

Inhalt

Einleitung 9

1. Theoretischer Rahmen 19

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

2. Erwartungsstrukturen in der transnationalen Organisation 85

2.1 Die globale Umstrukturierung der Ford Motor Company
»Ford 2000« 85

2.1.1 Globalisierung in der Automobilindustrie 88

2.1.2 Die Produktentwicklung als Zeitstraße und die
flexible Zuordnung von Stellen 94

2.1.3 Homogenisierte Arbeitsplätze 100

2.1.4 Zwischenresümee der formalen Strukturveränderung
und einheitlichen Arbeitsplatzarchitektur 111

2.2 Diversity – der Wiedereintritt der Person
in die Organisation? 113

2.2.1 Entstehungskontext und Konzepte des
Managing Diversity 114

2.2.2 Diversity-Maßnahmen bei Ford 118

2.2.3 Erwartungen an Mitglieder: die Grenze zwischen
Dienstlichem und Persönlichem 122

2.3 Erwartungsveränderungen bei Ford 128

3. Membership in Action	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
4. Resümee	209
Literatur	229