

# Institutionalisierte Geschlechterbilder in (über)organisationalen Handlungskontexten

## Eine Analyse am Beispiel der Chemie

Melanie Roski

*Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Arbeit und Geschlecht: Neue Spannungen, alte Ordnungen«*

### Einleitung

Für die Betrachtung des Zusammenwirkens von Arbeit und Geschlecht sind organisationale Aushandlungsprozesse von zentraler Bedeutung. Im Rahmen dieser werden nicht nur bestehende Geschlechterbilder wirksam, sondern vielfach auch neu verhandelt, bestätigt oder gegebenenfalls abgelöst, wobei hier auch überorganisationale Handlungskontexte relevant werden. Sie bestimmen mit, welche Geschlechterbilder sich institutionalisieren und in Organisationen und organisationalen Feldern z.B. als Egalitätsmythen (Funder 2017) manifestieren oder sich mit bestehenden disziplinären, branchenbezogenen oder beruflichen Institutionen verknüpfen. Erst aus diesem Wechselspiel, so einer der zentralen Ausgangspunkte dieses Beitrags, ergeben sich Auswirkungen auf das (berufliche) Handeln der Akteure und die Aushandlung von Strukturen in Organisationen und den sie umgebenden organisationalen Feldern.

Letzteres wird anhand der exemplarischen Betrachtung einer ausgewählten Branche – hier: die Chemiebranche – untersucht. Im Fokus steht die Wirkung institutionalisierter Geschlechterbilder und -stereotype im organisationalen Feld „Chemie“. Insbesondere in der Verknüpfung dieser mit anderen handlungsleitenden Institutionen, die sich unter anderem aus der Fach- bzw. Branchenkultur ergeben, entfalten sich besondere geschlechterdifferenzierende Auswirkungen auf das (berufliche) Handeln der individuellen Akteur\*innen und der Multiplikator\*innen in den verschiedenen Organisationen im Feld.

Als zentrale theoretische Bezugspunkte fungieren zum einen verschiedene konzeptionelle Überlegungen aus dem Theoriegerüst des Neo-Institutionalismus, für welchen die Diffusion von Institutionen in organisationale Felder einen zentralen Ausgangspunkt darstellt. Die Felder fungieren dabei als gemeinsam geteiltes Sinn- und Bedeutungssystem der handelnden Akteur\*innen. Weiterführend werden auch Bezüge zu dem Ansatz der „institutional logics“ hergestellt, welcher insbesondere die Heterogenität von Institutionen, Organisationen und Akteuren in den Vordergrund stellt und ihren „fluiden“ Charakter und ihre nur lose Kopplung an Akteure und deren Identität und Praktiken (Lounsbury

2001, S. 5). Geschlechtertheoretisch bedeutsam wird insbesondere die Berücksichtigung der macht- und herrschaftsbasierten Geltung institutioneller Logiken (Aulenbacher 2014, S. 26).

Nachfolgend werden zunächst einige theoretische Überlegungen vorangestellt. An diese schließen sich Erkenntnisse aus einem Forschungsprojekt zu Unternehmensgründungen in der Chemie an. Der Fokus wird dabei auf vor allem auf den sich herauskristallisierenden institutionalisierten Bildern von Geschlecht, Unternehmertum und Beruflichkeit in der Chemie liegen.

## Ansatzpunkte des Neo-Institutionalismus für die Forschung zu Arbeit und Geschlecht

Da es *den* Neo-Institutionalismus im Grunde nicht gibt, sondern vielfältige Strömungen und Weiterentwicklungen kann an dieser Stelle nur kurz auf wenige zentrale Begriffe eingegangen werden, bevor insbesondere die Ansatzpunkte einer geschlechterbewussten bzw. feministischen Institutionenanalyse diskutiert werden.

### Institutionen, Legitimation und organisationales Feld

Bereits der Begriff der Institution wird nicht einheitlich und unterschiedlich eng bzw. weit definiert (Senge 2011, S. 81–82). Für Berger und Luckmann (2004) sind Institutionalisierungen das Ergebnis der reziproken Typisierung habitualisierter Handlungen durch Typen von Handelnden (Berger, Luckmann 2004, S. 58). Diese Typisierungen bezeichnen sie als Institutionen und betonen die Wirkmacht von Institutionen als Wahrnehmungs- und Deutungshorizont gesellschaftlicher Akteur\*innen. Gewohnheiten werden durch Institutionalisierungen zu allgemein gültigen und zunächst unhinterfragten Normen und Werten und bilden sich auch in den formalen organisationalen Regeln und Strukturen ab. Sie werden von den Akteur\*innen anerkannt und befolgt; ihnen wird Legitimität zugesprochen. Auf diese Weise entstehen nicht zuletzt symbolische Sinnwelten (Berger, Luckmann 2004, S. 106), welche als umfassende Bezugssysteme für die verschiedenen Institutionen und institutionalen Ordnungen fungieren (Abels 2010, S. 105).

Erst durch diese (Re-)Produktion von Alltagswirklichkeit entstehen Habitualisierungen von Wirklichkeit und schließlich Dominanzen bestimmter Sichtweisen auf Wirklichkeiten (Rinken 2010, S. 26). Dies gilt auch in Bezug auf Geschlechterbilder und -rollen. Sie werden in dem Handeln der Akteur\*innen institutionell verankert und damit legitimiert.

Diese Relevanz von Institutionen für das Handeln einzelner Akteure lässt sich auch auf das Handeln von Organisationen übertragen, welches im Neo-Institutionalismus in besonderem Maße in den Fokus rückt. Organisationen sind bestimmt durch die in der Umwelt der Organisation vorherrschenden Institutionen. Diese multikontextuelle Verwebung von Organisation und Gesellschaft (Senge 2011, S. 14) erweitert die Perspektive über eine oftmals rein zweckrationale Sicht auf Organisationen hinaus und fokussiert auf die Anpassungsfähigkeit der Organisationen an Einflüsse aus der Umwelt. Indem neuere Ansätze sich beispielsweise auf die Anpassung von Institutionen an lokale Kontexte (Czarniawska, Joerges 1996) konzentrieren oder multiple und ggf. konkurrierende institutionelle Logiken und die institutionelle Heterogenität (Friedland, Alford 1991; Thornton et al. 2012; Aulenbacher 2014) betonen, rückt auch der Wandel von Institutionen wieder stärker in den Vordergrund.

Für die Frage, wie Institutionen Organisationen und individuelle Akteure in organisationalen Kontexten beeinflussen, ist das organisationale Feld ein zentraler Begriff im Neo-Institutionalismus

(DiMaggio, Powell 1983); er umfasst alle für eine Organisation zentralen Akteure im Umfeld einer Organisation. Hierzu gehören Wettbewerber, aber auch Zulieferer oder kommunale Akteure, Gewerkschaften, Kund\*innen usw. Diese Akteure interagieren direkt bzw. indirekt miteinander und sind Teil eines gemeinsamen Bedeutungssystems (Wooten, Hoffman 2013). Scott (1994) spricht an dieser Stelle von „meaning systems and symbolic frameworks“ (Scott 1994, S. 127), welche beispielsweise Identitäten, Handlungslogiken und Angemessenheitsvorstellungen in dem jeweiligen Feld hervorbringen.

„Institutionen stellen Organisationen und Akteuren Möglichkeits- und Begrenzungsräume des Handelns bereit. Sie geben den Rahmen dafür, was in einem organisationalen Feld als angemessen gilt.“ (Senge 2011, S. 103)

Branchen oder regionale Innovationssysteme können als Beispiele für solche organisationalen Felder herangezogen werden. In diesen werden Institutionen ausgehandelt, geteilt und als legitim angesehen; sie bestimmen das Handeln der Organisationen und der individuellen Akteur\*innen. Dabei werden auch geschlechterbezogene Institutionen relevant bzw. fungieren als Ordnungsmuster (Roski 2017, 2020). Sie stehen im Wechselspiel mit denen im Feld vorzufindenden Institutionen. Bevor dieses Wechselspiel am Beispiel der Chemiebranche ausgeführt wird, zunächst noch ein paar grundsätzliche Erkenntnisse und theoretische Überlegungen zur Aushandlung, Wirkung und Verdeckung/Überlagerung institutionalisierter Geschlechterbilder und -stereotype in Organisationen.

## Die geschlechterdifferenzierende Wirkung und Aushandlung von Institutionen

Die Wirkung von Institutionen ist nicht geschlechterneutral, ebenso wie ihre Aushandlung. Zudem fungieren Geschlecht bzw. Geschlechterdifferenzen als (politische) Institutionen (Löffler 2011; Krook, Mackay 2011), die in Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen relevant und im Diskurs verhandelt werden (Henninger, Ostendorf 2005). Welchen Einfluss Akteur\*innen auf die Aushandlung und ggf. Veränderung von Institutionen haben, ist auch abhängig von dem Institutionalisierungsgrad und den formalen Rollen der Handelnden. Die Machtverhältnisse im Feld sind somit für die Aushandlung der Institutionen relevant, aber auch von diesen hervorgebracht:

„Menschen werden, wenn man so will, durch Institutionalisierungen als Ungleiche, Machtvolle oder Machtlose ‚hervorgebracht‘. Der institutionelle Deutungsprozess ist mithin keiner, in dem AkteurInnen gleichberechtigt Sinn produzieren.“ (Sauer 2005, S. 97)

Diese Machtdifferenzen und Geschlechterungleichheiten in Organisationen und organisationalen Feldern sind damit nicht allein auf der individuellen Ebene zu überwinden. Organisationen und organisationale Felder und die in ihnen wirksamen und über längere Zeiträume etablierten Geschlechterbilder können zum Teil nur schwer verändert werden. Zudem werden sie oftmals überdeckt, indem eine formale Anpassung an die sozial legitimierte Regeln und Normen aus der Umwelt erfolgt, ohne dass sich auf Ebene der tatsächlichen Handlungsstrukturen etwas verändert.<sup>1</sup> Steigende Anforderungen an Geschlechtergleichstellung aus der Umwelt können also zwar prinzipiell zur De-Legitimierung von Geschlechterungleichheiten führen. Allerdings kann es auch zur Entstehung von Egalitätsmythen und Fassaden der Gleichbehandlung in Organisationen führen (Funder 2017). Solche Entkopplungsprozesse zwischen der formalen Struktur und der tatsächlichen Aktivitätsstruktur einer Organisation können

---

<sup>1</sup> Anforderungen aus der Umwelt werden zudem nicht nahtlos in Organisationen umgesetzt, sondern benötigen „aktive Interpretationsarbeit“ bzw. „Übersetzung“; siehe u.a. Czarniawska und Joerges (1996); Offenberger und Nentwich (2017).

dann eine Thematisierung geschlechtsbezogener Diskriminierungen erschweren oder gar unmöglich machen. Dies kommt einer De-Legitimation der Artikulation von Benachteiligungen und De-Thematisierung von Geschlecht gleich (Müller 2010).

In ähnlicher Weise können „funktions- und organisationsspezifische Erwartungen“ (Pasero 2003, S. 108) in formalen Organisationen Geschlechterstereotypen überlagern. Selbst wenn Geschlechterdifferenzen als ein „kontingentes Ordnungsmuster“ (Pasero 2003, S. 108) fungieren, kann die Relevanz von Geschlecht kontext- und situationsspezifisch variieren. Neben geschlechtsspezifischen Zuschreibungen werden auch nicht direkt vergeschlechtlichte Bereiche relevant. Es kommt zu kontingenten Kopplungen von „Elementen organisatorischer Sachverhalte, symbolischer Repräsentationen und bzw. mit Geschlecht“ (Wilz 2002, S. 179). Wie realisiert und überträgt sich nun diese Komplexität in überorganisationalen Kontexten bzw. im organisationalen Feld? Dies wird nun anhand der exemplarischen Betrachtung der Chemiebranche tiefergehend konkretisiert.

## Institutionalisierte Geschlechterbilder in der Chemie

Ausgangspunkt eines Projektes zur Existenzgründungen in der Chemie<sup>2</sup> war die Überlegung, nicht nur betriebswirtschaftlich relevante Faktoren wie das Vorhandensein einer „guten“ Idee oder eines Finanzierungszugangs in den Blick zu nehmen, sondern eine ganzheitliche und geschlechterdifferenzierende Erhebung des Gründungsgeschehens in der Chemie zu ermöglichen, welche auch die Herausbildung von Motiven und Hindernissen auf individueller Ebene, der Wirkungen von Studien-, Beratungs- und Branchenkultur, gesellschaftlicher Diskurse und lebensweltlicher Bezüge berücksichtigt (Pascher et al. 2015; Pascher et al. 2012). Die Branche funktioniert dabei als eine Art „entrepreneurial ecosystem“, als organisationales Feld beziehungsweise handlungsleitendes Bedeutungssystem (Roski 2018, 2020), ergänzt um die fachkulturelle Ausbildung und Prägung an den Hochschulen, die sich ebenfalls dem organisationalen Feld zuordnen lassen.

Die verschiedenen empirischen Teilstudien des Projektes ergaben ein umfassendes Bild zum Gründungsgeschehen in der Chemie und zu dem Handeln der Akteure – Gründer\*innen, Berater\*innen, Professor\*innen, Multiplikator\*innen in Startercentern, Chemieparcs, Politik etc. – und den sie leitenden Institutionen und Vorstellungen von Beruflichkeit in der Chemie, Bildern von „chemieadäquatem“ Unternehmertum, Fachlichkeit usw.

Nachfolgend werden vier zentrale handlungsleitende Institutionen im Feld Chemie vorgestellt, die aus den verschiedenen Teilstudien herausgearbeitet wurden.<sup>3</sup>

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

Das Studium der Chemie zeichnet sich in der Regel durch eine hohe Arbeitsbelastung aus. Zudem haben die Interviews mit Chemikerinnen und die Studierendenbefragung, die im Laufe des Projektes durchgeführt wurden, eine starke Fokussierung des Studiums auf Fachinhalte gezeigt. Es erfolgt insgesamt eine starke Ausrichtung der Studierenden auf die spätere Beschäftigung in der Forschung und

---

<sup>2</sup> Projekt: Existenzgründungen in der Chemie (ExiChem), gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF); Laufzeit: 11/2007 bis 12/2010; Verbundpartner: Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. (RISP) an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Gründungs- und Innovationsforschung (IGIF) an der Bergischen Universität Wuppertal.

<sup>3</sup> Vertiefend siehe hierzu Roski (2020, 2018).

Entwicklung in einem großen Chemieunternehmen bzw. der Wissenschaft. Dies ist der idealtypische Berufsweg für Chemiker\*innen, hingegen wurden andere berufliche Wege, beispielsweise auch die Selbstständigkeit als eine weitere berufliche Option kaum vermittelt (Roski, Volkmann 2010; Pascher et al. 2012).

Dies setzt sich auch in den Veröffentlichungsorganen der Fachgesellschaft – Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) – fort (Pascher et al. 2011). Selbstständigkeit in der Chemie ist dort als eigenständiger Diskursstrang kaum nachweisbar. Sie taucht auch hier als berufliche Option nicht bzw. kaum auf.

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

Die Chemie begreift sich selbst als „Traditionsbranche“ in Deutschland; so wurde beispielsweise die Deutsche Chemische Gesellschaft bereits 1867 in Berlin gegründet<sup>4</sup>. Gleichzeitig versteht sich die Branche als Innovationsbranche und „Zukunftsmotor“ für andere Branchen, dies ist unter anderem begründet in der hohen Zahl an Investitionen in Forschung und Entwicklung (VCI 2019a, 2019b). Dies korrespondiert mit der oben ausgeführten starken Ausrichtung auf eine berufliche Tätigkeit in Forschung und Entwicklung.

Die befragten Expert\*innen und Gründer\*innen schätzen die Branche aufgrund der starken Traditionen als eher konservativ ein, was durchaus hemmend auf Gründungen wirkt. Die Forschungsaktivitäten der großen Unternehmen stehen im Fokus, was selbst bei den Expert\*innen im Feld zu der Einschätzung führt, dass es keine Gründungen in der Chemie gäbe. Dies verweist für Gründer\*innen auf Probleme der Sichtbarkeit und Legitimität im Feld.

### Starke Produktionsorientierung: „Richtiges“ und „falsches“ Unternehmertum in der Chemie

Die hohe Kapitalintensität insbesondere bei Gründungen im Produktionsbereich führt dazu, dass zentrale Teile der chemischen Industrie durch Großunternehmen geprägt sind. Kleinere Unternehmen im Dienstleistungsbereich haben wiederum eine schlechtere Legitimität im Feld, da „richtige“ Chemiegründungen als Gründungen im Sinne eines produzierenden Chemieunternehmens verstanden werden. Dies ist auf die starke Ausrichtung der Branche auf die Produktion zurückzuführen und resultiert in einer Nicht-Wahrnehmung bestimmter Arten von Gründungen.

Da Frauen branchenübergreifend in diesen Bereichen gründen, verstärkt dies ihre „Nicht-Sichtbarkeit“ noch tiefergehend. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Ausbildung von Gründungsmotiven und den Zugang zu Ressourcen im Feld aufgrund mangelnder Legitimität (Pascher et al. 2015).

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

Insbesondere in den biographischen Interviews, aber auch im Zuge der Werkstattgespräche und in der Befragung von Gründer\*innen (Pascher 2009; Pascher et al. 2015; Roski 2011) wurde deutlich, dass in der Chemie eine stark männlich geprägte Branchenkultur vorherrscht, welche auf betrieblicher Ebene zu einer stark auf Konkurrenzdenken ausgelegten Fach- und Arbeitskultur führt und zu einem starken Leistungsmythos (Funder, Sproll 2012), welcher eine De-Thematisierung geschlechterbezogener Dis-

---

<sup>4</sup> Vergleiche hierzu Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V., 15.01.20121, [www.gdch.de/gdch/ueber-uns.html](http://www.gdch.de/gdch/ueber-uns.html).

kriminierungserfahrungen forciert. Auch die stark männlich geprägte Produktion prägt die Unternehmenskultur tiefgehend, auch in den Nicht-Produktionsbereichen.

In der Regel ist eine Promotion in der Chemie direkt nach dem Studium üblich. Mit 88 % schließt die Mehrheit der Masterabsolvent\*innen in den Studiengängen Chemie und Chemiewirtschaft im Jahr 2019 unmittelbar eine Doktorarbeit an das Studium an (Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. 2020). Die hohe Arbeitslast aus dem Studium setzt sich fort in einer starken Arbeitszeitpräsenz und einem harten Selektionswettbewerb.

## Resümee: Manifestation von Institutionen

Viele der sich aus den oben ausgeführten vier handlungsleitenden Institutionen ergebenden Effekte auf die Akteure im Feld müssen nicht zwingend eine geschlechterdifferenzierende Wirkung entfalten. In deren Zusammenspiel und in Kombination mit anderen relevanten Faktoren, die aus der Women's Entrepreneurshipforschung bekannt sind, kann dies jedoch tatsächlich zu erhöhten Problemen für Gründerinnen bei der Gewinnung von Legitimität im Feld führen. Hierzu gehören beispielsweise eine oftmals geringere Ausstattung von Frauen mit Ressourcen bzw. erschwerten Zugängen zu Finanzierung und eine stärkere Verantwortung für Care-Arbeit<sup>5</sup>. Diese können dann wiederum in einer höheren Zahl an Gründungen in Teilzeit und in Dienstleistungsbereichen resultieren. Da Letztere aufgrund der starken Produktionsorientierung und männlich geprägten Branchenkultur den vorherrschenden handlungsleitenden Institutionen im Feld widersprechen, ergeben sich für Gründerinnen stärkere gründungshemmende Faktoren als für Gründer und eine erschwerte Sichtbarkeit und Legitimation ihrer Gründungen im Feld.

Des Weiteren lässt sich in der Chemie insgesamt eine eher gering ausgeprägte Gründungskultur beobachten. Dies verstärkt die bereits geringer ausgeprägte Gründungsneigung von Frauen im Allgemeinen (Kelley et al. 2017; Sternberg, von Bloh 2017). Zusätzlich berichten die interviewten Frauen von größeren Problemen bei der Gewinnung von Legitimität im Feld als Gründer\*innen, aber auch von diskriminierenden Erfahrungen während ihrer beruflichen Tätigkeit (Pascher-Kirsch 2014; Roski 2011). Ein Blick auf die leicht anders nuancierte Gründungsmotivation von Frauen zeigt, dass diese beispielsweise weniger stark die Verwirklichung einer Gründungsidee verfolgen, sondern fehlende Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber als eine zentrale Motivation benennen.

Während sich also die Motivlage zwischen Männern und Frauen nicht grundsätzlich unterscheidet, zeigt gerade dieser Punkt deutliche Unterschiede.

Eine der oben herausgearbeiteten vier handlungsleitenden Institutionen kann dabei – in Kombination mit der De-Thematisierung von Geschlecht in der Chemie – durchaus förderlich für die Gründungsaktivitäten von Frauen sein. Die starke fachliche Prägung fördert unter Umständen eine stärkere berufliche Orientierung der interviewten Chemikerinnen und dem Wunsch der beruflichen Profilierung. Diese wollen ihre hart erworbene Expertise als Chemikerinnen nutzen. Kommt ein alternatives berufliches Feld nicht in Frage, nutzen diese Frauen die berufliche Selbstständigkeit auch als einen Weg der fachlichen Selbstverwirklichung (Pascher et al. 2015), die ihnen in den strukturellen Rahmen-

---

<sup>5</sup> In der Befragung der Gründer\*innen zeigt sich, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie für 70 % der befragten Frauen wichtig war, während dies nur für 32,5 % der Männer gilt. Zudem konnten die befragten Männer auf eine stärkere Entlastung von familiären Pflichten hoffen; vergleiche hierzu Roski (2011).

bedingungen in chemischen Betrieben mit ihrer eher traditionellen und männlich geprägten Kultur nicht die nötigen Rahmenbedingungen liefert.

**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, S. 29

Insgesamt wirken also verschiedene feldspezifische Institutionen wie z.B. idealtypische Vorstellung von Unternehmertum in der Chemie oder die starke fachliche Prägung zusammen und verknüpfen sich mit geschlechterbezogenen Institutionen, die innerhalb des Feldes wirksam sind und in der Folge bereits zu Geschlechterungleichheiten geführt haben (Funder, Sproll 2012). Die verschiedenen Institutionen beeinflussen dabei die potentiellen Gründer\*innen selber, z.B. in der Art von Unternehmen, die sie gründen, in der Gründungsmotivation, die sie herausbilden. Aber auch Akteure im geteilten Bedeutungssystem teilen diese Institutionen, z.B. Berater\*innen in Gründungszentren und Chemieparks, potentielle Lieferanten und Kund\*innen. Ein solcher Blick auf die institutionelle Einbettung der Akteure im Feld und auf die Gründer\*innen eröffnet die Möglichkeit einer tiefergreifenden Analyse und der Herausarbeitung versteckter genderdifferenzierend wirkender Institutionen, wobei sich mögliche Geschlechterungleichheiten erst aus den kontingenten Kopplungen der verschiedenen im Feld wirksamen Institutionen ergeben können. Diese können sich verändern und zudem von Individuum zu Individuum unterschiedlich sein, kommt es doch auf die Wechselwirkungen und die Aushandlung der verschiedenen Institutionen und der Manifestationen an. Und auch die persönliche soziale Einbettung der Individuen bestimmt, inwiefern bzw. in welchem Ausmaß die verschiedenen Institutionen handlungsrelevant werden. Auf diese Weise können auch Unterschiede und Widersprüchlichkeiten in der Manifestation von Ungleichheiten oder deren Auflösung besser erklärt werden.

**Literatur**

Abels, Heinz. 2010. Berger und Luckmann: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. In *Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie*. Hagerer Studentexte zur Soziologie, 5. Aufl., Hrsg. Heinz Abels, 87–114. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Aulenbacher, Brigitte. 2014. *Institutionelle Logiken – Anregungen für die kritische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse?* Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften 10/2014. Jena.

Berger, Peter L., und Thomas Luckmann. 2004. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl.

- Czarniawska, Barbara, und Bernward Joerges. 1996. Travel of Ideas. In *Translating organizational change*. De Gruyter Studies in Organization, Bd. 56, Hrsg. Barbara Czarniawska-Joerges und Guje Sevón, 13–48. Berlin, New-York: Walter de Gruyter.
- DiMaggio, Paul J., und Walter W. Powell. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48:147–160.
- Friedland, Roger, und Robert R. Alford. 1991. Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. In *The new institutionalism in organizational analysis*, Hrsg. Walter W. Powell und Paul J. DiMaggio, 232–263. Chicago: University of Chicago Press.
- Funder, Maria. 2017. Einführung: Neo-Institutionalismus und Geschlechterforschung – Reflexionen über Schnittstellen, theoretische Konzepte und empirische Befunde. In *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung*. Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Auflage, Hrsg. Maria Funder und Ursula Müller, 9–31. Baden-Baden: Nomos.
- Funder, Maria, und Martina Sproll. 2012. *Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. 2020. *Statistik der Chemiestudiengänge 2019. Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland*. Kurzversion. Frankfurt am Main.
- Henninger, Annette, und Helga Ostendorf, Hrsg. 2005. *Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen*. Politik und Geschlecht, Bd. 13. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelley, Donna J., Benjamin S. Baumer, Candida Brush, Patricia G. Greene, Mahnaz Mahdavi, Mahdi Majbouri, Marcia Cole, Monica Dean und René Heavlow. 2017. Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017. Report on Women's Entrepreneurship. <http://gemconsortium.org/report/49860> (Zugegriffen: 4. April 2018).
- Krook, Mona Lena, und Fiona Mackay. 2011. Introduction: Gender, Politics, and Institutions. In *Gender, Politics and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. Hrsg. Mona L. Krook, 1–20. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Löffler, Marion. 2011. *Feministische Staatstheorien. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.
- Lounsbury, Michael. 2001. Institutional Sources of Practice Variation. Staffing College and University Recycling Programs. *Administrative Science Quarterly* 46:29.
- Offenberger, Ursula, und Julia Nentwich. 2017. Chancengleichheit, Translation und Interpretative Repertoires – Die Übersetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an einer Schweizer Universität oder: ein Tanzkurs für Elefanten im Raum. In *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung*. Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Hrsg. Maria Funder und Ursula Müller, 307–337. Baden-Baden: Nomos.
- Pascher, Ute. 2009. *Ergebnisse des Werkstattgesprächs zum Thema "Technologieorientierte/ chemiebezogene Gründungen unter Gendergesichtspunkten"*. Arbeitspapiere zum Projekt Exichem 2. Duisburg.
- Pascher, Ute, Katrin Jansen, Gabriele Thiesbrummel und Hans Uske. 2011. *An der "gläsernen Wand"? Women Entrepreneurs in der Chemiebranche. Eine Diskursanalyse des Fachmagazins Nachrichten aus der Chemie*. Arbeitspapiere zum Projekt Exichem 5. Duisburg.
- Pascher, Ute, Melanie Roski und Brigitte Halbfas. 2015. Entrepreneurial aspirations and start-up motives of women chemists in Germany. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 7:272–290.
- Pascher, Ute, Melanie Roski, Brigitte Halbfas, Katrin Jansen, Gabriele Thiesbrummel und Christine Volkmann. 2012. *Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen von Chemikerinnen / Frauen in der Chemie. Eine Handreichung zu Gründungsgeschehen, Hintergründen und individuellen Gründungswegen*. Duisburg.
- Pascher-Kirsch, Ute. 2014. Berufsbiographische Erfahrungen und Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland. In *Die Vielfalt der Selbstständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*. HWR Berlin Forschung, 58/59, Hrsg. Claudia Gather, 287–306. Berlin: Ed. sigma.

- Pasero, Ursula. 2003. Gender, Individualität, Diversity. In *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*, Hrsg. Ursula Pasero und Christine Weinbach, 105–124. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rinken, Barbara. 2010. *Spielräume in der Konstruktion von Geschlecht und Familie? Alleinerziehende Mütter und Väter mit ost- und westdeutscher Herkunft*. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Roski, Melanie. 2011. *Gründerinnen und Gründer in der Chemie. Ergebnisse einer Befragung von Selbstständigen in der Chemie und chemienahen Branchen im Jahr 2010*. Arbeitspapiere zum Projekt Exichem 6. Duisburg.
- Roski, Melanie. 2017. Neoinstitutionalismus. Die Grundlagen des Neoinstitutionalismus und seine Anschlussfähigkeit an die Geschlechterforschung. In *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Hrsg. Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch, 389–398. Wiesbaden: Springer.
- Roski, Melanie. 2018. „Institutionalisiert innovativ?!“. *Die institutionelle Einbettung der Akteure in unternehmerischen Ökosystemen und Hochschulen*. Habilitationsschrift. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften, FernUniversität in Hagen.
- Roski, Melanie. 2020. Die Manifestation und Aushandlung von Institutionen in Märkten und Organisationen: eine genderdifferenzierte Analyse des Konzepts unternehmerischer Ökosysteme. *Gender* 12:61–78.
- Roski, Melanie, und Christine Volkmann. 2010. *Die Gründungsneigung von Chemiestudierenden. Ergebnisse einer Studierendenbefragung an Universitäten und Fachhochschulen im Jahr 2009*. Arbeitspapiere zum Projekt Exichem 4. Duisburg.
- Sauer, Birgit. 2005. Geschlechterkritischer Institutionalismus – ein Beitrag zur politikwissenschaftlichen Policy-Forschung. In *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen*, Hrsg. Ute Behning und Birgit Sauer, 85–102. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Scott, W. Richard. 1994. Institutions and Organizations: Toward a Theoretical Synthesis. In *Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism*, Hrsg. W. R. Scott und John W. Meyer, 55–80. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Senge, Konstanze. 2011. *Das Neue am Neo-Institutionalismus. Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien.
- Sternberg, Rolf, und Johannes von Bloh. 2017. Global Entrepreneurship Monitor. Länderbericht Deutschland 2016. [https://www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM\\_2016/gem2016.pdf](https://www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM_2016/gem2016.pdf) (Zugegriffen: 4. April 2018).
- Thornton, Patricia H., William Ocasio und Michael Lounsbury. 2012. *The institutional logics perspective. A new approach to culture, structure, and process*. Oxford u.a.: Oxford Univ. Press.
- VCI. 2019a. *Die Chemiewirtschaft in Zahlen 2019*. Frankfurt am Main.
- VCI. 2019b. *Innovationsanreize für Chemie und Pharma*. Frankfurt am Main.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2002. *Organisation und Geschlecht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wooten, Melissa, und Andrew J. Hoffman. 2013. Organizational Fields. Past, Present and Future. In *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, Hrsg. Royston Greenwood, Christine Oliver, Roy Suddaby und Kerstin Sahlin-Andersson, 129–148. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage.