

Promotionsvorhaben

Julia Gruhlich

Geschlechtliche Ungleichheit in transnationalen Unternehmen. Eine praxeologische Fallstudie zu den Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Ungleichheit am Beispiel der Auslandsentsendung in einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie.

Geographische Mobilität, soziale Anpassungsfähigkeit, zeitliche und berufliche Flexibilität gehören in international tätigen Unternehmen insbesondere für das Management zur Norm. Neu an den transnationalen Strukturen sind die veränderte Organisation der Arbeit in transnationalen Projekten und der Aufbau netzwerkartiger Unternehmensstrukturen, welche nicht nur an die Führungskräfte, sondern auch an Fachkräfte und Spezialisten neue Anforderungen stellen. In mehrjährigen Arbeitseinsätzen kommen diese nun im Ausland zum Einsatz und scheinen exemplarisch für das zu stehen, was man sich unter dem „*global worker*“ vorstellt: Rund um die Uhr weltweit einsetzbar. Das transnationale Unternehmen hat demnach nichts mehr mit der am traditionellen Weberschen Modell orientierten bürokratisch, streng arbeitsteilig und regelhaft funktionierenden Organisation gemein, die die zeitlich und räumlich begrenzte Form des Büros, der Fabrik oder des Unternehmens annimmt.

Im Hinblick auf die Frage, ob die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation gleichsam auch die Karrierewege verändert und der Aufenthalt in einer der Auslandszentralen auch ein objektives Karrieresprungbrett darstellt, weisen bisherige Forschungen widersprüchliche Tendenzen auf. Relevant ist diese Frage aus geschlechtstheoretischer Perspektive, da die Zahlen bislang belegen, dass Männer in höherem Maße in grenzüberschreitende Tätigkeiten eingebunden sind als Frauen. In empirischen Untersuchungen zu Expatriates werden weibliche Entsandte kaum bis gar nicht befragt und Geschlecht stellt hier häufig keine zentrale Untersuchungskategorie dar.

An dieser Stelle ansetzend, untersucht das vorliegende Dissertationsvorhaben am Beispiel der Auslandsentsendung, ob und inwiefern durch die Transnationalisierung geschlechtliche Ungleichstellungen im Unternehmen aufgebrochen oder ob „alte“ Ungleichheiten schlicht reproduziert werden bzw. ob neue Exklusionsmechanismen entstehen. Eine erste These lautet, dass die vermeintlich neutralen Arbeits- und Organisationsstrukturen in transnationalen Unternehmen einen Habitus begünstigen, der zu einer Verstärkung bestehender geschlechtlicher Ungleichheiten führt, indem auf allen hierarchischen Ebenen (und nicht mehr wie bislang allein auf der Ebene des Managements) von einem allzeitverfügbaren, bindungslosen und flexiblen (und in der Regel männlichen) Arbeiter ausgegangen wird.

Den theoretischen Hintergrund des Vorhabens bildet Pierre Bourdieus Feld-Habitus-Theorie. In einer qualitativen Fallstudie wird in der Zentrale eines deutschen

Automobilzuliefererunternehmens untersucht, welche Bedeutung der Entsendung im Spiel um die bessere Position innerhalb des sozialen Feldes des Unternehmens zukommt. Dabei wird sowohl die Unternehmensseite wie auch die Seite der Akteure betrachtet: Welche Rolle nimmt die Entsendung innerhalb der Organisationsstrukturen ein? Wie kommen weibliche und männliche MitarbeiterInnen dazu, sich für oder gegen eine Entsendung zu entscheiden? Lässt sich hier überhaupt noch von einem reflektierten Entscheiden sprechen oder bilden diese Arbeitsanforderungen bereits einen selbstverständlichen und unhinterfragten Teil des Arbeitshabitus? Was verlieren und was gewinnen die Geschlechter durch ihre Entscheidung?

Unter Verwendung eines Methoden-Ensembles (Dokumentenanalyse, innerbetriebliche Statistiken, berufsbiographische Interviews, Experteninterviews) wurden Anfang 2011 44 Interviews geführt, die momentan mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet werden. Ziel der Analyse ist es, die konstitutiven Verknüpfungen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen mit organisatorischen Strukturen und Akteursstrategien herauszuarbeiten. Das Vorhaben leistet so einen Beitrag zur Aufdeckung von versteckten Diskriminierungsmechanismen und zu einem verbesserten Verständnis der vielfältigen Verflechtungen von Arbeit, Organisation und Geschlecht im transnationalen Raum.

Durchführende Person: Julia Grulich M.A., Fach Soziologie, Institut für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Betreuung: Prof. Dr. Birgit Riegraf

Kontakt: grulich@mail.upb.de