

Inhalt

1.	Einleitung	11
1.1	Doppelkarriere-Paare – ein soziologisches Gedankenspiel.....	11
1.1	Zur Ausgangsbeobachtung und -these – das Doppelkarriere-Paar als Semantik.....	14
1.2	Fragestellung und Vorgehen.....	18
Kapitel I	Funktionale Differenzierung und das Problem der vernünftigen Koordination von Gesellschaft	23
2.	Gesellschaftsgestaltung – zur Erosion einer modernen Idee	23
2.1	Teilsystemgrenzen und die Grenzen von Steuerung – zur Theorie funktionaler Differenzierung bei Niklas Luhmann.....	28
2.2	Wider den luhmannschen Steuerungsskeptizismus I – Kontextsteuerung als Zivilisierung von Evolution.....	37
2.3	Wider den luhmannschen Steuerungsskeptizismus II – Governance.....	43
2.4	Zum Staatsverständnis neuerer steuerungstheoretischer Ansätze – der kooperativ-aktivierende Staat.....	50
3.	Übersetzung als Analyseperspektive	53
3.1	Zur Notwendigkeit eines starken Übersetzungsbegriffs.....	54
3.2	Übersetzung – die pragmatistische Alternative.....	58
3.2.1	<i>Zum Handlungsbegriff der pragmatistischen Differenzierungstheorie</i>	59
3.2.2	<i>Von der Handlungs- zur Differenzierungstheorie – Integrationseinheiten der funktional und kulturell- praktisch differenzierten Gesellschaft</i>	61
3.2.3	<i>Explikation und Respezifikation – zwei distinkte Formen der Übersetzung</i>	67

3.2.4	<i>Übersetzungskaskaden – intersystemischer Leistungsaustausch</i>	70
3.2.5	<i>Steuerungstheoretische Schlussfolgerungen</i>	72

Kapitel II Das Doppelkarriere-Paar als gesellschaftliches Steuerungsproblem – eine wissenssoziologische Rekonstruktion..... 77

4.	Zur Semantik des Doppelkarriere-Paares – ein Versprechen auf Emanzipation und ökonomisch-instrumentelle Verwertung	77
4.1	Doppelkarriere-Paare im Diskurs der (deutschen) Ungleichheitssoziologie	80
4.1.1	<i>Das Doppelkarriere-Paar: von einer familiensoziologischen Randerscheinung zum ungleichheitssoziologischen Forschungsgegenstand</i>	80
4.1.2	<i>Zum Untersuchungsansatz der Ungleichheitssoziologie des Doppelkarriere-Paares</i>	88
4.1.3	<i>Forschungseinsichten – zur typischen Doppelkarriere-Paar-Problematik</i>	91
4.1.4	<i>Die gleichstellungspolitische Steuerungsperspektive</i>	96
4.2	Doppelkarriere-Paare im sozial- und familienpolitischen Diskurs	98
4.2.1	<i>Familienpolitik, Emanzipation und Doppelkarriere-Paare</i>	98
4.2.2	<i>(Westdeutsche) Familienpolitik: zur Nachrangigkeit des emanzipatorischen Interventionsmotivs</i>	99
4.2.3	<i>Zum Leitbildwandel in der deutschen Familienpolitik – Ziele, Reformen, Strategie und Ideologie</i>	105
4.2.4	<i>Doppelkarriere-Paare: die „neuen Paare“ der Wissensgesellschaft</i>	118
4.2.5	<i>Familienpolitik und Doppelkarriere-Paare im kooperativ-aktivierenden Wohlfahrtsstaat – die Steuerungsperspektive</i>	126
4.3	Doppelkarriere-Paare im Diskurs der betriebswirtschaftlichen Management- und Organisationstheorie.....	129

4.3.1	<i>Das Doppelkarriere-Paar, ein Organisationspaar – zur Genese und Gestalt einer ökonomischen Sozialfigur</i>	129
4.3.2	<i>Die Dual-Career Family der Human Relations – zur Übersetzung einer Lebensform in eine reflexionstheoretische Sozialfigur</i>	132
4.3.3	<i>Das Dual-Career Couple der Human-Resource-Forschung – zur Übersetzung einer ökonomischen Sozialfigur in ein reflexionstheoretisches Organisationsprogramm</i>	146
4.3.4	<i>Fazit: Doppelkarriere-Paare – zur Attraktivität einer organisationalen Steuerungsperspektive</i>	157
4.4	Das Doppelkarriere-Paar und die koordinierte Koordination von Koordinationszusammenhängen – eine Steuerungsthese und eine empirische Fragestellung.....	159
4.4.1	<i>Politik für (Doppelkarriere-)Paare – die steuerungstheoretische These</i>	160
4.4.2	<i>Das Doppelkarriere-Paar übersetzt – die empirisch zu beantwortende Fragestellung</i>	167
Kapitel III	Empirische Fallstudien	173
5.	Forschungsdesign und Methode.....	173
5.1	Sample, Samplekriterien und Feldzugang	173
5.2	Erhebung und Erhebungsinstrumente.....	180
5.3	Datenaufbereitung und Auswertung	181
6.	Doppelkarriere-Paar(-Management) im Handlungskontext eines transnationalen Konzerns	183
6.1	Der Lauritz-Konzern im War for Talents – Karriereversprechen und Talentmanagement.....	184
6.2	Zur Praxis des Talentmanagements in der Lauritz GmbH.....	187
6.2.1	<i>Gewinnen, entwickeln, halten – Talentmanagementanforderungen im Organisationsalltag des HR-Managements der Lauritz GmbH</i>	187
6.2.2	<i>Vom War for Talents zum War of Talents</i>	190

6.2.3	<i>Korrekturen: Das Organisationsproblem War for Talents empirisch betrachtet – ein kurzes Zwischenresümee</i>	196
6.3	Frauen im War for Talents und im War of Talents	196
6.4	Die Vereinbarkeitspolitik der Lauritz GmbH (DCC-Politik im weiteren Sinne).....	202
6.4.1	<i>Vereinbarkeitspolitik im Zeichen der Benchmark – „wir wollen attraktiver Arbeitgeber sein“</i>	202
6.4.2	<i>Der Fall Kinderkrippe – „Wer braucht das? Was kostet das?“</i>	205
6.4.3	<i>Vereinbarkeit, (Geschlechter-)Ungleichheit und Doppelkarrieren – ein Fazit</i>	208
6.5	Mobilitätspolitik (Doppelkarriere-Paar-Politik im engeren Sinne).....	210
6.5.1	<i>Der Spousal-Career-Support: Teilaspekt einer transnationalen Mobilitätsinfrastruktur</i>	210
6.5.2	<i>Zur begrifflichen Verarbeitung eines organisationalen Alltagsphänomens – das Doppelkarriere-Paar als personalpolitische Herausforderung</i>	214
6.6	Der gleichstellungspolitische Nutzen einer Personalpolitik für Paare vor dem Hintergrund des War for Talents – ein Fazit.....	221
7.	Doppelkarriere-Paare im Handlungskontext eines familiengeführten Beratungsunternehmens	225
7.1	Von Jork: ein organisational gerahmtes Professionsmilieu	226
7.2	Modernisierungszwang – eine hybride Organisationsform im Wandel	230
7.3	Karrieren, Frauenkarrieren, Doppelkarrieren	233
7.3.1	<i>Das Von-Jork-Karrierespiel – idiosynkratische Informalität und Machtprozesse</i>	233
7.3.2	<i>Nobilitierte und Deklassierte – Männlichkeitsmythen, Netzwerke und das Von-Jork-Mobilitätsdifferenzial</i>	238
7.3.3	<i>Doppelkarrieren – die Familie im Familienbetrieb</i>	242

7.4	Anerkennungskampf und Karrierepolitik – das Handlungsfeld der Vereinbarkeit	246
7.5	Doppelkarriere-Paare und Ungleichheit bei von Jork – ein kurzes Fazit in fallkontrastiver Absicht.....	252
Kapitel IV	Theoretische Schlussfolgerungen – Steuerung, Übersetzung, Ungleichheit	255
8.	Theoretische Abstraktion: Steuerung als Übersetzung	255
8.1	Rekapitulation und Übersetzung als steuerungstheoretische Problemperspektive.....	255
8.2	Empirie übersetzungstheoretisch übersetzt – ein Versuch.....	260
8.2.1	<i>Vereinbarkeit als Rationalitätsmythos – Translate der expliziten Selbstbeschreibung.....</i>	<i>260</i>
8.2.2	<i>Vereinbarkeit als milieuspezifische Explikation – Betroffene als permeable Organisationsgrenzstelle</i>	<i>261</i>
8.2.3	<i>Von Ansprüchen zu Programmen – Translate der Explikation</i>	<i>262</i>
8.2.4	<i>Herrschaft und Ungleichheit</i>	<i>265</i>
8.2.5	<i>Doppelkarriere-Paar, quo vadis? Oder: Was von der Einlösung des steuerungspolitischen Harmonisierungsversprechens zu erwarten wäre</i>	<i>280</i>
9.	Schluss – auf dem Weg zu einer Ungleichheitssoziologie der Übersetzungstheorie	291
10.	Literatur	299