster der Interessenvertretung (Betriebsrat, Tarifvertrag) auch in der Neuen Wirtschaft dauerhaft durchsetzen werden.

Ziel der vorliegenden Studie ist, durch die Auswertung der Daten einer repräsentativen Unternehmensbefragung zum einen zentrale Charakteristika der Unternehmen der New Economy zu identifizieren und zum anderen fundierte Erkenntnisse über die (innovative) Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Arbeitszeit, Entgelt, Qualifizierung) sowie der Organisations-, Kommunikations- und Partizipationsformen in der Neuen Wirtschaft zu gewinnen.

I.2 Methodisches Vorgehen

Die Grundgesamtheit der Untersuchung, die im Sommer 2002 durchgeführt wurde, bildeten die Unternehmen des Neuen Marktes, die zum Erhebungsstichtag am 3. Juni 2002 im NEMAX Allshare notiert waren. Der Index umfasste zu diesem Zeitpunkt 299 Unternehmen. Die Untersuchung wurde zu einem Zeitpunkt durchgeführt, als der 'Höhenflug' des NEMAX bereits beendet war und viele notierte Unternehmen von der wirtschaftlichen Krise und von Kursverlusten an der Börse betroffen waren. Durch den Vergleich mit bereits vorliegenden Untersuchungen über strukturelle Merkmale von NEMAX-Unternehmen können erste Rückschlüsse auf die Personal- und Umsatzentwicklung und über Veränderungen in den Arbeits-, Kommunikations- und Partizipationsformen der Unternehmen des Neuen Marktes gezogen werden.

In einem ersten Schritt der Untersuchung wurden zur Charakterisierung und Informationsgewinnung von relevanten Eckdaten der NEMAX-Unternehmen Informationen aus Geschäftsberichten und Internetseiten aller notierten (und berichtspflichtigen) Firmen sowie veröffentlichten Meldungen der Deutschen Börse AG und der Tagespresse herangezogen. Bei dieser Datensammlung wurden Angaben zu den erstellten Produkten und Dienstleistungen, den Standorten, den Mitarbeiterzahlen und den Jahresumsätzen der Unternehmen erhoben und einer näheren Analyse unterzogen. Auf der Basis der Auswertung dieser Angaben wurde in einem zweiten Arbeitsschritt im August 2002 eine schriftliche Befragung aller NEMAX-Unternehmen unter dem Titel "Arbeiten in Unternehmen des Neuen Marktes" durchgeführt. Diese Unternehmensbefragung, bei der die Personalabteilungen und Interessenvertretungen der Firmen angeschrieben wurden, umfasste neben allgemeinen Angaben insbesondere Fragenkomplexe zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den Kommunikations- und Beteiligungsformen in den Unternehmen. In die Auswertung gingen insgesamt die Angaben aus 60 Fragebögen ein (Rücklaufquote: ca. 22 %). Geantwortet haben überwiegend Verantwortliche aus den Personalabteilungen der Unternehmen.

In der vorliegenden Studie werden die Ergebnisse beider Erhebungen zusammengefasst und präsentiert. Nach der Aufarbeitung des arbeits- und industriesoziologischen Forschungsstandes zur New Economy (Kapitel 2) und der Skizzierung des Untersuchungsfeldes 'Neuer Markt' (Kapitel 3) werden im Kapitel 4 wichtige Eckdaten des Neuen Marktes und strukturelle Merkmale der notierten Unternehmen (Standorte, Jahresumsätze, Beschäftigtenzahlen

etc.) vorgestellt. Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zusammengefasst und Erkenntnisse über die Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Kommunikations- und Partizipationsstrukturen formuliert. Im abschließenden Kapitel 6 werden noch einmal zentrale Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst und Erkenntnisdefizite aufgezeigt, die eine eingehendere Untersuchung erfordern.

Die Erhebungen wurden im Kontext des von der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf geförderten Forschungsprojektes 'Zwischen Selbstvertretung und Mitbestimmung – Partizipationskulturen in Unternehmen der Neuen Wirtschaft' ausgewertet. Das laufende Projekt (März 2003 – Februar 2005), das am Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung an der Ruhr-Universität Bochum angesiedelt ist, hat zum Ziel, die betriebliche Arbeits- und Partizipationspraxis und die Beteiligungsvorstellungen von Beschäftigten mittels qualitativer Fallstudien und schriftlicher Befragungen näher zu untersuchen. Die hier vorgelegten Ergebnisse dienen somit auch der Präzisierung des Untersuchungsdesigns und der Formulierung relevanter Fragestellungen, welche die Basis der weiteren Arbeitsschritte des Forschungsprojektes bilden.

2 Aufbruch und Krise - Der 'New Economy'-Diskurs

2.1 New Economy – Digitale Wirtschaft

Ein Symbolcharakter für den Aufbruch in die Wissens- und Informationsgesellschaft und die Neukonturierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wurde in der Öffentlichkeit und der wissenschaftlichen Forschung den Unternehmen der 'New Economy' bzw. der 'digitalen Wirtschaft' zugeschrieben. Zur Blütezeit der New Economy konstatierte die OECD: "It is all over the media: the 'new economy' is changing the rules of the game, with potential major implications for workers and labour markets" (OECD Observer 2000). Den Kern der New Economy bilden die Wachstumsunternehmen aus den Bereichen Hard- und Softwareerstellung, Internet, Multimedia und Telekommunikation. In diesen Segmenten waren nach groben Schätzungen in den letzten Jahren rund 1,7 bis 2,3 Mio. Personen erwerbstätig (davon ca. 750.000 Beschäftigte in der Informationstechnik und Telekommunikation und ca.

700.000 Beschäftigte in den Unternehmen der Medienwirtschaft, vgl. BITKOM 2004, IG Metall 2002, BMWI/BMBF 2002).

Mit den Innovations-, Investitions- und Beschäftigungspotentialen der New Economy befassten sich zahlreiche Vertreter und Vertreterinnen der Politik, der Wirtschaft, der Tarifverbände, der Börsen- und Finanzmärkte und der Wissenschaft. Der New Economy wurde nicht nur die Revolution der Unternehmen und Finanzmärkte attestiert (SPÄTH 2001, MESCHNIG/STUHR 2001), sondern auch eine weitergehende Signalwirkung in der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung: "New Economy ist viel mehr. Es bedeutet einen fundamentalen Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft. Und damit einhergehend eine Neuorientierung unserer Arbeitskultur" (DECKSTEIN/FELIXBERGER 2000: 7). Die Gestaltung der Arbeits- und Organisationsstrukturen in den Unternehmen der Neuen oder Digitalen Wirtschaft wurde in der öffentlichen (und in der wissenschaftlichen) Diskussion vielfach mit Adjektiven wie 'innovativ', 'modern', 'erfolgversprechend' und 'zukunftsträchtig' verknüpft.

Die Aufbruchsstimmung der New Economy wurde in den letzten Jahren aufgrund des Zusammenbruchs der Technologiemarkte und der anhaltenden ökonomischen Krise schnell relativiert: In der Krise, die sich in Börseneinbrüchen, Marktberäuberungen, Produktions- und Absatzschwierigkeiten, Firmenpleiten und Beschäftigungsabbau äußerte und die Vorzeigeunternehmen des New Economy-Booms in Deutschland wie Pixelpark oder Intershop ebenso wie unzählige kleinere Start ups betroffen hat, konstatierte die Wirtschaftspresse das Platzen der 'New Economy-Bubble', den "Dot.Com-Tod" (<http://www.dotcomtod.de>) oder das "falsche Versprechen der New Economy" (FRANK 2001). Vermehrt wird in der Branche bereits die Rückbesinnung auf traditionelle Werte und Arbeitsformen gefordert (z.B. MAIR 2002).

Gleichzeitig bleiben die wachstumsintensiven Unternehmen der Neuen Wirtschaft, die trotz wachsendem Konkurrenzdruck und schrumpfenden Absatzmärkten weiterhin ökonomisch erfolgreich sind und sich zunehmend etablieren, im Visier der Beobachter aus Wirtschaft, Politik und Presse. Es mehren sich die Stimmen, die eine New Economy 2.0 (Titel des SZ-Magazins 09/2002) oder eine Next Economy (FISCHERMANN 2003) ausrufen oder unter Schlagzeilen wie 'Totgesagte leben länger' oder 'die New Economy lebt' neue Zukunftsperspektiven verbreiten.

Diese vorschnellen Lob- und Abgesänge auf die Trendentwicklungen und den Innovationscharakter der New Economy sind kritisch zu hinterfragen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Momentaufnahme von WELSCH (2002) treffend: "Hatten die eindrucksvollen Börsenerfolge vieler Start-ups einen wahren Hype ausgelöst und die Wirtschaft überhitzt, so fährt der Zug der professionellen Beobachter jetzt in die entgegengesetzte Richtung. Dabei ist für endgültige Urteile die Zeit noch viel zu kurz" (ebd.: 16). In der aktuellen Marktberaumigungs- und Konsolidierungsphase zeichnet sich erst allmählich ein reflektierteres und realitätsnäheres Bild der Neuen Wirtschaft ab: Nach Boom und Hype, Krise und (Markt-)Übersättigung, Lernerfahrungen und Professionalisierungsprozessen der Unternehmen bilden sich gegenwärtig die dauerhafteren Merkmale und Strukturen, 'Normalitäten' und Besonderheiten der New Economy heraus: Die Belegschaften und Unternehmen der Dot.Com-Generation werden erwachsen (vgl. PRIES u.a. 2002, ITTERMANN/ABEL 2002).

Trotz des hohen Stellenwerts in der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskussion blieb die genaue Eingrenzung oder Begriffsbestimmung der New Economy¹ sowie die präzise Abgrenzung von einer so genannten 'Old Economy' letztlich ein vergebliches Unterfangen (vgl. ITTERMANN 2003a: 203f.). Der New Economy können weder einzelne Wirtschaftsbranchen eindeutig zugeordnet werden, noch lassen sich zentrale Charakteristika und trennscharfe Indikatoren (zentrale Rolle neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, hohe Innovationsdynamik, Bedeutungszuwachs immaterieller Werte, hoher Stellenwert von Wissen und Kreativität der Beschäftigten, virtuelle vernetzte Organisation etc.) benennen, die eine Polarisierung von 'alter' und 'neuer' Wirtschaft rechtfertigen. Neue Formen der Arbeitsorganisation und der Kontextsteuerung (Team- und Projektarbeit, Zielvereinbarungen, flache Hierarchien und Selbstorganisation) werden paradigmatisch mit der New Economy verknüpft, lassen sich jedoch auch für viele Unternehmen der Old Economy nachweisen, die nicht ausschließlich durch rigide Arbeitsvorgaben, bürokratische Organisation, Ausdifferenzierung von Abteilungen und Zuständigkeiten, formale Hierarchien, Sicherheitsdenken etc. charakterisiert sind.

¹ Diese Begriffsbestimmung fokussiert auf eine arbeits- und organisationssoziologische Perspektive. Insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften wurden hingegen mit dem Begriff 'New Economy' makroökonomische Effekte wie Deregulierung und Liberalisierung der Finanzmärkte, die Globalisierung des Handels mit Produkten und Dienstleistungen, Produktivitäts-, Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum, die Fortschritte der Mikroelektronik und der digitalen Technologien sowie die Loslösung von traditionellen Transport- und Finanzinfrastrukturen hervorgehoben (vgl. zur Übersicht MEYER 2002: 3ff.).

Der Begriff und die Bedeutung der New Economy wurden in unzähligen politischen, ökonomischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen thematisiert, die an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden können. Unter Berücksichtigung der skizzierten Definitions- und Abgrenzungsproblematik wird in dieser Studie an den Begriffen der New Economy und der digitalen Wirtschaft² festgehalten, da diese sich letztlich im Sprachgebrauch von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft durchgesetzt haben. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass die New Economy die aktuellen Veränderungen und Innovationsdynamiken in der Arbeitswelt in besonderem Maße widerspiegelt. Erforderlich ist jedoch ein kritischer und differenzierter Blick auf den Begriff, das Phänomen und die Charakteristika der 'New Economy' als Gegenstand der wissenschaftlichen Forschung.

Die sozialwissenschaftliche Forschung hat sich mit der Veränderungsdynamik von Arbeit und Organisation in der Neuen Wirtschaft und der (Arbeits-)Gesellschaft eingehend befasst: Dabei bilden arbeits-, industrie- und organisationssoziologische Untersuchungen, die sich explizit mit der 'New Economy' als Untersuchungsgegenstand befassen, eher die Ausnahmen und diese fokussieren letztlich auf einzelne 'Ausschnitte' (MARTENS 2003: 7; vgl. auch VOß/WILKE 2002, KÜHL 2002, DÖRRE 2002). Andere Studien befassen sich mit (weiter gefassten) Schnittstellenbereichen wie z.B. der IT-Industrie, der Telekommunikationsindustrie oder den neuen Medien.

Die arbeits- und organisationsbezogenen Veränderungsprozesse in der New Economy bzw. der digitalen Wirtschaft stehen im Mittelpunkt vieler aktueller Studien. Diese untersuchen unter anderem hochinnovative und wissensbasierte Tätigkeiten in der High-Tech-Produktion (vgl. PAUL 1999), neue Koordinationsformen von Arbeit, Kontextsteuerung und Zielvereinbarungen (HEIDENREICH/TÖPSCH 1998, KALKOWSKI/MICKLER 2002), die 'Entgrenzung' von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Neuen Wirtschaft (vgl. KRATZER 2003, EICHMANN u.a. 2004, MAYER-AHUJA/WOLF 2003), die Herausbildung eines neuen Arbeitertypus': des individualisierten, hoch qualifizierten und selbstorganisierten 'Arbeitskraftunternehmers' (PONGRATZ/VOß 2003), Merkmale und Wandel von Arbeitsstrukturen und

² Der Begriff der 'digitalen Wirtschaft' wird von einigen Autoren etwas weiter gefasst als der Begriff der New Economy und umfasst in diesem Sinne auch die Diffusion neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in 'traditionelle' Wirtschaftsbereiche (vgl. z.B. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG 2002; BERTELSMANN STIFTUNG/HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 2002; ITTERMANN 2003)

-beziehungen in unterschiedlichen Unternehmenstypen der IT-Industrie (vgl. BOES/BAUKROWITZ 2002, AHLERS/TRAUTWEIN-KALMS 2002), neue Organisations- und Kommunikationsformen in Internet-Firmen (KÜHL 2002) oder innovative Formen der Arbeitsregulation in Projektnetzwerken der Fernsehproduktion (vgl. SYDOW/WINDELER 1999, LÜTHJE 2001).

Gemeinsamer Tenor der vorliegenden Studien ist die Betonung des Bedeutungszuwaches individualisierter, selbstorganisierter und insbesondere selbstbestimmter (Wissens-)Arbeit. Dieser Bedeutungszuwachs vor dem Hintergrund aktueller Veränderungsprozesse in der Neuen Wirtschaft kritisch reflektiert wird. Einige Studien weisen darauf hin, dass sich die Rahmenbedingungen von Arbeit und Organisation in der New Economy verändert haben: Die Face-to-Face-Kommunikation tritt zunehmend in den Hintergrund (vgl. KÜHL 2002). Die entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie flexiblen Lösungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sind nicht in allen Fällen mit den Grenzen der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit und der Lebensplanung der Beschäftigten vereinbar (vgl. BOES/MARRS 2003). Viele Betriebe der New Economy bewahren zwar ihre spezifische – an den individuellen Interessenlagen der Beschäftigten orientierte – Unternehmenskultur und Start up-Mentalität, durchlaufen jedoch gleichzeitig vor dem Hintergrund der Stabilisierung von Markt(nischen)positionen, ihrem Alterungsprozess und einer wachsenden Unternehmensgröße eine Stabilisierungsphase: Formalisierte Arbeits- und Organisationsstrukturen (Hierarchien, Abteilungen, Arbeitszeitregelungen, Entgeltmodelle etc.) und verbindliche, kollektive Vereinbarungen ergänzen (oder ersetzen) informelle und individualisierte Regelungen (vgl. ABEL/ITTERMANN 2003). Diese Entwicklungstrends haben Auswirkungen auf die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung und der Interessenregulierung in der Neuen Wirtschaft.

2.2 Mitbestimmung und (individualisierte) Partizipation in der digitalen Wirtschaft

Die Diskussionen um die New Economy und deren Folgewirkungen für die Gestaltung von Arbeit, Beschäftigung und Organisation werfen – aus Sicht der Partizipationsforschung – Fragen nach den Formen der Interessenregulierung und den Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft auf: Welche Beteiligungsstrukturen und Partizipationsvorstellungen der Beschäftigten prägen die Unternehmen der Neuen Wirtschaft? Verlieren die betriebliche Mitbestimmung und die tarif- bzw. verbandspolitische Ebe-

ne in der Wissensgesellschaft an Stellenwert? Welche Bedeutung haben Selbstvertretung und direkte Partizipation der (hochqualifizierten) Beschäftigten? Bedingen die 'innovativen' Arbeits- und Organisationsmodelle der New Economy neue Partizipationsformen? Oder nimmt die Bedeutung kollektiver Formen der Interessenvertretung vor dem Hintergrund der aktuellen ökonomischen Krise und Konsolidierungsphase sogar zu?

Zahlreiche betriebs- und industriesoziologische Untersuchungen haben sich in den vergangenen Jahren mit den Veränderungen in der Partizipations- und Mitbestimmungspraxis befasst. Sie weisen hinsichtlich der Konkretisierung von Themenstellungen und Untersuchungsgegenständen allerdings deutliche Differenzen auf und zeichnen ein heterogenes Bild der Arbeitsbedingungen und Muster der Erwerbsregulierung in der Neuen Wirtschaft (vgl. zur Übersicht ITTERMANN 2003). Als einige zentrale Erkenntnisse lassen sich benennen:

- *Überbetriebliche kollektive Formen der Interessenregulierung haben im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Umbruchs in der Gesamtwirtschaft merklich an Bedeutung verloren.* Die Tarifbindung von Unternehmen und der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken (vgl. MÜLLER-JENTSCH/ITTERMANN 2000). In den Unternehmen der New Economy blieb das Interesse an Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und kollektivvertraglichen Regelungen bislang eher eine Ausnahmerecheinung (MÜLLER 2001, MARTENS 2003) – wenngleich gewerkschaftliche Initiativen durchaus Erfolge verkünden (z.B. das Ver.di-Projekt 'connexx-av', IG Metall-Projekt 'IT-Netzwerk Rhein-Main').
- *Die Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene hat in den vergangenen Jahren eine bemerkenswerte Stabilität aufgewiesen.* Entgegen anders lautenden Diagnosen ist die Zahl der Betriebsräte in den Unternehmen und der Anteil der Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben in der Gesamtwirtschaft weitgehend konstant geblieben (vgl. ELLGUTH 2003). Für die Unternehmen der New Economy weisen einige Untersuchungen hingegen einen geringen Anteil von Unternehmen mit Betriebsräten aus (KIPKER/POTTHOFF 2000, MENEZ u.a. 2001); gleichzeitig praktizieren in einigen Betrieben Belegschaften und Management alternative und innovative Formen der kollektiven Interessenregulierung (Round Tables, Vertrauensräte, Coaches etc.; vgl. Pries u.a. 2002, Politik-digital.de 2001).

- *Selbstorganisation und hohe Handlungsautonomie von einzelnen Beschäftigten(gruppen) stärken die Bedeutung der individuellen Vertretungsebene.* In den Unternehmen der 'traditionellen' Wirtschaft finden bewährte Vertretungsmuster durch Betriebsrat und Gewerkschaft in der direkten Partizipation und Gruppenarbeit eine (vielleicht nur temporäre?) Ergänzung (NORDHAUSE-JANZ/PEKRUHL 2000, MINSSEN 1999). In den New Economy-Unternehmen der Neuen Wirtschaft hingegen sind Selbstorganisation, Selbstvertretung und 'Mitbestimmung in der ersten Person' insbesondere der hochqualifizierten Beschäftigten weit verbreitete Arbeits- und Beteiligungsmuster (BOES 2003, SCHMIERL 2001, PONGRATZ/VOB 2003, STÄDTLER u.a. 2004). Studien belegen die Herausbildung eines an den Bedürfnissen der neuen Erwerbsgruppen und Arbeitsformen orientierten "Individualmodells betrieblicher Arbeitsregulation" (ABEL u.a. 1998, TÖPSCH u.a. 2001).

Die konstatierte untergeordnete Bedeutung von kollektiver Interessenvertretung und der hohe Stellenwert selbstorganisierter und -bestimmter Arbeit haben das Bild der New Economy als ein schwach regulierter Wirtschaftsbereich und eine mitbestimmungsfreie Zone geprägt. Die Krisensituation in der Neuen Wirtschaft hat jedoch die Rahmenbedingungen der Beteiligungspraxis in der New Economy verändert. Wachsende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und sinkende Beschäftigungsperspektiven stellen die besonders marktsensiblen 'primären' Machtressourcen der Beschäftigten in Frage. Die Institutionalisierung und Kodifizierung der Beschäftigtenpartizipation kann an Bedeutung gewinnen, z.B. durch kollektive betriebliche Regelungen, die Gründung von Betriebsräten oder gewerkschaftliche Bindung; nicht nur in Logistik-Betrieben und Call Centern, sondern auch in den 'Vorzeigeunternehmen' der Neuen Wirtschaft. Auch die skizzierte Professionalisierung von Management und Organisation in den Betrieben der 'Start up-Generation' wirft die Frage nach den Perspektiven der praktizierten Partizipations- und Regulierungsformen und der Bedeutung von verbindlichen Strukturen, Institutionen und kollektiven Regelungen auf.

3 Zum Untersuchungsfeld 'Neuer Markt (NEMAX)'

Die empirische Basis der vorliegenden Studie bilden die Unternehmen des Neuen Marktes der Frankfurter Wertpapierbörse. Mit diesem Vorgehen wollten wir den im ersten Kapitel formulierten Voraussetzungen möglicher Erkenntnisgewinne über Unternehmen der Neuen Wirtschaft entsprechen: Erstens stellten diese börsennotierten Unternehmen aufgrund ihrer Zuordnung zum Technologiesegment der Deutschen Börse (NEMAX) ein abgrenzbares Untersuchungsfeld dar. Sie können formal von den Unternehmen der 'Alten Wirtschaft' (wie z.B. die unter den Indizes DAX oder MDAX notierten Unternehmen) unterschieden werden³. Zweitens spiegelt der Neue Markt die Heterogenität der Geschäftsfelder, Produktstrukturen und Entstehungszusammenhänge der notierten Unternehmen der New Economy wider. Drittens wurde die Untersuchung in einem Segment durchgeführt, das aufgrund der gängigen Praxis der Risikokapitalfinanzierung von (Jung-)Unternehmen die Boom- und Krisenphasen der Neuen Wirtschaft und die Kurzfristigkeit wirtschaftlicher Entwicklungsdynamiken in besonderem Maße widerspiegelt. Über strukturelle Merkmale und die Praxis von Arbeit, Kommunikation und Beteiligung in den Unternehmen des Neuen Marktes liegen bislang nur wenige Erkenntnisse aus der Forschung vor (u.a. KIPKER/POTTHOFF 2000; Politikdigital.de 2001; HAUSER-DITZ/HÖPNER 2002).

3.1 Untersuchungsgegenstand 'Neuer Markt'

Der Neue Markt Aktienindex (NEMAX) wurde am 10. März 1997 von der Deutschen Börse AG an der Frankfurter Wertpapierbörse als ein neues, eigenständiges Handelssegment mit dem Ziel eingeführt, die Möglichkeiten der Fremdkapitalbeschaffung (venture capital) für kleinere und mittlere Wachstumsunternehmen mit innovativen Produkten und einem ausge-

³ Wenngleich bei Einführung des NEMAX die problematische Trennung von Old und New Economy bzw. in diesem Kontext von traditionellen und ‚neuen‘ Börsensegmenten auch an der Zuordnung einzelner Unternehmen zu den Auswahlindizes der Deutschen Börse deutlich wurde: SAP AG und Infineon AG wurden dem DAX zugeordnet, Epcos AG, Jenoptik AG, Draegerwerk und Software AG dem Midcap Index (MDAX), die Medion AG und SAP SI dem NEMAX.

prägten Chancen-Rendite-Profil zu verbessern⁴. Nach dem "Regelwerk Neuer Markt" der Frankfurter Wertpapierbörse (FWB) wurden am Neuen Markt "insbesondere innovative Unternehmen, die neue Absatzmärkte erschließen, neue Verfahren etwa in der Beschaffung, Produktion oder beim Absatz verwenden bzw. neue Produkte und/oder Dienstleistungen anbieten und ein überdurchschnittliches Umsatzwachstum erwarten lassen" (FWB 2001: 2) notiert.

Zielsetzungen der Deutschen Börse bei der Einführung des NEMAX waren die Gewährleistung einer hinreichenden Marktliquidität der Unternehmen und die Schaffung einer hohen Informationstransparenz. Die Zulassung zum Neuen Markt verpflichtet die Unternehmen zu besonderen Publizitäts- und Liquiditätspflichten⁵. Zulassungsvoraussetzungen waren laut dem Leitfaden zu den Aktienindizes der Deutschen Börse (2001):

- Die Wertpapiere mussten das Zulassungsverfahren zum öffentlich-rechtlichen Regelmärkten Markt durchlaufen.
- Das Unternehmen musste mindestens ein Jahr und sollte mindestens drei Jahre bestehen.
- Bei der erstmaligen Zulassung waren Stammaktien zu vergeben; später war auch die Vergabe von Vorzugsaktien möglich.
- Die Emission musste über einen voraussichtlichen Kurswert von mindestens DM 10 Mio. verfügen. Es mussten mindestens 100.000 Aktien emittiert werden.
- Das Emissionsvolumen sollte zu mindestens 50 % aus einer Kapitalerhöhung resultieren.
- Im Streubesitz sollen sich mindestens 15 %, möglichst aber 25 % oder mehr des Grundkapitals befinden. Jeder Emittent, der eine Zulassung zum Neuen Markt anstrebte, muss-

⁴ Mit der Einführung des NEMAX folgte die Deutsche Börse dem amerikanischen NASDAQ. An vielen weiteren europäischen Börsen wurden eigene Segmente der Technologieunternehmen gebildet: u.a. techMark (Großbritannien), Nouveau Marché (Frankreich), Nuovo Mercato (Italien), Nuevo Mercado (Spanien).

⁵ Über die drei gesetzlichen Marktsegmente "Amtlicher Markt", "Geregelter Markt" und "Freiverkehr" hinaus ergänzte die Deutsche Börse AG mit dem NEMAX die Gruppe der eigenständigen, privatrechtlich organisierten Segmente (DAX, MDAX und SMAX). Alle Segmente zeichnet ein hohes Maß an Transparenzanforderungen an die Unternehmen aus. Für die Aufnahme in einen Index müssen die Unternehmen sowohl spezielle Anforderungen bei der Marktkapitalisierung und dem Börsenumsatz erfüllen als auch in Form von quartalsweiser Berichterstattung Unternehmensvorgänge für Anleger transparent machen (vgl. Deutsche Börse Group 2001).

te mindestens einen Betreuer zur Marktpflege benennen. Der Betreuer stellt verbindliche Geld- und Briefkurse.

Der NEMAX ist als Kurs- und als Performance-Index berechnet worden. Kursindizes messen die eigentliche Kursentwicklung und werden lediglich um die Erträge aus Bezugsrechten und Sonderzahlungen bereinigt. Bei den Performance-Indizes werden darüber hinaus sämtliche Erträge aus Dividenden- und Bonuszahlungen in das Indexportfolio reinvestiert.

Der NEMAX Allshare umfasste alle Werte, die am Neuen Markt gehandelt wurden und spiegelte die Entwicklung des gesamten Segmentes der Technologieunternehmen, das sowohl deutsche als auch ausländische Unternehmen umfasst, wider. Bei Neuaufnahmen oder Löschungen im Neuen Markt ist der NEMAX Allshare entsprechend angepasst worden. Um die Transparenz des dynamisch wachsenden Segments 'Neuer Markt' zu erhöhen, führte die Deutsche Börse zusätzliche Auswahlindizes ein. Im Juli 1999 wurde der Auswahlindex NEMAX 50 eingeführt, der die nach Börsenwert und Handelsumsatz 50 größten Notierungen des Neuen Marktes umfasst. Dieser galt als 'Leitindex' und wurde entsprechend den Entwicklungen der Unternehmen in regelmäßigen Abständen angepasst.

Die Zugangsvoraussetzungen für den Neuen Markt garantierten einige Gemeinsamkeiten der notierten Unternehmen, ließen aber darüber hinaus auch ein hohes Maß an Vielfalt zu. So waren Unternehmen unterschiedlicher Größe (Beschäftigtenzahlen bzw. Umsatz) und verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien am Neuen Markt notiert. Seit Mai 2000 wurden aufgrund der Vielfalt der am Neuen Markt notierten Unternehmen zusätzlich zehn *Branchenindizes* berechnet.

3.2 Der Neue Markt – Inbegriff der New Economy?

Der Neue Markt (NEMAX) der Frankfurter Wertpapierbörse galt als Inbegriff der New Economy und als Plattform der Kapitalbeschaffung für junge, hoch innovative HighTech-Betriebe. Der Neue Markt schien eine neue Wirtschaftsära zu eröffnen: Die NEMAX-Unternehmen spiegelten die gestiegene Bedeutung von Wissen und Humankapital als Produktionsfaktoren und den wachsenden Anteil von Dienstleistungs- und Informationsarbeit im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung wider. Ein dauerhaftes Wachstum der

Wirtschaft ohne Konjunkturzyklen und Rezessionsphasen sollte Arbeitslosigkeit senken und Inflationstendenzen dämpfen. Die Entwicklung des NEMAX bestätigte zunächst diese Hoffnungen. Mit zwei Unternehmen (Bertrand AG, MobilCom) und bei 1.000 Punkten 1997 gestartet, entwickelte der Neue Markt eine rasante Entwicklungsdynamik: Anfang 1999 waren bereits 50 Firmen und Ende 2000 über 300 Unternehmen im NEMAX notiert, die ein überdurchschnittliches Börsenwachstum erzielten. Am 10. März 2000 erreichte der NEMAX 50 bei seinem höchsten Kurswert kurzfristig fast die 10.000 Punkte-Marke. Der Börsenwert einzelner NEMAX-Unternehmen lag zeitweilig deutlich über dem von Großunternehmen der Industrie oder des Handels.

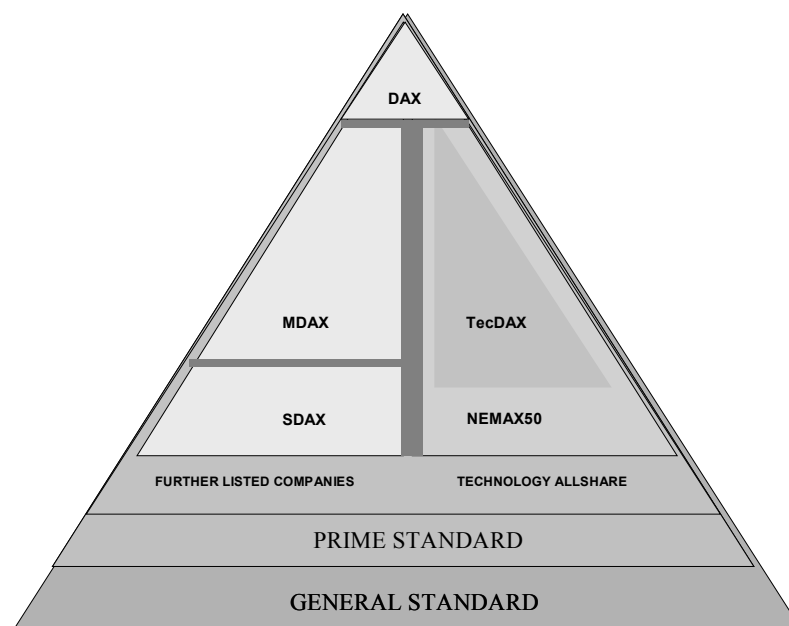
Aber auch die Neue Wirtschaft und insbesondere der Neue Markt blieben nicht dauerhaft vor Krisen gefeit: Bereits bis zum Jahre 2000 mussten einzelne Unternehmen des Neuen Marktes zum Teil erhebliche Rückschläge in ihrer wirtschaftlichen Prosperität und Börsenentwicklung erleiden. Der Einbruch des NEMAX zum Ende des Jahres 2000 läutete eine neue Entwicklungsphase für die Neue Wirtschaft ein. Im Zuge eines Börsencrashes sank der Wert der NEMAX-Unternehmen rapide ab, der NEMAX 50 notierte im Herbst 2001 erstmals unter der 1.000 Punkte-Marke und bewegte sich bei seinem historischen Tiefstand im Oktober 2002 bei knapp 300 Punkten. Der Aktienwert vieler der notierten Unternehmen fiel auf 1 € und darunter. Insgesamt wurden seit Mai 2000 am Neuen Markt ca. 230 Mrd. € Kapital 'vernichtet' (manager magazin v. 24.03.2003).

Infolge der gravierenden Kursverluste, einer zunehmenden Zahl von Unternehmensinsolvenzen sowie unseriösen Geschäftspraktiken und gefälschten Bilanzberichten einzelner Unternehmen wie ComROAD oder EM.TV sind in den letzten Jahren viele Unternehmen vom 'rufgeschädigten' NEMAX in den Geregeltten Markt gewechselt. Rund 20 Gesellschaften – darunter medienwirksamen Fälle wie Gigabell, Kabel New Media, eJay und Phenomedia – wurde die Zulassung zum Neuen Markt seitens der Deutschen Börse entzogen. In Folge dieser Entwicklungen hat sich die Deutsche Börse AG im September 2002 für eine neue Aktienindexsystematik und die Einstellung des NEMAX entschieden.

3.3 Vom NEMAX zum TecDAX – Konsolidierung des Neuen Marktes

Der Aktienmarkt an der Frankfurter Wertpapierbörse wurde zu Beginn des Jahres 2003 umstrukturiert. Kern der Neusegmentierung ist die Teilung des Aktienmarktes in zwei Segmente mit unterschiedlichen Transparenzstandards: Als Börsenzulassungssegmente unterscheidet die Deutsche Börse nun einen 'General Standard' mit gesetzlichen Mindesttransparenzanforderungen sowie einen 'Prime Standard' mit zusätzlichen, international üblichen Transparenzanforderungen. Für den 'Prime Standard' wird neben dem All-Share ein sektorales Indexkonzept mit 18 Branchenindizes (darunter auch die 'New Economy-Segmente' Medien, Software, Technologie und Telekommunikation) erhoben. Zielgruppe für den 'General Standard' sind Emittenten mit eher nationaler Ausrichtung, während der 'Prime Standard' den Emittenten den Zugang zum internationalen Kapitalmarkt öffnen soll. Die Zulassung zum 'Prime Standard' ist die Voraussetzung für die Aufnahme in einen Auswahlindex der Deutschen Börse. Wichtige Kenngrößen sind der Handelsumsatz und der Börsenwert (Marktkapitalisierung) der Unternehmen. Die 30 größten Unternehmen werden wie bisher im DAX zusammengefasst. Die Auswahlindizes für kleinere und mittelgroße Unternehmen klassischer Branchen sind der SDAX (Small Cap Index) und der MDAX (Midcap Index) mit jeweils 50 Unternehmen (vgl. Abb. 1).

Abb. 1 Neustrukturierung der Aktienindizes der Deutschen Börse



Quelle: Deutsche Börse Group 2003

Der Auswahlindex Neuer Markt (NEMAX) wird über das Jahr 2004 hinaus von der Deutschen Börse nicht fortgeführt. Von den ehemaligen Unternehmen des Neuen Marktes sind rund ein Drittel in den 'General Standard' und rund zwei Drittel in den 'Prime Standard' gewechselt. Die (durchaus umstrittene) Trennung von traditionellen und technologieorientierten Segmenten wurde jedoch von der Deutschen Börse aufrecht gehalten. Mit dem 'TecDAX' und dem 'Technology Allshare' sind neue spezifische Auswahlindizes für Technologiewerte geschaffen worden, die im wesentlichen den Kern der (ehemaligen) NEMAX-Unternehmen umfassen und somit eine Bereinigung, aber auch Fortführung des Neuen Marktes widerspiegeln⁶. Die Aufnahme in die Auswahlindizes unterliegt höheren Anforderungen. Der 'TecDAX' umfasst die 30 größten Werte der Technologiebranchen und setzte sich bei seiner Gründung aus 25 ehemaligen NEMAX-Werten und fünf MDAX-Unternehmen zusammen. Im 'Technology Allshare' waren zu Beginn des Jahres 2004 rund 160 Unternehmen notiert, davon sind ca. 90 % ehemalige NEMAX-Werte (insbesondere aus den Segmenten Technology, Software, Internet und IT-Services). Branchenindizes für die Technologiesegmente werden von der Deutschen Börse nicht mehr erhoben (vgl. 4.1).

4 Charakteristika der Unternehmen des Neuen Marktes

Im Folgenden werden zentrale Eckdaten und Charakteristika der Unternehmen des Neuen Marktes vorgestellt. Angaben zur Unternehmensgröße, Umsatzentwicklung und Personalsituation in den Unternehmen beziehen sich dabei in der Regel auf das Geschäftsjahr 2001. Die weiteren Angaben im Text, in den Abbildungen und Tabellen beziehen sich auf den Erhebungszeitpunkt Juni 2002 – sofern keine anderen Daten genannt werden. Die Informationen über die Unternehmen des Neuen Marktes wurden in einer Datenbank gesammelt und bildeten die Grundlage für die schriftliche Befragung der Betriebe zur Arbeits- und Beteiligungspraxis, deren Ergebnisse im folgenden Kapitel 5 präsentiert werden.

⁶ Der Technology Allshare notierte Anfang 2004 bei über 700 Punkten, der TecDAX bei über 600 Punkten. Das Listing der NEMAX 50-Unternehmen wird formal noch bis 2004 fortgeführt, der Index notierte bei rund 500 Punkten.

4.1 Indizes des Neuen Marktes – Eckdaten und Entwicklung

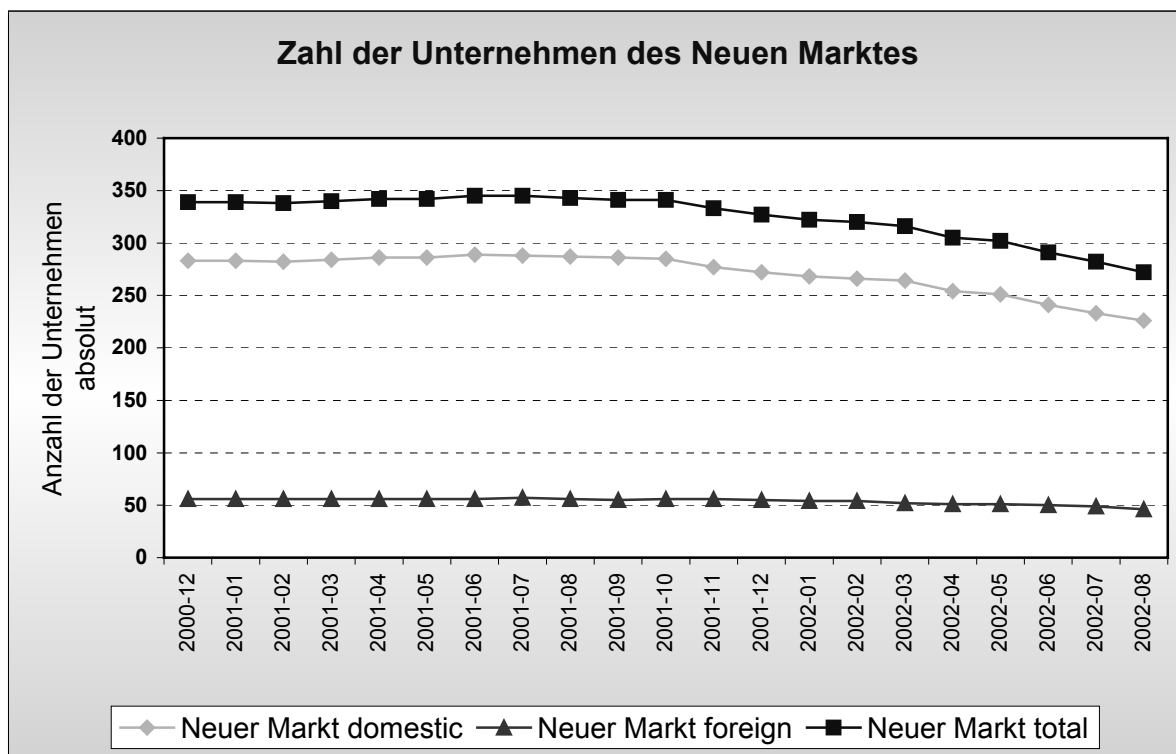
Die Unternehmen des NEMAX Allshare

Seit der Einführung des Neuen Markt Aktienindex an der Deutschen Börse am 10. März 1997 hatten sich mehr als 340 Unternehmen für eine Handelsaufnahme im Neuen Markt entschieden. Im Jahr 1997 waren 11 Emissionen zu verzeichnen, 1998 schon 40, 1999 132 und im Jahr 2000 133 IPO's (Initial Public Offering⁷). Mit dem Einbruch der Technologiebörsen im Jahre 2001 war die Zahl der im NEMAX Allshare notierten Unternehmen stark rückläufig (vgl. Abb. 2): Anfang des Jahres 2002 waren noch über 300 Unternehmen am Neuen Markt notiert, im Herbst 2002 nur noch ca. 250 Unternehmen.⁸ Die rapide sinkende Zahl der Unternehmen (und damit der Zusammenbruch des Neuen Marktes) resultierte aus Unternehmensinsolvenzen, der Rücknahme der Zulassung zum Börsensegment "Neuer Markt" durch die Deutsche Börse und den Wechsel vieler Unternehmen in den Geregelten Markt.

⁷ "Erstes öffentliches Angebot", d.h. Erstinanspruchnahme des inländischen Aktienmarktes im Wege einer Kapitalerhöhung oder Umplatzierung. Mit einem IPO ist im Allgemeinen eine Börsenzulassung des Aktienkapitals und die Aufnahme der Börsennotierung verbunden. Aus Unternehmenssicht bedeutet ein IPO die Beschaffung von Risikokapital durch externe Anleger und die Nutzung der Aktie als Finanzierungsinstrument. Aktien des eigenen Unternehmens werden erstmalig interessierten Anlegern zum Kauf angeboten.

⁸ Im 'Technology Allshare' werden derzeit ca. 150 ehemalige Unternehmen des NEMAX Allshare notiert, weitere NEMAX-Unternehmen sind in den Geregelten Markt gewechselt.

Abb. 2 Zahl der Unternehmen des Neuen Marktes (NEMAX Allshare) 2000- 2002



Quelle: Deutsche Börse

Der Neue Markt bildete dabei in erster Linie eine Plattform für inländische Unternehmen (Neuer Markt domestic), zeigte jedoch auch seine Attraktivität für ausländische Firmen (neuer Markt foreign): Im Sommer 2001 zählte das Segment über 50 ausländische Teilnehmer (vgl. Abb. 1). Die ausländischen Unternehmen hatten ihre Firmensitze im europäischen Ausland (Österreich, Belgien, Schweiz, Dänemark, Großbritannien, Ungarn, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande) sowie in Israel und den USA. Im Juni 2002 hatten von den insgesamt 299 notierten Unternehmen 253 Unternehmen (darunter 39 Unternehmen des NEMAX 50) ihren Hauptsitz in Deutschland und 46 Unternehmen (darunter 11 Unternehmen des NEMAX 50) im Ausland.

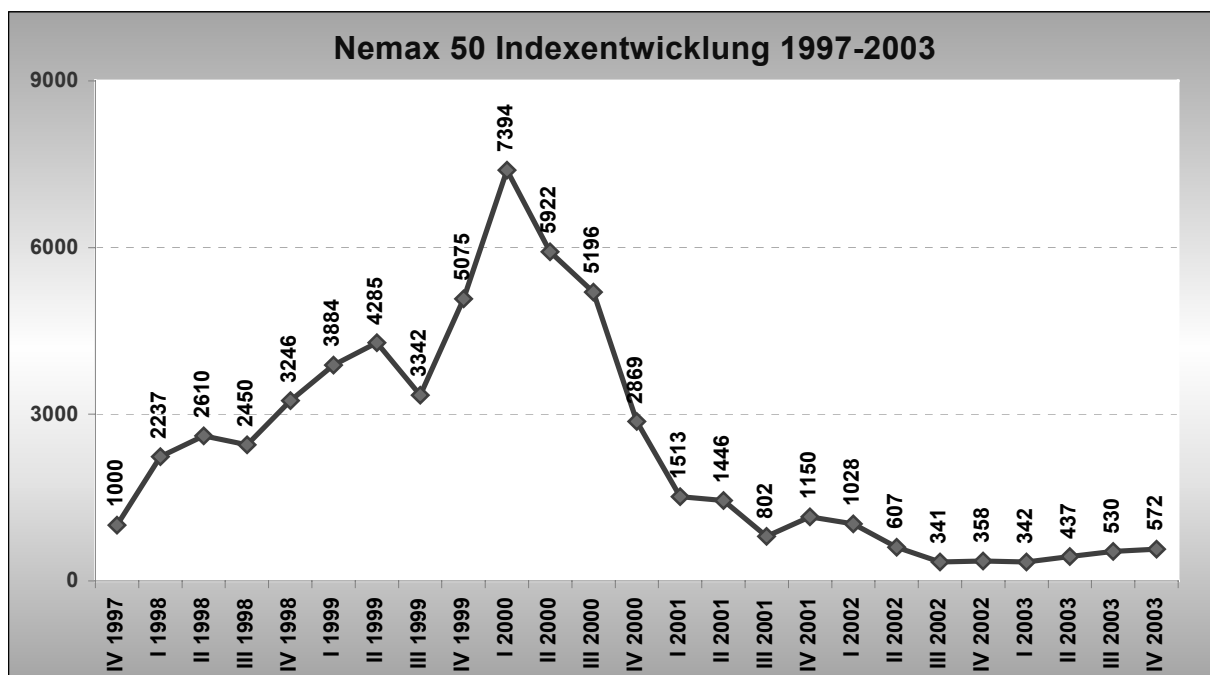
Die Unternehmen des NEMAX 50

Im Juli 1999 führte die Deutsche Börse den Auswahlindex 'NEMAX 50' ein, der aus den Spitzenwerten des Neuen Marktes gebildet wurde. Die Zusammensetzung des NEMAX 50 wurde in vierteljährlichem Abstand von der Deutschen Börse überprüft; dabei schieden Unternehmen aus, die den Anforderungen des Auswahlindex (Marktkapitalisierung und Börsen-

wert) nicht mehr entsprachen. Die Anzahl ausscheidender Unternehmen wurde im Gegenzug aus dem Allshare in den NEMAX 50 aufgenommen. Von der ersten Zusammensetzung der 50 Unternehmen zum 1. Juli 1999 verblieben bis Mitte 2003 nur 13 Unternehmen im NEMAX 50. Insgesamt waren bis zum Sommer 2003 über 100 Unternehmen im NEMAX 50 gelistet, u.a. 'Referenzbetriebe' der New Economy wie die Softwareunternehmen Pixelpark und Intershop, Lion Bioscience und Qiagen, die Plattform-Lösungen und Produkte für die Bio- und Gentechnologie erstellen, der führende Notebook-Hersteller Gericom, der Medienkonzern Viva Medien, die Telekommunikationsgesellschaft telegate AG, die Internet-Plattform Lycos Europe sowie weitere Spitzenwerte und 'Ableger' führender Industrie- und Dienstleistungskonzerne (T-Online, SAP System Integration, EM.TV, Kinowelt Medien, Medion, STEAG HamaTech etc.). Die durchschnittliche Verweildauer der Unternehmen im NEMAX 50 lässt sich nicht näher bestimmen; hierzu können nur Einzelbetrachtungen der Unternehmen herangezogen werden, die keine allgemeineren Aussagen zulassen. 2003 wechselten 25 der (ehemaligen) NEMAX 50-Unternehmen in den TecDAX 30.

Der Auswahlindex 'NEMAX 50' galt nach seiner Einführung als eine Leitgröße der Entwicklung des Technologiesegments und der prosperierenden Neuen Wirtschaft insgesamt. Nach dem Höhenflug bis zum Jahre 2000 spiegelte er den Zusammenbruch der Technologiemarkte und die dramatischen Kursverluste am Neuen Markt wider; die Aktien von Unternehmen wie Brokat, Kinowelt, Micrologica, Tiscon, Intershop oder Telegate verloren im Zuge des Niedergangs rund 900 von je 1.000 Punkten. Die Abb. 3 zeigt die durchschnittlichen Quartalsergebnisse der NEMAX-Unternehmen zwischen 1997 und 2003 und verdeutlicht den rasanten Aufstieg und Fall des Neuen Marktes.

Abb. 3 NEMAX 50 Indexentwicklung 1997-2003



Quelle: <http://de.table.finance.yahoo.com> 2004

Die Branchenindizes des NEMAX

Die Unternehmen des Neuen Marktes bildeten ein Konglomerat von Technologieunternehmen vielfältiger Produkt- und Dienstleistungs-Portfolios und unterschiedlicher Wachstumsdynamiken. Zur Erhöhung der Transparenz des Börsenindex unterteilte die Deutsche Börse die Unternehmen in Industriesegmente und berechnete seit dem 15. Mai 2000 zehn Branchenindizes für den Neuen Markt: Technology, Software, Internet, IT-Services, Industrial & Industrial Services, MedTech & Health Care, Biotechnology, Financial Services, Media & Entertainment, Telecommunications. Die folgende Tabelle (Tabelle I) gibt einen Überblick, welche Industrie- und Dienstleistungsgruppen in den jeweiligen Indizes zusammengefasst werden.

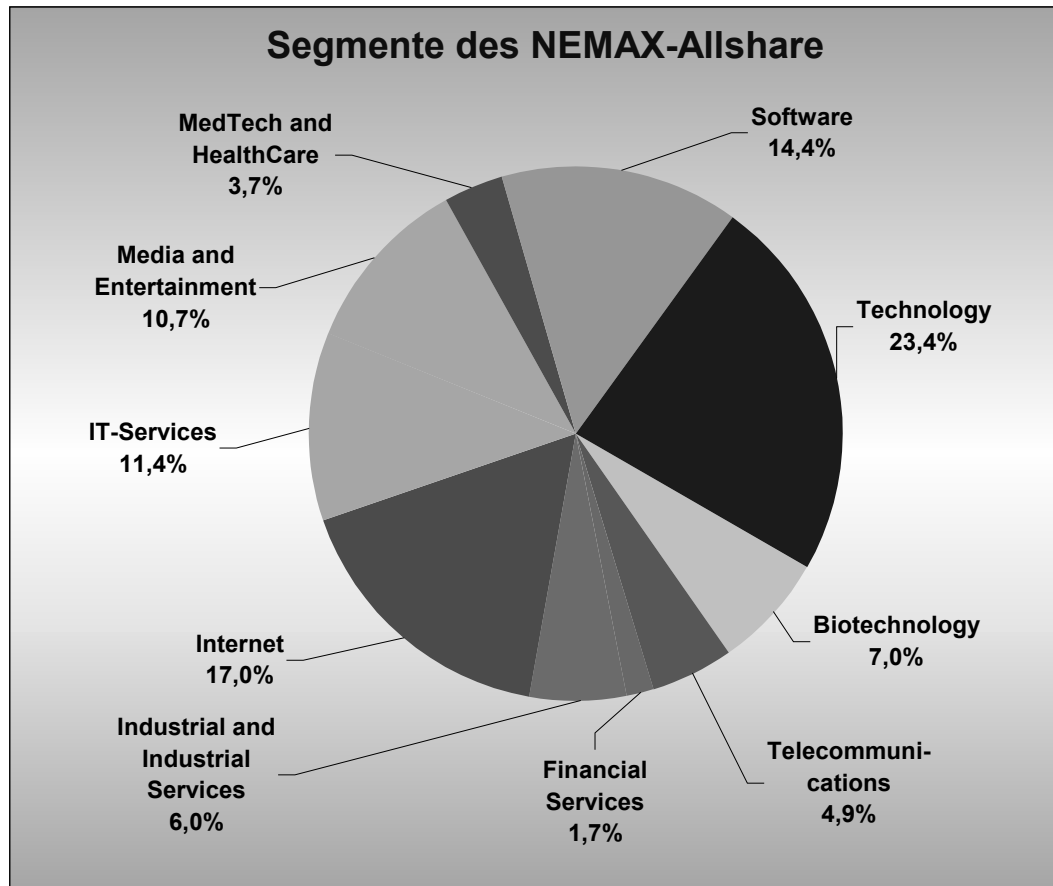
Tabelle I Die Branchenindizes des NEMAX Allshare

Segmente des NEMAX Allshare	Beschreibung des Segments
Biotechnology	Produkte / Dienstleistungen / Beteiligungen im Bereich Biotechnologie und Pharma
Financial Services	Finanzdienstleister (Discount-Broker, Banken, Versicherungen)
Internet	Entwicklung / Bereitstellung von Internet-Infrastruktur / Software / Services; kommerzielle Nutzung des Internets im Retail- und Konsum-Bereich
Industrial & Industrial Services	Dienstleistung für die Industrie (Logistik, Marketing) und Herstellung von Produkten, die von Industrieunternehmen z.B. aus den Bereichen Maschinenbau oder Automobil genutzt werden, und die Erzeugung von Produkten, die keine High-Tech-Produkte sind
IT Services	Implementation von fremder Software; Programmierung von Software speziell für Kunden; Dienstleistung wesentlicher – oder alleiniger – Unternehmensgegenstand
Media & Entertainment	Produkte / Dienstleistungen / Beteiligungen im Bereich Medien und Unterhaltung
Medtech & Health Care	Produkte / Dienstleistungen / Beteiligungen im Bereich Medizintechnologie und Gesundheit
Software	Entwicklung von Software aller Art außer Internet-Software
Technology	Produkte / Dienstleistungen / Beteiligungen im Technologiebereich; Erzeugung von High-Tech-Produkten, Computer-Equipment
Telecommunication	Produkte / Dienstleistungen / Beteiligungen im Bereich Telekommunikation

Quelle: www.deutsche-boerse.com

Die einzelnen Segmente waren hinsichtlich der notierten Werte unterschiedlich besetzt. Die Verteilung der 299 Unternehmen, die zum Erhebungsstichtag im NEMAX Allshare vertreten waren, auf diese zehn Segmente, ist in der nachfolgenden Grafik dargestellt (vgl. Abb. 4). Den 'Kern' des Neuen Marktes bildeten die Unternehmen der vier Segmente *Technology* (23,4 %), *Internet* (17,0 %), *Software* (14,4 %) und *IT-Services* (11 %), die mit 200 Unternehmen rund zwei Drittel der NEMAX-Unternehmen repräsentierten.

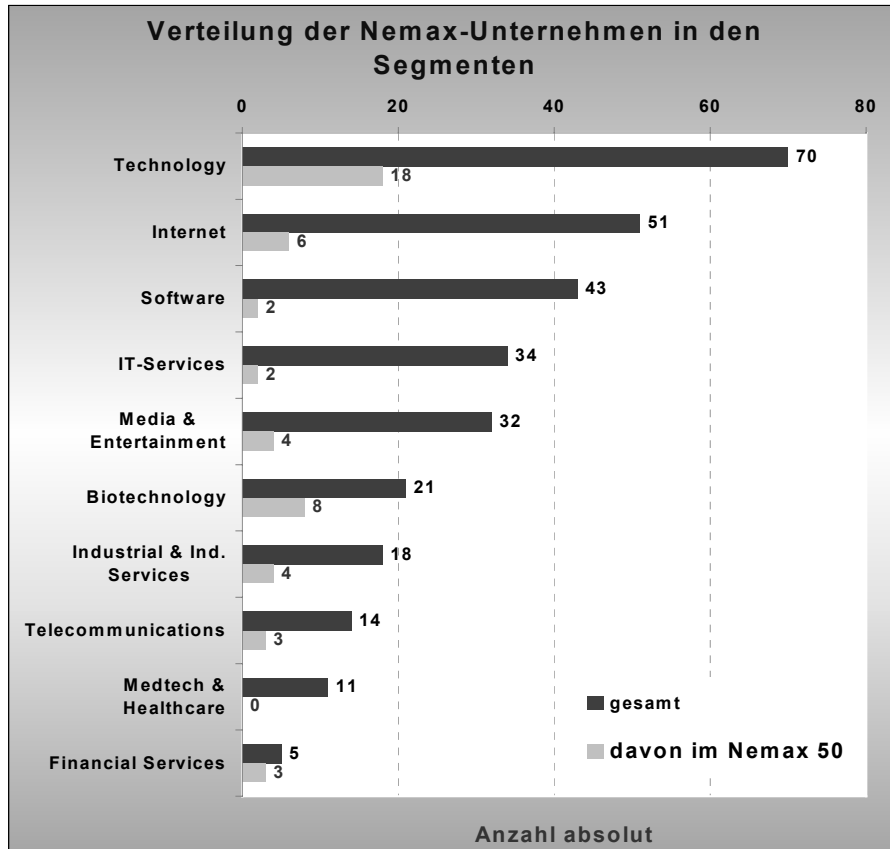
Abb. 4 Unternehmen nach Branchensegmenten des Neuen Marktes



Quelle: www.deutsche-boerse.com; eigene Berechnungen

Aus der Verteilung der Unternehmen nach Segmenten ergibt sich ein Ranking, in dem *Financial Services* mit nur fünf Unternehmen und *Medtech & HealthCare* mit 11 Unternehmen die zahlenmäßig kleinsten Segmente darstellten (vgl. Abb. 5). Gegenüber ihrer zahlenmäßigen Bedeutung im NEMAX Allshare waren die Unternehmen aus den Bereichen Internet und Software im Auswahlindex NEMAX 50 verhältnismäßig unterrepräsentiert. Unternehmen aus den Segmenten Biotechnologie und Finanzdienstleistungen waren hingegen aufgrund ihrer hohen Marktkapitalisierung im NEMAX 50 relativ betrachtet stärker vertreten.

Abb. 5 Verteilung der Unternehmen nach Branchensegmenten



Quelle: n = 299; eigene Berechnungen

Mit der Auflösung des NEMAX im Jahre 2003 ist auch die Branchensystematik für den Neuen Markt nicht fortgeführt worden. Branchenindizes werden von der Deutschen Börse nur noch für den 'Prime Standard' erhoben. Hierbei werden alle knapp 400 notierten Unternehmen 18 Prime-Sektoren und 62 Industriegruppen zugeordnet (Deutsche Börse Group 2003). Nur sechs der 18 Branchenindizes umfassen weiterhin Technologiewerte: die drei Mischsektoren *Industrial, Pharma & Healthcare* und *Media* sowie die 'reinen' Technologiesektoren *Software, Technology* und *Telecommunication*. Im Oktober 2003 notierte der Bereich *Software* (Software, Internet, IT-Services) 80 Unternehmen, der Bereiche *Technology* (Communications Technology, Electronic Components & Hardware, Semiconductors) 31 Unternehmen und das Segment *Telecommunication* (Fixed Line, Wireless, Services) 11 Unternehmen.

4.2 Strukturelle Merkmale der Unternehmen des Neuen Marktes

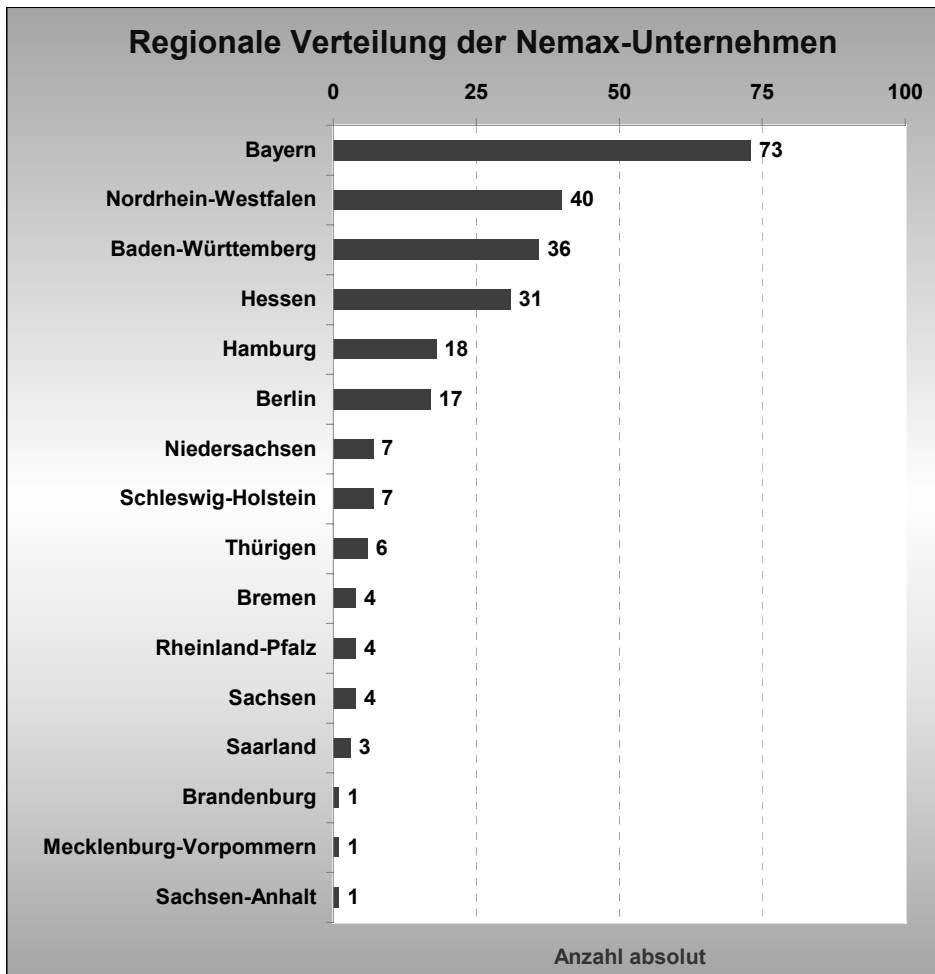
Die folgenden Angaben über strukturelle Daten der Firmen des Neuen Marktes geben Auskunft über die Standorte und regionalen Schwerpunkte der Technologiebranchen sowie über die Unternehmensgrößen, die durch die Merkmale 'Beschäftigtenzahlen' und 'Umsatzvolumina' charakterisiert sind. Diese Angaben wurden aus der Auswertung der Geschäftsberichte der Unternehmen gewonnen, die zum Zeitpunkt der Erhebung für das Kalenderjahr 2001 vorlagen. Die Umsatz- und Beschäftigendaten gehen somit in erster Linie auf Eigendarstellungen der Unternehmen zurück.

Regionale Verteilung der Unternehmen im In- und Ausland

Von den 299 Unternehmen im NEMAX Allshare hatten im Juni 2002 253 Unternehmen ihren Hauptsitz in Deutschland. Dabei bildeten Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg die regionalen Schwerpunkte der Unternehmensstandorte (vgl. Abb. 6). Mit 73 Unternehmen (dies entspricht einem Anteil von 24,4 %⁹) lagen in Bayern die meisten Firmenzentralen, nicht zuletzt aufgrund der Münchener High-Tech-Standorte Martinsried und Ismaning. In Nordrhein-Westfalen hatten 40 (13,4 %) und in Baden-Württemberg 36 (12,0 %) Unternehmen ihren zentralen Standort. Die östlichen Bundesländer Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg nahmen mit je einem Unternehmen die letzten Positionen in der Rangfolge der Bundesländer ein. Hier lässt sich unter Beachtung der unterschiedlichen Größen der einzelnen Bundesländer ein deutliches West-Ost-Gefälle beobachten, trotz der hohen Bedeutung ostdeutscher (Bio-)Technologiestandorte (Luckenwalde, Hennigsdorf, Jena) und 'Vorzeigeunternehmen' der Softwareindustrie wie Intershop Communications.

⁹ Die Anteilswerte beziehen sich auf den NEMAX Allshare

Abb. 6 Regionale Standorte der Unternehmen des Neuen Marktes



Quelle: n = 253; eigene Berechnungen

Die folgende Tabelle 2 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den regionalen Standorten in Deutschland und den einzelnen Branchensegmenten, d.h., wie sich die NEMAX-Unternehmen der einzelnen Segmente regional aufteilen (z.B. hatten 14,3 % aller Biotechnologie-Unternehmen ihren Hauptsitz in Baden-Württemberg oder 15,7 % aller Internet-Firmen ihren Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen). Hier wird die hohe Bedeutung der süddeutschen Standorte bestätigt: In Bayern lagen insbesondere die Hochburgen der Segmente *Biotechnologie*, *Medien*, *Finanzdienstleistungen*, *Software* und *Technologie/Hardware*. In Hessen waren die meisten Firmen aus dem Bereich *Industrial & Industrial Services* beheimatet. Der Hauptstandort für *Telekommunikation* lag in NRW, der für *MedTech & HealthCare* in Berlin.

Tabelle 2 NEMAX-Unternehmen nach Standorten und Segmenten

Standorte	Segmente in %									
	Biotechnology	Financial Services	Industrial & Industrial Services	Internet	IT-Services	Media & Entertainment	Medtech & Healthcare	Software	Technology	Telecommunication
Baden-Württemberg	14,3		16,7	11,8	23,5	3,1		16,3	10,0	7,1
Bayern	28,6	40,0	11,1	17,6	23,5	40,6	27,3	25,6	25,7	14,3
Berlin		20,0		5,9	2,9	9,4	36,4	4,7	1,4	14,3
Brandenburg	4,8									
Bremen			5,6		2,9	3,1			1,4	
Hamburg	4,8			13,7	11,8	3,1	9,1	2,3	4,3	7,1
Hessen	4,8		27,8	11,8	8,8	12,5		9,3	11,4	7,1
Mecklenburg-Vorpommern	4,8									
Niedersachsen			5,6	2,0					7,1	
Nordrhein-Westfalen	4,8		5,6	15,7	8,8	21,9		14,0	14,3	28,6
Rheinland-Pfalz				3,9				4,7		
Saarland					5,9			2,3		
Sachsen			5,6		2,9			2,3	1,4	
Sachsen-Anhalt				2,0				2,0		
Schleswig-Holstein		20,0		2,0				2,3	4,3	7,1
Thüringen	4,8		5,6				18,2		1,4	7,1
ausländische Hauptsitze	28,6	20,0	16,7	13,7	8,8	6,3	9,1	16,3	17,1	7,1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: eigene Berechnungen

Von den 253 deutschen Unternehmen hatten 101 (ca. 40 %) eine oder mehrere Niederlassungen im Ausland (vgl. Tabelle 3). Der Stellenwert ausländischer Standorte war in den Branchensegmenten unterschiedlich. Insbesondere die Segmente *Financial Services*, *Medtech & Healthcare* und *Media & Entertainment* waren stärker national ausgerichtet. 46 Unternehmen (15,7 %) im NEMAX Allshare hatten ihren Hauptsitz im Ausland. Hierbei lag der Schwerpunkt (rund 30 Unternehmen) eindeutig im europäischen Umfeld (Österreich, Schweiz, Niederlande etc.). Weitere regionale Schwerpunkte bildeten die USA (insbesondere Software/Internet) und Israel (insbesondere Technology).

Tabelle 3 NEMAX-Unternehmen und Standorte im Ausland

Segment	Anzahl von Unternehmen ...			
	gesamt	Hauptsitz im Ausland	Hauptsitz in Deutsch land	...darunter: mit Niederlassungen im Ausland
Technology	70	12	58	27
Internet	51	8	43	18
Software	43	8	35	14
Telecommunications	14	1	13	6
IT-Services	34	3	31	12
Media & Entertainment	32	2	30	8
Biotechnology	21	7	14	5
Industrial & I Services	18	3	15	10
Medtech & Healthcare	11	1	10	1
Financial Services	5	1	4	0
Summe	299	46	253	101

Quelle: eigene Berechnungen

Beschäftigtenzahlen und Unternehmensgrößen

Die Unternehmensberatungsgruppe ROLAND BERGER errechnete im Juli 2001 für die notierten 342 Unternehmen des NEMAX Allshare die Zahl von rund 186.000 Beschäftigten (ROLAND BERGER 2001). BERGER konstatierte ein deutliches Beschäftigungswachstum gegenüber März 2000 (93.000 Beschäftigte) und führte dies zum einen auf das Unternehmenswachstum (Neuer Markt-Effekt, auch durch Kauf oder Fusionen) und zum anderen auf die hohe Zahl der Neu-Emissionen (IPO-Effekt) zurück. Die höchsten absoluten Zuwächse verzeichneten die Segmente *Industrial & Industrial Service* und *Internet*, die stärksten relativen Zuwächse die Bereiche *Biotechnology* (227 %) und *Financial Services* (223 %). Rund ein Viertel der Arbeitnehmer (ca. 47.000) waren Mitte 2001 im Ausland beschäftigt. ROLAND BERGER erwartete im Sommer 2001 bei einer weitgehend unveränderten Zahl notierter Unternehmen einen Beschäftigungsgewinn am Neuen Markt bis Ende 2002 auf rund 200.000 Personen.

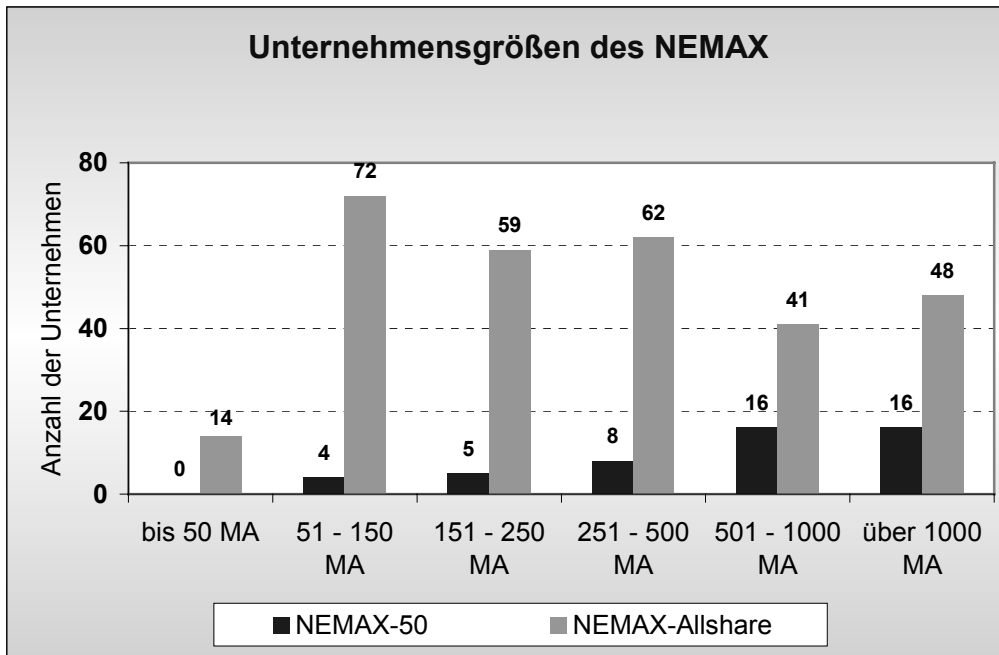
Des Weiteren macht das Beratungsunternehmen auch unter den traditionellen DAX-Werten Unternehmen und Beschäftigte der New Economy aus (ebd.: 41). So werden die vier Großbetriebe Deutsche Telekom, Epcos, Infineon und SAP mit insgesamt ca. 290.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Neuen Wirtschaft zugerechnet. Auch weitere DAX-

rinnen und Mitarbeitern der Neuen Wirtschaft zugerechnet. Auch weitere DAX-Unternehmen wie Allianz, BMW, Deutsche Bank, EON oder VW werden in die Bestandsaufnahme mit aufgenommen, so dass ROLAND BERGER eine Zahl von ca. 420.000 Beschäftigten der New Economy in den Unternehmen des DAX errechnen. Welche Arbeitsplätze oder Beschäftigten in den 'traditionellen' Unternehmen der Neuen Wirtschaft zugeschlagen werden, bleibt letztlich unklar. Über diese Studie hinaus liegen nur wenige Angaben vor, die genauere Auskünfte über das Beschäftigungsvolumen in den Unternehmen des Neuen Marktes liefern.

Die Ergebnisse unserer eigenen Untersuchungen bestätigen weitgehend die Angaben der Studie von ROLAND BERGER. Die Unternehmen des NEMAX Allshare beschäftigten Ende 2001 rund 167.000 Personen. Allein in den NEMAX 50-Unternehmen arbeiteten zu diesem Zeitpunkt rund 60.000 Beschäftigte (36 %). Für 2002 (und 2003) kann jedoch von einem massiven Rückgang der Zahl der notierten Unternehmen und damit der Beschäftigten am Neuen Markt ausgegangen werden. Der von ROLAND BERGER prognostizierte Zugewinn ist somit nicht eingetreten.

Im Durchschnitt waren im Jahre 2001 in jedem Unternehmen des NEMAX Allshare ca. 560 Mitarbeiter und des NEMAX 50 ca. 1.200 Mitarbeiter beschäftigt. Die Unternehmen des gesamten Neuen Marktes waren demnach eher mittelbetrieblich geprägt: Rund ein Viertel (24 %) beschäftigten zwischen 50 und 150 Mitarbeiter, und ca. 40 % aller Unternehmen wiesen Beschäftigtenzahlen zwischen 151 und 500 Mitarbeitern aus. Kleinbetriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern, die als 'Turnschuhfirmen' häufig zum Markenzeichen der New Economy erklärt wurden, waren lediglich mit 4,7 % im Neuen Markt vertreten; Großunternehmen (ab 500 Beschäftigte) hingegen mit rund 30 %. Die NEMAX 50-Unternehmen waren überwiegend Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten; rund ein Drittel beschäftigte über 1.000 Mitarbeiter. Der besondere Stellenwert der 50 Spitzenwerte hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens wird durch die Darstellung der Größenklassen der Unternehmen des Neuen Marktes verdeutlicht (vgl. Abb. 7).

Abb. 7 Unternehmensgrößen des NEMAX



Quelle: n = 296; eigene Berechnung, fehlende: ohne Angabe

Diese Angaben unterscheiden sich erheblich von der Verteilung der Unternehmen auf die Größenklassen in der Gesamtwirtschaft (vgl. Tabelle 4). Hier dominieren die Kleinbetriebe (ca. 68 % mit bis zu 5 Beschäftigten und ca. 96 % mit bis zu 50 Beschäftigten), nur rund vier Prozent aller Unternehmen haben mehr als 50 Beschäftigte und lediglich 0,2 % mehr als 500 Beschäftigte (Institut für Mittelstandsforschung 2002).

Tabelle 4 Unternehmensgrößenklassen NEMAX/Gesamtwirtschaft

Unternehmen nach Betriebsgrößen im NEMAX und in der Gesamtwirtschaft 2001			
	bis 50 MA	50 – 500 MA	Über 500 MA
NEMAX Allshare	4,7 %	64,5 %	29,8 %
Gesamtwirtschaft*	95,9 %	3,9 %	0,2 %

Quelle: eigene Berechnungen, Institut für Mittelstandsforschung 2002, * sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

Die unterschiedlichen Unternehmensgrößen bzw. Beschäftigtenzahlen korrelieren mit den einzelnen Segmenten des Neuen Marktes. Die Tabelle 5 verdeutlicht diesen Zusammenhang. Die Segmente *Industrial & Industrial Services*, *Financial Services* und *Telecommunications* wurden von (verhältnismäßig) wenigen, aber großen Unternehmen dominiert. Die Unternehmen aus diesen drei Segmenten wiesen hinsichtlich aller am Neuen Markt notierten Unternehmen die

größten durchschnittlichen Betriebsgrößen auf: *Industrial & Industrial Services* mit durchschnittlich 1.909 Beschäftigten, *Financial Services* mit durchschnittlich 1.759 Beschäftigten und *Telecommunications* mit durchschnittlich 988 Beschäftigten. Die Bereiche *MedTech & HealthCare* (162 Beschäftigte), *Media & Entertainment* (271 Beschäftigte) und *Biotechnology* (355 Beschäftigte) stellten hingegen die Segmente mit den durchschnittlich kleinsten Unternehmen dar. In diesen Segmenten ist eine hohe Zahl von Spin offs größerer Industrie- und Dienstleistungskonzerne zu vermuten. Die durchschnittliche Betriebsgröße in den hinsichtlich der Unternehmenszahlen größten Segmente *Software*, *Internet*, *Technology* und *IT-Services* (vgl. Abb. 3) lag zwischen 375 und 561 Beschäftigten. Auch die Betrachtung der NEMAX 50-Unternehmen zeigt, dass der Auswahlindex insbesondere von Großunternehmen einzelner Branchen geprägt wurde; eine Ausnahme bildet das Segment *Technology*.

Tabelle 5 NEMAX Allshare: Segmente und Mitarbeiterzahlen

Segment	NEMAX 50- MA. absolut	NEMAX 50 MA. pro Unternehmen	NEMAX- Allshare MA. absolut	NEMAX Allshare pro Unternehmen
Industrial & I. Services	18.380	4.595	34.370	1.909
Financial Services	3.765	1.255	8.795	1.759
Telecommunications	6.453	2.151	13.836	988
IT-Services	2.682	1.341	19.079	561
Technology	12.870	715	33.922	485
Internet	8.736	1.456	23.348	467
Software	1.610	805	16.138	375
Biotechnology	3.992	499	7.108	355
Media & Entertainment	1.180	295	8.663	271
Medtech & Healthcare	0	0	1.620	162
Gesamt	59.668	1.208	166.879	561

Quelle: eigene Berechnungen

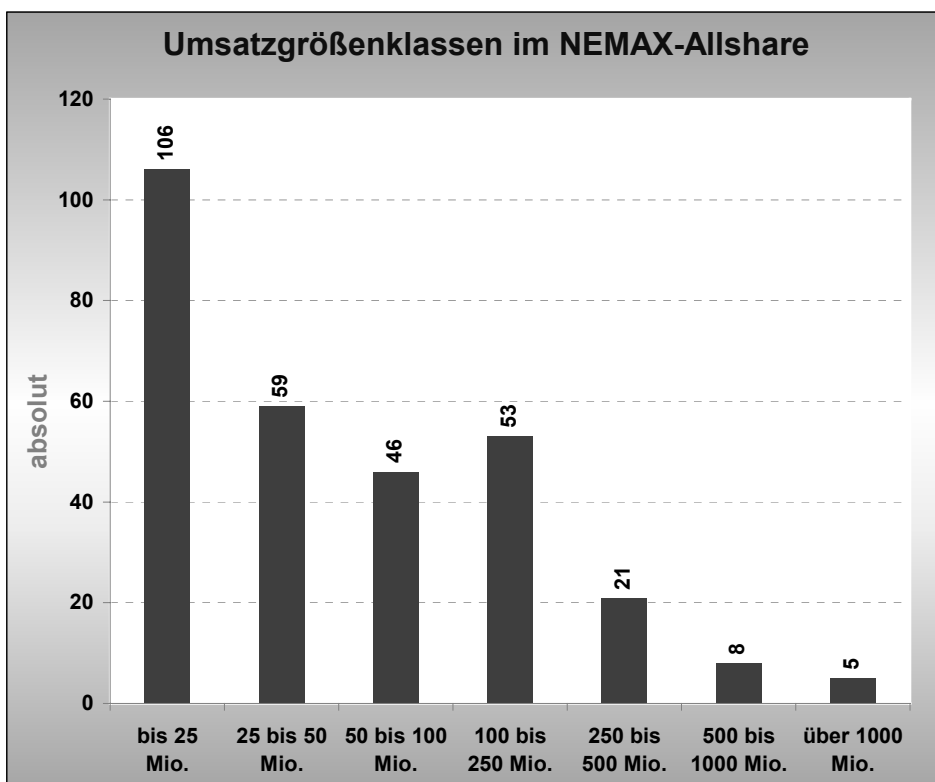
Umsatzvolumina der Unternehmen

Die Unternehmen des NEMAX Allshare erzielten im Jahr 2001 einen Umsatz von insgesamt rund 40 Mrd. Euro, d.h. rund 130 Mio. Euro Umsatz pro Unternehmen und einen durchschnittlichen Mitarbeiterumsatz von ca. 234.000 Euro. Die Unternehmen im NEMAX 50 erzielten einen Gesamtumsatz von ca. 21,3 Mrd. Euro. Dies entspricht einem durchschnittlichen Unternehmensumsatz von 426 Mio. Euro und einem Mitarbeiterumsatz von rund

360.000 Euro. Zum Vergleich: Der durchschnittliche Umsatz pro Mitarbeiter liegt in der Gesamtwirtschaft bei ca. 140.000 Euro.

Die Verteilung der Unternehmen in den Umsatzgrößenklassen zeigt, dass rund ein Drittel (35 %) aller Unternehmen einen Umsatz von weniger als 25 Mio. Euro erzielten (vgl. Abb. 8). Jedoch fallen insbesondere die wenigen Großunternehmen mit hohen Jahresumsätzen ins Gewicht. Rund 30 % aller Unternehmen erzielten 2001 einen Umsatz von mehr als 100 Mio. Euro und 4 % (13) Unternehmen verbuchten einen Umsatz von mehr als 500 Mio. Euro.

Abb. 8 Umsatzgrößenklassen des Neuen Marktes



Quelle: n = 298; eigene Berechnungen

Die umsatzstärksten Unternehmen finden sich im Segment *Financial Services*. Mit nur fünf Unternehmen erzielte das Segment mit rund sechs Mrd. Euro den zweithöchsten Umsatz nach dem Segment *Technology* mit 70 Unternehmen (vgl. Tabelle 6). Im Durchschnitt erzielte ein Unternehmen dieses Segmentes einen Jahresumsatz von 1,187 Mrd. Euro. Pro Mitarbeiter wurde ein Umsatz von rund 675.000 Euro erzielt. Im umsatzschwächsten Segment *Medtech & Healthcare* (239 Mio. Euro) erzielte jedes Unternehmen im Durchschnitt einen Umsatz von rund 22 Mio. Euro. Die umsatzschwächsten Segmente nach dem Umsatz pro Mitarbeiter waren *Internet* und *Industrial & Industrial Services*.

Tabelle 6 NEMAX Allshare: Jahresumsätze nach Segmenten

Segment	Gesamtumsatz in 1.000 Euro	Durchschnittlicher Umsatz pro Unter- nehmen in 1.000 □	Durchschnittlicher Umsatz pro Mitar- beiter
Financial Services	5.938.954	1.187.791	675.265
Technology	11.159.304	159.419	328.974
Media & Entertainment	2.707.629	84.613	312.551
Biotechnology	1.825.840	86.945	256.871
Telecommunications	3.256.606	232.615	235.372
IT-Services	3.609.046	106.148	189.163
Software	2.554.563	59.408	158.295
Medtech & Healthcare	239.205	21.746	147.658
Internet	3.287.763	64.466	140.816
Industrial & Industrial Services	4.476.846	248.714	130.254
Gesamtdurchschnitt	39.055.756	130.621	234.037

Quelle: eigene Berechnungen

4.3 Zwischenfazit I: Der Neue Markt – Spiegelbild der New Economy?

Mit der Einführung des Neuen Marktes Ende der 90er Jahre schuf die Deutsche Börse eine Plattform der Kapitalbeschaffung für hoch innovative, aufstrebende Technologieunternehmen und förderte die Wachstumsperspektiven eines sich dynamisch entwickelnden Wirtschaftsbereiches. Der NEMAX wurde zum Spiegelbild des Siegeszug des New Economy und zum Symbol und Leitindex ökonomischer Prosperität. Gleichzeitig liefert er auch ein Zeugnis des rasanten Falls und Zusammenbruchs einer überschätzten und überbewerteten Branchenentwicklung. Den jedoch weithin konstatierten inhärenten Wachstumspotentialen der Technologieunternehmen entsprach die Deutsche Börse mit der Einführung des TecDAX, mit dem der Neue Markt – konsolidiert und 'bereinigt' – fortgeführt wird. Die im NEMAX/TecDAX notierten Unternehmen bilden einen Ausschnitt der Neuen Wirtschaft und eignen sich als Untersuchungsgegenstand für eine tiefer gehende Analyse der Arbeits- und Teilnehmungspraxis in der New Economy; wemgleich weder die Börsennotierung noch die

Kapitalmarktorientierung der Unternehmen zentrale Auswahlkriterien darstellen. Die vorliegende Strukturanalyse des Börsensegmentes und der im Frühjahr 2002 notierten NEMAX-Unternehmen zeigt einige wesentliche Konturen und die 'Bandbreite' der Neuen Wirtschaft auf:

- Der NEMAX Allshare umfasste im Frühjahr 2002 rund 300 Unternehmen, der Technology Allshare Anfang 2004 rund 160 Unternehmen. Rund 90 % der im Technology Allshare gelisteten Unternehmen entstammen dem NEMAX Allshare. Den Kern des Neuen Marktes bilden Unternehmen aus den Segmenten Technology, Internet, Software und IT-Services. Diese Segmente umfassen rund zwei Drittel aller am Neuen Markt (NEMAX und auch TecDAX) notierten Unternehmen.
- Das Beschäftigungsvolumen aller Unternehmen betrug Ende 2001 ca. 170.000 Mitarbeiter. In den NEMAX 50-Unternehmen waren rund 60.000 Personen beschäftigt. Die Betrachtung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen in den Unternehmen (Allshare: 560, NEMAX 50: 1.200 Beschäftigte) zeigt, dass es sich zum Zeitpunkt der Erhebung vielfach um Mittel- bzw. Großbetriebe handelte und weniger um die Start ups und Kleinbetriebe der 'Gründerzeit'. Die weit verbreitete Vorstellung, dass mit der Einführung des Neuen Marktes das Wachstum insbesondere kleinerer und jüngerer Technologieunternehmen gefördert wurden, muss revidiert werden: Diese Zielgruppe blieb in der Gesamtheit der Unternehmen des Neuen Marktes eher unterrepräsentiert. Den Kern des Neuen Marktes bildeten der traditionellen Definition von Unternehmensgrößenklassen zufolge eher die mittleren Betriebe mit 50 - 500 Beschäftigten.
- Die Unternehmen aus den Kernsegmenten Technology, Internet, Software und IT-Services sind hinsichtlich der Unternehmensgröße eher mittelbetrieblich strukturiert. Andere Segmente umfassen eher Großunternehmen (Industrial & Industrial Services, Financial Services, Telecommunications) oder eher kleinere Betriebe (Biotechnology, Media & Entertainment, Medtech & HealthCare).
- Den regionalen Schwerpunkt der Unternehmen des Neuen Marktes bildet der süddeutsche Raum. Insbesondere in Bayern hatten bzw. haben viele Technologieunternehmen ihren Firmensitz. Darüber hinaus war eine beachtliche Zahl ausländischer Unternehmen am Neuen Markt notiert.

- Die Unternehmen des Neuen Marktes erzielten im Jahre 2001 mit rund 40 Mrd. Euro ein überdurchschnittliches Umsatzvolumen. Der durchschnittliche Umsatz pro Unternehmen betrug rund 130 Mio. Euro und pro Mitarbeiter ca. 234.000 Euro. Die Durchschnittswerte spiegeln jedoch nicht die gravierenden Umsatzdifferenzen in Unternehmen unterschiedlicher Größe und Segmente wider: Den über 100 Unternehmen mit eher niedrigen Jahresumsätzen (bis 25 Mio. Euro) stehen wenige Unternehmen mit Jahresumsätzen von mehr als 500 Mio. Euro gegenüber. Der durchschnittliche Jahresumsatz der Unternehmen im umsatzstärksten Segment *Financial Services* betrug ca. das Fünzigfache gegenüber dem umsatzschwächsten Segment *Medtech & HealthCare*.

Diese aufgezeigten Charakteristika belegen die große Heterogenität der im NEMAX (bzw. im TecDAX) gelisteten Unternehmen. Die Branchenstruktur sowie die unterschiedlichen Standorte, Beschäftigten- und Umsatzgrößen der Unternehmen zeigen, dass nicht alle Unternehmen des Neuen Marktes dem 'gängigen' und weit verbreiteten Bild der Turnschuhbetriebe und der Start up-Generation der New Economy entsprechen. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Unternehmen des Neuen Marktes anhand der Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und von Kommunikations- und Beteiligungsformen weiter charakterisiert. Hierbei steht die Identifizierung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie der strukturellen Merkmale und Besonderheiten der Arbeits-, Organisations- und Partizipationspraxis im Zentrum der Betrachtung.

5 Die Arbeits- und Beteiligungspraxis in der Neuen Wirtschaft

5.1 Befragung von Unternehmen des Neuen Marktes

Die Auswertung von Informationen zum Neuen Markt und zu den strukturellen Eckdaten der Unternehmen bildete die Basis für die schriftliche Befragung der NEMAX-Unternehmen, die im Sommer 2002 vom Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt wurde. Die Grundgesamtheit der Vollerhebung bildeten die Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Erhebung noch am Neuen Markt notiert waren¹⁰. Somit bestand für jedes Unternehmen die gleiche Möglichkeit, an der Befragung teilzunehmen. Ziel der Untersuchung war, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie in den Unternehmen des Neuen Marktes gearbeitet wird, wie Arbeitsbedingungen zwischen Management und Beschäftigten ausgehandelt werden und welche Beteiligungsmodelle praktiziert werden.

Im Folgenden werden zunächst Eckdaten der Unternehmen (Gründungsjahr, Mitarbeiterzahlen, Unternehmensalter, Branchenstruktur, Beschäftigtenalter und Qualifikationsprofil der Beschäftigten) vorgestellt und mit den vorliegenden Angaben aus der Grundgesamtheit verglichen, um der Frage nachzugehen, inwieweit die 60 Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, die 299 Unternehmen der NEMAX-Grundgesamtheit im Frühjahr 2002 abbilden können. Hierzu werden Vergleiche der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur vorgenommen. Die Ergebnisse werden zur besseren Darstellung und zum Vergleich überwiegend in prozentualen Angaben wiedergegeben, wenngleich der Umfang der Stichprobe (60 Fragebögen) unter 100 liegt. Die weitere Auswertung der Befragungsergebnisse konzentriert sich aufgrund des geringen Umfangs der Stichprobe auf Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellen, anhand derer die zentralen Ergebnisse der Befragung verdeutlicht werden.

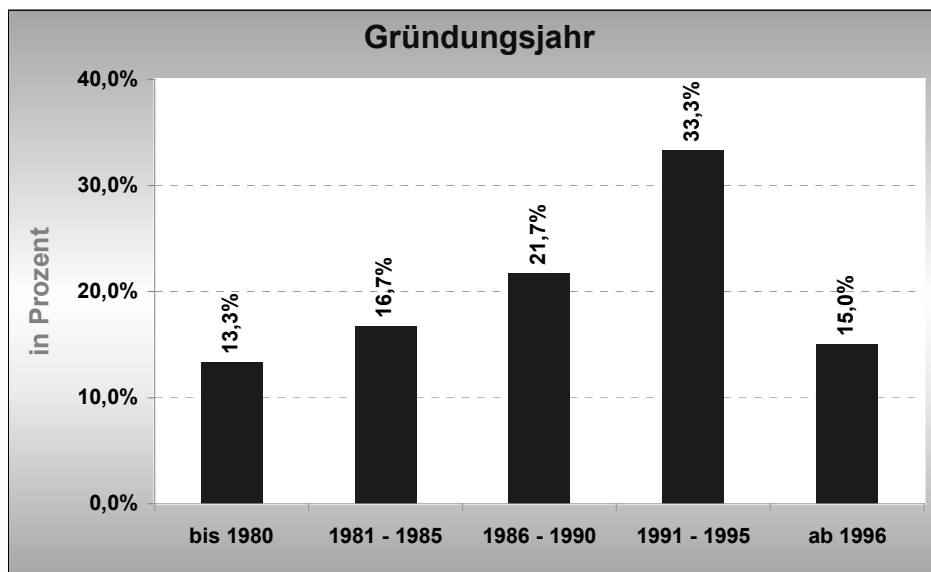
Eckdaten der Unternehmen – Repräsentativität der Befragung

Die börsennotierten Unternehmen des Neuen Marktes sind Aktiengesellschaften (AG oder KGaA) mit gesetzlich vorgeschriebenen Organen (Vorstand, Aufsichtsrat, Hauptversamm-

¹⁰ Im August 2002 waren 277 Unternehmen am Neuen Markt notiert.

lung). Von diesen Unternehmen sind ein Viertel (15) rechtlich selbstständige Einzelunternehmen. 40 Unternehmen gaben an, der Hauptbetrieb eines Unternehmens mit mehreren Niederlassungen zu sein. Die folgende Abbildung (Abb. 9) zeigt, dass es sich bei den Unternehmen des Neuen Marktes nicht ausschließlich um jüngere oder neugegründete Start up-Unternehmen handelt. Fast 40 % der Unternehmen wurden in den achtziger Jahren gegründet, 13 % vor 1980. Rund die Hälfte der Unternehmen wurden in den neunziger Jahren und ca. 15 % der Unternehmen wurden nach 1995 gegründet.

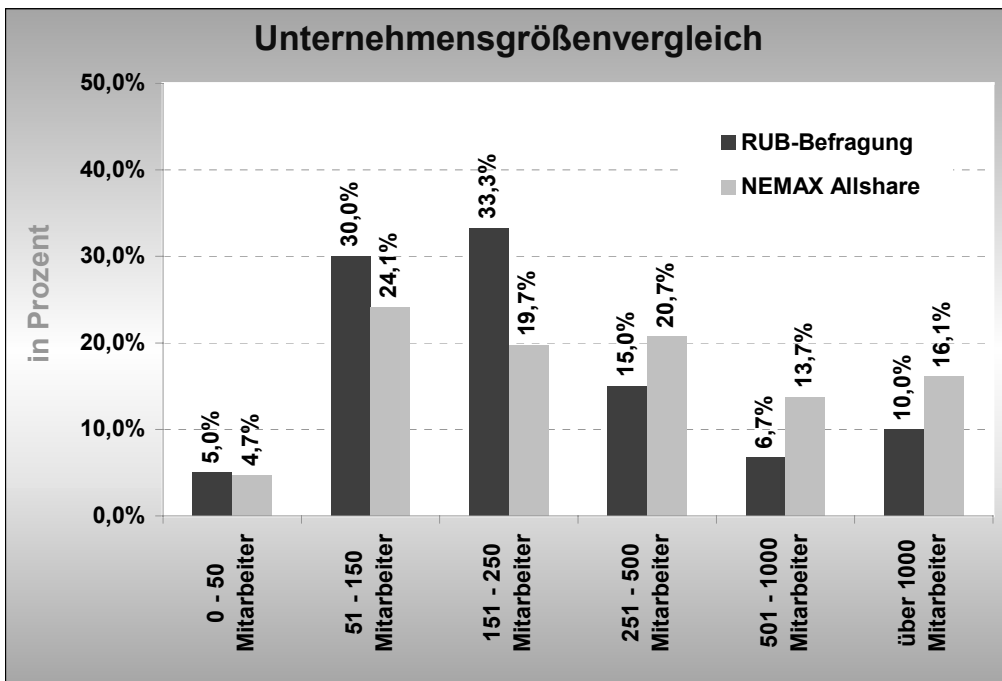
Abb. 9 Gründungszeitpunkt der Unternehmen des Neuen Marktes



Quelle: eigene Erhebung

Der Vergleich der Besetzung der Unternehmensgrößenklassen aus der Befragung und aus der Grundgesamtheit zeigt einige Parallelen auf (Abb. 10). Kleinbetriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern haben nur eine marginale Bedeutung, die Mehrzahl der Unternehmen sind mittelgroße Betriebe mit 50 bis 500 Beschäftigten. Die Unternehmen mit 50 - 250 Mitarbeitern sind in der Befragung überrepräsentiert, dagegen sind die Großbetriebe mit über 500 Mitarbeitern in der Zufallsstichprobe unterproportional vertreten. Der Anteil der Betriebe mit 500-1.000 Mitarbeitern, die an der Befragung teilgenommen haben, ist mit 6,7 % rund halb so hoch wie in der Grundgesamtheit. Das kleinste Unternehmen, das an der Befragung teilgenommen hat, wies 14 Beschäftigte aus, das größte Unternehmen rund 3.000 Mitarbeiter.

Abb. 10 Vergleich der Unternehmensgrößen NEMAX Allshare und RUB-Befragung

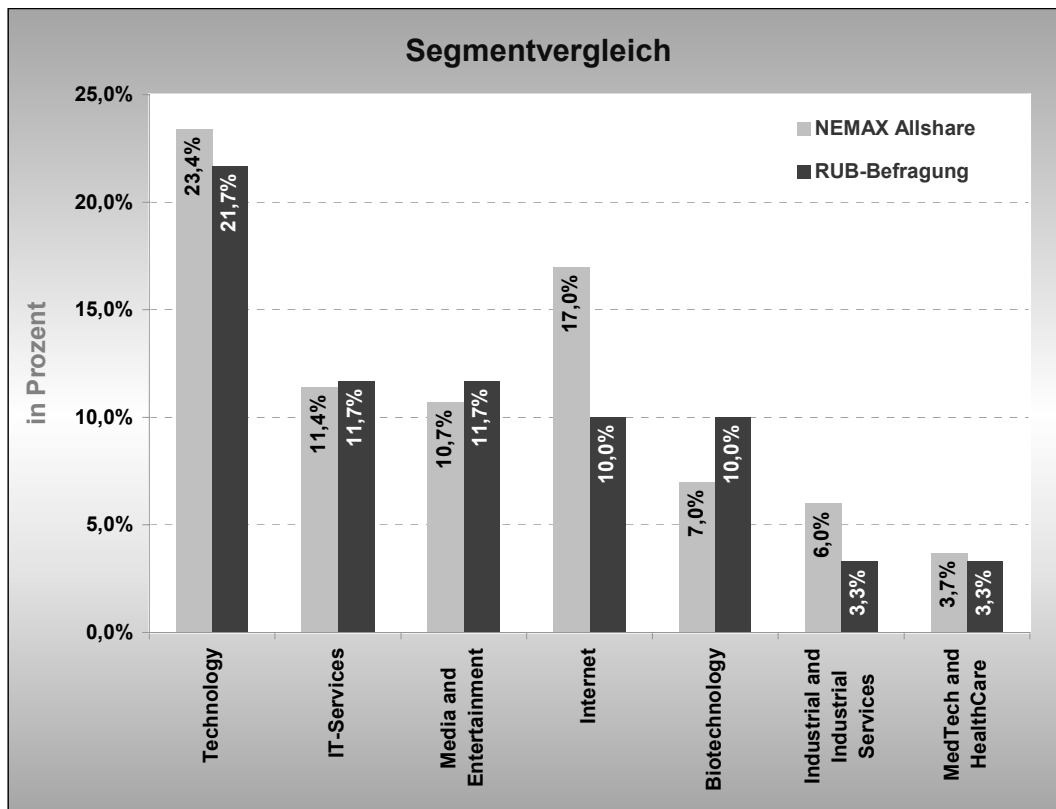


Quelle: eigene Erhebung

Auch der Vergleich der Aufteilungen der Unternehmen auf die Segmente zeigt zwischen Befragung und Grundgesamtheit deutliche Parallelen (Abb. 11). Die Branchensegmente des Neuen Marktes können durch die Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, weitgehend abgebildet werden. Ausnahmen bilden zum einen das Segment *Internet*, das mit 10 % aller Unternehmen in der Befragung gegenüber 17 % der Unternehmen im Allshare unterrepräsentiert ist. Zum anderen sind die Unternehmen aus dem Segment *Software* mit 22 % in der Befragung überdurchschnittlich häufig vertreten. Die Unterschiede könnten darauf zurückzuführen sein, dass in der Befragung eine Zuordnung durch die Unternehmen vorgenommen wurde, die mit der Zuordnung der Unternehmen zu den Branchen des NEMAX Allshare durch die Deutsche Börse nicht in allen Fällen identisch sein muss.¹¹ Die Segmente *Software* und *Technology* sind am stärksten besetzt, aus den Bereichen *Financial Services*, *Telecommunications*, *Industrial & Industrial Services* und *MedTech & HealthCare* haben die wenigsten Unternehmen an der Befragung teilgenommen.

¹¹ Die Segmente *Internet* und *Software* weisen hinsichtlich der Geschäftsfelder der Unternehmen eine deutliche Schnittmenge auf; die Deutsche Börse AG hat diese Segmente mit dem Bereich *IT-Services* im Zuge der Neustrukturierung der Aktienindizes 2003 zu einem gemeinsamen Segment 'Software' zusammengefasst.

Abb. 11 Vergleich der Segmente NEMAX Allshare/RUB-Befragung



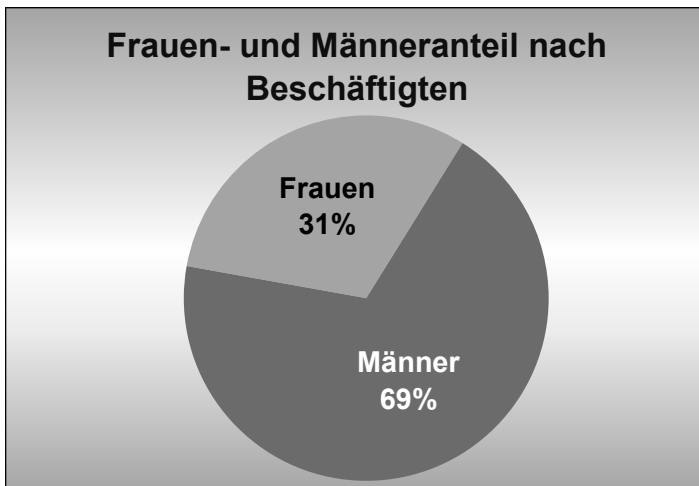
Quelle: eigene Erhebung

Der Vergleich der Daten der Grundgesamtheit und der Befragung zeigt, dass die Struktur der NEMAX-Unternehmen in den Unternehmen der Befragung recht gut abgebildet wird, wengleich größere Betriebe und Unternehmen aus dem Bereich Internet unterdurchschnittlich vertreten sind. Die Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung bilden vor diesem Hintergrund eine fundierte Basis für weitergehende Analysen und Erkenntnisgewinne und lassen – wenn auch nicht zwangsläufig – Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit der Unternehmen des Neuen Marktes 2002 zu. Die Frage, inwieweit hiermit ein treffendes Bild aller der New Economy zugeschriebenen Unternehmen, deren Start ups und Turnschuhbetriebe in dem Sample unterbelichtet bleiben, gezeichnet werden kann, muss an dieser Stelle allerdings unbeantwortet bleiben.

Über die Unternehmensdaten hinaus wurden Angaben zur Beschäftigtenstruktur erhoben. Insgesamt waren in den 60 Unternehmen der Befragung zum Erhebungszeitpunkt rund 22.000 Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl bei 31 % (vgl. Abb. 12). Die durchschnittliche Unternehmensgröße

lag bei 366 Mitarbeitern. Der Vergleich mit der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl im NE-MAX Allshare (564) belegt zum einen, dass größere Betriebe in der Befragung unterrepräsentiert sind. Zum anderen ist die Befragung zu einem Zeitpunkt (Mitte 2002) durchgeführt worden, als viele Unternehmen von der Krise des Neuen Marktes erfasst wurden und Beschäftigte entlassen mussten. Somit kann von einer gesunkenen Beschäftigtenzahl über alle Unternehmen des Neuen Marktes ausgegangen werden.

Abb. 12 Frauen-/Männeranteil in den Unternehmen des Neuen Marktes

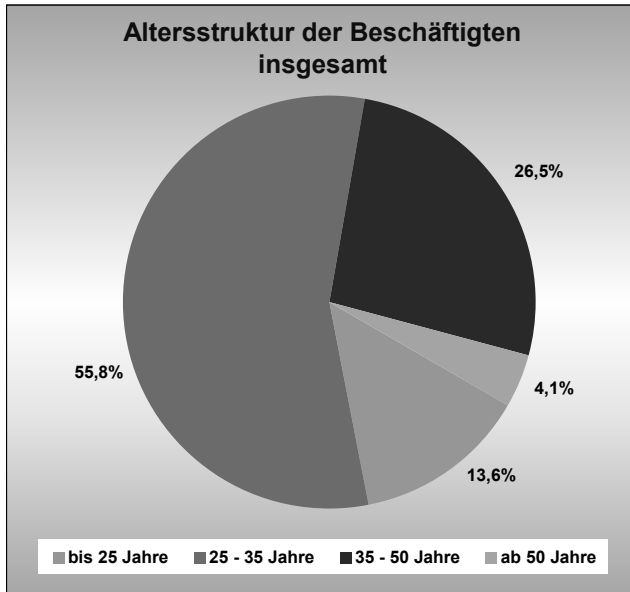


Quelle: eigene Erhebung

In der Öffentlichkeit werden mit dem Schlagwort der New Economy insbesondere High-Tech-Unternehmen, die über eine junge und hochqualifizierte Belegschaft verfügen, assoziiert. Die Betrachtung der Altersstruktur in den Unternehmen des Neuen Marktes auf der Basis der durchgeführten Befragung kann diese Annahmen zur Beschäftigtenstruktur bestätigen. Die folgenden Abbildungen (Abb. 13, Abb. 14) spiegeln zum einen das niedrige Durchschnittsalter der Beschäftigten wider. Rund 70 % der Beschäftigten insgesamt waren bis zu 35 Jahren alt. Der Hauptanteil lag mit über 50 % in der Altersklasse 25-35 Jahren, rund 14 % der Beschäftigten waren unter 25 Jahren. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der abhängig Beschäftigten in diesen Altersgruppen mit ca. 27 % (25-35 J.) bzw. 12 % (unter 25 J.) deutlich niedriger¹². Mit rund 4 % bilden Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind, in den Unternehmen des Neuen Marktes die Ausnahme (Gesamtwirtschaft: rund 20 %).

¹² Angaben nach Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes 2002

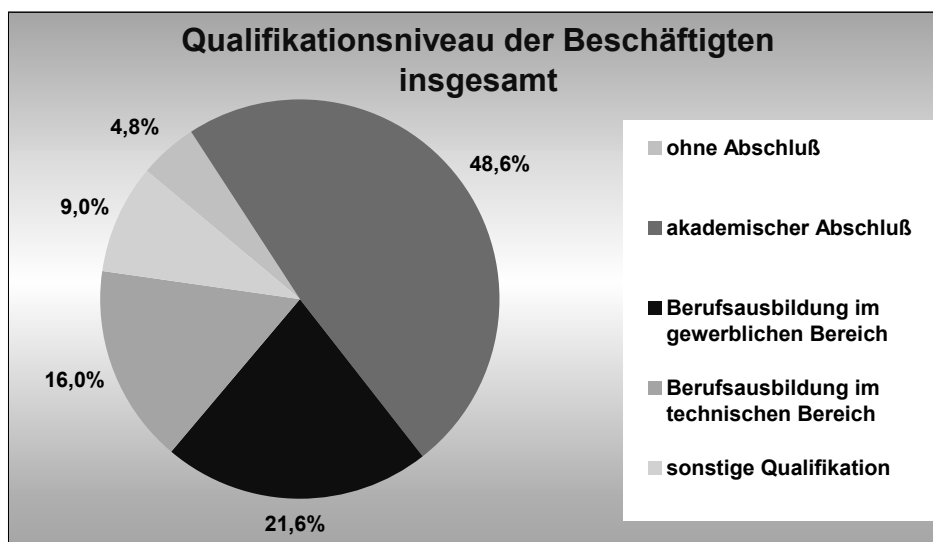
Abb. 13 Altersstruktur der Beschäftigten



Quelle: eigene Erhebung

Zum anderen können die Annahmen über ein hohes Ausbildungsniveau der Beschäftigten bestätigt werden (vgl. Abb. 14). Rund die Hälfte der Beschäftigten in den NEMAX-Unternehmen verfügte über einen Hochschulabschluss. Weitere 5 % der Beschäftigten waren 'Studienabbrecher' ohne Abschluss. Rund ein Fünftel der Beschäftigten (22 %) wies eine Ausbildung im gewerblich/kaufmännischen und rund 16 % eine technische Ausbildung auf. 9 % der Befragten gaben 'sonstige Qualifikationen' an.

Abb. 14 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten



Quelle: eigene Erhebung

Die skizzierten Charakteristika der Unternehmen und Beschäftigten zusammenfassend, ist das 'idealtypische' Unternehmen des Neuen Marktes 2002 gekennzeichnet durch eine Unternehmensgröße von ca. 150-250 Mitarbeitern, stammt aus den Segment Software, Internet, IT-Services oder Technology und wurde in den frühen neunziger Jahren gegründet. Die Beschäftigten sind überwiegend männlich, um die 30 Jahre alt und verfügen über einen akademischen Berufsabschluss.

Einflussfaktoren der Arbeits- und Beteiligungspraxis

Diese Ergebnisse zu den Merkmalen der Unternehmen und Beschäftigten des Neuen Marktes belegen die Annahme eines facettenreichen Feldes technologieorientierter Unternehmen, zeigen jedoch auch den 'Kern' der Unternehmen und Beschäftigten der New Economy auf. Die Merkmale (Unternehmensgröße nach Beschäftigtenzahl, Segmente, Alter des Unternehmens, Altersgruppen der Beschäftigten und Ausbildungsniveau der Beschäftigten) werden im Folgenden als wichtige Einflussvariablen definiert, deren Bedeutung auf die betriebliche Arbeits-, Organisations- und Beteiligungspraxis in den Unternehmen des Neuen Marktes näher untersucht wird. In der Tabelle 7 werden die zentralen Einflussfaktoren zusammengefasst und Hypothesen bezüglich ihrer Bedeutung für die Gestaltung der Arbeits- und Beteiligungsformen in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft formuliert (vgl. auch ELLGUTH/AHLERS 2003: 35ff.).

Tabelle 7 Einflussgrößen der Arbeits- und Beteiligungspraxis

<p>Unternehmensgröße nach Mitarbeiterzahl</p>	<p>Mit zunehmender Betriebsgröße wachsen Komplexität und Anforderungen an Organisation und Management. Hierarchien, Abteilungsstrukturen, Standardisierungen und institutionalisierte Formen der Kommunikation und Aushandlung bilden sich heraus. Die Wahrscheinlichkeit repräsentativer Formen der Interessenartikulation und -regulierung nimmt zu. Einige Untersuchungen für die Gesamtwirtschaft und auch für die Neue Wirtschaft zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Stellenwert der Mitbestimmung in Unternehmen.</p>
<p>Segmente des Neuen Marktes</p>	<p>Branchenspezifische Charakteristika prägen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die Formen der Interessenpolitik. Insbesondere Unternehmen, die aus traditionellen Großunternehmen ausgegründet wurden, wie z.B. in den Segmenten Telekommunikation oder Financial Services, ist die 'Übernahme' traditioneller Strukturen und Kulturen des Mutterkonzerns stärker ausgeprägt als bei (ehemaligen) Start ups aus den Bereichen Software, Internet oder IT Services.</p>

Gründungsjahr/ Alter des Betriebs	Jüngere Betriebe weisen in der Regel weniger formalisierte und standardisierte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. Arbeitszeit- und Entgeltregelungen) und direkte Formen der Kommunikation und Beteiligung auf. In älteren Unternehmen sind kollektive Formen der Interessenregulierung eher 'selbstverständlich' als in jüngeren Unternehmen.
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten	Hochqualifizierte Beschäftigte vertreten ihre Interessen weitgehend individuell. In Unternehmen mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss ist die Bedeutung kollektiver Regulierungsformen geringer als in Betrieben mit einem niedrigeren Anteil an 'Akademikern'.
Altersstruktur der Beschäftigten	Jüngere Arbeitnehmer nehmen weniger die Problemlagen, die sich aus langen Arbeitszeiten, Überstunden, schwankenden Einkommen, Beschäftigungsunsicherheit etc. ergeben, wahr. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist bei ihnen nicht so stark ausgeprägt. Dies äußert sich in einem geringen Interesse an Schutz- und Mitbestimmungsrechten und an kollektiven und verbindlichen Regelungen.

Aufgrund der geringen Fallzahl der Unternehmen in der Zufallsstichprobe wurden für die weitergehende und aussagekräftigste Analyse der Arbeits- und Beteiligungspraxis die Merkmalsausprägungen der Einflussvariablen klassifiziert bzw. gruppiert (vgl. Tabelle 8).

- Hinsichtlich des *Unternehmensalters* wurden die Unternehmen in zwei Klassen der älteren Betriebe (bis 1990) und jüngeren Betriebe (ab 1991) unterteilt. Demnach wurden 52 % der Unternehmen bis 1990 und 48 % der Unternehmen nach 1990 gegründet.
- Die *Unternehmensgrößenklassen* wurden auf drei Klassen reduziert: Klein- und kleinere Mittelbetriebe (bis 150 Beschäftigte), größere Mittelbetriebe (bis 500 Beschäftigte) und Großbetriebe (über 500 Beschäftigte). Demnach fallen 35 % der Betriebe in die erste, 48 % in die zweite und 17 % in die dritte Kategorie.
- Die *Branchen/Segmente* des Neuen Marktes konnten nicht sinnvoll zusammengefasst werden. Zwar hat die Deutsche Börse AG im Zuge der Umstellung der Indexsystematik im Jahr 2003 auch die technologieorientierten Branchen neu gruppiert, dennoch ist u.E. von einer Zusammenfassung der unterschiedlichen Segmente abzusehen. Jedoch wurde aus den Segmenten, die nur mit einer geringen Fallzahl in der Befragung vertreten sind, eine Restkategorie "Sonstige" gebildet: Diese umfasst die Segmente *Telekommunikation, Industrial & Industrial Services, Financial Services* und *MedTech & HealthCare*.

- Für die Merkmalsausprägungen der Beschäftigtenstruktur (Alter, Qualifikation) wurden Durchschnittswerte berechnet und wie folgt gruppiert: Hinsichtlich des *Alters der Beschäftigten* wurde zwischen Unternehmen mit einem eher geringeren Durchschnittsalter der Beschäftigten (bis 30 Jahre), mit einem mittleren Durchschnittsalter (31-35) und Unternehmen mit einem höheren Durchschnittsalter der Beschäftigten (ab 36 Jahre) unterschieden. Des Weiteren wurden die Unternehmen hinsichtlich des *Qualifikationsniveaus* der Beschäftigten gruppiert: Unternehmen mit einem hohen Beschäftigtenanteil mit akademischer Ausbildung (über 70 %), mit einem mittleren Anteil und mit einem geringeren Anteil an Akademikern (bis 30 %).

Tabelle 8 Einflussfaktoren der Arbeits- und Beteiligungspraxis

Variablen	Gruppierte Merkmalsausprägungen (in Klammern: Absolutzahl der Nennungen)						
	Unternehmensgröße - drei Klassen	bis 150 Ma. 35 % (21)		150-500 Ma. 48,3 % (29)		mehr als 500 Ma. 16,7 % (10)	
Unternehmensalter - zwei Klassen	Gründungsjahr ab 1991 52 % (29)				Gründungsjahr bis 1990 48 % (31)		
Segment - sieben Segmente	Technology 22 % (13)	Internet 10 % (6)	Software 23 % (14)	Media 12 % (7)	Biotechnology 10 % (6)	IT-Services 12 % (7)	Sonstige 12 % (7)
Altersstruktur der Beschäftigten - drei Klassen	Durchschnittsalter unter 30 Jahre 16 % (9)		31-35 Jahre 60 % (35)		Durchschnittsalter über 35 Jahre 24 % (14)		
Qualifikationsniveau im Betrieb - drei Klassen	Niedrigerer Anteil von Akademikern' (unter 30 %) 33 % (18)		Mittlerer Anteil von 'Akademikern' 44 % (24)		Höherer Anteil von 'Akademikern' (über 70 %) 24 % (13)		

Diese Einflussfaktoren zeigen untereinander keine signifikanten Zusammenhänge auf. Dennoch zeigen sich einige Korrelationen zwischen den Unternehmensmerkmalen bzw. den Merkmalen zur Beschäftigtenstruktur. So sind über die Hälfte der Unternehmen, die nach 1990 gegründet wurden, Klein- und kleinere Mittelbetriebe mit bis zu 150 Beschäftigten. Nur drei von 29 'jüngeren' Unternehmen waren Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten.

Die Unternehmensgröße korreliert mit den einzelnen Segmenten der NEMAX-Unternehmen. Die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten waren in den Segmenten *Internet, Media & Entertainment und Biotechnology* nicht vertreten. Drei Viertel aller mittelgroßen Betriebe (150-500 Beschäftigte) wurden den drei Segmenten *Technology, Internet* und *Software* zugeordnet.

Internet und *Biotechnology* erweisen sich bezogen auf das Unternehmensalter – erwartungsgemäß – als eher 'junge' Segmente; nur zwei von 12 Unternehmen wurden vor den neunziger Jahren gegründet. Hingegen wurden 11 der in der Stichprobe vertretenen 14 Softwareunternehmen zu einem früheren Zeitpunkt (bis 1990) gegründet.

Auch ein Zusammenhang der Segmente mit der Beschäftigtenstruktur ist zu konstatieren: Im Segment *Technology* waren tendenziell eher ältere Beschäftigte mit einer gewerblichen oder technischen Ausbildung beschäftigt. *Internet*, *Software*, *IT-Services* und *Medien* sind durch einen höheren Anteil jüngerer Arbeitnehmer und Beschäftigten mit akademischer Berufsausbildung gekennzeichnet.

5.2 Arbeiten in Unternehmen des Neuen Marktes

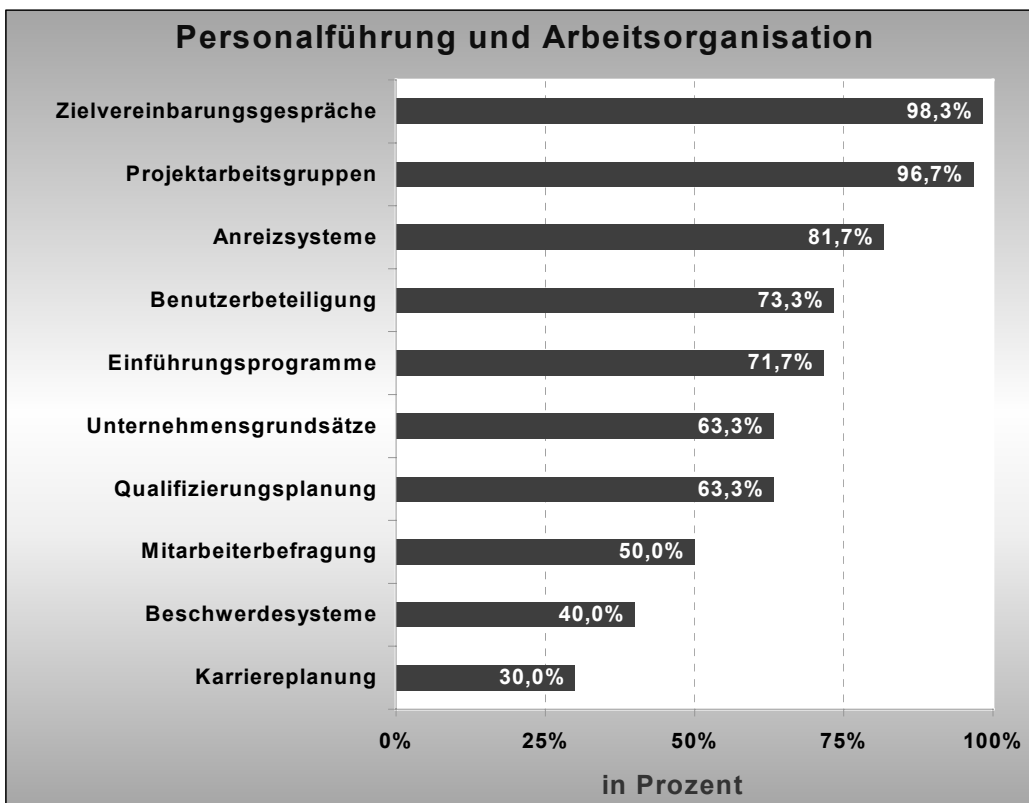
Im Zentrum der vorliegenden Befragung stand die explorative Untersuchung der Praxis der Arbeitsorganisation und Personalführung, der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Kommunikation und Partizipation in den Unternehmen des Neuen Marktes. Den Unternehmen der New Economy werden innovative und flexible Arbeits-, Organisations- und Beteiligungsformen nachgesagt. Bislang liegen jedoch wenige Erkenntnisse darüber vor, welche Besonderheiten und Innovationen die Arbeits- und Beteiligungspraxis in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft aufweist. In einem ersten Schritt werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zur Arbeits- und Beteiligungspraxis anhand von Häufigkeitsauszählungen und der Berechnung von Anteilswerten wiedergegeben. In einem zweiten Schritt wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Arbeits- und Beteiligungspraxis mit unterschiedlichen Ausprägungen der Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmale korreliert (5.3).

Personalführung und Kommunikation

Moderne Instrumente der Personalführung und der Arbeitsorganisation haben in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft Konjunktur (vgl. Abb. 15). In fast allen Unternehmen (98 %) wurden 2002 Mitarbeiter- bzw. Zielvereinbarungsgespräche durchgeführt. Anreizsysteme wurden im Personalmanagement in 49 der 60 Unternehmen (82 %) eingesetzt. In 73 % der Unternehmen werden die Beschäftigten bei der Planung und Einführung von neuen Techni-

ken einbezogen. In rund drei Viertel der Unternehmen existieren Einführungsprogramme für neue Mitarbeiter. 63 % der Unternehmen gaben an, Qualifizierungspläne für die Beschäftigten zu erarbeiten. In zwei von drei Unternehmen wurden Führungsgrundsätze verschriftlicht und in rund jedem zweiten Unternehmen sind Mitarbeiterbefragungen bzw. Mitarbeiter-Beschwerdesysteme eingeführt. Für einen geringeren Stellenwert formalisierter Führungs- und Organisationsstrukturen spricht hingegen, dass in lediglich 18 Unternehmen (30 %) eine systematische Karriereplanung existiert. Einen zentralen Stellenwert im Rahmen der Arbeitsorganisation hat Projekt- bzw. Gruppenarbeit. In nahezu allen Unternehmen (97 %) wurden zur Aufgabenbewältigung Projekt-Arbeitsgruppen eingesetzt. Insgesamt belegen diese Ergebnisse ein erstes Bild von moderner Arbeit und flexibler Organisation sowie von selbstorganisierten und teamorientierten 'High Potentials'.

Abb. 15 Personalführung und Arbeitsorganisation

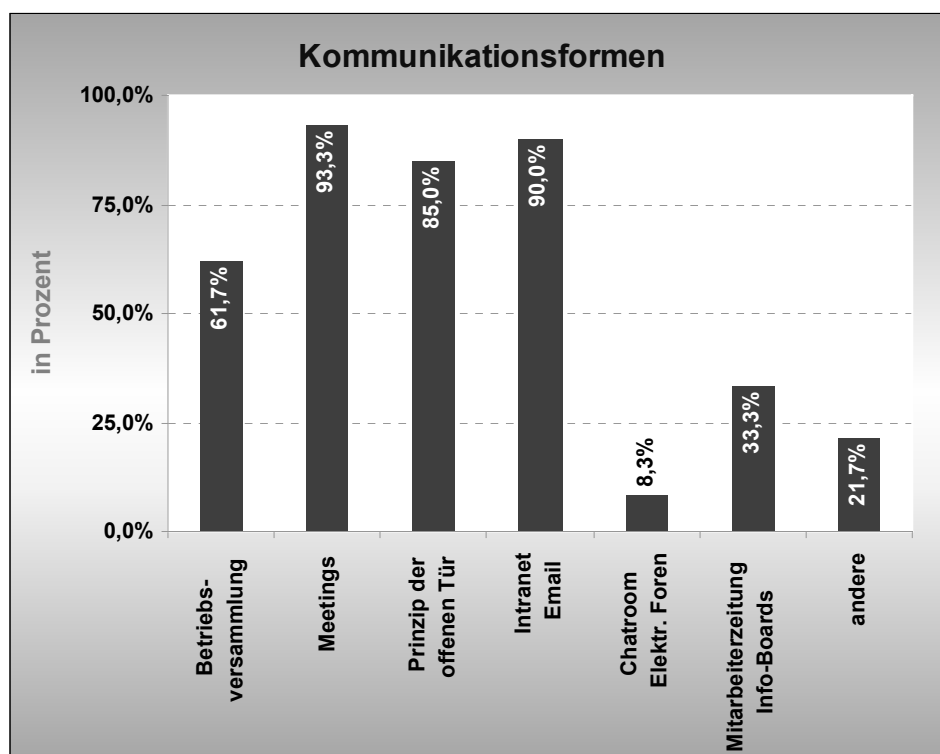


Quelle: eigene Erhebung

Der Eindruck einer beteiligungsorientierten und transparenten Unternehmenspolitik in der Neuen Wirtschaft wird durch die in den NEMAX-Unternehmen vorherrschenden Kommunikationsformen bestärkt. Diese sind durch eine offene und dialogorientierte Informations-

wege, flache Hierarchien und die Nutzung neuer Kommunikationstechnologien gekennzeichnet (vgl. Abb. 16): In 56 Unternehmen (93 %) wurden regelmäßig Meetings bzw. Teamsitzungen zwischen Führungskräften und Beschäftigten durchgeführt. In 90 % der Unternehmen waren neue Kommunikationstechnologien (Intranet/E-Mail) eine Selbstverständlichkeit des Informationsaustausches. Des Weiteren wurde zum Zeitpunkt der Erhebung in vielen Unternehmen (85 %) das Prinzip der offenen Tür als Form direkter Kommunikation, das einen kurzfristigen und informellen Austausch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ermöglicht, praktiziert. Immerhin 37 Unternehmen (62 %) gaben an, Betriebsversammlungen durchzuführen, ein traditionelles Instrument der innerbetrieblichen Kommunikation, das in Form so genannter 'All Meetings' oder 'Company Meetings' eine neue Spielart erlebt. Chatrooms oder andere elektronisch basierte Foren der Information und Kommunikation, denen in der Öffentlichkeit für die New Economy eine hohe Bedeutung zugeschrieben wurde, haben hingegen nach Angaben der befragten Unternehmen lediglich eine marginale Bedeutung (8 %).

Abb. 16 Kommunikationsformen



Quelle: eigene Erhebung

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die New Economy galt in der Öffentlichkeit als eine 'Vorreiterbranche' flexibilisierter Arbeits- und Beschäftigungsformen. Entgrenzte Arbeitszeiten, die sich in die Abend- und Nachtstunden ausdehnten, freiwillige Überstunden und leistungsbezogene Gehälter, die sich am Unternehmenserfolg und Börsenwert orientierten und sich etwa in Zielvereinbarungen manifestierten, galten als Kennzeichen des Arbeitens in Unternehmen der Neuen Wirtschaft. Permanentes Lernen und kontinuierliche Weiterbildung waren die zentrale Voraussetzung für die persönliche Entwicklung der 'Wissensarbeiter' und damit der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Dieses weit verbreitete Bild der neuen Wirtschaft ist aufgrund der Erkenntnisse aus der Befragung von NEMAX-Unternehmen zu relativieren und zu korrigieren.

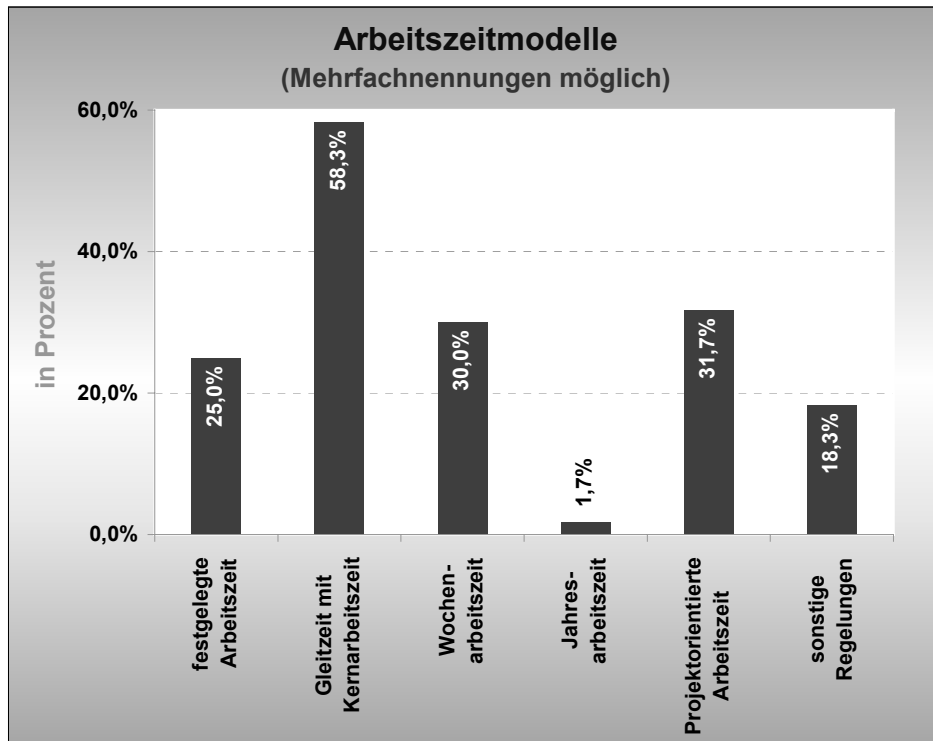
Den vorliegenden Situationsbeschreibungen (u.a. Deckstein/Felixberger 2000, Koch 2001) über entgrenzte *Arbeitszeiten* in der Neuen Wirtschaft kann aufgrund der eigenen Erhebung nicht vorbehaltlos zugestimmt werden. Die Absolutzahl der Nennungen (n=99)¹³ zeigt zum einen, dass grundsätzlich eine breite Palette unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle in den untersuchten Unternehmen existiert, zum anderen seitens der Unternehmen in erster Linie die dominierenden Regelungen angegeben wurden (vgl. Abb. 17). Ein Viertel aller Unternehmen (15) gab an, dass für Beschäftigte feste Arbeitszeiten (z.B. 9-17 Uhr) existieren. Das dominierende Arbeitsmodell in den NEMAX-Unternehmen waren Gleitzeitregelungen (mit Kernarbeitszeiten), die in rund jedem zweiten Unternehmen (35 von 60) Anwendung fanden.

Die Annahme flexibler Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft belegen die Angaben der Unternehmen, die mit ihren Beschäftigten formal lediglich Wochenarbeitszeiten bei frei wählbarer Zeiteinteilung (30 %) bzw. eine individuelle projektorientierte Zeiteinteilung (32 %) vereinbaren. Dies entspricht den Erfordernissen von Projektgruppen, die unter Terminvorgaben ihre Arbeitsaufträge abarbeiten müssen. Der Mythos unzähliger Überstunden in der New Economy kann aufgrund der vorliegenden Erhebung entzaubert werden. Weniger als die Hälfte aller Unternehmen gab an, dass im Unternehmen 2002 durchschnittlich mehr als fünf Überstunden pro Woche und Mitarbeiter absolviert wurden. Insgesamt entsprechen die Unternehmensangaben zu den Arbeitszeitregelungen der

¹³ Bei der Frage nach den Arbeitszeitmodellen der Unternehmen waren Mehrfachantworten möglich.

Vorstellung hoher Flexibilitätsanforderungen technologieorientierter Unternehmen. Von einer völligen Entgrenzung und Informalität der Arbeitszeiten kann jedoch keine Rede sein.

Abb. 17 Arbeitszeitmodelle



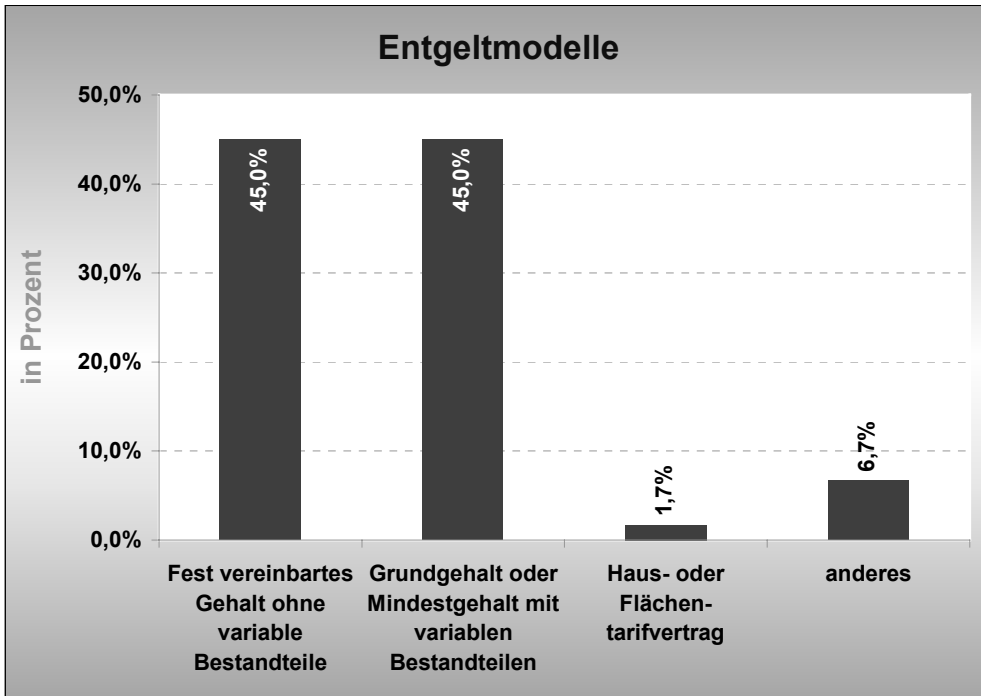
Quelle: eigene Erhebung

Haus- oder Flächentarifverträge spielen bei den *Entgeltregelungen* in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft keine Rolle. Überwiegend wird deshalb auf individuell zwischen dem jeweiligen Unternehmen und dem einzelnen Beschäftigten vereinbarte Entgeltformen gesetzt. In 45 % der befragten Unternehmen dominieren Regelungen zu fest vereinbarten Gehältern ohne variable Bestandteile. Hieran zeigt sich, dass die Vermutung, dass eine leistungsorientierte Bezahlung in der New Economy überdurchschnittlich weit verbreitet ist, relativiert werden muss. Auch haben wirtschaftliche Krise und Börsencrash zum Befragungszeitpunkt 2002 bereits vermutlich ihre Spuren hinterlassen.

Grund- oder Mindestgehälter mit variablen Bestandteilen finden sich ebenfalls in 45 % aller Unternehmen, die Höhe des variablen Bestandteils kann bis zu 50 % betragen, mehrheitlich bewegt dieser sich zwischen 15 und 20 Prozent. Als zusätzlich zum Entgelt vorgenommene Vergütungen für die Beschäftigten wurden neben Kapital- und Gewinnbeteiligungsmodellen

genannt: Firmenwagen, Sozialleistungen (z.B. Altersvorsorge) und Serviceleistungen (z.B. Fahrgeld- und Essenszuschüsse).

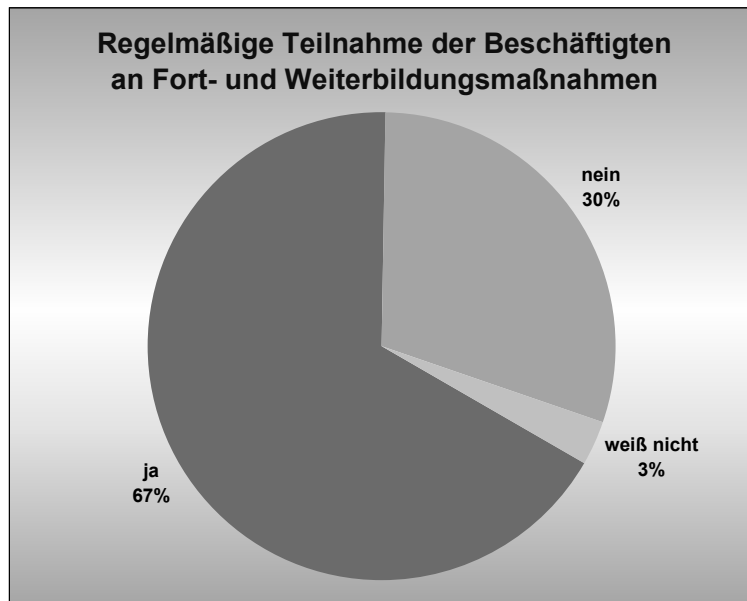
Abb. 18 Entgeltmodelle



Quelle: eigene Erhebung

Der New Economy wird attestiert, dass für die Erstellung technologiebasierter Produkte und Dienstleistungen die permanente Aktualisierung des technischen Entwicklungsstandes und des Wissens der Beschäftigten zwingend erforderlich ist. Die Unternehmen des Neuen Marktes haben dieser Anforderung 2002 weitgehend Rechnung getragen: Immerhin rund zwei Drittel aller Unternehmen gaben an, dass Mitarbeiter regelmäßig an Veranstaltungen zur *Fort- und Weiterbildung* teilnahmen (vgl. Abb. 19). Fachliche bzw. arbeitsplatzbezogene Weiterbildung (22 Nennungen), Führungs- und Managementschulungen (13 Nennungen), EDV, Sprachen und Moderationstrainings (jeweils 7 Nennungen) standen dabei inhaltlich im Vordergrund. Die Weiterbildungsangebote richteten sich dabei insbesondere an Entwickler und Führungskräfte. Andererseits ist aufgrund des hohen Wissensumschlags in der Neuen Wirtschaft der Anteil der Unternehmen (30 %), die angegeben haben, dass die Beschäftigten nicht regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, beachtlich hoch.

Abb. 19 Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen



Quelle: eigene Erhebung

Arbeitsbeziehungen und Partizipation

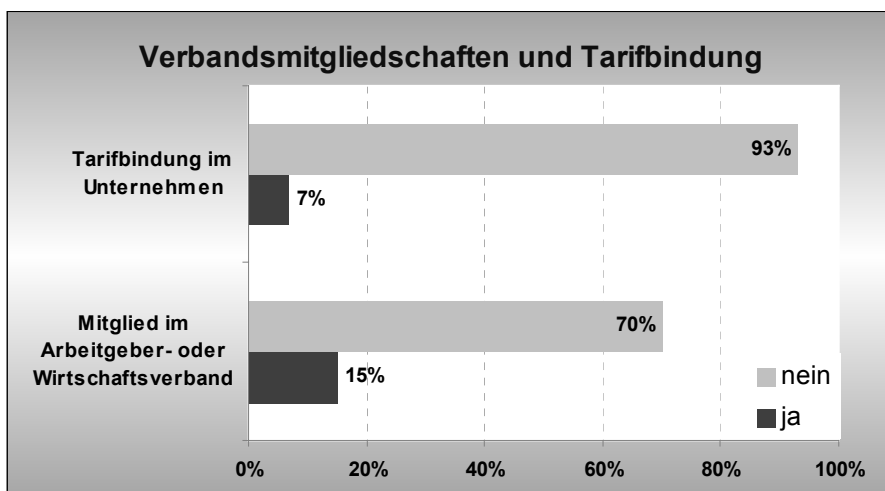
Zahlreiche Studien der industrial relations- und Mitbestimmungsforschung haben sich in den letzten Jahren auf den Untersuchungsgegenstand 'New Economy' konzentriert – wengleich mit unterschiedlichen Konnotationen. In weitgehender Übereinstimmung wurden die hohe Bedeutung von Selbstvertretungsmodellen und individualisierten Verhandlungslösungen sowie das Bild einer weitgehend 'mitbestimmungs- und tarifvertragsfreien Zone' betont (BOES/BAUKROWITZ 2002, DECKSTEIN/FELIXBERGER 2000, SCHMIERL 2001, MÜLLER 2001). Demnach ist zum einen in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft das Interesse an gewerkschaftlicher und verbandlicher Organisation sowie an kollektivvertraglichen Regelungen die Ausnahmeerscheinung, da diese den Vorstellungen der Unternehmen von flexiblen und individualisierten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht entsprechen. Für die Beschäftigten gelten Gewerkschaften als zu starr, zu bürokratisch und nicht als adäquate Ansprechpartner und Interessenvertretungen hinsichtlich ihrer eigenen (spezifischen und hochindividualisierten) Belange – wengleich insbesondere vor dem Hintergrund der Krise gewerkschaftliche Initiativen in den Technologiesegmenten Erfolge aufweisen (z.B. das Ver.di-Projekt 'connexx-av', IG Metall-Projekt 'IT-Netzwerk Rhein-Main').

Zum anderen blieb auch die Bedeutung traditioneller betrieblicher Mitbestimmung zunächst marginal, für die Unternehmen des Neuen Marktes weisen einige Untersuchungen einen ge-

ringen Anteil von Unternehmen mit Betriebsräten aus (KIPKER/POTTHOFF 2000, Politikdigital.de 2001); gleichzeitig werden von Belegschaften und Management alternative und innovative Formen der kollektiven Interessenvertretung praktiziert. Im Zentrum der betrieblichen Partizipationspraxis in Unternehmen der Neuen Wirtschaft steht jedoch die individuelle Verhandlungsebene: Selbstorganisation, Selbstvertretung und 'Mitbestimmung in der ersten Person' gelten als weit verbreitete Arbeits- und Beteiligungsmuster (BOES 2003, SCHMIERL 2001, PONGRATZ/VOß 2003).

Die Ergebnisse der Befragung von NEMAX-Unternehmen zu den Modellen der Arbeitsbeziehungen und der Partizipation belegen weitgehend diese Annahmen, wenngleich die These einer mitbestimmungsfreien Zone teilweise revidiert werden muss. Insgesamt gaben lediglich neun (15 %) der 60 Unternehmen an, 2002 Mitglied in einem Arbeitgeber- oder Wirtschaftsverband zu sein. Einer Tarifbindung (Flächen- bzw. Haustarifvertrag) unterlagen lediglich vier der Unternehmen (7 %) (vgl. Abb. 20). Auch für die Beschäftigten scheint die überbetriebliche Vertretung ihrer Interessen eher eine Randbedeutung zu haben: Nur 14 Unternehmen haben Angaben zur gewerkschaftlichen Bindung (IG Metall, ver.di) und lediglich sechs Unternehmen zur berufsverbandlichen Mitgliedschaft der Beschäftigten gemacht. In nur drei Unternehmen betrug der gewerkschaftliche Organisationsgrad mehr als 10 %. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil der tarifgebundenen Betriebe rund 42 % und der gewerkschaftliche Organisationsgrad rund 25 %.

Abb. 20 Mitgliedschaft und Tarifbindung der Unternehmen



Quelle: eigene Erhebung; fehlende Werte: ohne Angabe

Spielen überbetriebliche Arbeitsbeziehungen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Tarifpolitik) in den untersuchten Betrieben nur eine marginale Rolle, findet sich ein bemerkenswert hoher Anteil institutionalisierter Formen der Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene. In zwei Drittel der Betriebe existierten zum Erhebungszeitpunkt 2002 formalisierte Strukturen der Interessenvertretung: Betriebsräte (einschließlich Gesamt- und Konzernbetriebsräten), neue Formen wie Vertrauensräte oder alternative Gremien der Mitarbeitervertretung, Einzelpersonen wie Coaches oder Vertrauenspersonen sowie andere Formen kollektiver Interessenvertretung.

Als überraschend hoch erwies sich der Anteil der NEMAX-Unternehmen, in denen Betriebsräte gewählt wurden: 24 von 60 Unternehmen (40 %) gaben an, über einen Betriebsrat, Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zu verfügen (vgl. Abb. 21). Diese Zahl liegt deutlich über den Angaben weiterer vorliegender Erhebungen zur Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung in Unternehmen des Neuen Marktes (KIPKER/POTTHOFF 2000, Politikdigital.de 2001).

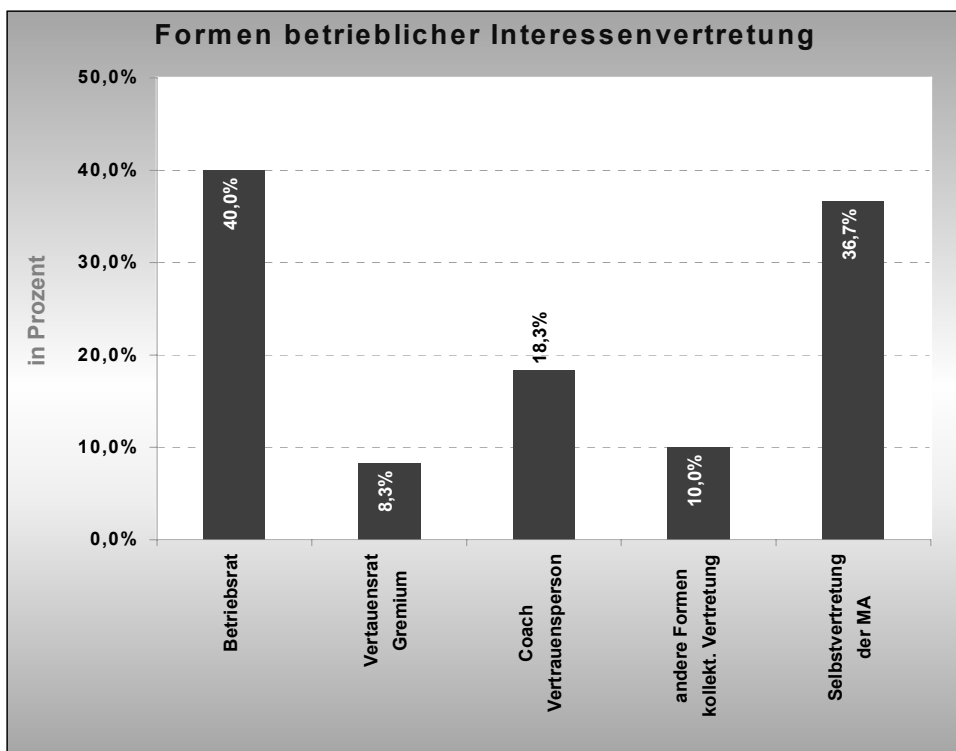
Exkurs Betriebsratswahlen 2002: In 15 der 60 NEMAX-Unternehmen wurden zwischen März und Juli 2002 zum wiederholten Male, in sieben Unternehmen erstmalig Betriebsratswahlen durchgeführt (zwei Unternehmen haben keine Angaben gemacht). Die Wahlbeteiligung lag im Durchschnitt zwischen 70 bis 80 Prozent. Der Betriebsrat umfasste durchschnittlich sieben Mitglieder (was auch der durchschnittlichen Unternehmensgröße der befragten Unternehmens entspricht), der Frauenanteil betrug ca. 35 %. In vielen Unternehmen haben betriebliche Spannungen oder Probleme (z.B bei Arbeitszeit- und Entgeltregelungen) bzw. geplante Entlassungen oder Betriebsschließungen zur Betriebsratsgründung geführt.

Das Bestehen alternativer Formen kollektiver Interessenvertretung wurden von insgesamt rund 28 % der Unternehmen genannt (Mehrfachnennungen möglich): In 8 % der Unternehmen existierten Vertrauensräte oder alternative Gremien. In 18 % der Betriebe übernahmen einzelne Beschäftigte die Rolle einer Vertrauensperson oder eines Coaches. In 10 % der Betriebe existierten andere Formen kollektiver Interessenvertretung. Hier zeigt sich eine beachtliche Zahl von Unternehmen, die neue Wege der organisierten und formalisierten Interessenvertretung und -regulierung eingeschlagen haben. Die Angaben zu den kollektiven Formen der betrieblichen Interessenvertretung weisen deutlich höhere Werte auf als vergleichbare Untersuchungen, die zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführt worden sind. Die eigenen Befunde zur Verbreitung von Betriebsräten und alternativen Formen der Interessen-

vertretung deuten somit darauf hin, dass der Institutionalierungsgrad der betrieblichen Interessenvertretung zugenommen hat – ein mögliches Resultat von Krisenphasen und Reifungsprozessen in den Unternehmen der New Economy.

Dennoch kommt auch den Modellen der direkten Beteiligung durch Beschäftigte in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft eine beachtliche Bedeutung zu (vgl. Abb. 21). Mehr als ein Drittel aller Unternehmen (22=36,7 %) hat angegeben, Selbstvertretungsformen zu praktizieren; in jeweils der Hälfte der Unternehmen (11 Unternehmen) als 'reine' Individualmodelle bzw. als Kombinationen mit alternativen Formen kollektiver Interessenvertretung.

Abb. 21 Formen der betrieblichen Interessenvertretung

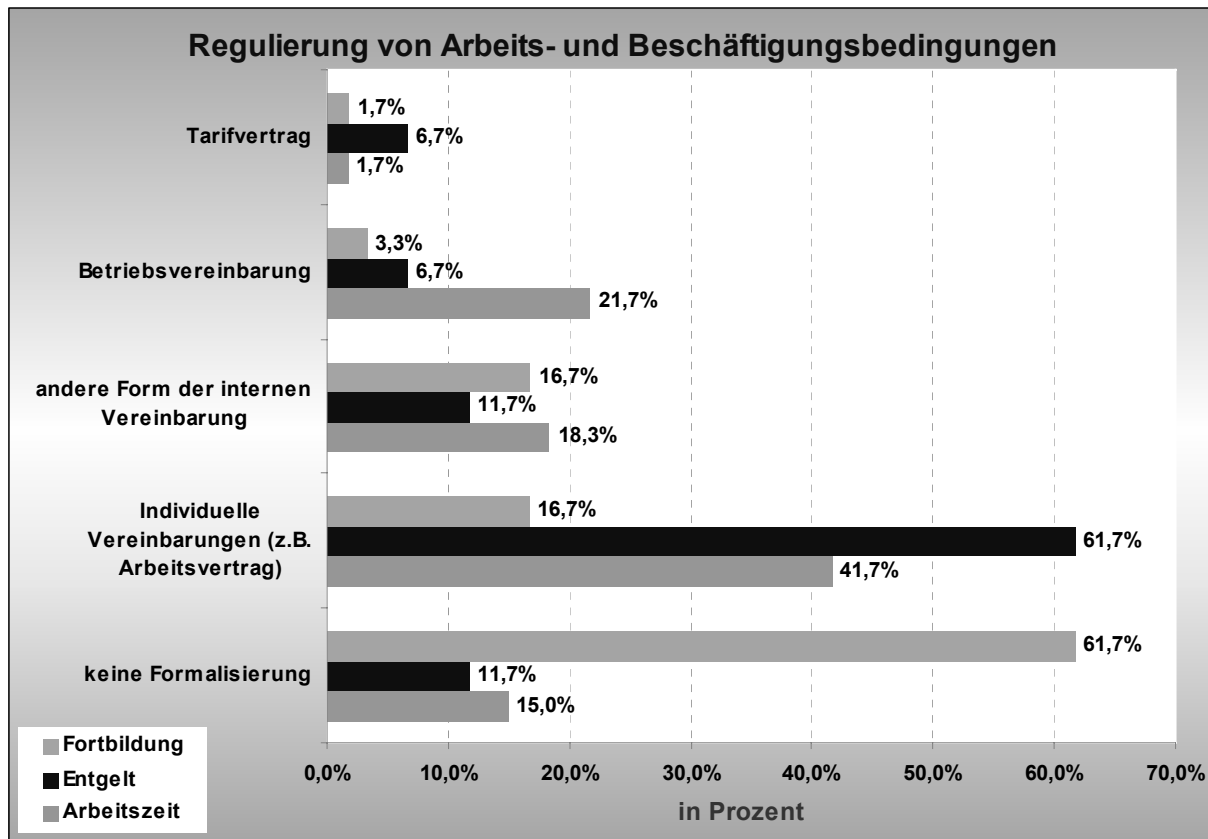


Quelle: eigene Erhebung

Hinsichtlich der Regulierung der Themen Arbeitszeit, Entgelt und Qualifizierung dominieren individuelle Vereinbarungen (z.B. durch Arbeitsvertrag) (vgl. Abb. 22). Entgelte werden in über 60 % der Unternehmen in Einzelverhandlungen geregelt, nur in jeweils vier von 60 Unternehmen existieren Entgelttarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen. Andere Formen betriebsinterner Vereinbarungen wurden von rund 12 % der Unternehmen genannt. Auch bei der Regulierung der Arbeitszeiten präferieren Unternehmen und Beschäftigte individuelle Vereinbarungen (42 %); in immerhin 40 % der Unternehmen finden sich Betriebsvereinba-

runge oder andere Formen der internen Vereinbarung der Regelung der Arbeitszeiten. Tarifverträge zu Arbeitszeitregelungen spielen in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft keine Rolle.

Abb. 22 Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen



Quelle: eigene Erhebung

Formale Regelungen zu den Qualifizierungsmaßnahmen sind in Unternehmen des Neuen Marktes wenig verbreitet. In fast zwei Drittel aller Unternehmen gab es keine formalisierten Regelungen zu Aspekten der Fort- und Weiterbildung; ein Befund, der sich zwar mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen deckt, jedoch aufgrund der hohen Bedeutung von Fort- und Weiterbildung in den technologieorientierten Unternehmen auffällig ist.

Entgegen anderslautenden Diagnosen stehen der eigenen Befragung zufolge die traditionellen Mitbestimmungsthemen auch im Mittelpunkt der Interessenvertretungsarbeit in den Unternehmen des Neuen Marktes. Die folgende Abbildung (Abb. 23) macht deutlich, dass in den Unternehmen, in denen kollektive Formen betrieblicher Interessenvertretung existieren, Kündigungen (57 %), Probleme der Beschäftigten im Einzelfall (55 %) und Personalfragen

(43 %) zu den zentralen Themen der Interessenvertretungsarbeit zählen. Dieser Befund kann als ein Indiz dafür gesehen werden, dass die Krise in den NEMAX-Unternehmen zum Erhebungsdatum bereits ihre Spuren hinterlassen hat. Darüber hinaus wird von vielen Unternehmen auch den 'klassischen' Themen der Interessenvertretungsarbeit wie Entgelt (45 %), Qualifizierung (40 %) und Arbeitszeit (40 %) eine hohe Bedeutung zugeschrieben – trotz eines geringen Formalisierungsgrades (vgl. Abb. 22). Dieser Widerspruch deutet darauf hin, dass betriebliche Interessenvertretungen in vielen Fällen eine beratende bzw. coachende Funktion übernehmen. Die Arbeitsplatzgestaltung (22 %) und Aspekte von Arbeitsinhalten (12 %), Arbeitsorten (7 %) und Arbeitsverträgen (7 %) sind hingegen seltener Themen der kollektiven Interessenvertretung, sondern in der Regel Ergebnis individueller Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und Management.

Abb. 23 Zentrale Themen kollektiver Interessenvertretung



Quelle: eigene Erhebung

Diese Erkenntnisse bestätigen auch die Aussagen aus den Unternehmen, welche Formen der Interessenvertretung vorrangig an spezifischen innerbetrieblichen Themen beteiligt sind (vgl. Tabelle 9). Betriebsräte sind insbesondere bei Fragen der Kündigungen (38 %), Vermittlung/

Schlichtung (37 %) und Personalzusammensetzung (30 %) beteiligt. Auch die alternativen Formen kollektiver Interessenvertretung werden eher bei personellen Aspekten beteiligt. Selbstvertretung spielt hingegen bei Aspekten der Arbeitsplatzgestaltung (40 %), Arbeitszeiten (38 %), Arbeitsinhalte (38 %), Qualifizierung (33 %), Arbeitsverträge (33 %) und Entgelt (30 %) eine größere Rolle.

Tabelle 9 Beteiligung der Interessenvertretung

Beteiligung der Interessenvertretung an Aspekten der...	Betriebsrat	Alternative kollektive Interessenvertretung	Selbstvertretung
Vermittlung / Schlichtung	36,7 %	11,7 %	28,3 %
Personalzusammensetzung	30,0 %	8,3 %	21,7 %
Arbeitsinhalte	11,7 %	6,7 %	38,3 %
Arbeitsplatzgestaltung	23,3 %	8,3 %	40,0 %
Arbeitszeiten	26,7 %	5,0 %	38,3 %
Kontrollrichtlinien	20,0 %	6,7 %	18,3 %
Arbeitsortwahl	8,3 %	1,7 %	25,0 %
Qualifizierung	18,3 %	5,0 %	33,3 %
Entgeltgestaltung	21,7 %	6,7 %	30,0 %
Arbeitsverträge	13,3 %	1,7 %	33,3 %
Kündigungen	38,3 %	10,0 %	16,7 %
Datenschutzfragen	26,7 %	10,0 %	20,0 %

Quelle: eigene Erhebung

Die erste Analyse der Arbeitsbeziehungen und Partizipationspraxis in den Unternehmen des Neuen Marktes relativiert das Bild eines mitbestimmungsfreien und ausschließlich auf Individualregelungen und Selbstvertretungsmodelle setzenden (neuen) Wirtschaftssegmentes. Finden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (noch) wenig Zugang zur Neuen Wirtschaft, so haben kollektive und institutionalisierte Muster der Belegschaftsvertretung (durch Betriebsräte oder alternative Gremien) zumindest in den Unternehmen des Neuen Marktes längst Einzug gehalten. Auch die Themen und Problemlagen der Interessenvertretungsarbeit

(u.a. Kündigungen, Personalfragen) scheinen mit denen der traditionellen Unternehmen und Branchen durchaus vergleichbar. Gleichwohl bleibt die hohe Bedeutung von Selbstvertretung und individualisierten Verhandlungen zwischen Beschäftigten und Management (insbesondere in den tätigkeitsbezogenen Aspekten wie Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsinhalte) in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft zu betonen.

Auffällig ist in diesem Kontext auch die Kombination verschiedener Vertretungsformen: In vielen Unternehmen schließen sich institutionalisierte kollektive Belegschaftsvertretungen und Formen direkter Partizipation und individualisierter Interessenvertretung der Mitarbeiter nicht aus. In der Förderung neuer, den Interessenlagen der (hochqualifizierten) Beschäftigten entsprechender Vertretungsmodelle könnte ein zentraler Ansatzpunkt moderner, zielgruppenorientierter überbetrieblicher Betreuungs- und Beratungsarbeit liegen.

5.3 Arbeiten in Unternehmen des Neuen Marktes - Einflussfaktoren

Die erste Auswertung der Befragungsergebnisse hat zum einen die Gemeinsamkeiten in der Arbeits- und Beteiligungspraxis der Unternehmen des Neuen Marktes, unabhängig von deren Größe, Alter oder Branchenzugehörigkeit gezeigt. So sind Zielvereinbarungsgespräche, Anreizsysteme, Projekt-Arbeitsgruppen, Team-Meetings, informationstechnologisch gestützte Kommunikation via Intranet/E-Mail und open door-Politik nahezu flächendeckend in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft verbreitet. Die elektronisch gestützte Kommunikation via Chatrooms oder anderen Foren spielt hingegen kaum eine nennenswerte Rolle. Auffällig ist des Weiteren die weitgehend einhellige Ablehnung überbetrieblicher kollektiver Vertretungsformen. Verbandsmitgliedschaft und tarifvertragliche Regulierungen (Arbeitszeit, Entgelt, Qualifizierung) waren für die Unternehmen und die Beschäftigten des Neuen Marktes zum Erhebungszeitpunkt nicht von nennenswerter Bedeutung. Auch bei der Initiierung innerbetrieblicher Formen der Partizipation und Interessenvertretung spielen "Externe" wie z.B. Gewerkschaften in der Regel keine Rolle.

Zum anderen hat die erste Auswertung gezeigt, dass in vielen Aspekten der Arbeits- und Beteiligungspraxis deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen des Neuen Marktes existieren. Dies betrifft insbesondere die praktizierten Regelungen zur Arbeitszeit, Entgeltgestaltung und Qualifizierung sowie die Formen und Inhalte betrieblicher Interessenvertre-

tungsarbeit. Aufgrund dieser Heterogenität wird in diesem Abschnitt der Frage nachgegangen, welchen Einfluss unterschiedliche Ausprägungen von Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmalen auf die Arbeits- und Beteiligungspraxis in der Neuen Wirtschaft nehmen, d.h., inwieweit die Ausprägungen der Merkmale von Personalführung und Kommunikation, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Partizipation und Interessenregulierung durch Unterschiede hinsichtlich der Größe, des Alters, der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen sowie der Belegschaftsstruktur erklärt werden können.

In Hypothesen formuliert, könnten folgende Zusammenhänge vermutet werden (vgl. Tab. 7):

- Die *praktizierten Formen der Personalführung, Arbeitsorganisation und der Kommunikation* korrelieren mit dem Alter, der Größe und der Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens. In größeren (und älteren) Unternehmen des Neuen Marktes existieren eher formalisierte Organisations- und Kommunikationsstrukturen als in kleineren und jüngeren Unternehmen. Einzelne Segmente sind durch informelle Formen des Personalmanagements und des Informationsaustausches stärker charakterisiert als andere Segmente.
- Die *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* in den Unternehmen des Neuen Marktes wie Arbeitszeit-, Entgelt- und Qualifizierungsregelungen unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich des Alters und der Größe des Unternehmens und den Merkmalen der Belegschaftsstruktur. So lassen sich in jüngeren und kleineren Unternehmen weniger standardisierte Regelungen vermuten. In Unternehmen mit einem hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter sind individuelle Vereinbarungen zur Gestaltung von Arbeitszeit und Entgelt häufiger verbreitet als in Unternehmen mit einem hohen Anteil geringer qualifizierter Beschäftigter. Auch liegt die Annahme nahe, dass ein zunehmendes Alter von Beschäftigten Einfluss auf die Interessenlagen der Beschäftigten und auf die Formalisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nimmt.
- *Arbeitsbeziehungen und betriebliche Partizipationspraxis* korrelieren mit dem Alter und der Größe eines Unternehmens. Je größer ein Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist die Existenz institutionalisierter und kollektiver Formen der Interessenvertretung und Interessenregulierung. Des Weiteren wird die Hypothese formuliert, dass sich die betriebliche Partizipationspraxis nach den Segmenten des Neuen Marktes deutlich unterscheidet. Auch die Belegschaftsstruktur hat einen Einfluss auf die Herausbildung kollektiver For-

men der Interessenvertretung. So belegen Studien, dass insbesondere hochqualifizierte Beschäftigten individualisierte Beteiligungsformen und Verhandlungslösungen favorisieren. Darüber hinaus hängt auch die Beteiligung von Beschäftigten an Entscheidungen im Unternehmen mit der jeweiligen Unternehmensgröße und dem Qualifikationsprofil der Beschäftigten zusammen.

Diesen Hypothesen soll im Folgenden im Einzelnen nachgegangen werden. Im Mittelpunkt steht die Frage, inwieweit aufgrund der vorliegende Ergebnisse der Erhebung Zusammenhänge mit den Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmalen identifiziert werden können, die zur Erklärung der Unterschiede in der Arbeits- und Beteiligungspraxis beitragen. Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren und Merkmalen der Arbeits- und Beteiligungspraxis werden mittels Kreuztabellen dargestellt; aufgrund der geringen Fallzahl der befragten Unternehmen wurden auf umfassendere statistische Analysen verzichtet.

Personalführung und Kommunikation

Ein systematischer Zusammenhang zwischen *Personalführungsinstrumenten* und den Unternehmensmerkmalen kann nicht aufgezeigt werden. Einige Angaben der Unternehmen belegen jedoch die These, dass insbesondere in den kleineren Betrieben formalisierte Strukturen der Personalführung weniger ausgeprägt sind. So wenden die kleineren Betrieben mit bis zu 150 Beschäftigten in ihrem Unternehmen durchschnittlich 2,7 formalisierte Personalführungsinstrumente (systematische Karriereplanung, Mitarbeiterbeschwerdesystem, Mitarbeiterbefragungen, Qualifizierungsplanung, Unternehmensgrundsätze, Einführungsprogramme) an, dagegen die Großunternehmen ab 500 Beschäftigten durchschnittlich 4,4. Ein eindeutiger Zusammenhang mit dem jeweiligen Alter oder Segment des Unternehmens ist nicht nachzuweisen.

Auch die praktizierten *Kommunikationsformen* korrelieren nicht eindeutig mit Unternehmensmerkmalen. Allenfalls leichte, nicht signifikante Zusammenhänge mit der Unternehmensgröße lassen sich benennen: Betriebsversammlungen finden eher Verbreitung in mittelgroßen (150-500 Ma.) Unternehmen (76 %), das Prinzip der offenen Tür ist in fast allen Klein- (95 %) und allen Großunternehmen stark verbreitet. Mitarbeiterzeitungen spielen in Kleinunternehmen keine nennenswerte Rolle (14 %), hingegen in jedem zweiten Großunter-

nehmen. Das jeweilige Alter oder Segment eines Unternehmens hat auch für die Ausprägungen bei den Kommunikationsformen keine besondere Bedeutung.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die Auswertung (vgl. 5.2) hat gezeigt, dass in den Unternehmen des Neuen Marktes unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeit- und Entgeltgestaltung praktiziert werden. Auch der Stellenwert von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen scheint zwischen den befragten Unternehmen zu variieren. Hier lassen sich Zusammenhänge zwischen Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmalen und den jeweiligen (präferierten) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vermuten.

Die Kreuztabelle zwischen den Unternehmensmerkmalen und *Arbeitszeitregelungen* zeigt leichte (nicht signifikante) Zusammenhänge (vgl. Tabelle 10): So waren festgelegte Arbeitszeiten eher in den Großbetrieben (60 %) als in den Klein- (19 %) und Mittelbetrieben (17 %) die Regel, frei vereinbarte Wochenarbeitszeitregelungen stärker in den Mittelbetrieben (45 %) als in den Großbetrieben (0 %) verbreitet. Projektorientierte individuelle Arbeitszeitregelungen wurden von den Klein- und Mittelbetrieben (29 % bzw. 38 %) häufiger genannt als von den Großunternehmen (20 %). Überstunden standen in kleineren Unternehmen deutlich häufiger auf der Tagesordnung als in Großbetrieben. Die Angaben deuten darauf hin, dass die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung in kleineren Unternehmen (aufgrund einer geringeren Personalstärke und zum Ausgleich von Auftragschwankungen) deutlich höher ist als in größeren Unternehmen. Ein leichter, aber bemerkenswerter Zusammenhang lässt sich zwischen den Arbeitszeitregelungen und einzelnen Segmenten des Neuen Marktes erkennen: In den Unternehmen aus den Segmenten Internet und Software spielten feste Arbeitszeitregelungen so gut wie keine Rolle, während die Praxis von projektorientierten individuellen Arbeitszeiten (Internet: 67 % bzw. Software: 64 %) von auffällig höherer Bedeutung war als in anderen Segmenten.

Tabelle 10 Arbeitszeitregelungen nach Unternehmensgröße und -segment

Unternehmen	n	Feste Arbeitszeiten		Gleitzeitregelungen		Projektorientierte Arbeitszeiten		Vereinbarte Wochenarbeitszeit	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
bis 150 Besch.	21	4	19	14	67	6	29	5	24
151–500 Besch.	29	5	17	16	55	11	38	13	45
über 500 Ma.	10	6	60	5	50	2	20	0	0
Technology	13	5	38	9	69	3	23	4	31
Internet	6	0	0	3	50	4	67	3	50
Software	14	2	14	9	64	9	64	5	36
IT-Services	7	2	28	2	28	0	0	3	43
Media	7	2	28	4	57	1	14	2	28
Biotechnology	6	0	0	5	83	1	17	1	17
Sonstige	7	4	57	3	43	1	17	0	0

Quelle: eigene Erhebung

Auch die Betrachtung der Merkmale der Belegschaftsstruktur zeigt hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen nur leichte Zusammenhänge: So wurden in den Unternehmen mit einer durchschnittlich jüngeren Belegschaft bzw. in den Unternehmen mit einem tendenziell höheren Qualifikationsniveau eher projektorientierte individuelle Arbeitszeiten oder frei vereinbarte Wochenarbeitszeiten praktiziert als in Unternehmen mit tendenziell älteren Beschäftigten (und einem niedrigeren Anteil von Beschäftigten mit akademischen Abschluss). Regelungen zu festen Arbeitszeiten finden sich nicht in den Unternehmen mit einem höheren Anteil von Beschäftigten mit akademischen Abschluss, hingegen in fast jedem zweiten Betrieb mit einem vergleichsweise niedrigen Anteil von Beschäftigten mit akademischen Abschluss und einem höheren Anteil von Mitarbeitern mit gewerblicher Ausbildung.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich zwischen den Unternehmenscharakteristika und den unterschiedlichen *Entgeltregelungen* (vgl. Tabelle 11). Der Einfluss der Größe und des Alters eines Unternehmens auf die jeweilige Entgeltregelung ist auffällig: Fest vereinbarte Gehälter ohne variable Bestandteile fanden sich eher in jüngeren (65 %) und in kleineren (67 %) Unternehmen als in älteren (26 %) und in größeren (20 %) Unternehmen. Flexible Entgeltformen mit variablen Lohnbestandteilen waren dementsprechend eher das Markenzeichen der größeren und kapitalstärkeren Unternehmen. Auch die Unternehmen einzelner Segmente

zeichnen sich bei den Entgeltregelungen durch Besonderheiten aus: In den Bereichen Software und IT-Services wurden in lediglich jeweils einem der befragten Unternehmen fixe Einkommen gezahlt; die Bedeutung variabler Entgeltbestandteile (79 % bzw. 71 %) war deutlich höher als in den anderen Segmenten.

Der Zusammenhang zwischen Merkmalen der Belegschaftsstruktur und den Entgeltregelungen zeigt einige Auffälligkeiten (vgl. Tabelle 11): Während das Alter der Beschäftigten keine entscheidende Rolle spielt, hatten in den Unternehmen mit einem hohen Anteil an 'Akademikern' Regelungen zu fixen Entgelten eine geringere Verbreitung (23 %) gegenüber den Unternehmen mit einem niedrigeren Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss (55 %).

Tabelle 11 Entgeltmodelle nach Größe und Alter der Unternehmen sowie Alter und Qualifikation der Beschäftigten

Unternehmen	n	Entgelt ohne variable Bestandteile		Entgelt mit variablen Bestandteilen	
		Abs.	%	Abs.	%
bis 150 Mitarbeiter	21	14	67	5	24
151–500 Mitarbeiter	29	11	38	15	51
über 500 Mitarbeiter	10	2	20	7	70
Bis 1990	31	8	26	18	58
Ab 1991	29	19	65	9	31
Technology	13	8	62	4	31
Internet	6	4	67	2	33
Software	14	1	7	11	79
IT-Services	7	1	14	5	71
Media	7	5	71	1	14
Biotechnology	6	5	83	1	17
Sonstige	7	3	43	3	43
Jüngere Mitarbeiter	9	5	56	3	33
31-15 Jahre	35	13	37	18	51
Ältere Mitarbeiter	14	8	57	5	36
Geringer Anteil 'Akademiker'	18	10	55	7	39
Mittlerer Anteil 'Akademiker'	24	10	42	12	50
Hoher Anteil 'Akademiker'	13	3	23	7	54

Quelle: eigene Erhebung; fehlende Angaben: Sonstige oder keine Angabe

Die Wahrscheinlichkeit einer regelmäßigen Teilnahme der Beschäftigten an *Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung* nimmt mit der Größe der Unternehmen tendenziell zu und betrug in kleineren (57 %), in mittleren (66 %) und in größeren Betrieben (80 %). Weitere Unternehmensmerkmale und insbesondere die Beschäftigtenmerkmale wie das Alter oder die Qualifikation hatten keinen erkennbaren Einfluss auf die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.

Arbeitsbeziehungen und Partizipation

Untersuchungen aus der Mitbestimmungsforschung haben den signifikanten Zusammenhang zwischen der jeweiligen Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates nachgezeichnet (z.B. Ellguth 2002). Auch die Untersuchung der Berliner pol-di.net Agentur aus dem Jahre 2001 (politik-digital.de 2001) zur Verbreitung von Betriebsräten unter den NEMAX-Unternehmen zeigt eine mit der Unternehmensgröße steigende Verbreitung von Betriebsratsgremien, wenngleich auf niedrigerem Niveau als in der Gesamtwirtschaft (Tabelle 12).

Tabelle 12 Betriebsräte in Unternehmen der Gesamtwirtschaft und des Neuen Marktes

Verbreitung von Betriebsräten nach Unternehmensgrößen in %	5-50 Besch.	51-100 Besch.	101-200 Besch.	201-500 Besch.	501-1000 Besch.	1000 u. mehr Besch.	Gesamt
Gesamtwirtschaft (IAB-Daten 2002)	7	45	72	85	95		11
Neuer Markt (Pol-di.net-Daten 2001)	5	5	13	34	48	62	26

Quelle: Ellguth 2003, pol-di.net 2001

Von einer vergleichbaren Verteilung der eigenen Daten auf Unternehmensgrößenklassen wird aufgrund der geringen Fallzahlen abgesehen, jedoch belegen die Angaben der vorliegenden Erhebung, dass sich ein (positiver) Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Herausbildung kollektiver *Formen der betrieblichen Interessenvertretung* nicht nachzeichnen lässt (vgl. Tabelle 13). In rund einem Drittel der kleineren (bis 150 Beschäftigte) und in 40 % der großen Betriebe (über 500 Beschäftigte) existierte 2002 ein Betriebsrat; bei den mittelgroßen Unternehmen betrug der Anteil 45 %. Auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die großen Unternehmen in der Erhebung unterrepräsentiert sind, ist der

geringere Anteil von Großunternehmen mit Betriebsrat doch auffällig. Auch der im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft deutlich geringere Anteil von mittelgroßen Unternehmen (zwischen 151 und 500 Beschäftigten), in denen Betriebsräte gewählt wurden, zeigt, dass nicht nur die kleinen Unternehmen der Neuen Wirtschaft neue Wege in der Praxis der betrieblichen Interessenvertretung gegangen sind.

Auch bei den alternativen Formen der Interessenvertretung zeigt sich kein eindeutiger Trend: Deren Verbreitung ist in kleineren, mittleren und Großunternehmen weitgehend gleich. Hingegen sind reine Selbstvertretungsmodelle eindeutig eine Domäne der kleineren (48 %) und mittleren (38 %) Betriebe und werden von Großunternehmen seltener genannt (10 %). Deutliche Unterschiede in der Verbreitung von Vertretungsmodellen, die auf das Unternehmensalter oder die Branche des Unternehmens zurückzuführen sind, sind nicht zu konstatieren. Die Segmente Technology und Media & Entertainment kennzeichnet eine höhere Verbreitung von Betriebsräten gegenüber anderen Segmenten, die Segmente Software, Internet und IT-Services eine höhere Verbreitung von alternativen Formen kollektiver Interessenvertretung.

Tabelle 13 Formen der Interessenvertretung nach Unternehmensgrößen

Unternehmen	n	Betriebsräte		Alternative Formen der IV		Selbstvertretung	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
bis 150 Beschäftigte	21	7	33	6	29	10	48
151–500 Beschäftigte	29	14	45	7	24	11	38
über 500 Beschäftigte	10	4	40	4	40	1	10

Quelle: eigene Erhebung; Mehrfachnennungen

Die unterschiedlichen Ausprägungen der Belegschaftsstruktur weisen einen Zusammenhang mit der jeweiligen Form betrieblicher Interessenvertretung auf (vgl. Tabelle 14).

- Betriebsräte fanden eine geringere Verbreitung in Unternehmen mit tendenziell jüngeren Mitarbeitern (22 %) und Beschäftigten mit einem höheren Ausbildungsniveau (23 %) als in Unternehmen mit einem höheren durchschnittlichen Beschäftigtenalter (50 %) und einem geringeren Anteil von Mitarbeitern mit akademischem Abschluss (61 %).

- Demgegenüber hatten alternative Formen der Interessenvertretung eher in Unternehmen mit jüngeren Beschäftigten (33 %) und eher in Unternehmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitern mit akademischen Abschluss (39 %) eine höhere Bedeutung.
- Auch Selbstvertretungsformen spielten in den Unternehmen mit jüngeren Beschäftigten (67 %) und in den Unternehmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitern mit akademischen Abschluss (46 %) eine größere Rolle.

Tabelle 14 Formen der Interessenvertretung nach Beschäftigtenmerkmalen

Unternehmen	N	Betriebsräte		Alternative Formen der IV		Selbstvertretung	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Jüngere Mitarbeiter	9	2	22	3	33	6	67
31-35 J.	35	15	42	10	29	11	31
Ältere Mitarbeiter	14	7	50	2	14	5	36
Geringer Anteil 'Akademiker'	18	11	61	2	11	6	33
Mittlerer Anteil 'Akademiker'	24	7	29	8	33	10	42
Hoher Anteil 'Akademiker'	13	3	23	5	39	6	46

Quelle: eigene Erhebung; Mehrfachnennungen

Bei den *zentralen Themen der Interessenvertretung* finden sich z.T. auffällige Unterschiede hinsichtlich der Unternehmens- und der Beschäftigtenmerkmale. So hatte das Thema 'Kündigung' in mittleren (45 %) und kleineren Unternehmen (38 %) einen höheren Stellenwert als in Großbetrieben (20 %). Das Thema 'Entgelt' spielte im Segment Technology (69 %) eine große Rolle und hatte im Bereich Media & Entertainment keine Bedeutung. Arbeitszeitregelungen waren hingegen in diesem Segment (71 %) ein zentrales Thema der Interessenvertretung, hatten hingegen im Bereich IT-Services keine Bedeutung. Im Bereich Software waren Probleme der Mitarbeiter im Einzelfall (57 %) und Qualifizierung (50 %) wichtige Themen. Die Themen 'Kündigungen' (43 %) und 'Qualifizierung' (55 %) waren in den Unternehmen mit einem tendenziell niedrigeren Anteil von Beschäftigten mit akademischen Abschluss häufiger auf der Tagesordnung als in Unternehmen mit einem höheren Anteil an 'Akademikern' (23 % bzw. 30 %).

5.4 Zwischenfazit II: Arbeiten in der New Economy

Die vorgestellten Ergebnisse aus der Befragung von Unternehmen des Neuen Marktes konturieren ein deutlicheres Bild der Arbeits- und Beteiligungspraxis in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft im Jahr 2002. In *Personalführung, Arbeitsorganisation und Kommunikation* orientieren sich die Unternehmen an einer modernen Gestaltungspraxis, die den hohen Anforderungen an Flexibilität und Innovationsfähigkeit gerecht werden sollen: Zielvereinbarungen, Anreizsysteme und Projektarbeit sind in den Unternehmen des Neuen Marktes nahezu flächendeckend verbreitet. Meetings bzw. Teamsitzungen und die Nutzung von Intranet und E-Mail sind zentrale Grundbestandteile der innerbetrieblichen Kommunikation technologieorientierter Unternehmen. Dem hohen Stellenwert der Einbeziehung der 'Wissensarbeiter' in betriebliche Planungs- und Entscheidungsprozesse entsprechen ihre weitgehende Beteiligung bei der Implementation neuer Techniken und Einführungsprogramme für neue Mitarbeiter. Der Formalisierungsgrad von Personalführung und Arbeitsorganisation ist – erwartungsgemäß – in den größeren Unternehmen höher und in kleineren Betrieben aufgrund einer ausgeprägten open-door-Politik und angesichts einer geringeren Bedeutung einer systematischen Karriere- und Qualifizierungsplanung weniger ausgeprägt. Das Alter eines Unternehmens und die Branchenzugehörigkeit hingegen spielen bei der Praxis von Organisation und Kommunikation kaum eine Rolle.

Die These entgrenzter *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* in der New Economy kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse aus der Befragung nicht bestätigt werden. So sind feste Arbeitszeiten und Gleitzeitregelungen in den befragten Unternehmen durchaus verbreitet. Und auch die Vorstellung von zahllosen Überstunden der Wissensarbeiter bestätigt die Erhebung nicht. Gleichwohl praktizieren viele befragte Unternehmen auch flexible Arbeitszeitregelungen unter anderem durch frei vereinbarte Wochenarbeitszeiten oder individuell ausgehandelte projektorientierte Zeiteinteilungen der Beschäftigten. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmale ermöglicht eine differenziertere Betrachtung: Regelungen zu festen Arbeitszeiten finden sich eher in Großunternehmen und in einzelnen Segmenten (z.B. *Technology*). Flexiblere Arbeitszeitformen sind in den kleineren und mittleren Betrieben, in den Segmenten Internet und Software, bei den jüngeren Beschäftigten und in Unternehmen mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss stärker verbreitet. In immerhin 40 % der Unternehmen existieren Betriebsvereinbarungen oder andere innerbetriebliche Abkommen zur Arbeitszeitregelung.

Ein ähnliches Bild liefern auch die Erkenntnisse zu den praktizierten Entgeltformen. Rund die Hälfte der Unternehmen orientiert sich bei der Bezahlung der Beschäftigten weniger am Projekt- oder Unternehmenserfolg und zahlt überwiegend feste Gehälter ohne variable Entgeltbestandteile; ein überraschend hoher Wert angesichts der vielfach beschriebenen hohen Bedeutung materieller Formen der Mitarbeiterbeteiligung. Dieser Befund trifft insbesondere auf die jüngeren und kleineren Unternehmen (u.a. aus den Segmenten Biotechnology und Media & Entertainment) zu. In den älteren und den Mittel- und Großunternehmen des NEMAX sowie in den Firmen aus den Bereichen Software und IT-Services hingegen sind Grund- oder Mindestgehälter mit variablen Entgeltbestandteile stärker verbreitet. Spielt das Durchschnittsalter der Beschäftigten keine Rolle, sind flexible Einkommensformen in Unternehmen mit einem hohen Qualifikationsniveau der Beschäftigten von größerer Bedeutung. Entgelte werden in der Mehrzahl der Unternehmen ausschließlich auf der individuellen Ebene (i.d.R. per Arbeitsvertrag) vereinbart.

Der hohen Bedeutung der kontinuierlichen Weiterqualifizierung (fachliche Weiterbildung, EDV, Managementschulungen etc.) der Beschäftigten wird in den meisten Unternehmen Rechnung getragen. Die Unternehmen des Neuen Marktes, in denen die Beschäftigten nicht regelmäßig an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilnehmen, immerhin ein Drittel aller befragten Unternehmen, sind in der Regel eher die kleineren Betrieben – mit geringeren personellen und finanziellen Ressourcen. Alter und Segmentzugehörigkeit der Firmen sowie Durchschnittsalter und Qualifikationsniveau der Beschäftigten sind hierbei nicht entscheidend. In den wenigsten Unternehmen existieren betriebliche oder überbetriebliche Vereinbarungen zu Qualifizierungsaspekten.

Hinsichtlich der *Arbeitsbeziehungen und betrieblichen Partizipationspraxis* in den Unternehmen des Neuen Marktes konnten einige neue und z.T. überraschende Erkenntnisse erarbeitet werden. Die These der geringen Bedeutung überbetrieblicher Interessenvertretung (gewerkschaftliche Mitgliedschaft, Tarifbindung) in den Unternehmen der Neuen Wirtschaft wird durch die Untersuchungsergebnisse weitgehend belegt. Auf der betrieblichen Ebene findet sich hingegen ein bemerkenswert hoher Formalisierungsgrad betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen durch Betriebsratsgremien oder organisierte Formen alternativer Mitarbeitervertretung. Der Vergleich mit Studien, die zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführt worden sind, legt nahe, dass die Zahl der Unternehmen, in denen ein Betriebsrat oder andere kollektive Vertretungsformen gegründet wurden, in den letzten Jahren zugenommen hat.

Auffällig ist, dass im Gegensatz zu anderen Erhebungen für die Unternehmen des Neuen Marktes kein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Institutionalisierung von Vertretungsstrukturen nachgewiesen werden konnte. Betriebsräte sind in Großunternehmen ebenso verbreitet wie in kleineren Betrieben des Neuen Marktes. Auch die alternativen Formen der Interessenvertretung korrelieren nicht (positiv) mit der Betriebsgröße. Hinsichtlich der Segmente hingegen zeigen sich einige Unterschiede, in einigen Bereichen (*Technology, Media & Entertainment*) ist die Wahrscheinlichkeit für die Existenz von Betriebsräten höher, in Unternehmen aus anderen Segmenten (*Internet, Software, IT-Services*) sind häufiger alternative Gremien der Interessenvertretung anzutreffen.

Relativieren diese Erkenntnisse zunächst die These, dass in der New Economy direkte Partizipation und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten die Praxis der Interessenregulierung dominieren, so kann der hohe Stellenwert von Modellen der Selbstvertretung nicht unberücksichtigt bleiben. Diese Formen sind insbesondere in den kleineren Unternehmen stärker verbreitet und werden von jüngeren, hoch qualifizierten Beschäftigten favorisiert. In Betrieben mit tendenziell jüngeren Beschäftigten und einem hohen Anteil von Mitarbeitern mit einem Hochschulabschluss wurden selten Betriebsräte gewählt. Dafür ist die Wahrscheinlichkeit der Existenz reiner Selbstvertretungsmodelle (oder alternativer Formen der Interessenvertretung) in diesen Unternehmen deutlich höher.

Bezogen auf die inhaltlichen Aspekte wird deutlich, dass traditionelle Themen auch im Zentrum der Interessenvertretungsarbeit in den Unternehmen des Neuen Marktes stehen. Betriebsräte oder alternative Vertretungsgremien befassen sich in erster Linie neben individuellen Problemlagen mit Kündigungen und Personalfragen. Auch die Themen Entgelt oder Arbeitszeit werden als relevant für die Interessenvertretungsarbeit bezeichnet, obwohl diese Themen eher Gegenstand individueller Verhandlungsprozesse zwischen Management und Beschäftigten sind. Hier ist zu vermuten, dass den kollektiven Gremien der Interessenvertretung in vielen Unternehmen eher eine unterstützende und beratende Funktion bei der Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zukommt.

6 Resümee und Ausblick: Konvergenz von Innovation und Tradition

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeichnen ein differenziertes und facettenreiches Bild der Unternehmen des Neuen Marktes. Dabei entsprechen nicht alle Unternehmen, die im NEMAX notiert wurden – und die in weiten Teilen im neuen Technologiesegment der Deutschen Börse (Technology Allshare) weiterhin gelistet sind –, den gängigen Annahmen und Vorstellungen der jungen, kleinen und innovativen High-Tech-Unternehmen der New Economy.

Der Neue Markt umfasste eine Reihe von (aus traditionellen Industriekonzernen ausgelagerten) Unternehmen (insbesondere in den Segmenten Technology, Financial Services, Industrial & Industrial Services und Telecommunications), die eher dem Bild *traditioneller Großbetriebe* der Old Economy entsprechen: Feste Regulierungsmuster und ausgeprägte Arbeitszeit- und Entgeltregelungen haben in diesen Unternehmen eine höhere Bedeutung, und die Belegschaften weisen gegenüber anderen Unternehmen des Neuen Marktes ein höheres Durchschnittsalter und ein niedrigeres Ausbildungsniveau auf. Dennoch zeichnen sich nicht alle Großunternehmen durch formalisierte Arbeitszeit- und Entgeltregelungen und Interessenvertretungsstrukturen aus. Insbesondere der Anteil der größeren Betriebe (60 %), in denen keine Betriebsräte existieren, ist auffällig.

Den Neuen Markt als Inbegriff der deutschen New Economy repräsentierten eher die *mittelgroßen Unternehmen*, die in den 90er Jahren gegründet wurden und den Segmenten Software, Internet oder IT-Service zugeordnet wurden. Diese beschäftigten eine im Vergleich jüngere Belegschaft und überwiegend Beschäftigte mit Hochschulabschluss. In diesen Unternehmen waren flexible, gering formalisierte Arbeitszeit- und Entgeltmodelle eher die Regel; der Stellenwert von neuen Formen der Mitarbeitervertretung oder der direkten Partizipation war stärker ausgeprägt. Traditionelle Themen der Interessenvertretungsarbeit (Kündigungen, Entgelt, Arbeitszeit) erwiesen sich hier als von untergeordneter Bedeutung. Gleichzeitig finden sich auch in diesem Bereich einige Unternehmen mit ausdifferenzierten Strukturen der Personalführung und Kommunikation, der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Interessenvertretung.

Lediglich rund 5 % aller Unternehmen des Neuen Marktes entsprechen dem Bild von *kleinen und jungen Start up-Unternehmen* mit bis zu 50 Beschäftigten. Aufgrund der geringen Fallzahl der Unternehmen können an dieser Stelle keine generalisierenden Aussagen über die Arbeits-, Organisations- und Beteiligungspraxis getroffen werden.

Zeugen die Charakteristika der Unternehmen des Neuen Marktes und der praktizierten Arbeits- und Beteiligungsformen von einer Gleichzeitigkeit innovativer und traditioneller Strukturmerkmale, so kann und soll die Frage nach dem Innovationscharakter der New Economy und einer sinnvollen Abgrenzung von einer Old Economy im Rahmen dieser Studie über NEMAX-Unternehmen nicht abschließend beantwortet werden. Dennoch: Die vorliegenden Erkenntnisse der eigenen Erhebung zeigen zum einen, dass der These der Herausbildung eines neuen Wirtschaftsbereiches 'New Economy', der ausschließlich oder überwiegend durch individualisierte und 'entgrenzte' Arbeits-, Organisations- und Beteiligungsformen charakterisiert ist, nicht vorbehaltlos zugestimmt werden kann. *Viele Unternehmen des Neuen Marktes haben (nicht erst) im Zuge der Krisen- und Konsolidierungsphase formalisierte Organisationsstrukturen und Regulierungsmuster herausgebildet.* Und Themen wie Kündigungen, Einkommenssicherung und geregelte Arbeitszeiten standen auch in den Firmen des Neuen Marktes auf der Tagesordnung der innerbetrieblichen Interessenaushandlung.

Zum anderen zeigt die Studie, dass die Positionen und Diskussionslinien, die der New Economy 'nichts Neues unter der Sonne' und 'alten Wein in neuen Schläuchen' attestierten, der betrieblichen Realität ebenso wenig Rechnung tragen: Vieles 'bleibt anders': *In den Unternehmen des Neuen Marktes sind Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, Projektarbeit, Teammeetings und eine auf neuen Technologien basierende Kommunikation flächendeckend verbreitet.* Diese Aspekte wurden von den Unternehmen der New Economy zwar nicht erfunden, die Verknüpfungsdichte dieser Elemente scheint jedoch deutlich höher zu sein als in vielen anderen Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Flexible Arbeitszeit- und Entgeltmodelle sowie neue Formen individualisierter und kollektiver Interessenvertretung haben in vielen Unternehmen des Neuen Marktes einen zentralen Stellenwert. Verbandsmitgliedschaften bei den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie kollektive tarifvertragliche Lösungen haben bei nahezu allen Beschäftigten und Unternehmen eine randständige Bedeutung.

Insgesamt belegt die Bestandsaufnahme der Arbeits- und Partizipationspraxis, dass nach dem Einbruch der Technologiebörsen und -märkte und mit einer zunehmenden Reife und Profes-

sionalisierung der Unternehmen das Bild der digitalen Wirtschaft an Konturen gewinnt. Als *gegenwärtige Entwicklung lässt sich eine Konvergenz von Innovation und Tradition konstatieren: Die Befunde deuten auf eine Bandbreite von informellen und formalisierten, von neuen und bewährten Arbeits- und Organisationsformen und auf die Ko-Existenz individueller und (mehr oder weniger institutionalisierter) kollektiver Formen der Interessenvertretung und -regulierung in den Unternehmen des Neuen Marktes hin.* Die Praxis von Face-to-Face-Kommunikation, direkte Partizipation und Selbstorganisation in vielen Unternehmen zeugen von einem ausgeprägtem Individualcharakter und von 'Selbstbestimmung' der Beschäftigten. Gleichzeitig haben die bewährten Errungenschaften der traditionellen Wirtschaft (Organisation, Personalentwicklung, Interessenvertretung) in den Technologieunternehmen des Neuen Marktes Einzug gehalten – *wenn gleich mit einem New Economy-spezifischen Zungenschlag.*

Die unterschiedlichen Ausprägungen in den Beteiligungsformen und der Interessenvertretungsarbeit zwischen den Unternehmen, aber auch innerhalb einzelner Unternehmen, sind dabei weniger auf Unternehmensmerkmale (Größe, Alter, Segmente), als vielmehr auf die Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Unternehmens zurückzuführen.

Ist der Neue Markt (abgeschlossene) Börsengeschichte und die New Economy begraben? Viele NEMAX-Unternehmen existieren weiterhin und sind im neuen Technologieindex der Deutschen Börse (TecDAX, Technology Allshare) notiert. Den zahlenmäßig größten Anteil haben dabei die Unternehmen aus den Segmenten Software, Internet und IT-Services, die aufgrund der aufgezeigten Charakteristika und Besonderheiten als 'Kern' der New Economy bezeichnet werden können. Weder ein (quantitativer) Bedeutungsverlust der New Economy noch eine zunehmende 'Standardisierung' der Unternehmen sprechen gegen die weitere und differenziertere Untersuchung die Untersuchung unterschiedlicher Entwicklungspfade von High-Tech-Unternehmen der Neuen Wirtschaft in der Gestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen.

In den weiteren Arbeitsschritten des Forschungsprojektes "Zwischen Selbstvertretung und Mitbestimmung - Partizipationskulturen in Unternehmen der Neuen Wirtschaft" wird der 'Kern' der New Economy stärker in den Blick genommen. Aus den Bereichen Software, Internet und IT-Services werden mittelgroße Unternehmen (ca. 50 – 300 Beschäftigte) für betriebliche Fallstudien ausgewählt, die aufgrund ihres Alters, ihres Größenwachstums und ihrer wirtschaftlichen Entwicklung eine 'Reifeprüfung' bzw. 'Professionalisierungsphase' vollzo-

gen haben, in der Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Organisations- und Partizipationspraxis jedoch unterschiedliche Wege eingeschlagen haben. Die Ausprägungen und Institutionalisierungsprozesse aber auch die Hintergründe und Kontextfaktoren der jeweiligen Verlaufswege werden näher untersucht. Im Zentrum steht die Erforschung des Stellenwerts und der Entwicklungsdynamik von alten und neuen Formen betrieblicher Interessenvertretung und -regulierung in der New Economy.

Die Breitenerhebung hat einige Erkenntnisse über die Arbeits- und Beteiligungspraxis in Unternehmen des Neuen Marktes geliefert, fokussiert jedoch auf die Sicht der Unternehmen, vorrangig der Personalabteilungen; die Perspektive der Beschäftigten bleibt ausgeblendet. Da in dieser Studie auf die hohe Bedeutung des Qualifikationsprofils der Beschäftigten für die Herausbildung individualisierter bzw. kollektiver Beteiligungsmodelle verwiesen wurde, wird in den Fallstudien die jeweilige Arbeits- und Beteiligungspraxis mit den Ansprüchen und Partizipationsvorstellungen der (hochqualifizierten) Beschäftigten kontrastiert. Dazu werden Onlinebefragungen unter den Beschäftigten der Untersuchungsbetriebe durchgeführt. Ziel des Projektes ist, eine Typologie unterschiedlicher Muster betrieblicher Formen der Interessenregulierung in Unternehmen der Neuen Wirtschaft zu entwerfen.

Literatur

- Abel, J./Ittermann, P. (2003): Exploring the boundaries of Co-determination, In: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (Hg.): The changing contours of German Industrial Relations. München und Mering: 103-118
- Abel, J./Braczyk, H.-J./Renz, C./Töpsch, K. (1998): Wandel der Arbeitsregulation. Stuttgart
- Ahlers, E./Trautwein-Kalms, G. (2002): Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 62. Düsseldorf
- Altvater, E./Mahnkopf, B. (2000): "New Economy" – Nichts Neues unter dem Mond? In: WSI Mitteilungen, Jg. 53 (12), 770-778
- Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2002): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft – (k)ein Widerspruch. Gütersloh
- BITKOM (2004): Daten zur Informationsgesellschaft. Status quo und Perspektiven Deutschlands im internationalen Vergleich. Berlin/Frankfurt am Main
- BMWI/BMBF (2002): Innovationen und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts. Berlin.
- Boes, A./Baukowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin
- Boes, A./Marrs, K. (2003): Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten. Arbeitspapier 5 des Projekts ARB-IT2. München
- Boes, A. (2003): Versuch einer Topographie der sozialen Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. Arbeitspapier 3 des Projekts ARB-IT2. München
- Deckstein, D./Felixberger, P. (2000): Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können. Frankfurt am Main/New York
- Deutsche Börse Group (2001): Leitfaden zu den Aktienindizes der Deutschen Börse. Frankfurt am Main
- Deutsche Börse Group (2003): Leitfäden zu den Aktienindizes der Deutschen Börse. Frankfurt am Main
- Dostal, W./Reinberg, A. (1999): Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen. IAB Kurzbericht, Nr. 10. Nürnberg
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden
- Eichmann, H./Flecker, J./Hermann, C./Krenn, M./Papuschek, U. (2004): Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation. FORBA-Zwischenbericht. Wien

- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI Mitteilungen, Heft 3: 194-199
- Ellguth, P./Ahlers, E. (2003): Betriebsräte und betriebliche Personalpolitik. Unveröffentlichter Abschlussbericht zum Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung. Nürnberg und Düsseldorf
- Fischermann, T. (2003): Next Economy. Berlin
- Frank, T. (2001): Das falsche Versprechen der New Economy. Wider die neoliberale Schönfärberei. Frankfurt/New York
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2002): Das Modell Deutschland in der digitalen Wirtschaft. Anpassungserfordernisse und Gestaltungsspielräume. Bonn
- FWB (Frankfurter Wertpapierbörse) (2001): Regelwerk Neuer Markt. Frankfurt
- Hauser-Ditz, A./Höpner, M. (2002): Bewertung der Unternehmen am Neuen Markt. Gibt es einen Mitbestimmungsdiscount? In: Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft – (k)ein Widerspruch. Gütersloh: 55-66
- IG Metall (2002): Branchenanalyse 2002. Frankfurt
- Ittermann, P. (2003): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft. Trendreport. Gütersloh
- Ittermann, P. (2003a): Mitbestimmung in der Neuen Wirtschaft: Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation, In: Hangebrauck, U.-M. u.a. (Hg.): Handbuch Betriebsklima. München und Mering: 199-210
- Ittermann, P./Abel, J. (2002): Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation – Reifeprüfung der New Economy, In: Industrielle Beziehungen (4): 463-470
- Institut für Mittelstandsforschung (2002): Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002 – Daten und Fakten. Bonn
- Kalkowski, P./Mickler, O (2002): Zwischen Emergenz und Formalisierung - Zur Projektifizierung von Organisation und Arbeit in der Informationswirtschaft. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30: 119-134
- Kalkowski, P./Helmer, M./Mickler, O. (2001): Telekommunikation im Aufbruch. Düsseldorf
- Kipker, I./Potthoff, H. (2000): Job-Maschine Neuer Markt. Management Summary. Frankfurt
- Koch, H. (2001): New Economy. Hamburg
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung - Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Lüthje, B. (2001): Silicon Valley, Vernetzte Produktion, Industriearbeit und soziale Bewegungen im Detroit der "New Economy". In: PROKLA 122, Nr. 1: 79-101
- Kühl, S. (2002): Jenseits der Face-to-Face-Organisation. Wachstumsprozesse in kapitalmarktorientierten Unternehmen. In: Zeitschrift für Soziologie 31: 186-210

- Mair, J. (2002): Schluß mit lustig! Warum Disziplin und Leistung mehr bringen als emotionale Intelligenz, Teamgeist und Soft Skills. Eichborn
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.) (2003): Arbeit und Organisation in Neuen Medien und Kulturindustrie – Modelle für die Zukunft? Göttingen
- Marrs, K./Boes, A. (2002): Schatten im Scheinwerferlicht - Arbeits- und Leistungsbedingungen in der Audio-visuellen Medienbranche. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9: 517-523
- Martens, H. (2003): Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy. Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen. Dortmund
- Menez, R./Töpsch, K. (2003): Arbeitsregulation in der IT-Branche – Organisationsbedarf und Organisationsfähigkeit aus gewerkschaftlicher Sicht. Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung Nr. 231. Stuttgart
- Meschig, A./Stuhr, M. (2001): www. revolution.de. Die Kultur der New Economy. Hamburg
- Meyer, J.A. (2002): 'New Economy' – Überblick über das Jahrbuch für KMU-Forschung und – Praxis 2002. In: J.A. Meyer (Hg.): New Economy in kleinen und mittleren Unternehmen. Jahrbuch der KMU-Forschung 2002. München: 3-12
- Minssen, H. (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München und Mering
- Müller, W. (2001): Mitbestimmung in der New Economy. Vortragsmanuskript
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt/New York.
- Natour, N./Geier, A. (2003): WissensWert – Personal- und gesellschaftsorientierte Benchmarks für wissenszentrierte Unternehmen. In: Bsirske, F./Endl, H.L./Schröder, L./Schwemmler, M. (Hg.): Wissen ist was wert. Wissensmanagement. Hamburg
- Nordhause-Janzen, J./Pekruhl, U. (2000): Managementmoden oder Zukunftskonzepte? Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen und von Gruppenarbeit in Deutschland. In: J. Nordhause-Janzen/U. Pekruhl (Hg.), Arbeiten in neuen Strukturen. München/Mering: 13-68
- OECD (2000): Going mobile? Jobs in the new economy. OECD-Observer, 12. September 2000, <http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/319>
- Paul, G. (1999): An der Wissensarbeiterfront? Das Beispiel der industriellen Softwareproduktion, In: Konrad, W./Schumm, W. (Hg.): Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster: 77-91
- Politik-digital.de (2001): "Are We Family?!" Umfang und Formen der Mitarbeiter-Mitbestimmung in der New Economy. Berlin

- Pongratz, H.J./Voß, G.G., (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Pries, L./Ittermann, P./Abel, J. (2002): Neue Wirtschaft – neue Mitbestimmung? in: Die Mitbestimmung, Heft 5/2002: 32-35
- ROLAND BERGER (2001): Der Beitrag der am Neuen Markt gelisteten Unternehmen für die Beschäftigung in Deutschland. Berlin
- Satzer, R. (2001): Nicht nur Traumjobs – Vom Arbeiten und Verdienen in den Medien. Hrsg. von connexx.av. Frankfurt
- Schleiter, A. (2001): Unternehmenskultur im virtuellen Unternehmen? - das Beispiel Rauser Advertainment AG. In: HBS/BS: Praxis Unternehmenskultur, Band 6: 95-118
- Schmierl, K. (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: Soziale Welt 52: 427-447
- Schmierl, K. (2003): Wird das deutsche Modell der Arbeitsregulierung die Umschichtungen in der Arbeitsgesellschaft überleben? In: WSI-Mitteilungen (11): 651-658
- Späth, L. (2001): Die New Economy Revolution. Neue Werte, neue Unternehmen, neue Politik. München
- Städler, A./Feseker, K./Lange, H. (2004): Arbeits- und Interessenregulierung in klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 13. Jahrgang, Heft 2: 148-163
- Sydow, J./Windeler, A. (1999): Projektnetzwerke – Management von (mehr als) temporären Systemen. In: J. Engelhard/E.Sinz (Hg.): Kooperation im Wettbewerb. Wiesbaden: 213-235
- Töpsch, K. (2001): Arbeitsregulation in wissensintensiven Arbeitskontexten. In: Fuchs, G./Töpsch, K. (Hg.): Baden-Württemberg – Erneuerung einer Industrieregion. Stuttgart: 71-86
- Töpsch, K./Menez, R./Malanowski, N. (2001): Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche, In: Industrielle Beziehungen, Heft 3: 306-332
- Trautwein-Kalms, G./Ahlers, E. (2002): Software/IT-Dienstleistungen: Der Markt, die Kunden, die Arbeit. In: Sauer, D. (Hg.): Dienst-Leistung(s)-Arbeit. München
- Voß, E./Wilke, P. (2002): Materielle und immaterielle Beteiligung in deutschen Unternehmen. BMBF-Abschlußbericht. Hamburg
- Welsch, J. (2002): Dotcom-Crash – das Ende der neuen Arbeitswelt? In: Mitbestimmung, Heft 10: 16-19

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Neustrukturierung der Aktienindizes der Deutschen Börse.....	20
Abb. 2	Zahl der Unternehmen des Neuen Marktes (NEMAX Allshare) 2000- 2002	23
Abb. 3	NEMAX 50 Indexentwicklung 1997-2003	25
Abb. 4	Unternehmen nach Branchensegmenten des Neuen Marktes.....	27
Abb. 5	Verteilung der Unternehmen nach Branchensegmenten	28
Abb. 6	Regionale Standorte der Unternehmen des Neuen Marktes.....	30
Abb. 7	Unternehmensgrößen des NEMAX.....	34
Abb. 8	Umsatzgrößenklassen des Neuen Marktes.....	36
Abb. 9	Gründungszeitpunkt der Unternehmen des Neuen Marktes.....	41
Abb. 10	Vergleich der Unternehmensgrößen NEMAX Allshare und RUB-Befragung	42
Abb. 11	Vergleich der Segmente NEMAX Allshare/RUB-Befragung	43
Abb. 12	Frauen-/Männeranteil in den Unternehmen des Neuen Marktes	44
Abb. 13	Altersstruktur der Beschäftigten.....	45
Abb. 14	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten.....	45
Abb. 15	Personalführung und Arbeitsorganisation	50
Abb. 16	Kommunikationsformen.....	51
Abb. 17	Arbeitszeitmodelle.....	53
Abb. 18	Entgeltmodelle.....	54
Abb. 19	Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	55
Abb. 20	Mitgliedschaft und Tarifbindung der Unternehmen	56
Abb. 21	Formen der betrieblichen Interessenvertretung	58
Abb. 22	Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.....	59
Abb. 23	Zentrale Themen kollektiver Interessenvertretung.....	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Die Branchenindizes des NEMAX Allshare	26
Tabelle 2	NEMAX-Unternehmen nach Standorten und Segmenten.....	31
Tabelle 3	NEMAX-Unternehmen und Standorte im Ausland.....	32
Tabelle 4	Unternehmensgrößenklassen NEMAX/Gesamtwirtschaft.....	34
Tabelle 5	NEMAX Allshare: Segmente und Mitarbeiterzahlen.....	35
Tabelle 6	NEMAX Allshare: Jahresumsätze nach Segmenten	37
Tabelle 7	Einflussgrößen der Arbeits- und Beteiligungspraxis	46
Tabelle 8	Einflussfaktoren der Arbeits- und Beteiligungspraxis.....	48
Tabelle 9	Beteiligung der Interessenvertretung	61
Tabelle 10	Arbeitszeitregelungen nach Unternehmensgröße und -segment	66
Tabelle 11	Entgeltmodelle nach Größe und Alter der Unternehmen sowie Alter und Qualifikation der Beschäftigten	67
Tabelle 12	Betriebsräte in Unternehmen der Gesamtwirtschaft und des Neuen Marktes...	68
Tabelle 13	Formen der Interessenvertretung nach Unternehmensgrößen.....	69
Tabelle 14	Formen der Interessenvertretung nach Beschäftigtenmerkmalen	70