

# Inhalt

Einleitung .....	9
<b>1. Theoretischer Rahmen .....</b>	<b>19</b>
1.1 Die Herstellung von sozialen Differenzen .....	22
1.2 Kontext der Interaktion – die Organisation .....	54
1.3 Die Kategorie der Nationalen Herkunft .....	67
1.4 Forschungsfragen der Studie .....	82
<b>2. Erwartungsstrukturen in der transnationalen Organisation .....</b>	<b>85</b>
2.1 Die globale Umstrukturierung der Ford Motor Company »Ford 2000« .....	85
2.1.1 <i>Globalisierung in der Automobilindustrie</i> .....	88
2.1.2 <i>Die Produktentwicklung als Zeitstraße und die flexible Zuordnung von Stellen</i> .....	94
2.1.3 <i>Homogenisierte Arbeitsplätze</i> .....	100
2.1.4 <i>Zwischenresümee der formalen Strukturveränderung und einheitlichen Arbeitsplatzarchitektur</i> .....	111
2.2 Diversity – der Wiedereintritt der Person in die Organisation? .....	113
2.2.1 <i>Entstehungskontext und Konzepte des Managing Diversity</i> .....	114
2.2.2 <i>Diversity-Maßnahmen bei Ford</i> .....	118
2.2.3 <i>Erwartungen an Mitglieder: die Grenze zwischen Dienstlichem und Persönlichem</i> .....	122
2.3 Erwartungsveränderungen bei Ford .....	128

<b>3. Membership in Action</b>	131
3.1 Nationalitäten auf den ersten Blick: visuelle Codes	132
3.2 Die mündliche Interaktion	145
3.2.1 <i>Doing Being An Engineer – nomadische     Sacharbeiter</i>	146
3.2.2 <i>Doing Being A Manager – getaktete     Kommunikationsmedien</i>	155
3.3 Muttersprachler, Fremdsprachler und die nationale Herkunft	175
3.3.1 <i>Die Herstellung von nationaler Indifferenz     im Sprachwechsel</i>	175
3.3.2 <i>Das Kultivieren der Differenz</i>	190
3.3.3 <i>Stereotypen und Entrüstungsgeschichten</i>	197
3.4 Doing und Undoing Nationality in der Interaktion	201
<b>4. Resümee</b>	209
<b>Literatur</b>	229