

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	XI
Einleitung.....	1
Teil I Forschungsstand zu transnationalen Unternehmen und Geschlecht	
1 Transnationale Unternehmen: Ein neues Phänomen?	11
1.1 Geschlecht und neue Karrierepfade in transnationalen Unternehmen	15
1.2 Trend zu Diversity Management	20
2 Geschlechtertheoretische Perspektiven auf transnationale Unternehmen und Geschlecht.....	25
2.1 Transpatriarchien	29
2.2 Transnational business masculinity	33
2.3 Hegemoniale Weiblichkeit	39
3 Zwischenfazit.....	47

Teil II Theoretischer Rahmen: Organisationen mit Bourdies Sozialtheorie verstehen und erklären

4 Bourdies Perspektive auf Gesellschaft, Geschlecht und Organisation	53
5 Rezeption Bourdies in der Organisationsforschung	59
6 Organisationen mit Bourdieu analysieren	67
6.1 Das Unternehmen als korporativer Akteur	
im ökonomischen Feld	67
6.1.1 Wettbewerb und Konkurrenz zwischen Unternehmen	67
6.1.2 Primat der Arbeit – Hierarchisierung des ökonomischen und familiären Feldes	69
6.1.3 „Neoliberale Heimsuchung“ – Handlungsfreiheit als Ideologie	71
6.1.4 Gewinneinsätze und Spielstrategien beim Ringen um die besten Positionen	73
6.1.5 Externe Einflüsse auf Unternehmen	76
6.2 Das Unternehmen als betriebliches Feld	79
6.2.1 Betriebliches Spielfeld und Gewinneinsätze	79
6.2.2 Eine Sache der Abstimmung – Verhältnis von Habitus und Feld	80
6.2.3 Geht es auch anders? – Wandel der habituellen Praxis	82
6.2.4 Warum machen so viele mit? – Symbolische Gewalt, doxa und illusio	85
6.2.5 Neue Kontrollinstrumente – Entgrenzung, Prekarisierung und die Hingabe an die Arbeit	87
6.3 Zur Verbindung von Geschlecht und Organisation mit Bourdieu ..	93
6.3.1 Männliche Herrschaft – Geschlecht als hierarchisches Klassifikationssystem	93
6.3.2 Geschlechtlicher Habitus – doing gender von und in Organisationen	99
6.3.3 Gleichstellungspolitik vor dem Hintergrund betrieblicher Machtverhältnisse	105
6.3.4 Symbolische und materielle Revolution – (Un)Möglichkeit von Geschlechtergleichheit	110
7 Zwischenfazit	117

Teil III Methodologie und Methode

8	Praxeologisches Vorgehen	123
9	Denken in Relationen: Geschlecht jenseits von Essentialismus	129
10	Bedingte Objektivität durch Reflexivität	133
11	Organisationssoziologische Fallstudie	137
11.1	Fallauswahl und Feldzugang	139
11.2	Dokumentenanalyse	141
11.3	Das Experteninterview	141
11.4	Das berufsbiographische Interview	144
11.5	Zusammensetzung des Interview-Samples	145
12	Datenaufbereitung und -auswertung	149

Teil IV Empirie: Die Unternehmensfallstudie Vehiculus

Abschnitt A Das transnationale Unternehmen als Akteur und betriebliches Feld

13	Transnationalisierung der Automobilindustrie: Der „globale Sogeffekt“	161
14	Transnationale Unternehmensstruktur: Das innerorganisatorische Netzwerk	167
15	Betriebliche Beschäftigungsstruktur und Segregation der Geschlechter	173
16	Flexibilisierung der Arbeitszeitstruktur & Subjektivierungsprozesse	177
17	Unternehmenskultur: Spielregeln und Werte	183
17.1	Der Familienkonzern – „mehr als ein Job“	183
17.2	Die Norm der Vollzeit – „Männer können immer“	186

17.3	Hegemoniale Männlichkeit in der Automobilindustrie – „Härte, Stärke und Flexibilität“	191
18	Betriebliche Karrierepfade	197
18.1	Männliche Netzwerke – „Es geht darum, Harmonie herzustellen“	197
18.2	Personal- und Führungskräfteentwicklung: Entdeckung der „Leistungsträger“	202
19	Transnationale Personalpolitik	205
19.1	Das Unternehmen im globalen Wettkampf – orientierungslos, verunsichert und angreifbar	205
19.2	Auslandsentsendung – „notwendiger Baustein im Karrierepfad“	208
19.3	Entsendung als neue Barriere für Geschlechtergleichstellung im Management	213
20	Individualisierte Frauenförderpolitik	219
21	Zwischenfazit	229

Teil V Habitus und Karrieremuster (angehen)der Führungs- kräfte im transnationalen Unternehmen

22	Michael: Der passende Konformist	243
22.1	Biographische Angaben	243
22.2	„Ich bin mein Job“	244
22.3	„Es war immer klar: Es muss weiter gehen“	247
22.4	„Wenn Sie hier im Unternehmen weiter kommen wollen, dann müssen Sie mobil sein“	252
22.5	„Meine Frau ist da sehr tolerant“	254
22.6	Zusammenfassung Michael	257
23	Astrid: Die unpassende Konformistin	259
23.1	Biographische Angaben	259
23.2	„Es ist eben eine Männerwelt und bleibt eine Männerwelt“	260
23.3	„Ich hab Herausforderung gesucht“	265
23.4	Mobilität und Entsendung als „Flucht nach vorn“	271
23.5	„Er hat mich unterstützt, solange es kurzfristig war“	276
23.6	Zusammenfassung Astrid	280

24 Johann: Der Ambivalente	283
24.1 Biographische Angaben	283
24.2 „Erst mal reinschnuppern“	283
24.3 Karriere als „Strudel: ...das hätte ich persönlich nicht erwartet“ ..	288
24.4 „Ich bin viel unterwegs ... meine Frau akzeptiert das“	291
24.5 „Mein home ist mein castle ... ich bin nicht bereit, meine Familie zu riskieren“	293
24.5 Zusammenfassung Johann	296
25 Zwischenfazit: Geschlecht als Karrierevariable	299
26 Fazit und Ausblick	303
Literaturverzeichnis	317