

# Inhalt

1.	<b>Einleitung</b> .....	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
<b>Kapitel I</b>	<b>Funktionale Differenzierung und das Problem der vernünftigen Koordination von Gesellschaft</b> .....	<b>23</b>
2.	<b>Gesellschaftsgestaltung – zur Erosion einer modernen Idee</b> .....	<b>23</b>
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.	<b>Übersetzung als Analyseperspektive</b> .....	<b>53</b>
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

<b>Kapitel II</b>	<b>Das Doppelkarriere-Paar als gesellschaftliches Steuerungsproblem – eine wissenssoziologische Rekonstruktion</b> .....	77
<b>4.</b>	<b>Zur Semantik des Doppelkarriere-Paares – ein Versprechen auf Emanzipation und ökonomisch-instrumentelle Verwertung</b> .....	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	<b>Das Doppelkarriere-Paar und die koordinierte Koordination von Koordinationszusammenhängen – eine Steuerungsthese und eine empirische Fragestellung.....</b>	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
<b>Kapitel III</b>	<b>Empirische Fallstudien .....</b>	173
<b>5.</b>	<b>Forschungsdesign und Methode.....</b>	173
5.1	Sample, Samplekriterien und Feldzugang .....	173
5.2	Erhebung und Erhebungsinstrumente.....	180
5.3	Datenaufbereitung und Auswertung .....	181
<b>6.</b>	<b>Doppelkarriere-Paar(-Management) im Handlungskontext eines transnationalen Konzerns .....</b>	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.	<b>Doppelkarriere-Paare im Handlungskontext eines familiengeführten Beratungsunternehmens</b> .....	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
<b>Kapitel IV</b>	<b>Theoretische Schlussfolgerungen – Steuerung, Übersetzung, Ungleichheit .....</b>	<b>255</b>
<b>8.</b>	<b>Theoretische Abstraktion: Steuerung als Übersetzung .....</b>	<b>255</b>
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>
<b>9.</b>	<b>Schluss – auf dem Weg zu einer Ungleichheitssoziologie der Übersetzungstheorie .....</b>	<b>291</b>
<b>10.</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>299</b>