

Die Manifestation und Aushandlung von Institutionen in Märkten und Organisationen: eine genderdifferenzierte Analyse des Konzepts unternehmerischer Ökosysteme

Zusammenfassung

Die Wirkung institutionalisierter Geschlechterbilder und -stereotype innerhalb von Organisationen kann nur unter Berücksichtigung der organisationalen Umwelt nachvollzogen werden. Denn erst der übergeordnete Handlungskontext, in dem eine Organisation sich bewegt, bestimmt, welche Institutionen wie bedeutsam werden. Eine Branche oder ein spezifischer regionaler Markt sind Beispiele für solche Handlungskontexte. Ziel dieses Beitrags ist es, anhand theoretischer Überlegungen und gestützt durch empirisches Material zu Unternehmensgründungen durch Frauen in einer spezifischen Branche einen solchen übergreifenden Handlungskontext herauszuarbeiten. Geschlechterbezogene institutionalisierte Normen und Regeln verknüpfen sich hier mit anderen handlungsleitenden Institutionen, die beispielsweise fachkulturell oder branchenspezifisch geprägt sind und erst im Zusammenspiel das individuelle Handeln der Akteure beeinflussen. Genderspezifische Institutionalisierungen werden auf diese Weise oft verdeckt oder überlagert.

Schlüsselwörter

Neoinstitutionalismus, Geschlechterstereotype, Geschlechterinstitutionen, Women's Entrepreneurship, Unternehmerische Ökosysteme

Summary

The manifestation and negotiation of institutions in markets and organisations: A gender-differentiating analysis of the concept of entrepreneurial ecosystems

The impact of institutionalised gender images and stereotypes within organisations can only be understood by taking the organisational environment into account. It is the overarching context in which an organisation operates that determines which institutions become important in what way. A particular industry or a specific regional market are examples of such "contexts of action". The aim of this article is to outline and elaborate such an overarching context on the basis of theoretical considerations backed up by empirical material on business start-ups by women in a specific sector. Gender-related institutionalised norms and rules guide the doing of individual actors and are linked with other institutions that are shaped by cultural or sector-specific factors. In fact, this interplay or overlapping often conceals the impact of gender-specific institutions.

Keywords

neo-institutionalism, gender stereotypes, gender institutions, women's entrepreneurship, entrepreneurial ecosystems

1 Einführung

Wie institutionalisierte Geschlechterbilder und -stereotype innerhalb von Organisationen wirksam werden, ist mehrfach untersucht worden (Funder 2017; Kutzner 2003; Müller/Riegraf/Wilz 2013). Die Aushandlung solcher Institutionen erfolgt aber nicht nur innerhalb der Organisationen, sondern immer auch in Wechselwirkung mit der Umwelt

(Czarniawska/Joerges 1996; Meyer/Rowan 1977). Denn erst der übergeordnete Handlungskontext, in dem eine Organisation sich bewegt, bestimmt, welche Institutionen wie bedeutsam werden. Eine Branche oder ein spezifischer Markt sind Beispiele für solche Handlungskontexte, die auch die Aushandlungsprozesse innerhalb der Organisationen beeinflussen. Geschlechterbezogene institutionalisierte Normen und Regeln verknüpfen sich dabei mit anderen handlungsleitenden Institutionen, die beispielsweise fachkulturell oder branchenspezifisch geprägt sind und erst im Zusammenspiel das individuelle Handeln der Akteure beeinflussen. Geschlechtsspezifische Institutionen werden dabei oft verdeckt oder überlagert.

Ziel dieses Beitrags ist es, anhand theoretischer Überlegungen und gestützt durch empirisches Material zu Unternehmensgründungen durch Frauen in einer spezifischen Branche einen solchen übergreifenden Handlungskontext zu skizzieren. Unternehmensgründungen durch Frauen bieten sich aufgrund des dort nach wie vor stark ausgeprägten Gender Gaps und der geschlechterdifferenzierenden Rahmenbedingungen, z. B. in Bezug auf den Zugang zu Finanzierung, als empirisch relevantes Untersuchungsfeld an. Zudem werden bei der Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme bereits vielfältige gründungsrelevante Umfelddimensionen und Institutionen erfasst, die das Handeln von Gründer_innen beeinflussen können. Auf diese Weise kann unter Bezug auf das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme das Potenzial des Neoinstitutionalismus für die Analyse des Zusammenhangs von Arbeit, Geschlecht und Organisation umfassender aufgezeigt werden, indem nicht nur die Diffusion geschlechtsspezifischer Institutionen, sondern auch deren Wechselwirkung mit beispielsweise branchenbezogenen strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen betrachtet wird.

Gleichzeitig kann erst eine neoinstitutionalistisch fundierte Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme die Wirkung geschlechterbezogener Institutionen innerhalb dieser aufdecken: Gesellschaftlich wirksame Institutionen werden auf individueller und organisationaler Ebene ausgehandelt, aber eben auch auf der Ebene des organisationalen Feldes bzw. im Kontext unternehmerischer Ökosysteme. Sie beeinflussen das Handeln oder die Motivation der potenziellen Gründerinnen und der weiteren relevanten Akteure an Hochschulen, in Betrieben usw. Denn tatsächlich werden in diesen Handlungssystemen nicht nur allgemein vorherrschende Bilder von Unternehmertum bedeutsam, sondern es entfaltet sich gleichsam eine starke institutionelle Wirkung von Geschlechterbildern und -stereotypen. Wie die empirischen Ergebnisse zeigen, verstärkt sich deren Wirkung zum Teil sogar, wenn sie mit fachkulturell geprägten Institutionen zusammenwirken. Erst unter Berücksichtigung dieses Zusammenspiels kann dann dessen Wirkung auf die Entscheidungen und Chancen von Frauen und Männern im Feld nachvollzogen werden. Insgesamt wird so der Blick auf die institutionelle Einbettung der Akteure gelenkt.

2 Theoretischer Hintergrund: unternehmerische Ökosysteme als organisationale Felder

Um die Wechselwirkungen zwischen geschlechts- und branchenspezifischen Institutionen in Bezug auf Unternehmertum herauszuarbeiten, wird neben dem Neoinstitutionalismus auf den Begriff der unternehmerischen Ökosysteme (Acs et al. 2017) Bezug genommen. Dahinter verbergen sich verschiedene Modelle, deren geteiltes Ziel die Erfassung der unterschiedlichen gründungsrelevanten Umfeldfaktoren in ihrer Wirkung auf die potenzielle Gründungsperson ist. Betrachtet wird in der Regel ein spezifischer Markt oder eine Branche. Der Anspruch der jeweiligen Modelle ist es, alle dort vorzufindenden strukturellen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen zu erfassen, denen Gründer_innen ausgesetzt sind (Roski/Halbfas/Volkman 2013). Dabei stellt sich die Frage, wie genau diese Vielzahl an Faktoren sich im Verhalten der Individuen manifestieren, beispielsweise in Form von sehr gemischten Motivlagen für die Selbstständigkeit (Pascher/Roski/Halbfas 2015).

Der Einfluss der verschiedenen Umfeldfaktoren auf das Verhalten der Akteure wird erst unter Bezug auf den Neoinstitutionalismus erklärbar. Er kann eine Brücke zu der stark betriebswirtschaftlich dominierten Diskussion um unternehmerische Ökosysteme schlagen, denn die gründungsrelevanten Rahmenbedingungen in einer spezifischen Region umfassen mehr als den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten oder Beratungsangeboten. Sie manifestieren sich in Form einer vielfältigen institutionellen Einbettung der Gründungspersonen und weiterer am Gründungsprozess direkt oder indirekt beteiligter Personen und Organisationen im organisationalen Feld respektive unternehmerischen Ökosystem.

2.1 Zentrale Begriffe des Neoinstitutionalismus

Aufgrund der Vielfältigkeit neoinstitutionalistischer Theorieströmungen und der Vielzahl an zentralen Begriffen werden mit Blick auf den Fokus des hier vorliegenden Beitrags zwei Aspekte hervorgehoben. Zum einen die grundsätzliche Frage nach der ‚Funktionsweise‘ von Institutionen und deren legitimatorischer Wirkung sowie zum anderen der Begriff des organisationalen Feldes, welcher Ansatzpunkte für eine theoretische Fundierung des Konzeptes der unternehmerischen Ökosysteme bietet.

2.1.1 Institutionen

Warum weder Individuen noch Organisationen bestehende Institutionen ignorieren können, kann durch Bezug auf Berger und Luckmann (2004) und deren Beschreibung des „dialektischen Prozesses“ der Herausbildung der Gesellschaft als intersubjektiv geteilte, gemeinsame Wirklichkeit herausgearbeitet werden. Institutionalisierte Regeln stellen dem Verständnis der Autoren nach habitualisierte Handlungen dar, die „durch Typen von Handelnden reziprok typisiert werden“ (Berger/Luckmann 2004: 58). Es handelt sich um normative Verpflichtungen, die als Tatbestände zu sehen sind, die von den Akteuren im sozialen Leben nicht einfach ignoriert werden können. Sie sind die Grundlage für gelungene Kommunikation und Interaktion, indem sie Verhaltensmuster aufstellen

und das Verhalten der Akteure lenken, Routine ermöglichen und einen gemeinsamen Erfahrungs- und Interpretationshintergrund schaffen.

Der Neoinstitutionalismus greift diese Überlegungen auf. Er betont, dass organisationales Handeln untrennbar mit Prozessen im gesellschaftlichen Umfeld verwoben ist. Organisationen sichern ihre Legitimität und ihren Zugang zu Ressourcen, indem sie die gesellschaftlich legitimierten und rationalisierten institutionellen Regeln in ihre formalen Strukturen inkorporieren (Meyer/Rowan 1977: 352). Zwar betrachten Meyer und Rowan weniger den individuellen Akteur, sondern nehmen eher die Organisationen als korporative Akteure in den Blick. Damit einer Organisation von der Umwelt Legitimität zugesprochen werden kann, ist jedoch das Handeln der Organisationsmitglieder entscheidend. In der Weiterführung bedeutet dies entsprechend, dass die individuellen Akteure eine Inkorporation der Institutionen gewährleisten müssen.¹ Institutionen werden dabei nicht nur organisationsintern ausgehandelt. Dem organisationalen Feld kommt für die Aushandlung und Diffusion von Institutionen eine besondere Bedeutung zu.

2.1.2 Das organisationale Feld als gemeinsames Sinn- und Bedeutungssystem

Unter einem organisationalen Feld fassen DiMaggio und Powell (1983) all jene Organisationen zusammen, die ein Set an geteilten Institutionen ausbilden. Die Grundlage für eine derartige Verbundenheit zwischen den Organisationen in einem Feld entsteht durch Interaktionen und Transaktionen, z. B. in Form von Verträgen, Kooperationsbeziehungen, und gemeinsame intermediäre Organisationen wie Berufsverbände. Wichtig ist, dass die Akteure im Feld ein Bewusstsein dafür entwickeln, Teil eines gemeinsamen Sinn- und Bedeutungssystems zu sein. Innerhalb dieses Systems diffundieren Institutionen über die Ebenen Individuum – Organisation – organisationales Feld – Gesellschaft (Scott 2001). Für die Diffusion der verschiedenen Institutionen werden das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen, Akteure und deren Beziehungsstrukturen relevant.

Wie Institutionen wirken, nehmen neuere Ansätze wie die „Institutional Logics“ in den Blick (Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Institutionelle Logiken determinieren nicht zwangsläufig das Handeln der Akteure, aber sie fungieren als Narrative, als geteilte Praktiken, die Sinnggebung, Entscheidungsfindung und Aufmerksamkeiten der Akteure beeinflussen. Die Bedeutung von Institutionen für Organisationen und Akteure in Organisationen geht damit über die Erzeugung von Legitimität durch ihre Befolgung hinaus. „Institutional Logics“ erlangen im Zuge ihrer Kommunikation und Rezeption handlungsorientierende Bedeutung. Aulenbacher stellt in ihrer Betrachtung des Ansatzes Anknüpfungspunkte u. a. zum Begriff der normativen Ordnungen her (Aulenbacher 2014: 6). Forst und Günther verstehen darunter einen Komplex an Normen und Werten, der sich unter Bezug auf „Rechtfertigungsnarrative“ (Forst/Günther 2010: 3) herausbildet. Die sich (re)produzierenden Narrative schreiben damit Formen der Legitimitäts-, Autoritäts- und Identitätsbildung fort (Aulenbacher 2014: 6). Dies kann auch für das

1 Für eine mikrosoziologische Analyse ist der Begriff der „antizipatorischen Sozialisation“ bedeutsam. Er beschreibt, welche Auswirkungen die institutionelle Isomorphie auf der Ebene der Individuen entfaltet. Individuen passen sich an von ihnen antizipierte Erwartungen, z. B. bezüglich ihres Verhaltens, angemessener Kleidung oder sprachlicher Ausdrucksweise, an (DiMaggio/Powell 1983).

in diesem Aufsatz exemplarisch betrachtete unternehmerische Ökosystem der Chemie und die dort auffindbaren ‚institutionalisierten Erzählmotive‘ und deren Wirkung festgestellt werden. Denn wie die in dem nachfolgenden Kapitel dargelegte Empirie aus dem Projekt ExiChem zeigt, werden diese Narrative geschlechterdifferenzierend bedeutsam; sie würden entsprechend auch autoritäts- und ggf. herrschaftsbildend wirksam. Aulenbacher spricht vom „Praktisch-Werden institutioneller Logiken“:

„Institutionelle Logiken erlangen also Geltung, indem sie praktisch werden, und so das individuelle und organisationale Handeln autorisieren, anleiten, legitimieren und identitätsbildend wirken“ (Aulenbacher 2014: 9).

Dies ist insofern relevant, als feministische Institutionenanalysen deutlich darauf verweisen, dass Institutionen nicht geschlechtsneutral wirken (Krook/Mackay 2011; Löffler 2011: 90; Roski 2017). Dies gilt innerhalb von Organisationen, aber auch für das organisationale Feld, in dem ebenfalls Vergeschlechtlichungsprozesse relevant werden. So unterscheiden Funder und Walden (2014) in ihrem gendersensiblen Mehrebenen-Modell die drei Ebenen (a) Organisationen (mit Gender Cages), (b) Gendered Fields und (c) die gesellschaftlich vorherrschende Gender Order. Geschlechterdifferenzierungen werden in Organisationen (re)produziert, wobei der ‚Gender Cage‘ für die Autorinnen nur im Zusammenspiel mit beiden anderen Ebenen begriffen werden kann. Denn es wird ein reflexiver Wirkzusammenhang zwischen Geschlecht, Organisation und Feld zugrunde gelegt, wobei z. B. die gesellschaftlich institutionalisierten Geschlechterpraktiken in die organisationalen ‚Gender Cages‘ eingebettet sind. Damit bietet das Modell die Möglichkeit, die wechselseitigen und z. T. widersprüchlichen Beziehungen und Wirkzusammenhänge stärker in den Blick zu nehmen. Die Feldebene nimmt dabei als Ort der Aushandlung von Institutionen eine zentrale Stellung ein; so können ‚Gendered Fields‘ beispielsweise zur (De-)Stabilisierung von ‚Gender Cages‘ beitragen (Funder/Walden 2014: 61). Welche Institutionen in einem solchen Aushandlungsprozess auf Feldebene relevant werden können, wird nachfolgend in der Betrachtung der empirischen Ergebnisse verdeutlicht.

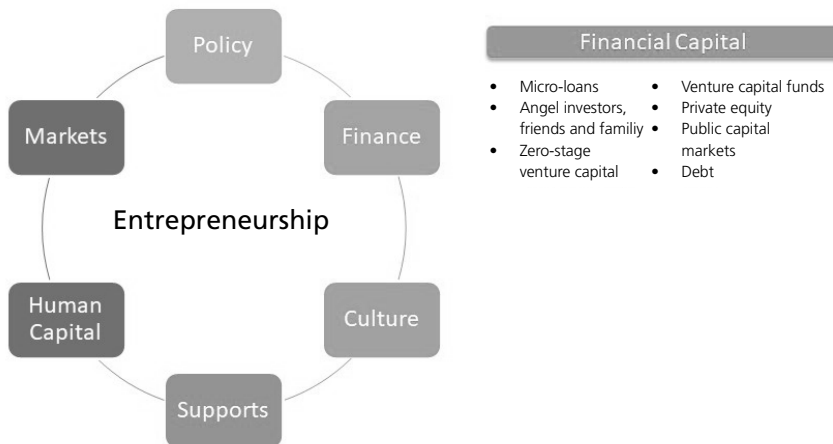
Ergänzend ist zu beachten, dass es zur Entstehung sog. „Egalitätsmythen“ (Funder/May 2014) in Organisationen kommen kann. Dahinter verbirgt sich die von den organisationalen Akteuren geteilte Überzeugung einer Irrelevanz von Geschlechterunterschieden. Sie können zu einer De-Thematisierung von Geschlecht in Organisationen und Feldern führen (Müller 2010), indem z. B., wie auf das Feld der Chemie bezogen, ein Primat der Leistung die Infragestellung bestehender geschlechterdiskriminierender Effekte verhindert (Funder/Sproll 2012). Angesichts des kommunikativen und praktisch-performativen Aspekts von Normen und Werten (Forst/Günther 2010: 12) ist die De-Thematisierung besonders relevant, da sie dazu führt, dass institutionalisierte Deutungsmuster bzw. institutionelle Logiken in ihrer geschlechterdifferenzierenden Wirkung nur schwer infrage gestellt werden können. Stehen diese institutionellen Logiken darüber hinaus in Wechselwirkung mit branchenbezogenen wirksamen Institutionen in Bezug auf Unternehmertum, Beruflichkeit etc., könnte sich der Effekt der De-Thematisierung weiter verstärken. Wie Branchen dabei als gemeinsam ausgehandelte und geteilte Sinn- und Bedeutungszusammenhänge fungieren, kann über das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme erfasst werden.

2.2 Unternehmerische Ökosysteme

In der wirtschaftswissenschaftlich geprägten Entrepreneurshipforschung stehen weniger Institutionen oder das Handeln von Organisationen im Vordergrund, wie es beim neoinstitutionalistisch geprägten Feldbegriff der Fall ist. Zentraler Fokus ist die einzelne Gründungsperson und die verschiedenen Faktoren, welche Gründungschancen, -risiken, -handeln usw. beeinflussen. Dabei werden systemische Analysen relevant. So verortet das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme die Gründungsperson, Wettbewerber_innen, Berater_innen, Kreditinstitutionen, Hochschulen, Verbände usw. in einem geteilten sozialen und räumlichen Kontext. Im Wechselspiel der verschiedenen Akteure mit den gründungsrelevanten Umfeldfaktoren formt sich ein gemeinsames Ökosystem, das die Rahmenbedingungen für die Gründer_innen bereitstellt.

In seinem Modell eines „Entrepreneurial Ecosystem“ unterscheidet Isenberg (2011) verschiedene Domänen, die in Wechselbeziehung zueinanderstehen und auf die Gründer_innen bzw. den Gründungsprozess einwirken. Die nachfolgende Abbildung zeigt diese verschiedenen Domänen auf; exemplarisch wird die Domäne ‚Finance‘ im Detail aufgeschlüsselt.

Abbildung 1: Domänen des Entrepreneurial Ecosystems



Quelle: Darstellung in Anlehnung an Isenberg (2011).

Zwar gibt es in den Domänen einzelne Aspekte, die jeweils für mehr als ein unternehmerisches Ökosystem Gültigkeit besitzen, wie z. B. gesetzliche Regularien. Wie relevant diese jedoch werden, kann wiederum sehr unterschiedlich ausgeprägt sein und/oder im Zeitverlauf variieren. Die hohe Relevanz des Wechselspiels zwischen den verschiedenen Dimensionen lässt die Frage auftauchen, welche Mechanismen einem solchen Ökosystem zugrunde liegen und welche Rolle geschlechterbezogene Institutionen spielen. Tatsächlich werden diese in den meisten Modellen nicht berücksichtigt. Der Fokus liegt auf der Beschreibung der allgemeinen Gründungsbedingungen. Selbst ‚Culture‘

als Domäne bei Isenberg oder z. B. „Entrepreneurial Orientation“ (Brown/Mason 2017) als ein alternativer Begriff aus einem anderen Modell² fokussieren in erster Linie auf gründungsbezogene Institutionen, z. B. den gesellschaftlichen sozialen Status von Unternehmer_innen. Dabei gibt es durchaus Konzepte eines „Women’s Entrepreneurship“, welche die in den betriebswirtschaftlichen Erklärungsmodellen zentralen Faktoren „markets, money, management“ z. B. um die Faktoren „motherhood“ und „meso/macro environment“ ergänzen (Brush/de Bruin/Welter 2009). Solche Konzepte verweisen auf die Relevanz einer geschlechterdifferenzierenden Betrachtung der gründungsrelevanten Strukturen und Prozesse. Die Autorinnen plädieren für eine stärkere Berücksichtigung der Wirkung institutionalisierter sozialer Strukturen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene (Brush/de Bruin/Welter 2009: 19). Damit werden unternehmerische Ökosysteme nicht nur als struktureller Handlungsrahmen relevant, sondern auch als Ort der (Re-) Produktion genderbezogener Institutionen.

Die Aushandlung und Wirkung solcher Institutionen bzw. institutionalisierter Narrative auf der Feldebene wird nachfolgend anhand empirischer Daten zur Chemie exemplarisch vorgestellt.

3 Empirische Ergebnisse: Gründerinnen in der Chemie

Auf der Basis eines mehrjährigen Forschungsprojektes zu Unternehmensgründungen von Frauen in der Chemiebranche wird im Folgenden gezeigt, wie Geschlechterbilder und -stereotype die potenziellen Gründer_innen selber, aber auch Berater_innen oder Gatekeeper im Feld beeinflussen und wie diese Geschlechterbilder sich mit fachkulturellen oder allgemeinen gesellschaftlichen Vorstellungen von Geschlecht und Unternehmertum verbinden.

3.1 Zur Studie

Bei dem Projekt „ExiChem“ handelte es sich um ein mehrjähriges Verbundprojekt, das sich in mehreren Teilstudien³ mit den Bedingungen für Existenzgründungen in der Chemie auseinandersetzt.⁴ Im Fokus standen neben der quantitativen Erfassung der Gründungsaktivitäten vor allem Fragen nach fachkulturellen und genderdifferenzierenden Einflussfaktoren auf die Gründungsaktivitäten von Chemiker_innen. Das Vorhaben zielte auf eine zusammenführende Betrachtung des mikrosozialen und diskursiven Umfelds und der makrosozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen. Die Rekonstruktion von Gründungswegen, -motiven und Diskursen im Rahmen des Projektes beinhaltet

2 Im Fokus dieses Modells stehen weniger die einzelnen gründungsrelevanten Faktoren, sondern eher das „Beziehungssystem“ der Akteure untereinander (Brown/Mason 2017). Soziale und kulturelle Fragen werden unter dem Aspekt „Entrepreneurial Orientation“ zusammengefasst.

3 Branchenanalyse, Studierend- und Gründer_innenbefragung, Diskursanalyse, biografische Interviews, qualitative Befragung von Gründungsberater_innen, Studie zu Gründungsberatungswettbewerben, Werkstattgespräche; siehe im Überblick Pascher et al. (2012).

4 Verbundprojekt „Gründerinnen in der Chemiebranche“, Rhein-Ruhr-Institut/Universität Duisburg-Essen und Institut für Gründungs- und Innovationsforschung/Bergische Universität Wuppertal; Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Laufzeit: 11/2007–02/2011.

die für eine neoinstitutionalistische Analyse notwendige Herausarbeitung der im Feld wirksamen genderbezogenen und genderdifferenziert wirkenden Institutionen.

Die Teilstudien erlauben Erkenntnisse zu den Akteuren und Institutionen in verschiedenen Aushandlungskontexten. Aufgrund des inhaltlich breiten Zuschnitts des Projektes, das verschiedene Regionen und biografische Stationen der Gründer_innen berücksichtigt, eignen sich die erhobenen Daten sehr gut für eine neoinstitutionalistisch fundierte Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse in den Blick genommen.

3.2 Die Chemiebranche – Kurzporträt

Ohne eine ausführliche Darstellung der Branche im Rahmen dieses Beitrags leisten zu können, sei doch verwiesen auf einige Merkmale, die mit Blick auf die Herausarbeitung der zentralen ‚Erzählmotive‘ relevant sind.

Die chemische Industrie hat in Deutschland eine lange Tradition. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts sind die ersten Chemieunternehmen gegründet worden. Integrierte Verbundstandorte waren bis in die 1990er-Jahre Kennzeichen der Großchemie in Deutschland und auch heute noch sind große Chemiekonzerne wie Bayer oder BASF⁵ prägend für die chemische Industrie in Deutschland. Nichtsdestotrotz zeichnet sich gerade die Chemiebranche in Deutschland durch eine hohe Zahl kleiner und mittelständischer Betriebe aus, insbesondere im Fein- und Spezialchemikalienbereich (Roski 2009; VCI 2019a). Deutschland ist nach China und den USA der größte Chemieproduzent. Die Branche ist stark export- und forschungsorientiert (VCI 2019a). Darüber hinaus gibt es mit der Gesellschaft der deutschen Chemiker und dem Verband der Chemischen Industrie zwei Verbände, die mit ihrer Arbeit die Branchen- und Fachkultur prägen und institutionelle Normen in Bezug auf die Gründung von Unternehmen maßgeblich beeinflussen.

Genderdifferenzierende Statistiken zum allgemeinen Gründungsgeschehen in der Chemie sind schwer zugänglich. Insgesamt wurden im Jahr 2016 in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie laut Unternehmensregister 239 Unternehmen neu gegründet.⁶ Geschlechterdifferenzierende Daten gibt es u. a. in Bezug auf innovative Chemie-Startups, welche im Bereich der forschungsintensiven Industrie und den Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen tätig sind. Im Jahr 2019 waren mindestens 281 dieser neu gegründeten und jungen Unternehmen in Deutschland wirtschaftsaktiv. Der Anteil an Frauen lag hier bei 14,4 Prozent (VCI 2019b).

3.3 Die Identifikation vier zentraler institutionalisierter Erzählmotive in der Chemie

In den unterschiedlichen Teilstudien tauchen wiederholt bestimmte Erzählmotive auf, welche die befragten Expert_innen, Gründer_innen und Berater_innen teilen und die

5 Bzw. die aus diesen Unternehmen im Zuge der Restrukturierung der Branche in den 1990er-Jahren hervorgegangenen Unternehmen.

6 Die Ergebnisse der Gewerbebeurteilung und des Mannheimer Unternehmenspanels zeigen z. T. ähnliche, aber auch darüber liegende Gründungszahlen auf (VCI 2019b).

Gültigkeit für ihr Handeln und das Handeln der Organisationen, in denen sie tätig sind, besitzen. Insgesamt ließen sich vier handlungsrelevante Erzählmotive erkennen.

3.3.1 Starke fachliche Prägung: „Ich bin Chemikerin, keine Unternehmerin!“

Die Ursprünge dieses Erzählmotivs sind vielfältig. Vor allem die Fachkultur ist hier näher zu berücksichtigen. Wie die interviewten Expert_innen betonen, sei die Chemie die einzige der drei Naturwissenschaften – Chemie, Biologie, Physik –, der eine „eigene“ Industrie zugeordnet werden könne. Dementsprechend hätten Chemiker_innen ein Berufsbild entwickeln können, das stark auf die Beschäftigung in Forschung und Entwicklung (F&E) in einem der großen Chemieunternehmen bzw. der Wissenschaft ausgerichtet sei.

Ausgehend davon kann festgehalten werden, dass eine starke Fokussierung auf das eigene Fach und die Entwicklung der damit direkt verbundenen fachlichen Kompetenzen möglich und erwünscht ist. Die Herausbildung einer derart starken Fachkultur ist bereits an den Universitäten spürbar und setzt sich in den Betrieben fort. Die Fachsozialisation erfolgt während der vergleichsweise langen Studienzeit, verstärkt durch eine hohe Arbeitsbelastung. Letztere führt dazu, dass die Studierenden während des Studiums kaum die Möglichkeit haben, Veranstaltungen in „chemiefremden“ Fachbereichen zu besuchen. Die starke Fachsozialisation charakterisierte eine/r der Expert_innen aus dem Bereich der regionalen Gründungsförderung in der Chemie⁷ wie folgt: Die Chemie wird den Studierenden nahezu als eine ‚biblische‘ Industrie vermittelt, denn „sie kleidet die Menschen ein, ernährt sie und wärmt sie“.

In den Interviews und der diskursanalytischen Auswertung zeigte sich, dass die Arbeit in einem Großunternehmen als der idealtypische Berufsweg für Chemiker_innen angesehen wird. Entscheidet sich jemand gegen diesen Berufsweg, wird das von dem beruflichen Umfeld nahezu als persönliche Beleidigung empfunden. Ein ähnliches Phänomen trat bei der Herausbildung der Gründungsmotivation auf. Für die interviewten Gründerinnen ist es wichtig, ihre fachliche Expertise zu nutzen. Eine „chemieferne“ Gründung kommt für die interviewten Chemikerinnen nicht infrage.⁸

3.3.2 Zwischen Tradition und Innovation: „Die Chemie als innovative Branche mit Tradition“

Bereits ein Blick auf die zentralen Akteure und das Gründungsdatum der Fachgesellschaft zeigt auf, dass die Chemie eine „Traditionsbranche“ ist. Gleichzeitig begreift sie sich im Selbstverständnis als stark innovativ. Die Expert_innen schätzen das Innovationspotenzial als sehr hoch ein. Die chemische Industrie sieht sich als „Zukunftsmotor“ für andere Branchen, begründet auf ihrer Zulieferfunktion für das verarbeitende Gewerbe. Trotz des hohen Innovationspotenzials kann nach Einschätzung der Expert_in-

7 Befragt wurden im Rahmen der Branchenanalyse Expert_innen aus Fachverbänden und regionalen Initiativen, Industrie- und Handelskammern und der Wirtschaftsförderung vor Ort, aus Unternehmen, (Fach-)Hochschulen und Gründer_innen.

8 Siehe ergänzend folgende Projektveröffentlichungen: Pascher/Roski/Halbfas (2015); Pascher-Kirsch (2014).

nen die Geschlossenheit und Konservativität der Branche hemmend auf Gründungen wirken. Selbst gute Ideen hätten es schwer, sich zu behaupten, wie einer der befragten Gründer darstellt:

„Aber es ist auch immer ein schwieriges Geschäft mit der angestammten chemischen Industrie, die ja sehr konservativ denkt und ist meines Erachtens.“ (G3Ex)

In erster Linie sind es die Forschungsaktivitäten der großen Unternehmen, die im Fokus stehen. Dies führt dazu, dass viele Gründungen im Bereich der (Forschungs-)Dienstleistungen z. T. gar nicht wahrgenommen werden und selbst bei Personen, die sich in dem Feld bewegen, der Eindruck entsteht, es gäbe gar keine Gründer_innen in der Chemie.

3.3.3 Starke Produktionsorientierung: „richtiges“ und „falsches“ Unternehmertum in der Chemie

Aufgrund der hohen Kapitalintensität bei Gründungen im Produktionsbereich sind bestimmte Segmente der chemischen Industrie stark durch die großen Unternehmen besetzt. Größeres Gründungspotenzial wird daher im Dienstleistungsbereich, z.B. F&E-Dienstleistungen oder Analytik gesehen, auch wenn es hier das oben erwähnte Problem der Wahrnehmung dieser Gründungen gibt. Tatsächlich sind es vornehmlich Klein- und Kleinstgründungen bzw. Freiberufler_innen, die dieses Segment besetzen. Eine/r der Experten_innen unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen Unternehmens- und Existenzgründungen, wobei es sich gerade in der Chemie vornehmlich um letztere handele, d.h. häufig kleine und Dienstleistungsunternehmen von Frauen, die nicht als „richtige“ Chemieunternehmen – im Sinne eines produzierenden Chemieunternehmens – anzusehen seien.

Dieses Selbstverständnis der Branche verdeutlicht erneut die hohe Bedeutung der Fachkultur und die traditionell starke Ausrichtung der Branche auf die Produktion: Wer „Chemie macht“, entwickelt, produziert und verkauft Chemikalien; Dienstleistungsunternehmen und Freiberuflichkeit gelten eher nicht als Gründung eines Unternehmens. Dieses Verständnis kann eine Erklärung liefern für die von Expert_innen häufig geäußerte Einschätzung, dass es keine Gründerinnen in der Chemie gäbe. Die (Nicht-)Wahrnehmung bestimmter Formen von Selbstständigkeit verhindert dies. Dass branchenübergreifend überwiegend Frauen diese Formen der Selbstständigkeit wählen,⁹ verstärkt ihre ‚Nicht-Sichtbarkeit‘ weiter. Letzteres wiederum hat Auswirkungen auf die Ausbildung von Gründungsmotiven und den Zugang zu Legitimität – und damit Ressourcen – im Feld.

3.3.4 Männlich geprägte Branchenkultur: „Nur die Leistung zählt!“

Die Vereinbarkeitsproblematik macht sich in der Chemie verstärkt bemerkbar, da die Absolvent_innen, wie in der Chemie üblich,¹⁰ in der Regel noch eine Promotion an

9 Zum Gründungsverhalten von Frauen siehe u. a. Kay/Günterberg 2019.

10 Laut Zahlen der GDCh begannen 85 Prozent der Master-Absolvent_innen im Jahr 2018 sofort nach Abschluss des Studiums mit der Promotion (GDCh 2019: 8).

das Studium anhängen und sich so die Zeit bis zum Ausstieg wegen einer eventuellen Babypause verkürzt (GDCh 2019). Verschärft wird dies durch den harten Selektionswettbewerb gerade in den ersten vier bis fünf Berufsjahren:

„Jeder in der chemischen Industrie, der so eine lange Sozialisation [Studium] hinter sich hat und der hat die überstanden, der ist natürlich auch sozialisiert unter dem Aspekt kompetitiv und Leistung. Und zwar über einen Leistungswettbewerb, der sich viel über Präsenz, also Arbeitszeitpräsenz auszahlt.“ (IVFV1)

Der ausgeprägte Leistungsdruck in der chemischen Industrie und der teilweise als wenig kollegial wahrgenommene Führungsstil unterstützen nach Ansicht der Expert_innen den „freiwilligen“ Ausstieg der Frauen. Grundsätzlich lässt sich zwar branchenübergreifend für Leitungspositionen ein gewisses „Ganz-oder-gar-nicht-Denken“ feststellen. Die Expert_innen sind sich aber einig, dass in der Chemie zusätzlich eine ausgesprochen stark auf Konkurrenzdenken ausgelegte Fach- und Arbeitskultur und ein ausgeprägter Arbeitsdruck zu herrschen scheinen. Auch der für die Branche stark im Fokus liegende Produktionsbereich sei nach wie vor sehr männlich dominiert. Die in allen Großchemieunternehmen geringe Zahl an Frauen in Leitungspositionen und in der Produktion lässt sich nach Ansicht der Expert_innen und interviewten Frauen auf nach wie vor präsente traditionelle Rollenmodelle zurückführen. Gleichzeitig führt der ausgeprägte Fokus auf Leistung zu einer De-Thematisierung geschlechterbezogener Diskriminierungserfahrungen.¹¹

Anhand dieser vier Erzählmotive lassen sich das Zusammenspiel und die Überlagerung von Institutionen aus den verschiedenen Bereichen – Unternehmertum, Chemie und Geschlecht – erkennen. Nachfolgend wird anhand der Gründungsmotivation der Gründerinnen verdeutlicht, wie sich die beschriebenen institutionalisierten Erzählmotive manifestieren.

3.4 Manifestation von Institutionen: Gründungsmotivation

In der Literatur wird Frauen und Männern immer wieder eine unterschiedliche Gründungsmotivation (Miranda et al. 2017; Pascher/Roski/Halbfas 2015), Ressourcenausstattung (Backes-Gellner/Moog 2013) oder Wachstumsorientierung (Davis/Shaver 2012; Morris et al. 2006) zugeschrieben. Tatsächlich zeigt ein Vergleich der Gründungszahlen nach Geschlecht eine nach wie vor geringer ausgeprägte Gründungsaktivität von Frauen (Kelley et al. 2017; Sternberg/von Bloh 2017). Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern, Branchen und weiteren demografischen Merkmalen der Gründer_innen. Auch Gründer_innen in der Chemie weisen ein paar besondere Kennzeichen auf.

So berichten die Frauen in den narrativen Interviews (Pascher-Kirsch 2014), in den Werkstattgesprächen (Pascher 2009) und in der Gründer_innenbefragung von negativen und diskriminierenden Erfahrungen (Roski 2011). Es geht den Gründerinnen nicht in gleichem Ausmaß wie den Gründern um die Verwirklichung einer Gründungsidee aus

¹¹ Siehe ergänzend die Untersuchung zur Arbeits- und Geschlechterpolitik in der Pharma- und Biotech-Branche von Funder und Sproll (2012).

der beruflichen Tätigkeit heraus, wie die Liste der wichtigsten Gründungsmotive aufzeigt. Selbst die Gründungsmotivation und die Entwicklung einer Gründungsidee hängen mit den Bedingungen innerhalb der Organisationen zusammen, die sich für Frauen und Männer unterschiedlich gestalten.

Tabelle 1: Top 5 der wichtigsten Gründungsmotive

Frauen	Männer
Eigene Chefin sein	Eigenverantwortliches Arbeiten
Eigene Fähigkeiten besser nutzen	Eigener Chef sein
Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber	Eigene Fähigkeiten besser nutzen
Eigenverantwortliches Arbeiten	Kreatives Potenzial besser nutzen
Kreatives Potenzial besser nutzen	Verwirklichung einer Geschäftsidee

Quelle: Roski (2011: 29).

Zwar kann nicht von einer gänzlich unterschiedlichen Motivlage gesprochen werden, trotzdem zeigen sich gerade in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während fehlende Entwicklungsmöglichkeiten beim vorherigen Arbeitsgeber für die befragten Frauen ein wichtiges Gründungsmotiv darstellt, gilt dies für die befragten Männer nicht.

Ein weiterer wichtiger Punkt, in dem Differenzen feststellbar sind, sind die Einschätzungen zur Vereinbarkeit. Während eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für 70 % der Frauen wichtig war, gilt dies nur für 32,5 % der befragten Männer. Darüber hinaus manifestieren sich geschlechterbezogene Institutionen auf der Ebene des Individuums in Form von Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Hier konnten Männer in höherem Maß als Frauen z. B. auf die Entlastung von familiären Pflichten hoffen. Es zeigen sich deutliche Überlagerungen institutionalisierter Normen und Bilder aus der Gesellschaft, der Branche bzw. dem Fach heraus, die sich in Form unterschiedlicher Gründungsressourcen bei Männern und Frauen manifestieren.

Die starke Fachlichkeit wurde bereits als zentrales Erzählmotiv herausgearbeitet. Auch in der Gründer_innenbefragung wird es relevant und zeigte sich in der Frage nach den vermittelten beruflichen Möglichkeiten. Die Gründer_innen bestätigten die starke Ausrichtung des Studiums auf die Tätigkeit in F&E. Diese sind mit 63,6 % (F&E in Unternehmen) bzw. 30,9 % (Wissenschaft) die mit Abstand am häufigsten vermittelten Optionen während des Studiums, gefolgt von der Selbstständigkeit mit nur 5,5 % (Roski 2011: 41).

Die starke Fachsozialisation, gepaart mit einer De-Thematisierung von Geschlecht, hat einen zusätzlichen Effekt. Das Studium mit seinen Anforderungen führt dazu, dass die Frauen sich mit Blick auf ihre so hart erworbene fachliche Expertise profilieren wollen. Gründungen im Nebenerwerb und jenseits der eigenen Fachausbildung kommen für Chemikerinnen nicht infrage. Selbstständigkeit ist für die Gründerinnen eine Möglichkeit der „fachlichen Selbstverwirklichung“ (Pascher/Roski/Halbfas 2015; Roski 2011).

3.5 Schlussfolgerungen zur institutionellen Einbettung der Akteure

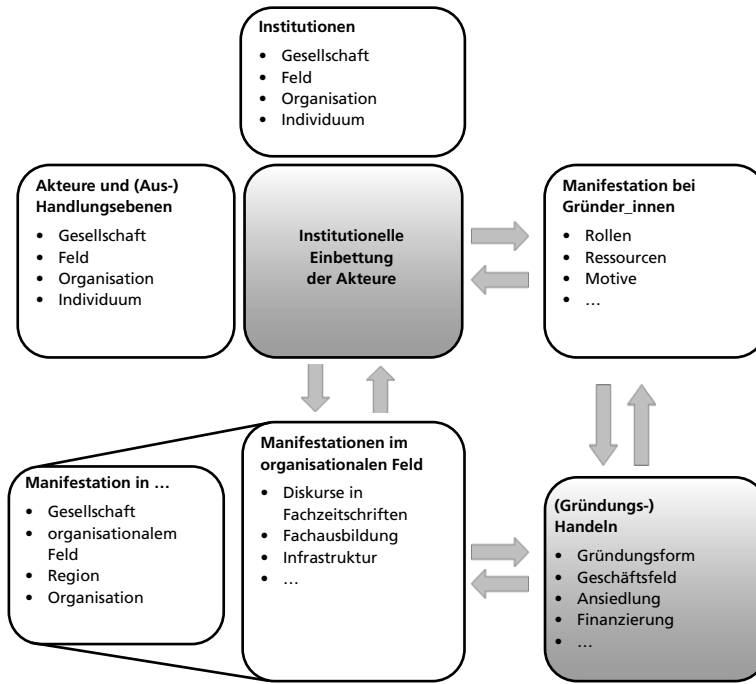
Die empirischen Ergebnisse zeigen die Wirkung der verschiedenen Institutionen deutlich auf. Feldbezogen wirksame Institutionen, wie idealtypische Vorstellungen von Unternehmertum oder die stark ausgeprägte Fachlichkeit, wirken gleichsam nebeneinander bzw. überlappen sich. Sie verknüpfen sich mit geschlechterbezogenen Institutionen, die innerhalb des Feldes wirksam sind und häufig kaum infrage gestellt werden. Die De-Thematisierung von Geschlecht innerhalb der Chemie wird von den dort vorzufindenden Frauen überwiegend geteilt und zeigt sich in einer Ablehnung z. B. frauenspezifischer Beratungsangebote.

Hinzu kommen jenseits des Feldes wirksame Geschlechterinstitutionen, die sich beispielsweise in einer höheren Relevanz der Vereinbarkeitsproblematik für die Chemikerinnen ausdrücken. Zusätzlich manifestieren sich die innerhalb von Organisationen gemachten negativen Erfahrungen als Teil der Gründungsmotivation, aber auch als Teil der Ressourcen, welche der Gründerin zur Verfügung stehen, z. B. in finanzieller Hinsicht oder mit Blick auf das berufliche Netzwerk.

Die verschiedenen Institutionen beeinflussen dabei nicht nur die Gründer_innen. Die Institutionen wirken auf alle Akteure im Feld als Teil des gemeinsam geteilten Bedeutungssystems. Strukturelle Faktoren sind ebenfalls ein Ergebnis der Aushandlung von Institutionen, auch wenn sie sich den Akteuren zunächst als gegebene Tatsachen darstellen. Sie sind indirekt durch die in dem Feld bzw. der Region vorherrschenden Institutionen beeinflusst und manifestieren sich in Förderangeboten für Gründer_innen, der (Nicht-)Sichtbarkeit bestimmter Formen der Selbstständigkeit mit den entsprechenden Konsequenzen in Bezug auf den Zugang zu Finanzierung usw. Abbildung 2 verdeutlicht dieses Zusammenspiel verschiedener Formen von Institutionen und Ebenen der Aushandlung.

Zu bedenken ist, dass Institutionen wandelbar sind und durchgängig von den beteiligten Akteuren in der jeweiligen Organisation, im Feld oder auf der Ebene der Gesellschaft verhandelt werden. Sie können in ihrer Wirkung auch widersprüchlich sein. So kann z. B. ein schlechterer Zugang von Frauen zur Gründungsfinanzierung festgestellt werden, aber durchaus auch eine höhere Gründungsmotivation und -aktivität von Chemikerinnen, bedingt durch diskriminierende Erfahrungen und geringere Entwicklungsmöglichkeiten in Unternehmen auf der einen Seite und eine starke Identifikation mit dem Beruf der Chemikerin auf der anderen Seite, was eine berufliche Neuorientierung der Frauen jenseits der Chemie unwahrscheinlich macht.

Abbildung 2: Institutionelle Einbettung der Akteure



Quelle: eigene Darstellung.

4 Fazit

Der Blick auf die institutionelle Einbettung der Akteure im Feld öffnet den Raum für eine geschlechterdifferenzierende Analyse organisationaler Felder und – wie hier spezifisch betrachtet – unternehmerischer Ökosysteme. Der Begriff der Institution und damit verbunden das Konzept von Legitimität im organisationalen Feld erklären die mehrfache institutionelle Einbettung der Akteure. Ähnlich wie es DiMaggio und Powell für organisationale Felder und die dort auffindbaren Organisationen beobachten, verspüren auch die Gründer_innen und Gatekeeper den Zwang zur Anpassung. Nur so können sie überleben und im Feld Akzeptanz erhalten; oder wie eine Gründerin es formulierte, als sie beschrieb, wie sie bei der Gewinnung von Kund_innen insbesondere am Anfang der Geschäftsaufnahme auf eine bestimmte, männlich geprägte Form der Selbstdarstellung zurückgriff, um sich Respekt zu verschaffen: „Und dann klebe ich mir meinen metaphorischen Schnurrbart an und springe in das Becken zur Probenentnahme!“¹²

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die institutionelle Einbettung eines Individuums variieren kann. Sie ist abhängig vom Individuum und den Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Institutionen und deren Aushandlung und Manifestationen auf den

12 Zitat Gründerin (Diskussionsgruppe, Kick-off-Veranstaltung).

verschiedenen Ebenen. In diesem Beitrag wurde beispielhaft für die Chemie herausgearbeitet, wie sich gesellschaftliche, branchenspezifische, regionale und organisationale Institutionen gegenseitig überlagern. Die Handlungskontexte, die dabei relevant werden, sind in Bezug auf die einzelnen Personen zu erfassen. Die soziale Einbettung der Individuen ist z. B. bestimmt durch familiäre Kontexte oder beeinflusst durch den sozialen Status einer Person. Damit öffnet sich ein Modell wie das der unternehmerischen Ökosysteme auch gegenüber z. B. privaten Haushaltskonstellationen, wie es Brush, de Bruin und Welter (2009) in ihrem „Women’s Entrepreneurship-Modell“ fordern.

Die empirischen Ergebnisse zeigen dabei nicht nur auf, dass geschlechterbezogene Institutionen wirksam werden, sondern auch, wie branchenbezogene Institutionen geschlechterdifferenzierend wirken und sich z. B. in unterschiedlichen Gründungsmotivationen von Frauen und Männern manifestieren (können). Analysen zum Zusammenhang von Geschlecht und Organisation müssen sich entsprechend stärker mit der institutionellen Einbettung der Akteure und den Wechselwirkungen zwischen Umwelt und Organisation/Akteur auseinandersetzen. Dies gilt auch für die Entrepreneurship-Forschung: Die ‚Funktionsweise‘ unternehmerischer Ökosysteme kann durch den Rückgriff auf neoinstitutionalistische Konzepte erklärt und geschlechterdifferenzierende Institutionen können berücksichtigt werden. Insgesamt verdeutlicht sich die Relevanz des organisationalen Feldes bzw. unternehmerischen Ökosystems. Die dort erfassten gründungsrelevanten Faktoren wirken nicht geschlechtsneutral: ‚Gendered Fields‘ fungieren als Ort der Aushandlung der gesellschaftlich wirksamen ‚Gender Order‘ und dem sich auf organisationaler Ebene manifestierenden ‚Gender Cage‘ (Funder/Walden 2014).

Literaturverzeichnis

- Acs, Zoltan J.; Stam, Erik; Audretsch, David B. & O’Connor, Allan (2017). The lineages of the entrepreneurial ecosystem approach. *Small Business Economics*, 49(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9864-8>
- Aulenbacher, Brigitte (2014). *Institutionelle Logiken – Anregungen für die kritische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse?* (Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften 10/2014). Jena.
- Backes-Gellner, Uschi & Moog, Petra (2013). The disposition to become an entrepreneur and the jacks-of-all-trades in social and human capital. *The Journal of Socio-Economics*, 47, 55–72.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (2004). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt/Main: Fischer.
- Brown, Ross & Mason, Colin (2017). Looking inside the spiky bits. A critical review and conceptualisation of entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 49(1), 11–30. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9865-7>
- Brush, Candida G.; de Bruin, Anne & Welter, Frederike (2009). A gender-aware framework for women’s entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24.
- Czarniawska, Barbara & Joerges, Bernward (1996). Travel of Ideas. In Barbara Czarniawska-Joerges & Guje Sevón (Hrsg.), *Translating organizational change* (S. 13–48). Berlin: de Gruyter.
- Davis, Amy E. & Shaver, Kelly G. (2012). Understanding Gendered Variations in Business Growth Intentions Across the Life Course. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 495–512. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00508.x>

- DiMaggio, Paul J. & Powell, Walter W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. Zugriff am 13. November 2014 unter www.ics.uci.edu/~corps/phaseii/DiMaggioPowell-IronCageRevisited-ASR.pdf.
- Forst, Rainer & Günther, Klaus (2010). *Die Herausbildung normativer Ordnungen. Zur Idee eines interdisziplinären Forschungsprogramms*. Normative Orders Working Paper 01/2010. Zugriff am 14. Dezember 2019 unter www.publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/8125.
- Funder, Maria (2017). Einführung: Neo-Institutionalismus und Geschlechterforschung – Reflexionen über Schnittstellen, theoretische Konzepte und empirische Befunde. In Maria Funder & Ursula Müller (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung* (S. 9–31). Baden-Baden: Nomos.
- Funder, Maria & May, Florian (2014). Neo-Institutionalismus. Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In Maria Funder (Hrsg.), *Gender cage – revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung* (S. 195–224). Baden-Baden: Nomos.
- Funder, Maria & Sproll, Martina (2012). *Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Funder, Maria & Walden, Kristina (2014). Alte Fragen, neue Antworten? Reflexionen zum ‚Gender Cage‘ in Organisationen – Plädoyer für ein mehrdimensionales Analysemodell. In Maria Funder (Hrsg.), *Gender cage – revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung* (S. 35–69). Baden-Baden: Nomos.
- GDCh (2019). *Statistik der Chemiestudiengänge 2018. Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland*. Gesellschaft Deutscher Chemiker e. V. (Hrsg.). Zugriff am 06. März 2020 unter www.gdch.de/fileadmin/downloads/Ausbildung_und_Karriere/Karriere/Statistik/Broschuere_web/2018_Statistik_web.pdf.
- Isenberg, Daniel J. (2011). *The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship*. Babson Global. Zugriff am 13. November 2014 unter www.wheda.com/root/uploadedFiles/Website/About_Wheda/Babson%20Entrepreneurship%20Ecosystem%20Project.pdf.
- Kay, Rosemarie & Günterberg, Brigitte (2019). *Existenzgründungen von Frauen – aktuelle Entwicklungen*. Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.). Zugriff am 06. März 2020 unter www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Daten-und-Fakten-24_2019.pdf.
- Kelley, Donna J.; Baumer, Benjamin S.; Brush, Candida; Greene, Patricia G.; Mahdavi, Mahnaz; Majbourni, Mahdi; Cole, Marcia; Dean, Monica & Heavlow, René (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017. Report on Women's Entrepreneurship*. Global Entrepreneurship Research Association (Hrsg.). Zugriff am 04. April 2018 unter www.gemconsortium.org/report/49860.
- Krook, Mona Lena & Mackay, Fiona (2011). Introduction: Gender, Politics, and Institutions. In Mona Lena Krook (Hrsg.), *Gender, politics and institutions. Towards a feminist institutionalism* (S. 1–20). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kutzner, Edelgard (2003). *Die Un-Ordnung der Geschlechter*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Löffler, Marion (2011). *Feministische Staatstheorien. Eine Einführung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. Zugriff am 13. November 2014 unter www.jstor.org/stable/2778293?origin=JSTOR-pdf.
- Miranda, F. Javier; Chamorro-Mera, Antonio; Rubio, Sergio & Pérez-Mayo, Jesús (2017). Academic entrepreneurial intention. The role of gender. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(1), 66–86. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2016-0037>

- Morris, Michael H.; Miyasaki, Nola N.; Watters, Craig E. & Coombes, Susan M. (2006). The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221–244.
- Müller, Ursula (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien*, 28(1), 40–55.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pascher, Ute (2009). *Ergebnisse des Werkstattgesprächs zum Thema „Technologieorientierte/chemiebezogene Gründungen unter Gendergesichtspunkten“*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Pascher, Ute; Roski, Melanie & Halbfas, Brigitte (2015). Entrepreneurial aspirations and start-up motives of women chemists in Germany. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(3), 272–290. <https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2013-0026>
- Pascher, Ute; Roski, Melanie; Halbfas, Brigitte; Jansen, Katrin; Thiesbrummel, Gabriele & Volkmann, Christine (2012). *Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen von Chemikerinnen/Frauen in der Chemie. Eine Handreichung zu Gründungsgeschehen, Hintergründen und individuellen Gründungswegen*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Pascher-Kirsch, Ute (2014). Berufsbiographische Erfahrungen und Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland. In Claudia Gather (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbstständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel* (S. 287–306). Berlin: Edition Sigma.
- Roski, Melanie (2009). *Branchenbericht zur Chemiewirtschaft in Deutschland*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Roski, Melanie (2011). *Gründerinnen und Gründer in der Chemie. Ergebnisse einer Befragung von Selbstständigen in der Chemie und chemienahen Branchen im Jahr 2010*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Roski, Melanie (2017). Neoinstitutionalismus. Die Grundlagen des Neoinstitutionalismus und seine Anschlussfähigkeit an die Geschlechterforschung. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 389–398). Wiesbaden: Springer.
- Roski, Melanie; Halbfas, Brigitte & Volkmann, Christine (2013). Unternehmensgründung und Umfeldfaktoren. Ein ganzheitliches Modell zur Erklärung von Geschlechterdifferenzen im Gründungsgeschehen. In Ilona Ebbers, Brigitte G. Halbfas & Daniela Rastetter (Hrsg.), *Ökonomie und Gesellschaft/Gender und ökonomischer Wandel* (S. 101–130). Weimar: Metropolis.
- Scott, W. Richard (2001). *Institutions and organizations*. (2. Aufl.). Thousand Oaks/Kalifornien: Sage.
- Sternberg, Rolf & Bloh, Johannes von (Hrsg.). (2017). *Global Entrepreneurship Monitor. Länderbericht Deutschland 2016*. Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie. Zugriff am 04. April 2018 unter www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM_2016/gem2016.pdf.
- Thornton, Patricia H.; Ocasio, William & Lounsbury, Michael (2012). *The institutional logics perspective. A new approach to culture, structure, and process*. Oxford u. a.: Oxford University Press.
- VCI (2019a). *Die Chemiewirtschaft in Zahlen 2019*. Verband der chemischen Industrie e.V. (Hrsg.). Zugriff am 14. Dezember 2019 unter www.vci.de/vci/downloads-vci/publikation/chemiewirtschaft-in-zahlen-print.pdf.
- VCI (2019b). *Innovationsanreize für Chemie und Pharma*. Verband der chemischen Industrie e.V. (Hrsg.). Zugriff am 15. Dezember 2019 unter www.vci.de/vci/downloads-vci/top-thema/daten-fakten-innovationen-chemie-pharma.pdf.

Zur Person

Melanie Roski, Dr. habil., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle/TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Academic Entrepreneurship, Unternehmensgründungen in wissens- und technologieintensiven Bereichen, Frauen- und Genderforschung, Geschlechterpolitik in Organisationen.

Kontakt: TU Dortmund, Sozialforschungsstelle, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

E-Mail: melanie.roski@tu-dortmund.de