

beiden gesellschaftlichen Großgruppen, Frauen und Männer, in der Struktur unverändert geblieben. Als Genus-Gruppen stehen Frauen und Männer als soziale Gruppierungen in einer bestimmten Relation zueinander, die unter den Bedingungen spätindustrieller Gesellschaften asymmetrisch, d.h. nach den Prinzipien von Trennung und Hierarchisierung (anstelle von Komplementarität und Egalität) funktioniert. Das läßt die Kennzeichnung des *Geschlechterverhältnisses* als hierarchisches, als *Herrschaftsverhältnis* zu. Hierarchisch organisiert, wird das Geschlecht zu einer Funktion der sozialen „Platzanweisung“, d.h. die Zugehörigkeit zu einem der beiden biologischen Geschlechter, dem weiblichen, bezeichnet damit auch eine Benachteiligung, es ist ein Schichtungskriterium, das soziale Ungleichheit markiert und hervorbringt. Je nach Gesellschaftsformation nimmt dieser Herrschaftsgestus unterschiedliche Gestalt an, aber die Hierarchie der geschlechtsbezogenen Werte war und ist immer eindeutig: was weiblich ist, ist weniger wert.

Dabei ist die Differenz aufgrund der anatomischen Unterschiede (sex) weit weniger bedeutungsvoll als die sozio-kulturellen Konstruktionen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ (gender), die als Normierungen wirken und einen zweigeschlechtlichen Code des Denkens und der Wahrnehmung hervorbringen, der nachträglich naturalisiert, als naturhaft erscheinen läßt, was doch erst gesellschaftlich und kulturell konstruiert wurde. In dieser *Kultur der Zweigeschlechtlichkeit* ist das Weibliche (Geschlecht, Symbolsystem) regelhaft gegenüber dem Männlichen abgewertet.

Feministische Sozialforschung und die sich immer mehr etablierende Geschlechterforschung präsentiert eine Vielzahl von Ergebnissen (aus empirischer Forschung und Theoriearbeit), die eine anhaltende strukturelle Ungleichheit benennen. (Erinnert sei an dieser Stelle an die feministische Koedukationsforschung, die zeigen konnte, daß die koedukative Schule eine Brutstätte patriarchalischer Strukturen, vor allem der Herausbildung besonders stereotyper, geschlechtsrollenkonformer Verhaltensmuster ist.) Angesichts der gegenwärtigen Krisensituation in der Gesellschaft, vor allem bezogen auf den Bereich der Erwerbsarbeit, ist festzustellen, daß die Erwerbsarbeitsmöglichkeiten immer knapper werden. Diese Strukturveränderung findet zu einer Zeit statt, in der die Lebensentwürfe von Frauen durch die charakteristische Doppelorientierung auf Erwerbs- und Reproduktionssphäre der sog. männlichen „Normalbiografie“ immer ähnlicher werden. Frauen streben auf den Arbeitsmarkt, in bezahlte Erwerbstätigkeit, ihre Orientierung auf Beruf nimmt noch immer deutlich zu.

Die betrieblichen Veränderungen sind an Dezentralisierung orientiert, am Abbau von Hierarchien. Dazu gehören auch veränderte Eigenschaften von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die „soft skills“ sind „Tugenden“ wie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamorientierung und Interesse an Sach- und Zielerreichung anstelle individueller Karrierepläne – Eigenschaften, die dem weiblichen Rollenset zugewiesen werden. Liegt in diesen Eigenschaftsprofilen womöglich eine Chance für Frauen zu mehr Anerkennung und Geltung im Erwerbsleben?

Die sich auch in der Betriebs-, Arbeits- und Organisationspsychologie etablierende Geschlechterforschung ist dieser Frage nachgegangen und kommt zu erschütternd deutlichen, wenngleich nicht überraschenden Ergebnissen: auch der verschlankte, dezentralisierte Betrieb ist eine Domäne männlicher Vorherrschaft, auch hier reproduzieren sich die Strukturen der Ungleichheit. Die Tendenz, viel mehr vom Subjekt, von der innersten Qualität menschlicher Arbeitskraft zu fordern, ist in diesen Entwicklungen