

Inhalt

Editorial der Herausgeberinnen	9
Vorwort	11
I Einleitung	12
1 Problemaufriss, Fragestellungen und Zielsetzungen	12
2 Methodisches Vorgehen	22
3 Aufbau	27
II Theoretische Konzepte zur Arbeits- und Geschlechterpolitik	30
1 Arbeitspolitischer Anknüpfungspunkt: Burawoys „Politics of Production“	33
2 Der Bourdieusche Werkzeugkasten – Erweiterungsmöglichkeiten für ein arbeits- und geschlechterpolitisches Konzept	37
2.1 Die Rezeption von Bourdieu in der Organisationsforschung	37
2.2 Die Sozialtheorie Pierre Bourdieus	40
2.2.1 Die Grundbegriffe – Feld, Habitus, Kapital, symbolische Gewalt	41
2.2.2 Anschlüsse für die Geschlechterforschung	50
3 Eckpunkte eines Konzepts für Arbeits- und Geschlechterpolitik	54
3.1 Relations of Production	54
3.1.1 Die Branche als relativ autonomes (Teil-)Feld	55
3.1.2 Die Reproduktion von Arbeitskraft	60
3.2 Relations in Production	65
3.2.1 Der Betrieb als relativ autonomes (Teil-)Feld	66
3.2.2 Das Kräftefeld Betrieb – Aushandlungsprozesse	70

III Arbeits- und Geschlechterpolitik in der Pharma- und Biotech-Industrie	74
Teil A „Relations of Production“: Das Kräftefeld der pharmazeutischen und biotechnologischen Industrie	78
1 Erste Feldsichtung: Genese und Struktur der pharmazeutischen und biotechnologischen Industrie	79
1.1 Entwicklung und Struktur der Pharmaindustrie	79
1.2 Biotechnologie: Schlüsselindustrie des 21. Jahrhunderts?	95
2 Zweite Feldsichtung: Machtbeziehungen und Abhängigkeiten	102
2.1 Zum Verhältnis von Biotech- und Pharma-Unternehmen: „Bettler in Dubai“ oder „Partner auf Augenhöhe“?	102
2.2 Die Branchenkonfiguration aus einer Geschlechterperspektive	107
2.2.1 Geschlechterverhältnisse im Feld – Versuch einer Ist-Analyse	107
2.2.2 Pharma- und Biotech-Unternehmen: Getrennte Welten – Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse	113
Teil B „Relation in Production“: Arbeits- und Geschlechterpolitik im Kräftefeld „Betrieb“	117
1 Geschlechterdifferenzierungen und -hierarchisierungen: Die Segregationsproblematik	117
1.1 Geschlechterverhältnisse in Pharma- und Biotech-Unternehmen: Eine erste Bestandsaufnahme	117
1.2 Frauen in Führungspositionen	129
2 Entgelt, Arbeitszeit und Leistungsorientierung: Lohn- und Leistungs politik als arbeitspolitisches Kernelement	153
2.1 Entgelt und betriebliche Sozialleistungen: Die Illusio der „gerechten Bezahlung“	153
2.1.1 Gender Pay Gap – (k)ein Thema?	161
2.2 Individualisierte Leistungsnormen und entgrenzte Arbeitszeit	169
2.3 Die Illusio des individualisierten Leistungsregimes und ihre Geschlechterdimension	196

3	„Arbeit und Leben“: Die Arena der Vereinbarkeitspolitik	200
3.1	Vereinbarkeitspolitik in Pharma-Unternehmen: Das Versprechen der Vereinbarkeit oder: „Work-Life-Balance (...), da müssen wir einfach mittun“	202
3.2	Biotech-Unternehmen: „(...) es ist schon hart, aber Frauen sind richtige Organisationstalente“	222
3.3	Vereinbarkeitsregelungen: Ein Beitrag zur Gleichstellung oder Reproduktion traditioneller geschlechtlicher Arbeitsteilung?	226
4	Die Arena der Arbeitsbeziehungen: Gleichstellungspolitik in der betrieblichen Interessenvertretung	230
4.1	Interessenvertretung und Gleichstellung in Pharma-Unternehmen	232
4.2	Individualisierte Arbeitsbeziehungen und Gleichstellung in der Biotechnologie	245
4.3	Spielräume für Gleichstellungspolitik?	254
	IV. Resümee	256
	Tabellenverzeichnis	273
	Literatur	274