

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	11
2.	Sexualität und Geschlecht.....	15
2.1.	Sexualität.....	15
2.1.1.	Definition der Sexualität	15
2.1.2.	Die Gesellschaftlichkeit der Sexualität.....	17
2.1.3.	Die Geschichte der Sexualität	19
2.1.4.	Sexualität zwischen Konsum und Liberalisierung	23
2.2.	Dichotomien	28
2.2.1.	Hierarchische Dualismen	28
2.2.2.	Herrschaftsmythen	34
2.3.	Die Differenzen der Geschlechter	35
2.3.1.	Die Produktion der Zweigeschlechtlichkeit	35
2.3.2.	Weiblichkeiten und Männlichkeiten	39
2.3.3.	Die Verkörperung des Geschlechts	43
2.3.4.	Zum Verhältnis von Geschlecht und Sexualität.....	47
2.4.	Resümee	48
3.	Die Disziplinierung der Sexualität.....	49
3.1.	Desexualisierung des Körpers	49
3.1.1.	Der Ansatz Herbert Marcuses	49
3.1.2.	Die "Natur" der Sexualität und der Geschlechter	54
3.1.3.	Die (de)formierende Organisation	56
3.1.4.	Die Bedeutung der Kritischen Theorie für die Organisationstheorie	58
3.1.5.	Die "Drei Seiten der Lust" (G. Burrell)	59
3.1.6.	Zusammenfassung.....	61
3.2.	Sexualität als Dispositiv der Macht.....	62
3.2.1.	Macht und Sexualität (Michel Foucault).....	62
3.2.2.	Macht und Widerstand	68
3.2.3.	Die Macht aktueller Diskurse	71
3.2.4.	Der Beitrag Foucaults für die Organisationstheorie.....	75
3.2.5.	Resümee	78
4.	Organisation und Herrschaft.....	80
4.1.	Geschlecht und Sexualität in der Organisationsforschung	80
4.1.1.	Geschlecht in der Organisationsforschung.....	80
4.1.2.	Sexualität in der Organisationsforschung	81
4.2.	Die vergeschlechtlichte Organisation.....	83
4.2.1.	Die abstrakte Arbeitskraft.....	83
4.2.2.	Die Männlichkeit der Organisation	85
4.3.	Klassische organisationstheoretische Ansätze als ent- sexualisierte Modelle	87
4.3.1.	Scientific Management	87
4.3.2.	Bürokratie-Modell	88

4.3.3.	Human-Relations-Ansatz	90
4.4.	Abkehr vom Rationalitätsparadigma	91
4.5.	Politische Ansätze	93
4.6.	Die Organisation als Verkörperung von Herrschaft	95
4.6.1.	Das Grundkonzept	95
4.6.2.	Herrschaft und Organisation	96
4.6.3.	Organisation als Ordnung, Gebilde und Vergemeinschaftung	98
4.6.3.1.	Organisation als Ordnung	98
4.6.3.2.	Organisation als Gebilde	99
4.6.3.3.	Organisation als Vergemeinschaftung	100
4.6.4.	Zur Ausbildung organisierter Arbeit	100
4.6.5.	Die Kooperationsdimension der Organisation	101
4.7.	Die Sexualität der Organisation unter der Herrschaftsperspektive	102
4.7.1.	Anknüpfungspunkte	102
4.7.2.	Kooperation zwischen den Geschlechtern	104
4.7.3.	Ideologie als Herrschaft	105
4.7.4.	Trennungen	108
4.7.5.	Desymbolisierung	110
4.7.6.	Ordnung und Disziplinierung	112
4.7.7.	Das geschlechtsspezifische Gebilde der Organisation	113
4.7.7.1.	Geschlechtsspezifischer Zugriff auf Arbeitsvermögen	113
4.7.7.2.	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	115
4.7.8.	Vergemeinschaftung als Ausschlußfunktion	118
4.7.9.	Resümee	119
5.	Von der Unterdrückung zur Verwertung der Sexualität	122
5.1.	Die Desexualisierung der Organisation	122
5.1.1.	Vergleichbarkeit verschiedener Organisationen	122
5.1.2.	Mechanismen der Desexualisierung	125
5.1.2.1.	Desexualisierung durch Trennung der Geschlechter	125
5.1.2.2.	Desexualisierung durch Verbote und Strafen	128
5.1.2.3.	Desexualisierung durch Kontrolle der Zeit und des Körpers	133
5.1.3.	Die andere Seite der Desexualisierung	137
5.1.4.	Zusammenfassung	138
5.2.	Die Kapitalisierung der Sexualität und des Geschlechts	142
5.2.1.	Die Warenform der Sexualität	142
5.2.2.	Direkte Vermarktung der Sexualität	145
5.3.	Kapitalisierung der Weiblichkeit	146
5.3.1.	Weiblichkeit als Ware	146
5.3.2.	Die Kapitalisierung von Attraktivität und Jugendlichkeit	150
5.3.3.	Vermittlerfunktionen der sexualisierten Arbeit	152
5.3.4.	Kapitalisierung der Weiblichkeit in Männerdomänen?	154
5.3.5.	Sexualisierte Frauenarbeit: Zusammenfassung	155
5.4.	Kapitalisierung der Männlichkeit	157
5.4.1.	Männlichkeit als Ware	157

5.4.2.	Der Einsatz von Männerarbeit: Zusammenfassung	159
5.5.	Resümee	160
6.	Sexualität in Organisationen	162
6.1.	Grenzen der Herrschaft	162
6.1.1.	"Nicht-organisierte" Anteile der Menschen	162
6.1.2.	Lücken der Organisation	163
6.1.2.1.	Zwischenräume, Zwischenzeiten	163
6.1.2.2.	Lücken in totalen Institutionen	166
6.2.	Sexuelles Verhalten in Organisationen	167
6.2.1.	Verhalten und Erleben	167
6.2.2.	Flirtverhalten	169
6.3.	Sexuelle Belästigung	171
6.3.1.	Definition	171
6.3.2.	Das Alltagsverständnis sexueller Belästigung	174
6.3.3.	Die Häufigkeit sexueller Belästigung	175
6.3.4.	Exkurs: Humor, Bilder und Sprüche	176
6.3.4.1.	Sexueller Humor	176
6.3.4.2.	Bilder und Sprüche	179
6.3.5.	Belästigungskonstellationen	181
6.3.5.1.	Typische Muster	181
6.3.5.2.	Männer als Opfer	182
6.3.6.	Folgen und Reaktionen	184
6.3.6.1.	Folgen sexueller Belästigung	184
6.3.6.2.	Reaktionen auf sexuelle Belästigung	186
6.3.7.	Organisationsfaktoren zur Entstehung sexueller Belästigung	189
6.3.7.1.	Allgemeines	189
6.3.7.2.	Horizontale und funktionale Arbeitsteilung	189
6.3.7.3.	Vertikale Arbeitsteilung	191
6.3.7.4.	Erotisierte Arbeitsatmosphäre	191
6.3.7.5.	Offizielle Regelungen	192
6.3.8.	Diskurse über sexuelle Belästigung	193
6.3.9.	Zusammenfassung	194
6.4.	Sexuell-romantische Beziehungen	197
6.4.1.	Die Organisation als idealer Ort für Romanzen?	197
6.4.1.1.	Dichtung und Wahrheit	197
6.4.1.2.	Definition der sexuell-romantischen Beziehung am Arbeitsplatz	199
6.4.1.3.	Liebe und Arbeit	200
6.4.1.4.	Begünstigende Einflüsse	202
6.4.1.5.	Empirischer Zugang	203
6.4.1.6.	Häufigkeit sexuell-romantischer Beziehungen am Arbeitsplatz	205
6.4.2.	Vorbedingungen und Motive	206
6.4.2.1.	Entstehungsbedingungen für Romanzen am Arbeitsplatz	206
6.4.2.2.	Motive für Beziehungen am Arbeitsplatz	207
6.4.3.	Homosexuelle Beziehungen in Organisationen	209
6.4.4.	Die Hierarchie als Dritte im Bunde	210
6.4.4.1.	Die Beziehung zwischen Statusungleichen	210
6.4.4.2.	Führungskräfte als Beteiligte einer Romanze	212

6.4.5.	Auswirkungen sexueller Beziehungen	214
6.4.5.1.	Positive Auswirkungen	214
6.4.5.2.	Negative Auswirkungen auf das Paar bzw. die einzelnen Beteiligten	215
6.4.5.3.	Negative Auswirkungen auf die Arbeitsgruppe	216
6.4.5.4.	Negative Auswirkungen auf die Organisation	217
6.4.6.	Die Diskursivierung intimer Beziehungen am Arbeitsplatz	218
6.4.6.1.	Ratgeberliteratur	218
6.4.6.2.	Diskurse über Sex am Arbeitsplatz	220
6.4.7.	Das Management der Romanze.....	222
6.4.8.	Zusammenfassung	223
6.4.9.	Exkurs: Phantasien	227
6.5.	Resümee: Sexualität in Organisationen zwischen Distanz und Annäherung	229
7.	Geschlecht und Sexualität in Männerdomänen	233
7.1.	Definition der Männerdomäne.....	233
7.2.	Der Männerbund.....	236
7.2.1.	Definition des Männerbundes.....	236
7.2.2.	Wurzeln des Männerbund-Konzeptes.....	237
7.2.3.	Moderne Männerbünde	238
7.2.4.	Funktionen von Männerbünden	240
7.3.	Verwandte Konzepte	242
7.3.1.	Patriarchat und Fratriarchat.....	242
7.3.2.	Homosoziale Theorie der Geschlechtsrollen	243
7.3.3.	Männliches Abgrenzungsbedürfnis.....	245
7.4.	Merkmale des Männerbundes.....	246
7.4.1.	Initiationsriten.....	246
7.4.2.	Sexualität im Männerbund	248
7.4.3.	Homophobie.....	250
7.5.	Die Aufnahme von Frauen	253
7.6.	Männerbund Management.....	255
7.6.1.	Einleitung.....	255
7.6.2.	Männlichkeit, Führung und Sexualität	255
7.6.3.	Merkmale des Managements.....	256
7.6.4.	Geschlechterkonflikte	258
7.6.5.	Interner Ausschuß	260
7.7.	Weiblichkeit und Management	262
7.7.1.	Weiblichkeit und Management als Gegensatz?	262
7.7.2.	Das Management der Weiblichkeit	263
7.7.3.	Die äußere Erscheinung	267
7.8.	Resümee	270
8.	Fazit	277
	Literaturverzeichnis	283