

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