ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Rudolph, Hedwig; Theobald, Hildegard; Quack, Sigrid

Working Paper

Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?

WZB Discussion Paper, No. FS I 01-102

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig; Theobald, Hildegard; Quack, Sigrid (2001) : Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?, WZB Discussion Paper, No. FS I 01-102, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/44067

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

discussion paper

FS I 01 - 102

Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald, Sigrid Quack

August 2001
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail: Rudolph@medea.wz-berlin.de
Theobald@medea.wz-berlin.de
Sigrid@medea.wz-berlin.de

ZITIERWEISE / CITATION

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald, Sigrid Quack

Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?

Discussion Paper FS I 01 -102
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and Employment

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Research Unit:
Organization and Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: http://www.wz-berlin.de

Zusammenfassung

Der Beitrag begreift wirtschaftliche Internationalisierungsprozesse als markante Auslöser für Restrukturierungen. Am Beispiel der Unternehmensberatung, einer wissensintensiven Dienstleistungsbranche mit in jüngster Zeit wachsender Frauenbeschäftigung, werden sektorbezogene und unternehmensinterne Neuformierungen im Zusammenhang mit Internationalisierungsprozessen dokumentiert und analysiert. Der (sehr lückenhafte) deutsche und ausländische Forschungsstand läßt Prozesse sowohl von Stabilität als auch Wandel im Geschlechterverhältnis erkennen.

Damit bestätigt sich für diesen Sektor der allgemeine Befund der Frauenforschung: Ob soziale Veränderungen die Relevanz des Geschlechterverhältnisses ausgleichen oder eher verstärken und inwieweit Differenz in Ungleichheit umgemünzt wird, hängt von den konkreten Bedingungen ab. Entsprechend schließt der Beitrag mit einem Plädoyer für eine Kontextualisierung von Forschungsansätzen.

Abstract

The paper conceptualises processes of economic internationalisation as strong triggers for restructuration. The branch of business consultancies, a knowledge intensive service activity with recently expanding employment of women, is taken as an example to document and analyse rearrangements both of the sector and inside the companies that are related to the trends of internationalisation. A survey of empirical studies indicates processes of continuity as well as of change in gender relations (although the state of the art – in Germany and internationally – is full of gaps).

Thus the sector of business consultancies confirms the more general results of feminist research: It is an open question whether social change will decrease or increase the relevance of gender relations. Moreover, „difference" may or may not be transformed into discrimination. This is why the paper winds up with a strong argument for contextualising concepts for empirical research.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1	**Einleitung**	1
2	Veränderungen im professionellen Feld unternehmens-bezogener Dienstleistungen	3
3	Unternehmensinterne Restrukturierungen	6
4	Neukonstituierung des Geschlechterverhältnisses	9
5	Geschlecht im Kontext von Internationalisierungsprozessen	13
Literaturverzeichnis		16-21

1 Einleitung

Prozesse des Wandels im Geschlechterverhältnis sind in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen unübersehbar, daneben existieren aber auch starke Beharrungsmomente. In der neueren Frauenforschung wird dieses Verhältnis von Kontinuität und Wandel durchaus kontrovers diskutiert. Wir argumentieren in diesem Artikel, daß diese Debatten davon profitieren würden, wenn sie stärker in den Kontext von Internationalisierungsprozessen eingebettet und aus einer Forschungsperspektive verfolgt würden, die es sich zum Ziel setzt, konkrete Voraussetzungen für die Reproduktion bzw. Neuformierung von Geschlechterverhältnissen zu erkunden.

In der Frauenforschung wurden Geschlechterdifferenzen lange Zeit als omnipräsent und omnirelevant angesehen (Wetterer 1992, 1993, 1995; Gildemeister/Wetterer 1992). Dabei wurde die Öffnung von zuvor verschlossenen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen für Frauen durchaus thematisiert, jedoch vor allem in Form einer ‚partiellen' Integration, die weiterhin gekennzeichnet war durch Muster und Prozesse von Geschlechterdifferenz bzw. -segregation. Eine zentrale Annahme war, daß Differenz zwischen den Geschlechtern zwangsläufig in Hierarchie zuungunsten von Frauen umgemünzt werde. Im Fokus der Geschlechterforschung stand entsprechend der Nachweis der universellen Gültigkeit des Geschlechterdualismus als Legitimation von geschlechtlicher Ungleichheit. Differenzen zwischen Frauen etwa nach Ethnie, Klasse und Alter aber auch Ähnlichkeiten zwischen Männern und Frauen wurden lange Zeit nicht in Analysen beachtet (vgl. kritisch Müller 1999; Heintz/Nadai 1998).

In neueren feministischen Forschungsarbeiten wird die Annahme von Omnipräsenz und Omnirelevanz der sozialen Geschlechterdifferenz zunehmend in Frage gestellt. Situationale Kontexte werden als entscheidend dafür angesehen, ob und wie „Geschlecht" zur Geltung kommt. Es wird nun davon ausgegangen, daß strukturelle Verankerungen und kulturelle Inszenierungen von Geschlechterdifferenz durchaus nach Berufs- und Organisationskontexten variieren (Alvesson/Due Billing 1992; Heintz/Nadai 1998; Hirschauer 1995; Müller 2000). Heintz und Nadai (1998) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Deinstitutionalisierung von Geschlecht, welche die Aufmerksamkeit vermehrt auf interaktive Prozesse sowohl des *doing gender* als auch solche des *undoing gender* lenkt (vgl. auch Hirschauer 1995; Pasero 1994, 1995). Zugleich wird in der Forschung vermehrt die Frage aufgeworfen, inwieweit Geschlechterdifferenz zwangsläufig mit Geschlechterhierarchie einher gehen muß, oder ob nicht - zumindest in den westlichen Metropolen - Tenden-

zen einer Geschlechterpluralisierung in dem Sinne festzustellen sind, daß Geschlechter parallel unterschiedliche, aber gleichwertige Felder innehaben können (vgl. kritisch Lenz 2000).

Die Debatte um Veränderbarkeit versus Beharrungsvermögen von Geschlechterungleichheit könnte neue Anstöße durch Internationalisierungsprozesse und deren potentielle Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis erhalten. Wie Ilse Lenz (2000) treffend beschreibt, hat die Frauenforschung zwar Ergebnisse aus anderen Ländern aufgenommen, bislang aber nur wenig die nationale (und zunehmend internationale) Verfaßtheit von Geschlechterverhältnissen thematisiert. Erst in jüngster Zeit wurden Konzepte der Geschlechterdifferenz und –ungleichheit vermehrt im interkulturellen Vergleich überprüft (vgl. Pfau-Effinger 1996, 1998, 2000; Tienari et al. im Erscheinen). Ausgehend von einem Verständnis von Internationalisierung als nicht rein ökonomisch determiniertem Prozeß, sondern einer Vertiefung und Verdichtung von politischen, wirtschaftlichen und sozialen Interdependenzen über nationalstaatliche Grenzen hinweg (Lenz 2000) wird nun vermehrt gefragt, ob und wie Internationalisierungsprozesse mit Verfestigungen oder Neuschneidungen von Geschlechterverhältnissen verknüpft sind (Goldmann 1997; Young 1998; Sassen 1994, 1996; Lenz 2000, 2001).

Jüngere Forschungsarbeiten weisen darauf hin, daß die Internationalisierung zu neuen geschlechtsspezifischen und nationalen Segregationen auf Arbeitsmärkten führt (beispielsweise durch Produktionsverlagerungen an Billiglohnstandorte (Young 1998; vgl. als wichtige ältere Publikation Bennholdt-Thomsen et al. 1983). Weiterhin resultiert der Umbau des Sozialstaates in vielen Ländern in einer stärkeren Gewichtung der Prinzipien von Markt und Subsidarität, und die damit verbundene Verschiebung von bezahlter zu unbezahlter Arbeit geht in erster Linie zu Lasten von Frauen (Lenz 2000). Das Resultat ist u.a. eine zunehmende Feminisierung der Armut. Mit der Internationalisierung gehen außerdem Veränderungen von Arbeitsprozessen in der formellen und informellen Ökonomie einher, welche durch Flexibilisierung, Prekarisierung, Auf- und Abwertung von verschiedenen Tätigkeitsbereichen gekennzeichnet sind (Goldmann 1997; Sassen 1994, 1996). Neben der Vertiefung bestehender Geschlechterdifferenzen und –ungleichheiten durch Internationalisierungsprozesse, sehen einige Autorinnen aber auch die Möglichkeit gegenläufiger Entwicklungen. So wird gefragt, inwieweit im Zuge von Internationalisierungsprozessen herkömmliche geschlechtsspezifische Differenzierungen nicht auch diffuser werden (McDowell 1997; Rommelspacher 1999) und ob sich im Aushandlungsprozeß um internationale Regulierungen nicht auch Spielräume für mehr Geschlechtergleichheit eröffnen (Goldmann 1997; Lenz 2000).

Gerade zu den letztgenannten Aspekten liegen jedoch bislang kaum empirisch fundierte Untersuchungen vor. Das vorliegende Papier möchte aufzeigen, wie eine empirische Analyse des Geschlechterverhältnisses davon pro-

fitieren könnte, wenn sie Internationalisierungsprozesse verstärkt einbeziehen und zugleich eine offenere Forschungsperspektive hinsichtlich des Zusammenhangs von Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit wählen würde. Dabei gehen wir davon aus, daß die verstärkte Einbindung von Unternehmen in die internationale Ökonomie zu einer Restrukturierung in zentralen Bereichen der Unternehmenspolitiken führt, die mit Veränderungen der Geschlechterrepräsentation einhergeht.

Diese Veränderungsprozesse werden im folgenden für den Bereich der Unternehmensberatungen auf der Basis einer Reanalyse vorliegender Studien referiert. Eine Analyse qualifizierter Tätigkeiten in diesen wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienstleistungen erscheint uns besonders ertragreich, weil dieser Sektor eine Schlüsselrolle bei der Internationalisierung der Wirtschaft einnimmt und zudem, in den letzten Jahren selbst Gegenstand massiver internationaler Restrukturierungen war (Ackroyd/Lawrenson 1996). Parallel war ein deutlicher Anstieg der Zahl der Frauen in diesem Bereich zu verzeichnen.

Die Argumentation des Beitrages ist in vier Schritten aufgebaut. Zunächst werden die Prozesse von Internationalisierung und Entwicklung im Bereich wissensintensiver, unternehmensbezogener Dienstleistungen in ihrem Zusammenhang dargestellt. Im darauffolgenden Abschnitt werden die Verschiebungen in der Branche in ihrem Wechselverhältnis zu Restrukturierungen innerhalb der Unternehmen selbst betrachtet. Im Anschluß daran werden Prozesse und Muster von Stabilität und Wandel im Geschlechterverhältnis diskutiert. Abschließend werden der Stand der Forschung resümiert imd weiterführende Schritte skizziert..

2 Veränderungen im professionellen Feld unternehmensbezogener Dienstleistungen

Seit den 70er Jahren sind durch Internationalisierungsprozesse weitreichende Veränderungen in der politischen und räumlichen Struktur der Weltwirtschaft zu beobachten. Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung stehen in einem engen Zusammenhang mit grundlegenden Veränderungen in der Produktionsweise der Unternehmen. Castells (1996) charakterisiert die Globalisierung als Transformation zum „Informationskapitalismus“, in dem Produktivitätssteigerungen vor allem auf der Wissensproduktion, der Informationsverarbeitung und der symbolischen Kommunikation beruhen. Das Besondere und auch das Neue ist die Anwendung des Wissens auf das Wissen selbst als dem wesentlichen Promotor der Produktivität (vgl. auch Drucker 1993, Toffler 1987). In Castells Konzeption sind es sowohl die neue polit-ökonomische Struktur als

auch zunehmend internationalisierte Unternehmensnetzwerke, welche die Transformation zur „globalen Informationsökonomie“ vorantreiben.

Diese Transformationsprozesse spiegeln sich u.a. in einer stark expandierenden Nachfrage nach wissensintensiven Dienstleistungen (OECD 1995). Dies ist auf eine steigende Dienstleistungsintensität der Wertschöpfungsprozesse zurückzuführen, da mit den veränderten polit-ökonomischen Rahmenbedingungen auch die Komplexität der wirtschaftlichen Aktivitäten und der zur Koordination erforderliche Aufwand wachsen. Weiterhin bedürfen die Ausweitung internationaler Handelsbeziehungen, die verstärkte Expansion von Unternehmen in ausländische Märkte, sowie der rasche Anstieg von grenzüberschreitenden Unternehmensfusionen und -kooperationen der Flankierung und Absicherung durch Expertenwissen, über das nationale und internationale Rechts-, Steuer- und Finanzunternehmen verfügen (Sassen 1995). Schließlich veranlaßt die Weltmarktkonkurrenz Restrukturierungen und Reorganisationen in den Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche. Das dabei häufig verfolgte *Outsourcing* von Dienstleistungen (Fincham 1999; Hilbert 1998) findet seinen Niederschlag in entsprechenden *In-Sourcing*-Strategien von Dienstleistungsunternehmen, wobei sich Dicken (1997) zufolge neuartige Dienstleistungskonglomerate herausbilden (für Post- und Logistikdienstleistungen vgl. auch Plehwe 1999). Die aus der Industrieforschung bekannte Auseinandersetzung um Vor- und Nachteile von fokussierten versus diversifizierten Unternehmen erlangt damit auch für Dienstleistungskonzerne Relevanz.

Nach Sassen (1995,1998) haben diese Entwicklungen zur Herausbildung eines neuen „Finanz- und Dienstleistungskomplexes“ in den *global cities* geführt, der gerade wegen seiner Vielschichtigkeit auf die räumliche Nähe der verschiedenen Dienstleistungsunternehmen und die damit verbundenen Kostenvorteile angewiesen ist. Dieser „Finanz- und Dienstleistungskomplex“ hat selbst wesentlich die Internationalisierung anderer Wirtschaftsbereiche vorangetrieben. Dies wird besonders deutlich am Beispiel der Unternehmensberatungen, die zum einen als *middle men* an der Reorganisation des globalen Marktes beteiligt sind (Coget 1999), und zum andern als *change agents* die Internationalisierung, Restrukturierung und Reorganisation von Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen propagieren (Scott 1998). Die aktive Rolle der Beratungsunternehmen im Internationalisierungsprozeß zeigt sich beispielsweise im Bedeutungsgewinn der Strategieberatung innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsfelder, aber auch in der Personalberatung als ein Ausdruck der betrieblichen Reorganisationen in den Kundenunternehmen (BDU 1998).

Seit den 80er Jahren sind die genannten Dienstleistungsbranchen jedoch auch selbst zunehmend zum Objekt von Internationalisierungs- und Restrukturierungsprozessen geworden. Hierzu haben im wesentlichen die Veränderungen der Nachfrage (hinsichtlich der Kundengruppen und Dienstleistungsprodukte) sowie die verstärkte Konkurrenz zwischen den wissensintensiven

Dienstleistungen selbst beigetragen. Die weltweit führenden Beratungsfirmen hatten ihre Tätigkeit bereits in den ersten Jahrzehnten des letzten Jahrhunderts - der Expansion der Kunden folgend - auf internationale Märkte ausgerichtet (Moulaert 1996). Dagegen blieb die große Mehrzahl der Firmen und selbständigen Berater auf nationale Märkte begrenzt, was nicht zuletzt auf die fortbestehenden zahlreichen nationalstaatlichen Unterschiede in den gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für unternehmerische Tätigkeit zurückzuführen ist. Zugleich setzte die Marktmacht der großen internationalen Consulting-Unternehmen Grenzen für eine weitere Internationalisierung kleinerer Firmen. Die in jüngster Zeit zu beobachtende rasche Expansion des Marktes für Beratungsdienstleistungen sowie veränderte Kundenanforderungen schaffen aber möglicherweise neue Spielräume für eine verstärkte internationale Ausrichtung mittelständischer Beratungsunternehmen. Hierzu mag auch beitragen, daß innerhalb Europas nationalstaatliche institutionelle Barrieren zunehmend durch EU-weite Regelungen für Anbieter professioneller Dienstleistungen aufgelockert werden (Greenwood 1998).

Die Unternehmensberatung zählt in Deutschland zu den dynamischsten Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors. So ist zum Beispiel 1998 das Umsatzvolumen deutscher Unternehmensberatungsgesellschaften im Vergleich zum Vorjahr um 15% (von 16,4 Mrd. DM auf 18,8 Mrd. DM) gestiegen. Zusammen mit dem stetigen Umsatzwachstum hat sich auch das Beschäftigungsvolumen deutlich erhöht. Die Anzahl der (sozialversicherungspflichtig tätigen) Unternehmensberater hat sich von ca. 21.000 im Jahr 1985 auf ca. 57.000 im Jahr 1997 fast verdreifacht (Parmentier/Schade/Schreyer 1996,1998). Trotz bislang stetig steigender Umsatzzahlen wird für Deutschland wie für andere europäische Länder - im Vergleich zu den USA - weiterhin ein Nachholbedarf an Beratungsintensität und ein Potential für Umsatzsteigerungen diagnostiziert (BDU 1998).

Der zunehmende Konkurrenzdruck durch die Globalisierung - teilweise auch nur die Befürchtung einer ansteigenden Konkurrenz - und zusätzlich Restrukturierungen im staatlichen Sektor haben auch in der Bundesrepublik die Nachfrage nach externen Beratungsleistungen sprunghaft in die Höhe schnellen lassen (Kurbjuweit 1996). Die ohnehin diversifizierte Kundenstruktur wurde dadurch noch vielschichtiger, da zunehmend auch mittelständische Unternehmen, aber auch Klienten aus dem öffentlichen Dienst Expertisen von Unternehmensberatungen bei betrieblichen Restrukturierungen in Anspruch nehmen (Berthoin Antal/Krebsbach-Gnath im Erscheinen; BDU 1998; Sperling/Ittermann 1998). Wachstumsschübe aus dem Auslandsgeschäft deutscher Beratungsfirmen verdanken sich bislang im wesentlichen grenzüberschreitenden Wirtschaftsaktivitäten ihrer Klienten und weniger eigenen internationalen Tätigkeiten. Der Anteil der inländischen Nachfrage am Gesamtumsatz erreichte 1998 immerhin 82,2% (BDU 1998:14).

Im Ergebnis haben die Veränderungen der Kundennachfrage im Zuge der Internationalisierung und die Verbreiterung der Kundenkreise in der Unternehmensberaterbranche wie innerhalb der Beratungsfirmen zu erheblichen Restrukturierungen geführt. Vor dem Hintergrund der Internationalisierung verfolgen Beratungsfirmen - in Abhängigkeit von ihrer Unternehmensgröße und der bisherigen geographischen Ausrichtung ihrer Geschäftsfelder - unterschiedliche Wachstumsstrategien (Sperling/Ittermann 1998; BDU 1998). Die 40 Top-Beratungsunternehmen, die bei einem Anteil von 30% am Umsatz nur 0,2% der Unternehmen am Markt repräsentieren, versuchen in der Regel, durch die Übernahme von kleineren und mittleren Konkurrenten (und deren Klientel) ihr Dienstleistungsangebot von allem hinsichtlich der lukrativer werdenden (und bisher eher von mittelgroßen Beratungsunternehmen bedienten) mittelständischen Exportunternehmen zu erweitern. Mittelständische Beratungsunternehmen, die 32% der Marktteilnehmer stellen, aber 50% des Umsatzes erwirtschaften, stehen aufgrund ihrer bisherigen nationalen Orientierung vor großen Herausforderungen. Ihre in der Regel ebenfalls mittelständischen Kunden agieren zunehmend international und erwarten eine dementsprechende internationale Kompetenz ihrer Beratungsfirma. Für weitgehende expansive Strategien (wie Wachstum und Zukauf) fehlt den Mittelständlern unter den Beratungsunternehmen aber meist das Kapital, für rasche Kundenkreiserweiterungen häufig auch die notwendige Marktreputation. Ihre bevorzugte Strategie liegt daher in der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensberatungen über nationale Grenzen hinweg. Die dritte Gruppe, die kleinen Unternehmen - die Mehrheit der Firmen am Markt - können versuchen, ihre Position durch eine Spezialisierung vornehmlich in Nischen zu sichern. Zwar sind diese Unternehmen zumeist regional orientiert, sie können aber durchaus auch ein Potential für internationale Tätigkeiten entwickeln oder haben bereits ausländische Klienten (Ascher 1993:21).

Es bleibt abzuwarten, ob vorwiegend große und bereits internationalisierte Dienstleistungsunternehmen ihre Wettbewerbsvorteile im europäischen Markt nutzen oder ob auch mittelständische Anbieter mit Nischenstrategien international erfolgreich sein können. Marktbeobachter gehen jedoch davon aus, daß in jedem Falle eine wachsende Unternehmenskonzentration und somit eine Veränderung der Branchenstruktur zugunsten der großen Anbieter zu erwarten ist (vgl. z.B. BDU 1998).

3 Unternehmensinterne Restrukturierungen

Mit den beschriebenen Verschiebungen in der Branche gehen Restrukturierungen innerhalb der Unternehmen einher. Dies betrifft insbesondere deren Dienstleistungsangebote und Personalpolitiken, die auf die neuen Kundenkreise und ihre aufgrund der Internationalisierung veränderten Bedürfnisse abzu-

stimmen sind. Restrukturierungsstrategien dienen auch dem Ziel, gegenüber dem Kunden spezifische Problemlösungskompetenz für neue Fragen zu signalisieren. Zentral für den Verkauf der Dienstleistung „Unternehmensberatung“ bei potentiellen Kunden wird die überzeugende Demonstration des Expertenwissens für die optimale Lösung unternehmensrelevanter Probleme. Eine grundsätzliche Schwierigkeit ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß die Tätigkeit „Unternehmensberatung“ keine anerkannte Profession ist mit festgelegtem Tätigkeitsbereich, Expertenwissen und Qualifikationsvoraussetzungen. Als Beleg für Professionalität gelten in der Praxis der Verweis auf bereits abgeschlossene Projekte mit namhaften Kunden oder die Stilisierung des eigenen Beratungsangebots als Markenartikel (Greenwood et al. 1999; Sperling/Ittermann 1998). „Marken“, typisch für die großen internationalen Beratungsfirmen, stehen dabei häufig für die Propagierung völlig neuer Organisationsformen oder Arbeitsweisen. Die wachsende Konkurrenz führt jedoch zu immer schnelleren Konjunkturzyklen von Beratungskonzepten (Dörrenbächer et al. 1997) und verstärkt zugleich den Druck auf die Unternehmen, sich mit vermeintlich oder tatsächlich neuen Konzepten zu profilieren. Während große Consulting-Unternehmen mit solchen organisatorischen Restrukturierungen auf veränderte Marktanforderungen reagieren, sind kleine und mittlere Beratungsfirmen bei ihrer Restrukturierung im Hinblick auf die Herausforderungen der Internationalisierung stärker auf Kooperationen zwischen verschiedenen Firmen und Unterstützung durch die Unternehmensverbände angewiesenen.

Den kritischen Faktor für die Entwicklung innovativer Beratungsangebote - Voraussetzung für die Sicherung und den Ausbau der Marktposition - bilden das Wissen und die Kompetenz der Berater und Beraterinnen. Formen und Kriterien der Personalgewinnung, Weiterqualifikation und Aufstiegswege werden vor diesem Hintergrund zu zentralen Aktionsparametern der Beratungsfirmen. Große internationale Unternehmen haben komplexe Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Karrieresysteme zur professionellen Qualitätssicherung entwickelt, d.h. sie substituieren durch unternehmensspezifische Standards die bei „klassischen“ Professionen staatlich normierten Koordinaten zur Absicherung der Dienstleistungsqualität. Im Zentrum der Rekrutierungsbemühungen stehen HochschulabsolventInnen mit überdurchschnittlichen Abschlüssen, Problemlösungsfähigkeit, Mobilitätsbereitschaft, Auslandserfahrungen und Fremdsprachenkompetenz (Bankhofer/Hilbert 1995). Die in den Unternehmen etablierten Karrieresysteme bieten ein Spektrum von Leistungsanreizen, was unter besonderen Voraussetzungen auch das Angebot einer Beteiligung am Unternehmen als PartnerIn umfassen kann. Allerdings erfolgt auch eine ziemlich rigorose Trennung von als nicht geeignet eingestuften BeraterInnen schon innerhalb der ersten beiden Beschäftigungsjahre; im übrigen gilt das *up or out*-Prinzip (deVries 1995), d.h. wer nicht aufsteigen will, muß das Unternehmen verlassen.

Angesichts der sich beständig und rasch verändernden Anforderungen der Tätigkeitsfelder, aber auch im Blick auf die Integration der Mitarbeiter und Mit-

arbeiterinnen haben die großen Beratungsgesellschaften spezifische Systeme der Kommunikation und des Wissensmanagement etabliert. Diese dienen der Weiterbildung und dem Erfahrungsaustausch, sollen aber auch das Unternehmen von Konkurrenten absetzen (de Vries 1995; Hansen et al. 1999). Zugleich machen sie die Unternehmen unabhängiger vom individuellen *Know-how* ihrer BeraterInnen. Bei mittleren und kleinen Unternehmen kommt überbetrieblichen Verbünden diesbezüglich eine wichtige Funktion zu. Beispielsweise erweitern Netzwerke über Berufsorganisationen, die durch Rundbriefe, Seminare oder darauf aufbauende informelle Kontakte etabliert werden, den eigenen Horizont über Entwicklungen im Berufsfeld und eröffnen neue Handlungsmöglichkeiten (Newell/Robertson 1996).

Die Branchenrestrukturierungen, die Expansion der Beschäftigung im Tätigkeitsfeld, Veränderungen der Dienstleistungsangebote und Personalpolitiken sind folgenreich für die Arbeitssituation der MitarbeiterInnen. Das Wachstum eines Berufsfeldes ist i.d.R. mit einer internen Ausdifferenzierung von Tätigkeiten verbunden, unter denen sich zumeist eine hierarchische Ordnung herausbildet. Der professionelle Status einer Berufsgruppe kann gefährdet sein, wenn neue Arbeitsaufgaben oder Organisationen entstehen oder neue Anbieter bzw. Beschäftigtengruppen am Markt auftreten, z.B. Außenseiter, welche eine bisher vernachlässigte Klientel bedienen, oder ausländische Konkurrenten. Abbott (1988) beschreibt dies als typische Entwicklungen auch in Professionalisierungsprozessen, wobei sich die internen Hierarchien von Teilprofessionen entlang den Kriterien Theorie/Praxis, Konzeption/Implementation, international/national oder Kundensegmenten mit hohem versus niedrigem Prestige strukturieren.

Inwieweit Branchenrestrukturierungen und Veränderungen der unternehmensinternen Politiken das Professionalisierungsprojekt als Ganzes in Frage stellen, wie Abbott annimmt, oder lediglich zu einem unterschiedlichen professionellen Status für bestimmte Teilbereiche führen, ist offen. Forschungsergebnisse im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen wie Wirtschaftsprüfung oder Personalarbeit sprechen eher für interne Differenzierung. Professionalisierung erscheint im Lichte dieser Ergebnisse als ein Prozeß, der mit einer Hierarchisierung von Tätigkeiten verbunden ist. Die Aufwertung bestimmter Tätigkeiten kann parallel zur Abwertung anderer Arbeitsaufgaben innerhalb der gleichen Profession verlaufen; dabei werden die beruflichen Möglichkeiten der Mitglieder beschnitten, denen Aufgaben in den unteren Rängen zugewiesen sind (Armstrong 1985; Fincham 1996). Ein weitergehendes Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen erfolgt, wenn temporär benötigte Spezialkompetenzen auf der Basis sogenannter ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse hinzugekauft werden (Matusik/Hill 1998). Ob und wie neue, externe Herausforderungen als wegweisend für das Unternehmen wahrgenommen werden, wird durch die Orientierungen und Interpretationsrahmen der Unternehmensleitung bzw. des Managements, aber auch von den vergangenen Geschäftstätigkeiten und nicht zuletzt den jeweiligen Bedingungen geprägt. Inwie-

weit Beschäftigtengruppen Umbrüche im Arbeitsfeld des Unternehmens zu ihren Gunsten nutzen können, hängt entscheidend davon ab, ob sie die Definition der neuen Agenda und damit die Prioritäten der Zielsetzungen mitbestimmen können (Bresnen/Fowler 1996). Dies leitet über zu der Frage, wie die Position von Frauen im Feld der Unternehmensberatung einzuschätzen ist.

4 Neukonstituierung des Geschlechterverhältnisses

Die wachsende Nachfrage nach qualifiziertem Beratungspersonal hat auch im Bereich der Unternehmensberatung Karrierechancen für das vorhandene Potential an qualifizierten und karriereorientierten Frauen geschaffen. Dies reflektiert sich im Anstieg des Frauenanteils unter dem (sozialversicherungspflichtig beschäftigten) Beratungspersonal in den alten Bundesländern von 11% im Jahr 1985 auf 22% im Jahr 1997 (Parmentier/Schade/Schreyer 1996, 1998). Noch attraktiver ist dieses Tätigkeitsfeld offenbar für Frauen in den neuen Bundesländern; immerhin betrug hier der Frauenanteil im Jahr 1997 40% (Parmentier/Schade/Schreyer 1998). Dieser Befund korrespondiert mit einem insgesamt höheren Frauenanteil in traditionell als männlich konnotierten Professionen in den neuen Bundesländern (Hildebrandt 1999). Der Zustrom von Frauen in dieses Tätigkeitsfeld spiegelt einerseits den (auch für die Zukunft prognostizierten) zunehmenden Bedarf an Fachkräften, und andererseits einen gestiegenen Anteil von Studentinnen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (Engelbrech/Jungkunst 1998; Rudolph 1999). Daß diese quantitative Verschiebung auch mit einer progressiven Neudefinition des Geschlechterverhältnisses einhergeht, ist, wie die Geschlechterforschung vielfältig belegt hat, nicht umstandslos anzunehmen. Denn eine Angleichung der beruflichen Möglichkeiten von Frauen und Männern in den Unternehmen hängt entscheidend davon ab, ob und welche neue Formen der Arbeitsorganisation - u.a. infolge von Internationalisierungsprozessen - entwickelt werden. Eine detaillierte Analyse der Veränderungsprozesse im Organisationskontext erscheint daher geboten.

Aus der Perspektive klassischer Professionstheorien handelt es sich in den alten Bundesländern um die Öffnung eines Tätigkeitsfeldes für Frauen, in den neuen Bundesländer dagegen um die Beteiligung von Frauen an einem mit dem wirtschaftlichen Umbruch neu entstandenen qualifizierten Tätigkeitsfeld. Studien der geschlechtssensiblen Professionsforschung verweisen darauf, daß mit einer solchen Öffnung häufig geschlechtsbezogene Zuschreibungen spezifischer Arbeitsaufgaben verbunden sind (Wetterer 1995). Prozesse der Geschlechtersegregation beziehen sich nicht nur auf anerkannte professionelle Tätigkeiten, sondern betreffen den Zugang von Frauen zu qualifizierten Tätigkeitsfeldern insgesamt. Ross (1996) belegt in ihrer Untersuchung von „Personalarbeit“, die - ähnlich wie die Unternehmensberatung - nicht als Profession anerkannt ist, daß die aus der betrieblichen Praxis dokumentierten Diskriminierungen von Frauen (und auch von Minderheiten) den aus Organisationsunter-

suchungen bekannten Mustern entsprechen. Prozesse der Segregation in Organisationen sind gerade im qualifizierten Tätigkeitsbereich immer wieder dokumentiert (Witz/Savage 1992; Mills/Tancred 1992).

Veränderungen in der Arbeitsorganisation bzw. Unternehmensrestrukturierungen haben oft geschlechtsbezogene Konturen, d.h. die neudefinierten Funktionen und (hierarchischen) Positionen sind weder gleichmäßig noch zufällig auf Frauen und Männer verteilt (Witz 1992; Cyba 1995; Wetterer 1995). Die oben beschriebenen branchenweiten und unternehmensinternen Restrukturierungen im Feld der Unternehmensberatung verweisen daher auf mögliche Prozesse der Redefinition von Mustern der Geschlechtersegregation in den Unternehmen. Dabei übernehmen gesellschaftliche Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit Zuweisungsfunktionen von Frauen bzw. Männern zu bestimmten Tätigkeitsfeldern. Diese Prozesse der geschlechtsdifferenten Zuordnung zu verschiedenen Arbeitsaufgaben werden auch dadurch gestützt, daß Frauen und Männer bestrebt sind, ihr berufliches Handeln und ihre Geschlechtszugehörigkeit als kongruent in Szene zu setzen (Wetterer 1994). Für beide Geschlechter gilt jedoch das sogenannte Gleichheitstabu (Rubin 1975): Frauen und Männer können alles tun (oder lassen), sofern es verschieden ist - oder so erscheint. Diese Plazierungsprozesse sind häufig von einer Entwertung der (überwiegend) von Frauen ausgeführten Arbeitstätigkeiten begleitet. Zur Aufrechterhaltung der Hierarchie in der Geschlechterbeziehung sind Männer daran interessiert, Geschlechterdifferenzen herzustellen und in eine Rangordnung zu übersetzen; demgegenüber streben Frauen Differenzminimierung an.

Neuere geschlechtssensible Forschungen zum Verlauf von Restrukturierungen sprechen allerdings gegen die Vorstellung einer stetig wiederkehrenden und nicht grundsätzlich veränderbaren Geschlechtersegregation (Hornung/Wolde 2000; Neusel/Wetterer 1999; Peinl 1999). Alvesson und DueBilling (1992, 1997) problematisieren die Annahme einer „Vorab-Determinierung“ von Geschlechterungleichheit durch die Organisationsstruktur und sie fordern, den Blick auch für den Aspekt der gleichheitsstiftenden Rolle von Organisationen zu schärfen. Pasero (1995) postuliert Offenheit, um in Professionalisierungsprozessen Tendenzen in Richtung einer geringeren Gewichtung von Geschlecht, aber auch die Möglichkeit eines Bedeutungszuwachses der Kategorie „Geschlecht“ zu identifizieren.

Schließlich wird eine weitere Grundannahme der geschlechtssensiblen Professionsforschung - der Zusammenhang zwischen Geschlechterdifferenz und -hierarchie - in neueren Ansätzen in Frage gestellt. Obwohl Geschlechterdifferenz und Geschlechterhierarchie historisch vergleichsweise stabil verknüpft sind, handelt es sich keineswegs um ein „ehernes Gesetz“. Kuhlmann (1999) dokumentiert beispielsweise für die Zahnmedizin, daß dort Muster von Geschlechterdifferenzierung nicht immer mit einer Hierarchisierung und Entwertung weiblicher Tätigkeitsfelder einhergehen. Die Ergebnisse ihrer Unter-

suchung verweisen auf den Stellenwert der konkreten Rahmenbedingungen. Geschlechterdifferenz wird in jeweils spezifischen Kontexten (re)produziert, umgedeutet, legitimiert und in Hierarchien transformiert. Welche Bedeutung Geschlechterdifferenzen gewinnen, muß daher sowohl auf der Ebene der Repräsentationen bzw. der Diskurse als auch anhand der vorfindlichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung analysiert werden (Acker 1992).

Vor diesem Hintergrund sollen im folgenden Untersuchungen zu Veränderungsprozessen in höherqualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleistungsfeldern referiert werden. Belege für die Notwendigkeit einer kontextuellen Einordnung von Ergebnissen liefern zunächst Forschungen zum unternehmensinternen Diskurs über Gleichheit und Andersartigkeit von Männern und Frauen. Calas/Smircich (1993) sehen in der Propagierung eines weiblichen Führungsstils in multinationalen Unternehmen einen Deckmantel für die Abwertung (zunehmend weiblicher) national ausgerichteter Managementfunktionen gegenüber (weiterhin männlich dominierten) globalen Führungspositionen. Im Bereich der Unternehmensberatung scheint dieser Zusammenhang nicht ohne weiteres gültig. Dagegen zeigen die Analysen von Covin und Harris auf, wie durch Diskurse über Gleichheit und Andersartigkeit sowohl innerhalb der Beschäftigungsorganisation als auch im weiteren Kontext der Profession eine stark polarisierte Wahrnehmung weiblicher Beraterinnen als entweder „weniger kompetent“ oder „andersartig kompetent“ konstruiert wurde, wobei keine prinzipielle Verknüpfung mit einer Geschlechterhierarchie hergestellt wurde (Covin/Harris 1996).

Der Zusammenhang zwischen Diskursen und Prozessen der Geschlechtersegregation ist nicht eindeutig zu definieren. Diskurse können diese Prozesse legitimieren, aber auch im Widerspruch zu ihnen stehen (Wetterer 1992,1994,1995; Acker 1992). Entscheidend für die Analyse und Bewertung der Segregationsprozesse in der Organisation sind daher die Veränderungen der unternehmensinternen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die hierzu vorliegenden und im folgenden referierten Ergebnisse zu unternehmensbezogenen, professionellen Dienstleistungen sind auf den ersten Blick widersprüchlich. Diese Widersprüche lassen sich klären, wenn die Ergebnisse entlang weiterer Aspekte geordnet werden. Zentral erscheinen dabei die Zeitdimension und der spezifische organisationale Kontext vor dem Hintergrund der Geschlechterregime in den verschiedenen Ländern.

Eine Reihe von Forschungsergebnissen reflektieren vor allem die zeitliche Dimension der Veränderung. Young (1998) geht davon aus, daß die Globalisierung zu einer Annäherung der beruflichen Möglichkeiten bei qualifizierten Männern und Frauen führt und damit zu einer Neudefinition des Geschlechterverhältnisses. Denn trotz der nach wie vor bestehenden männlichen Dominanz sind mittlerweile gut ausgebildete Frauen in den wissens- und informationsintensiven Dienstleistungssektoren keine Seltenheit mehr. Eine vorsichtige Öff-

nung qualifizierter Tätigkeitsbereiche konstatiert auch McDowell (1997) in ihrer Analyse der Investmentbanken in der Londoner City, hier allerdings verbunden mit einer Neuschneidung von geschlechtsspezifischen Tätigkeiten.

In eine ähnliche Richtung weisen Ergebnisse zu Wirtschaftsprüferinnen in den USA von Anfang der 90er Jahre. Beschrieben wird hier die verstärkte Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten in den Big Eight, den größten internationalen Unternehmen (Knapp/Kwon 1991). Das zunehmende Interesse der Firmen an diesen Arbeitskräftegruppen steht im Zusammenhang mit dem verstärkten internationalen Wettbewerb infolge des Globalisierungsprozesses, der eine Verbreiterung der Rekrutierungsbasis nahelegte. Trotz dieser Öffnung der Profession für Frauen sind sie nach wie vor in Führungspositionen und in der Statusgruppe der Partner unterrepräsentiert. Daß Frauen schlechtere Karten haben, wird auch in einer Untersuchung zu Lohnunterschieden im Bereich der Wirtschaftsprüfung von Anfang der 90er Jahre bestätigt (Schaefer/Zimmer 1995).[1]

Die genannten Untersuchungen belegen deutlich, daß die vermehrte Rekrutierung von Frauen und damit die Öffnung des Arbeitsbereichs nicht notwendigerweise gleiche berufliche Möglichkeiten für Männer und Frauen impliziert. Ob die Öffnung mit einer Angleichung der Berufschancen zwischen den Geschlechtern einhergeht, hängt vielmehr von den gleichzeitig vorgenommenen Veränderungen der Arbeitsorganisation und den darauf aufbauenden Aushandlungsprozessen für eine Neudefinition des Geschlechterverhältnisses ab.

Goldmann (1995) stellt einen Zusammenhang her zwischen Veränderungen der Tätigkeiten, mögliche darauf bezogene Arbeitsorganisationsveränderungen und dem Wandel des Geschlechterverhältnisses. Sie erwartet im Sektor qualifizierter unternehmensbezogener Dienstleistungen, die sowohl kunden- als auch mitarbeiterorientiert sind, eine Annäherung der beruflichen Perspektiven von Männern und Frauen. Sie begründet dies damit, daß für die Unternehmen das Festhalten an einer geschlechtsspezifischen und geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung zunehmend dysfunktional wird, wenn sie im internationalen Wettbewerb bestehen wollen. Eine Neudefinition des Geschlechterverhältnisses und die damit einhergehende (Neu)Aushandlung der Tätigkeiten von Männern und Frauen setzen nach Goldmanns Einschätzung jedoch eine Veränderung der Arbeitsweise in den Organisationen voraus. Implizit einbezogen in den Aushandlungsprozeß werden die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und ihre Konsequenzen am Arbeitsplatz. Goldmann sieht in der durch neue Organisationskonzepte ermöglichten flexibleren Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Voraussetzung dafür, daß Männer und Frauen Beruf und Familie besser vereinbaren können. Familienbedingte Benachteiligungen und deren stereotype Zuordnung zu Frauen könnten so abgebaut werden.

---

[1] Die niedrigeren Einkommen der Frauen sind ihrer Beschäftigung in weniger gut zahlenden Unternehmen und ihren geringeren Aufstiegschancen geschuldet.

Daß neue Arbeitsweisen und Organisationskonzepte für eine reale Neudefinition der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von großem Gewicht sind, wird indirekt durch eine Untersuchung aus den USA bestätigt. Kay und Hagan (1998) sehen gerade in der mangelnden Vereinbarkeit der Arbeitsbedingungen in global ausgerichteten Rechtsanwaltsfirmen mit familiären Aufgaben eine wesentliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Statusgruppe der Partner. Ihre Analyse der Personalpolitik belegt, daß Frauen im familiären Bereich ein „unkonventionelles" Verhalten zeigen müssen, d.h. trotz einer möglichen Familiengründung ein weit überdurchschnittliches berufliches Engagement entfalten müssen, um den Status als „Partnerin" zu erreichen. Die (Über-)Anpassung der Frauen an die vorherrschenden Bedingungen kontrastiert mit der Situation von Männern im Unternehmen, die auch mit durchschnittlichem Verhalten als Partner einsteigen können.

Die Mehrzahl der referierten Studien zu Neuschneidungen der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung im Bereich der wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienstleistungen stammt aus dem angelsächsischen Raum. Damit stellt sich die Frage der Übertragbarkeit der Ergebnisse im interkulturellen Vergleich. Vorliegende Untersuchungen legen nahe, daß Reproduktion und Neuformierung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen organisatorischen Wandels an die jeweils gesellschaftlich institutionalisierten Vorstellungen über die Zuständigkeit der Geschlechter für Berufs- und Reproduktionsarbeit anknüpfen und diese auf unterschiedlichste Art überformen (O'Reilly 2000; Pfau-Effinger 1996, 1998, 2000; Theobald 1999; Tienari et al. im Erscheinen). Dies impliziert, daß die im angelsächsischen Bereich beobachtbaren Tendenzen einer Annäherung beruflicher Perspektiven von Frauen und Männern nicht umstandslos auf andere Länder, insbesondere nicht solche mit einem konservativen Wohlfahrtsstaatsmodell wie die Bundesrepublik Deutschland, übertragbar sind. Vielmehr bedarf es detaillierter international vergleichender Untersuchungen, um die Kontextbedingungen für Reproduktion versus Neuformierung von Geschlechterdifferenzen in hochqualifizierten Dienstleistungsberufen zu bestimmen.

5 Geschlecht im Kontext von Internationalisierungsprozessen

In diesem *Discussion Paper* haben wir eine zweifache Erweiterung der Forschungsperspektive auf das Geschlechterverhältnis in Erwerbsorganisationen vorgeschlagen: eine verstärkte Berücksichtigung von Internationalisierungsprozessen und einen offeneren Blick auf den Zusammenhang von Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit. Es wurde versucht, die Vorteile einer solchen Forschungsperspektive anhand einer Reanalyse vorliegender Studien

zum Feld unternehmensbezogener Dienstleistungen, und insbesondere der Unternehmensberatung, zu illustrieren. Der Überblick über den Forschungstand erbrachte interessante Einsichten, zeigte aber auch den noch verbleibenden großen Forschungsbedarf auf diesem Gebiet auf.

Die referierten Untersuchungen verweisen auf die steigende Bedeutung wissensintensiver Dienstleistungen im Kontext von Internationalisierungsprozessen. Die Anbieter dieser Dienstleistungen, speziell die Unternehmensberater, treiben die Internationalisierung voran und werden ihrerseits durch die Internationalisierung unter Restrukturierungsdruck gesetzt. Expansion, verbunden mit Reorganisation, sind die dominanten Strategien.

Mit dem wachsenden Gewicht dieses Tätigkeitsfeldes geht eine interne Differenzierung einher, die (auch) geschlechtsspezifische Konturen aufweist. Erkennbar werden einerseits Veränderungen, die auf eine Annäherung beruflicher Perspektiven von Männern und der wachsenden Zahl von Frauen in qualifizierten Tätigkeiten unternehmensbezogener Dienstleistungen hinweisen. Gleichzeitig sind andererseits Hinweise auf geschlechterdifferenzierende Prozesse unübersehbar - und zwar tendenziell zuungunsten von Frauen. Als Ordnungskriterien für vermeintlich widersprüchliche Ergebnisse verschiedener Studien wurden von uns die Zeitdimension sowie der spezifische organisationale Kontext herausgearbeitet, d.h. die Einbettung in das jeweilige länderspezifische Geschlechterregime.

Die in diesem Beitrag eingeforderte Kontextualisierung des Forschungsansatzes bei gleichzeitig vorgeschlagener Perspektivenerweiterung im Hinblick auf die Internationalisierung beinhaltet ein nicht zu unterschätzendes methodisches Problem: Wie kann/müßte ein Forschungsvorhaben angelegt werden, das sowohl dem Postulat des Kontextbezuges Rechnung trägt als auch eine kontextübergreifende internationale Betrachtungsweise ermöglicht? Eine systematische Betrachtung dieser Zusammenhänge erfordert unseres Erachtens einen methodischen Dreischritt entlang der zeitlichen Dimension der Veränderungsprozesse: Im ersten Schritt wären die spezifischen Muster der Aushandlung von Geschlechterverhältnissen im Kontext spezifischer Organisationen und deren Verwobenheit mit länderspezifischen Genderregimes aufzuzeigen. Im zweiten Schritt wären Zusammenhänge zwischen internationalisierungsbedingtem institutionellem Wandel und organisatorischen Restrukturierungen zu identifizieren, bevor im letzten Schritt untersucht werden könnte, wie Aushandlungsprozesse über Geschlechterdifferenz und Geschlechtergleichheit im Rahmen von internationalisierungsbedingten Unternehmensrestrukturierungen verlaufen.

Zwei Untersuchungskonstellationen erscheinen im Hinblick auf die weitere Erforschung der geschlechstspezifischen Implikationen von Internationalisierungsprozessen in Erwerbsorganisationen besonders interessant. Erstens, in

welcher Weise beeinflusst internationalisierungsbedingter institutioneller Wandel (wie etwa die zunehmende übernationale Regulierung innerhalb der Europäischen Union) geschlechtsspezifische Aushandlungsprozesse im Rahmen organisatorischer Restrukturierungen (vgl. z.B. Falkner 1992). Zweitens, welche Wirkungen hat der Zugang ausländischer Unternehmen auf Restrukturierungsprozesse in „einheimischen“ Unternehmen, und möglicherweise auch auf institutionellen Wandel in diesen Ländern?

Eine Präzisierung dieser Logiken ist eine notwendige Voraussetzung, um der ebenfalls in dieser Studie vorgeschlagenen offeneren Perspektive auf Zusammenhänge zwischen Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit näher zu kommen. Ob es sich bei den zu untersuchenden Veränderungsprozessen um Schritte hin zu mehr Geschlechtergleichheit oder um eine Reproduktion von Geschlechterungleichheit in neuen Formen handelt, läßt sich nur im historisch-temporalen Vergleich diskutieren, und nur aus dieser Perspektive ist zielführendes Gegensteuern anzuleiten (Kuhlmann et al. 2000).

Literatur

Abbott, A. (1988): The System of Professions. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory, in: Mills, A. J.; Tancred, P. (Eds.): Gendering Organizational Analysis. Newbury Park: Sage, S. 248-260.

Ackroyd, S.; Lawrenson, D. (1996): Knowledge-work and Organizational Transformation: Analysing Contemporary Change in the Social Use of Expertise, in: Fincham, R. (Ed.): New Relationships in the Organised Professions. Aldershot: Avebury, S. 149-170.

Alvesson, M.; DueBilling, Y. (1992): Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding, *Organization Studies*, 13/12, S. 73-103.

Alvesson, M.; DueBilling, Y. (1997): Understanding Gender and Organizations. London: Sage.

Armstrong, P. (1985): Changing Management Control Strategies: The Role of Competition Between Accountancy and Other Organisational Professions, *Accounting, Organization and Society*, Bd. 10, Nr. 2, S. 129-148.

Ascher, B. (1993): Business and Professional Services: Competing in a More Mobile World, in: Aharoni, Y. (Ed.): Coalitions and Competition. The Globalization of Professional Business Services. London/New York: Routledge, S. 20-31.

Bankhofer, U.; Hilbert, A. (1995): Eine empirische Untersuchung zum Berufseinstieg von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 65. Jg., Bd. 2, S. 1423-1441.

Berthoin Antal, A.; Krebsbach-Gnath, C. (im Erscheinen): Consultants as Agents of Organizational Learning. The Importance of Marginality, in: Dierkes, M.; Berthoin Antal, A.; Child, J.; Nonaka, I. (Eds.): Handbook of Organizational Learning and Knowledge. Oxford University Press.

BDU (Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.) (1998): Facts & Figures zum Beratermarkt 1998. Bonn: BDU.

Bennholdt-Thomsen, V.; Mies, M.; Werlhof, C. v. (1983): Frauen, die letzte Kolonie. Reinbek: Rowohlt.

Bresnen, M.; Fowler, C. (1996): Strategies, Structures and Expertise: A Study of Intra-managerial Relations in Medium Sized Firms, in: Fincham, R. (Ed.): New Relationships in the Organised Professions. Aldershot: Avebury, S. 21-45.

Calas, M.; Smircich, L. (1993): „Dangerous Liaisons: The „Feminine in Management“ Meets „Globalization“, *Business Horizons*, March-April, S. 73-83.

Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell.

Coget, X. (1999): Management Consulting Companies and the New Global Economic Order. ESRI Ph.D. Summer School „The Comparative Study of Economic Organization, 24./28. September, Kopenhagen.

Covin, T. J.; Harris, M .E. (1996): Viewpoint: Perspectives on Women in Consulting, *Journal of Organizational Change Management*, 8, S. 7-11.

Cyba, E. (1995): Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, in: Wetterer, A. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 51-70.

de Vries, M. (1995): „Up or Out" in Partnerships: Karriere- und Organisationsprinzipien als Strukturen zur Selbsterhaltung von Beratungsgesellschaften, *Soziale Systeme*, 1. Jg., H. 1, S. 119-128.

Dicken, P. (1998): Global Shift. New York/London: The Gulford Press.

Dörrenbächer, C.; Meißner, H.-R.; Schmitt, A. (1997): Business Reengineering. Köln: Bund-Verlag.

Drucker, P. E. (1993): Die postkapitalistische Gesellschaft. Düsseldorf: Econ Verlag.

Engelbrech, G.; Jungkunst, M. (1998): Erwerbsbeteiligung von Frauen und Kinderbetreuung in ost- und westdeutschen Familien, IAB-Werkstattbericht, 2, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Falkner, G. (1992): Geschlechtergleichbehandlung im EG-Recht: Personalpolitische Integrationsfolgen für österreichische Unternehmen, in: Strunz, H.; Al-Ani, A. (Hg.): Österreichische Unternehmen im Europäischen Binnenmarkt. Wien: Signum, S. 86-99.

Fincham, R. (Ed.) (1996): New Relationships in the Organised Professions. Avebury: Aldershot.

Fincham, R. (1999): The Consultant-Client Relationship: Critical Perspectives on the Management of Organizational Change, *Journal of Management Studies*, 36, 3, S. 335-351.

Gildemeister, R.; Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, G. A.; Wetterer, A. (Hg.): Traditionen, Brüche, Theoriekonzepte und Feminismus. Freiburg: Kore, S. 201-254.

Goldmann, M. (1997): Globale Konkurrenz *at Home*. Umbrüche im Geschlechterverhältnis bei der Organisation von Dienstleistungsarbeit, in: Hradil, S. (Hg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Dresden 1996, Frankfurt/New York: Campus, S. 764-778.

Goldmann, M. (1995): Industrielle Rationalisierung als Geschlechterpolitik. Neue Perspektiven für Frauen durch Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung im Betrieb, in: Aulenbacher, B.; Siegel, T. (Hg.): Diese Welt wird völlig anders sein. Pfaffenweiler: Centaurus, S. 209-230.

Greenwood, J. (1998): The Professions, in: Greenwood, J.; Aspinwall, M. (Eds.): Collective Action in the European Union. London/New York: Routledge, S. 126-148.

Greenwood, R.; Rose, T.; Brown, J. L.; Cooper, D. J.; Hinings, B. (1999): The Global Management of Professional Services: the Example of Accounting, in: Clegg, S. R.; Ibarra-Colado, E.; Bueno-Rodriquez, L. (Eds.): Global Management: Universal Theories and Local Realities. London: Sage, S. 265-296.

Hansen, M. T.; Nohria, N.; Tierney, T. (1999): What's Your Strategy for Managing Knowledge? *Harvard Business Review*, March-April, S. 106-116.

Heintz, B.; Nadai, E. (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, *Zeitschrift für Soziologie* 27, H. 2, S. 75-93.

Hilbert, J. (1998): Über das Besserwissen hinaus: Extrafunktionale Leistungspotentiale von Unternehmensberatung, in: Pekruhl, U. (Hg.): Unternehmensberatung. Profil und Perspektiven einer Branche. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1998-03, Gelsenkirchen, S. 13-17.

Hildebrandt, K. (1999): Professionelle Arbeits- und Berufsfelder - Entwicklungschancen für Frauen in den neuen Bundesländern. Selbständigkeit in Freien Berufen als erfolgversprechende Alternative, *Impulse*, 6, S. 3-12.

Hirschauer, S. (1995): Dekonstruktion und Rekonstruktion. Plädoyer für die Erforschung des Bekannten, in: Pasero, U.; Braun, F. (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus, S. 67-88.

Hornung, U.; Wolde, A. (2000): Transformationen. Neue Regulierungen und Flexibilisierungen im Geschlechterverhältnis, *Soziologie*, H. 1, S. 51-59.

Kay, F. M.; Hagan, J. (1998): Raising the Bar: The Gender Stratification of Law-Firm Capital, *American Sociological Review*, Vol. 63, October, S. 728-743.

Knapp, M. C.; Kwon, S. (1991): Toward a Better Understanding of the Underrepresentation of Women and Minorities in Big Eight Firms, *Advances in Public Interest Accounting*, 4, S. 47-62.

Kuhlmann, E.; Matthies, H.; Oppen, M.; Simon, D. (2000): Der Wissenschaftsbetrieb als Arena der Geschlechterdifferenzierung. Discussion Paper P 00-601 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Kuhlmann, E. (1999): Profession und Geschlechterdifferenz: eine Studie über die Zahnmedizin. Opladen: Leske + Budrich.

Kurbjuweit, D. (1996): Die Propheten der Effizienz, *Die Zeit*, 1. Januar, S. 9-11.

Lenz, I. (2000) Globalisierung, Geschlecht, Gestaltung?, in: Lenz, I.; Nickel, H. M.; Riegraf, B. (Hg.) Geschlecht - Arbeit - Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 16-48.

Lenz, I. (2001): Globalisierung, Frauenbewegungen und internationale Regulierung, *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien*, 19. Jg., H. 1 + 2, S. 8-28.

Matusik, S. F.; Hill, C. W. L. (1998): The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage, *Academy of Management Review*, H. 4, Vol. 23, S. 680-697.

McDowell, L. (1997): Capital Culture. Gender at Work in the City. Oxford: Blackwell.

Mills, A. J.; Tancred, P. (Eds.) (1992): Gendering Organizational Analysis. Newbury Park/London/New Delhi: Sage.

Moulaert, F. (1996): Arthur Andersen: From National Accountancy to International Management Consultancy Firm, in: Nilsson, J.-E.; Dicken, P.; Peck, J. (Eds.): The Internationalization Process: European Firms In Global Competition. London: Paul Chapman Publishing Ltd., S. 74-87.

Müller, U. (1999): Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten - aktuelle Tendenzen, in: Nickel, H.; Völker, S.; Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 53-75.

Müller, U. (2000): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozeß - mit Beispielen aus Betrieben und Universität, in: Lenz, I.; Nickel, H. M.; Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht - Arbeit - Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 126-149.

Neusel, A.; Wetterer, A. (Hg.) (1999): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Newell, S.; Swan, I.; Robertson, M. (1996): The Role of Professional Associations in Operations Management: A Contested Knowledge Domain, in: Fincham, R. (Ed.): New Relationships in the Organised Professions. Avebury: Aldershot, S. 171-197.

O'Reilly, J. (2000): Is it Time to Gender the Societal Effect?, in: Maurice, M.; Sorge, A. (Eds.): Embedding Organizations. Amsterdam/Philadelphia: Benjamins, S. 343-356.

OECD (1995): Liberalisation of Trade in Professional Services. Paris: OECD.

Parmentier, K.; Schade, H. J.; Schreyer, F. (1996): Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1985-1995, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 60. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Parmentier, K.; Schade, H. J.; Schreyer, F. (1998): Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993-1997, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 60. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Pasero, U. (1994): Geschlechterforschung *revisited*: konstruktivistische und systemtheoretische Perspektiven, in: Wobbe, T.; Lindemann, G. (Hg.): Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede von Geschlecht. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 264-296.

Pasero, U. (1995): Dethematisierung von Geschlecht, in: Pasero, U.; Braun, F. (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus, S. 50-66.

Peinl, I. (1999): Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß. Die Perspektive der Betriebsfallstudien, in: Nickel, H. M.; Völker, S.; Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 131-154.

Pfau-Effinger, B. (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Theoretischer Bezugsrahmen und empirische Ergebnisse, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48, S. 462-492.

Pfau-Effinger, B. (1998): Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-time Work in Germany, Finland and the Netherlands?, in: O'Reilly, J.; Fagan, C. (Eds.): Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: Routledge, S. 177-198.

Pfau-Effinger, B. (2000): Kultur, Wohlfahrtsstaat und Frauenarbeit im europäischen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich.

Plehwe, D. (1999): Why and How Do National Monopolies Go „Global"? Discussion Paper I 99-102 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Rommelspacher, B. (1999): Neue Polarisierung und neue Konvergenzen: Das Geschlechterverhältnis im Zeitalter der Globalisierung, in: Schmidt, G.; Trinczek, R. (Hg.): Globalisierung. Ökonomische und soziale Herausforderungen am Ende des zwanzigsten Jahrhunderts, *Soziale Welt*, Sonderband 13, S. 243-259.

Ross, C. (1996): Social Closure and the Stifling of Diversity in Professions and Management, in: Fincham, R. (Ed.): New Relationships in the Organised Professions. Aldershot: Avebury, S. 47-65.

Rubin, G. (1975): The Traffic in Women: Notes on the ‚Political Economy' of Sex, in: Reiter, R. R. (Ed.): Towards an Anthropology of Women. New York/London: Monthly Review Press, S. 157-210.

Rudolph, H. (1999): Das Geld ist (noch) männlich. Zur Marginalisierung des Geschlechterverhältnisses in den Wirtschaftswissenschaften, in: Janshen, D. (Hg.): Frauen über Wissenschaften. Weinheim: Juventa, S. 95-106.

Sassen, S. (1994): Cities in a World Economy. Thousand Oakes, CA.: Sage/Pine Forge Press.

Sassen, S. (1995): Wirtschaft und Kultur in der Global City. Zur Bedeutung des Ortes, des Raumes und der informellen Ökonomie, *Forum Wissenschaft*, Nr. 2, Jg. 12, S. 6-11.

Sassen, S. (1996): Towards a Feminist Analytics of the Global Economy, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Bd. 4:7, S. 7-41.

Sassen, S. (1998): Überlegungen zu einer feministischen Analyse der globalen Wirtschaft, *PROKLA*, H. 111, 28. Jg., Nr. 2, S. 199-216.

Schaefer, J.; Zimmer, M. A. (1995): Gender and Earnings of Certain Accountants and Auditors: a Comparative Study of Industries and Regions, *Journal of Accounting and Public Policy*, 14, S. 265-291.

Scott, M. C. (1998): The Intellect Industry. Profiting and Learning from Professional Services Firms. Chichester/New York/Weinheim/Brisbane/Singapur/Toronto: John Wiley & Sons.

Sperling, H. J.; Ittermann, P. (1998): Unternehmensberatung - eine Dienstleistungsbranche im Aufwind. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Theobald, H. (1999): Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat. Deutschland und Schweden im Vergleich. Berlin: edition sigma.

Tienari, J.; Quack, S.; Theobald, H. (im Erscheinen): Organizational Reforms, ‚Ideal Workers' and Gender Orders: A Cross-societal Comparison, *Organization Studies*.

Toffler, A. (1987): Die dritte Welle - Zukunftschance. München: Goldmann.

Wetterer, A. (1994): Profession, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz, in: Stein, R. H.; Wetterer, A. (Hg.): Studierende und studierte Frauen. Kassel: Gesamthochschule, S. 21-46.

Wetterer, A. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Wetterer, A. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Einleitung, in: dies. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 11-28.

Wetterer, A. (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Wetterer, A. (Hg.) (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior & Pressler.

Witz, A. (1992): Professions and Patriarchy. London/New York: Routledge.

Witz, A.; Savage, M. (1992): The Gender of Organization, in: Savage, M.; Witz, A. (Eds.): Gender and Bureaucracy. Oxford: Blackwell, S. 3-61.

Young, B. (1998): Genderregime und Staat in der globalen Netzwerkökonomie, *PROKLA*, H. 111, 28. Jg., Nr. 2, S. 175-198.

BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG
(nur im Buchhandel erhältlich)

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat, and David Soskice
Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies
1995, London/New York, Routledge,
352 Seiten

Christoph Dörrenbächer
Vom Hoflieferanten zum Global Player. Unternehmensorganisation und nationale Politik in der Welttelekommunikationsindustrie
1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

European Academy of the Urban Environment
New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept
1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment in Europe", 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)
Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities
1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Torben Iverson / Jonas Pontusson /
David Soskice
Unions, Employers, and Central Banks
2000, Cambridge, Cambridge University Press, 339 Seiten

Max Kaase / Günther Schmid
Eine lernende Demokratie - 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999
Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Traute Meyer
Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen
1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké /
Ulrich Jürgens (Hg.)
Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutionelle Innovation
WZB-Jahrbuch 1997
1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Birgitta Rabe
Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine speiltheoretische Analyse
2000, Berlin, edition sigma, 254 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)
unter Mitarbeit von Dagmar Simon
Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen. Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß der Transformation
WZB-Jahrbuch 1995
1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz
Commitment statt Kommando. Organisationslernen in Versicherungsunternehmen
1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)
The Flow Analysis of Labour Markets
1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid
Är full sysselsättning fortfarande möjlig? Övergångsarbetsmarknader som en ny strategi för arbetsmarknadspolitiken.
(Übersetzung: Birger Viklund)
1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53 Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /
Klaus Schömann (Eds.)
International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation
1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /
Tomas Kruppe
Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts
1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald
Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat. Deutschland und Schweden im Vergleich
1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke
Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland
2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1998

Die meisten der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden; http://www.wz-berlin.de

Most of the following discussion papers are available on our internet home page: http://www.wz-berlin.de

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald
Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages
Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges
Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services
Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik
Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack
Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?
Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald
Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking
Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozeß Lettlands
Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann
Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe.
Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser
Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation
Bestell Nr.: FS I 98 - 108

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Dietmar Dathe
Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung
Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen
Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform
Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky
Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union
Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)
Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage" „The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days"
Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications
Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid
Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy
Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytzek, Silke Gülker
Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries
Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe
Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995
Bestell Nr.: FS I 98 - 208

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Karin Wagner
The German Apprenticeship System after Unification
Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti
The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying Micro-Institutional Settings
Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper
The Legal Framework for Corporate Governance: Explaining the Development of Contract Law in Germany and the United States
Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack
The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization or Globalization?
Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry. Instruments and Strategies for Employment
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: http://www.wz-berlin.de

The following discussion papers are available on our internet home page: http://www.wz-berlin.de

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Swen Hildebrandt
Lean Banking als Reorganisationsmuster für deutsche und französische Kreditinstitute? Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbildprägenden Managementkonzepts
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
Why and How Do National Monopolies Go "Global"?
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Bewertung institutionalistischer Beiträge in der Transformationsdebatte
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
Von Dänemark lernen
Learning from Denmark
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health?
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:

Carroll Haak, Günther Schmid
Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?
Bestell Nr. P99-506

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Bob Hancké
Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: http://www.wz-berlin.de

The following discussion papers are available on our internet home page: http://www.wz-berlin.de

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
What is new about "global" corporations? Interpreting statistical data on corporate internationalization
Bestell Nr.: FS I 00 - 102

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner / Ralf Mytzek / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 – 204

Dominique Anxo / Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeits-märkte in vergleichender Perspektive
Bestell Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell Nr.: FS I 00 – 206

Heidi Gottfried / Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell Nr.: FS I 00-211

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 – 302

Gregory Jackson / Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell Nr.: FS I 00 – 303

Bruno Amable / Donatella Gatti
Is Perfection Optimal? Employment and Product Market Competition
Bestell Nr.: FS I 00 – 304

DISCUSSION PAPERS 2001

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: http://www.wz-berlin.de

The following discussion papers are available on our internet home page: http://www.wz-berlin.de

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald
Professionalisierungspolitiken im Kontext Von Internationalisierung und Feminisierung - Das Beispiel der Verbände in der Unternehmensberaterbranche
Bestell Nr.: FS I 01 - 101

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald, Sigrid Quack
Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?
Bestell Nr.: FS I 01 - 102

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Achim Kemmerling
Die Messung des Sozialstaates. Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen Brutto- und Nettosozialleistungsquote
Bestell Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann und Klaus Schömann
Prekäre Beschäftigung und Ökologie
Bestell Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
Management by Objectives in European Public Employment Systems
Bestell Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish Labour Market Policy Reforms
Bestell Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern
Bestell Nr.: FS I 01 - 205

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel
First line supervision without any supervisor: What Do Workers Think About Groupwork? Anthropological Fieldwork at Volkswagen Hanover
Bestell Nr.: FS I 01 - 301

Sigurt Vitols
The Origins of Bank-Based and Market-Based Financial Systems: Germany, Japan, and the United States
Bestell Nr.: FS I 01 - 302

Sigurt Vitols
From Banks to Markets: The Political Economy of Liberalization of the German and Japanese Financial System
Bestell Nr.: FS I 01 - 303

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

B E S T E L L S C H E I N

O R D E R F O R M

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer Publikationsliste folgende Diskussions-Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers ***unbedingt*** eine ***1 DM-Briefmarke pro paper*** und einen an Sie adressierten ***Aufkleber*** mit. Danke.

For each paper you order please send a "***Coupon-Réponse International***" (international money order) plus a ***self-addressed adhesive label.*** Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author

_____