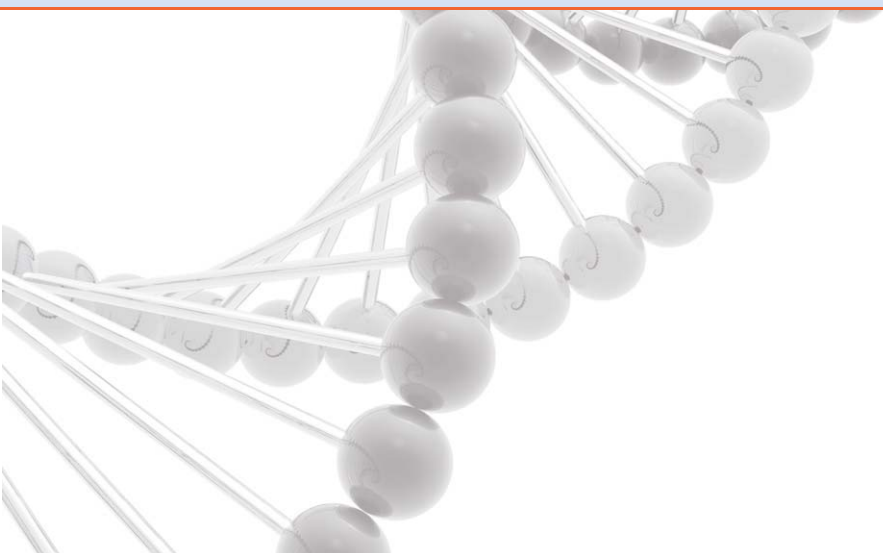


# Arbeitspapier

Arbeitspapier Nr. 2



**ExiChem**

Existenzgründung • Chemie • Frauen

## Ergebnisse des Werkstattgesprächs zum Thema „Technologieorientierte/ chemiebezogene Gründungen unter Genders Gesichtspunkten“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

## Impressum

Arbeitspapier Nr. 2 zum Projekt „Gründerinnen in der Chemie (ExiChem)“

Herausgeber:

Verbundprojekt ExiChem



Autorin:

Dr. Ute Pascher, Kontakt: [ute.pascher@uni-duisburg-essen.de](mailto:ute.pascher@uni-duisburg-essen.de), [www.exichem.de](http://www.exichem.de)

Layout:

Christiane Burmeister

Duisburg, November 2009

Projektlaufzeit:

01.11.2007-30.10.2010

Das Verbundprojekt „Gründerinnen in der Chemie (ExiChem)“ mit den Teilprojekten „Individuelle Wege von Frauen und ihr mikrosoziales Umfeld“ (FKZ 01FP0711) und „Strukturen und ökonomische Rahmenbedingungen für Gründungen durch Frauen“ (FKZ 01FP0710) wird gefördert im Rahmen des bmbf-Themenswerpunkts „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“.



# Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Methode .....	4
1.1 Diskussionsrahmen .....	6
2. Ausgangspunkt für die Gruppendiskussion: Ausgewählte Zwischenergebnisse .....	8
2.1 Gründungen spielen in der Chemie nur eine untergeordnete Rolle .....	10
2.2 „Das ist doch keine Gründung.“ .....	11
2.3 Die Chemie hat kein Geschlecht. ....	13
2.4 Es gibt weniger Chemikerinnen als Chemiker, die sich selbstständig machen. ....	15
3. Diskussionsthemen .....	17
3.1 Beratung und Dienstleistung als „weibliches“ Unternehmensfeld/ Marktsegment .....	17
3.2 Professionelle Netzwerke, Seilschaften – „verfügbare hilfreiche Beziehungen“ .....	21
3.3 Studienfachkultur „Chemie“ (und ihre Auswirkungen auf fachspezifische Karrieremuster) .....	26
3.4 Unternehmenskultur in der chemischen Industrie/ Chemiewirtschaft .....	30
3.5 Rahmenbedingungen, Infrastruktur und Unterstützungsleistungen für eine Gründung ...	36
3.6 Unterthemen .....	38
4. Resümee .....	43
Literatur .....	46
Anhang .....	49

## 1. Hintergrund und Methode

Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich um eine zusammenfassende Auswertung eines Werkstattgesprächs, das im Rahmen des bmbf-geförderten Projektes ExiChem am 27. Februar 2009 an der Universität Wuppertal durchgeführt wurde. Vier interessierte, projektexterne Frauen<sup>1</sup> folgten der Einladung und tauschten sich mit den beiden Projektleiterinnen und einer Moderatorin zum Themenbereich „Technologieorientierte/ chemiebezogene Gründungen unter Gendergesichtspunkten“ aus. Die diskussionsfreudigen Teilnehmerinnen brachten jeweils ihre eigenen Erfahrungen hinsichtlich dienstleistungsbezogener Gründungen in der Branche mit in die Diskussion ein.

Zu Beginn des Werkstattgesprächs wurden ausgewählte qualitative Ergebnisse aus den mit Expertinnen und Experten geführten Einzelinterviews<sup>2</sup> zusammenfassend dargestellt (siehe Kapitel 2). Dabei handelte es sich um erste Erkenntnisse, die zeigen, was bis zu diesem Zeitpunkt unter Fachleuten über Gründerinnen und Gründern in der Chemie bekannt war. Für den sich anschließenden Meinungsaustausch (siehe Kapitel 3) lag den Teilnehmerinnen ein Diskussionsleitfaden vor (siehe Anhang B „Diskussionsthemen“), wobei der Schwerpunkt auf der gemeinsamen und über diesen Leitfaden moderierten Diskussion zwischen den Expertinnen lag.

Die Veranstaltung hatte somit den Charakter einer Gruppendiskussion<sup>3</sup>. Es handelt sich dabei nicht um eine „kollektive Befragung“, sondern um ein Gespräch aller Teilnehmerinnen untereinander. Diese Form der Datenerhebung erschien uns deshalb sinnvoll, da sie ermöglicht, eine größere Zahl von Expertinnen zu Wort kommen zu lassen. Eine Gruppendiskussion bietet darüber hinaus die Möglichkeit, Einstellungen und Wünsche der Teilnehmenden in ihren eigenen, nicht vorgegebenen Kategorien zu erfassen. Nicht die individuellen Meinungen waren von Bedeutung, sondern diese sozialwissenschaftliche Methode ermöglicht es, weitere Forschungs- und Handlungsprozesse vorzubereiten und zu ergänzen, beispielsweise durch den Einsatz weitergehender Interviews zur Verbesserung der Datenlage. Zugleich erlaubt eine Gruppendiskussion – im Gegensatz zum Einsatz eines schriftlichen oder standardisierten Fragebogens –, dass die Aussagen der einzelnen Teilnehmenden in ihrer Rolle als Kommunikationspartner während des Gesprächs hinterfragt werden können.

---

<sup>1</sup> An dieser Stelle möchten wir uns bei den Teilnehmerinnen und der Moderatorin herzlich bedanken, dass sie unserer Einladung gefolgt sind. Drei Teilnehmerinnen sind selbstständig tätig und eine Teilnehmerin ist im Rahmen ihrer Tätigkeit für einen Chemiestandortbetreiber mit dem Thema Unternehmensgründung beschäftigt.

<sup>2</sup> Die leitfadengestützten Interviews mit Fachleuten wurden im 1. Projektjahr durchgeführt.

<sup>3</sup> Bei dieser Veranstaltung handelte es sich nicht um eine Gruppenbefragung oder ein Gruppeninterview; hier differenziert die qualitative empirische Sozialforschung. Gegen den Begriff „Gruppenbefragung“ wendet Lamnek (2005:422) ein: „Der Gruppendiskussionsansatz hingegen geht von einer gesellschaftlichen Bedingtheit auch der Einzelmeinungen aus.“ Jedoch ist es nicht das Ziel, Einzelmeinungen abzufragen, sondern einen Meinungsaustausch zu beobachten.

Neben forschungsökonomischen Aspekten ist der methodische Einsatz der Gruppendiskussion vor allem deshalb gewählt worden, weil sie sich in der Vergangenheit als Erhebungs- und Analyse-Instrument bewährt hat, um subjektive Handlungskonzepte und Lebensentwürfe vor dem Hintergrund besonderer gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu ergründen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich in einer Gruppendiskussion eher Auffassungen (Befürchtungen und Erwartungen) in der *gemeinsamen* Auseinandersetzung akzentuieren und damit erst zugänglich werden (vgl. LAMNEK 2005:408ff). Und für uns war es zu diesem Zeitpunkt grundlegend, nicht nur Auffassungen der einzelnen Teilnehmerinnen zu erfassen, sondern insbesondere Einstellungen und Erfahrungen der Diskutantinnen als Vertreterinnen einer besonderen sozialen Gruppe – berufstätige (selbstständige) Chemikerinnen – zu gewinnen. Dabei wollten wir vor allem den methodischen Vorteil gegenüber eines Einzelinterviews nutzen, dass eine Gruppendiskussion „von der kontextuellen Bedingtheit der Einzelmeinungen“ ausgehen kann (LAMNEK 2005:419):

*„Der Forscher muss berücksichtigen, dass es situationsspezifisch zu einer Durchmischung subjektiver und situationsspezifisch-objektiver Elemente bei der Bildung von Meinungen oder Einstellungen kommt.“ (ebd.)*

Da unsere Beobachtungen im Vorfeld bereits darauf hindeuteten, dass der Handlungskontext der Einzelnen in der Branche einen starken Einfluss auf die Wahrnehmung und den Analysegegenstand „Gründungen durch Frauen in der Chemie“ sowie die zu untersuchende Genderperspektive hat, war die Gruppendiskussion unseres Erachtens eine adäquate Erhebungsmethode.

In der durchgeführten Gruppendiskussion war jedenfalls zu beobachten, dass sich im Laufe der Diskussion, Meinungen herauschälten bzw. sich im Zuge der gemeinsamen Auseinandersetzung mit dem Thema in einem „männerfreien Raum“ erst explizierten. Diese Beobachtung ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass wir von einer (männlich dominierten/ assoziierten) Fachkultur in einer traditionsreichen Branche auszugehen haben (vgl. auch These 3 und 4). Methodisch betrachtet, ist diese Beobachtung auch ein Argument für den Einsatz einer realitätsgerechten Erhebungsmethode.

*„Die Konfrontation der individuellen Untersuchungspersonen mit Meinungen und Einstellungen anderer bringt ihre eigenen erst hervor.“ (LAMNEK 2005:420)*

*„Das einzelne Gruppenmitglied repräsentiert in seiner geäußerten Einstellung die dahinter stehende Gruppenmeinung mindestens teilweise mit, ja es wird möglicherweise sogar zum Träger der öffentlichen Meinung. (...)*

*Der Konsens, der über ein bestimmtes Thema durch wechselseitige Beeinflussung der einzelnen Teilnehmer und der Gruppe innerhalb der Diskussionsgruppe entsteht, ist die informelle Gruppenmeinung, die es zu erheben gilt.“ (ebd. 425)*

## 1.1 Diskussionsrahmen

Das Gespräch wurde vorstrukturiert, da es bei Gruppendiskussionen sinnvoll ist, sich auf ausgewählte Themen zu fokussieren und nicht zuletzt notwendig, um die Auswertung handhabbar zu machen. Ein weiterer Grund lag für uns vor allem darin, die Zeit der Teilnehmerinnen nicht allzu sehr beanspruchen zu wollen, denn die Frauen stellten uns als selbstständig Tätige ihre wertvolle Arbeitszeit zur Verfügung. Da die Diskussion für die Teilnehmerinnen einen beträchtlichen zeitlichen Aufwand bedeutete – ca. 4 Stunden plus Anfahrt –, wurde durch die Bereitstellung von Erfrischungen und einem Imbiss für einen angenehmen Rahmen und eine entspannte Gesprächsatmosphäre gesorgt.

Bevor die Diskussion durch die Moderatorin entlang der Thesen geführt wurde, entspann sich zu Beginn ein Austausch über die allgemeine Wahrnehmung des Themas „Weibliche Gründungen bzw. Frauen in der Chemie“. Die Diskussionsteilnehmerinnen, die sich bis auf eine Ausnahme untereinander bisher nicht kannten, merkten an, dass sie bereits während ihrer Ausbildung (Studium, Promotion) wenige Frauen um sich gehabt hätten bzw. in bestimmten fachlichen Bereichen überhaupt keine Frauen kennen würden. Daran schloss sich eine Diskussion an, warum dies so sei, liegt doch der Anteil der Studierenden in der Chemie mittlerweile bei ca. einem Drittel: „Die Würfel sind gefallen, noch bevor man in der 5. Klasse ist.“, merkte eine Teilnehmerin an. Die Schulen (Grundschulen sowie weiterführenden Schulen) seien immer noch nicht passend auf die Vermittlung von Naturwissenschaften ausgerichtet, insbesondere auch mit Blick darauf, dass junge Frauen und Mädchen sich im Vergleich zu Männern bisher nicht so sehr von naturwissenschaftlichen Themen angesprochen fühlen; dem entgegen zu wirken, wäre auch Wunsch der Teilnehmerinnen.

Die Atmosphäre war nach Ansicht der Forschungsleiterinnen und der Moderatorin im Laufe des Austausches entspannt; die Teilnehmerinnen belebten sich gegenseitig, in der Diskussion wurde eine Vielfalt von Aussagen zugelassen.<sup>4</sup>

Das Werkstattgespräch wurde mit Einverständnis der Teilnehmerinnen aufgezeichnet, um somit die Auswertung zu erleichtern. Die Auswertung wurde unter „inhaltlich-thematischen Gesichtspunkten“ und nicht nach gruppendynamischen Aspekten ausgewertet. Als Grundlage für die Auswertung diente der vorgelegte Leitfaden mit seinen verschiedenen (deskriptiven) Kategorien, die Notizen der Moderatorin und der beiden Projektleiterinnen, die als teilnehmende Beobachterinnen fungierten und den Diskussionsverlauf in groben Zügen festhielten sowie die Audioaufnahme selbst. Auf ein Transkript der kompletten Diskussion und eine Verschriftlichung von Mimik und Gestik der Teilnehmenden wurde aus forschungsökonomischen Gründen verzichtet: Aufgrund der geringen zeitlichen Ressourcen erfolgte lediglich eine exemplarische Transkription ausgewählter

---

<sup>4</sup> Zur thematischen Abfolge der Gruppendiskussion siehe Anlage B.

# Kapitel 1

Textpassagen und zur Überprüfung des Diskussionsverlaufs bzw. des thematischen Verlaufs wurde direkt auf die Audioaufnahme zurückgegriffen, galt es doch, insbesondere Themen und Unterthemen sowie Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen den Diskussionsteilnehmerinnen herauszuarbeiten.

## 2. Ausgangspunkt für die Gruppendiskussion: Ausgewählte Zwischenergebnisse

Da die teilnehmenden Frauen bereits in der Vorbereitung großes Interesse an den Ergebnissen und dem Forschungsstand des Projektes bekundet hatten, wurden vor Beginn der Gruppendiskussion als Diskussionsgrundlage und -Einstieg ausgewählte qualitative Beobachtungen als Zwischenergebnisse präsentiert. Dies war einerseits Anreiz zur Teilnahme an der Diskussion und auch im Vorfeld angekündigt worden; andererseits war es Ziel, dass alle Teilnehmerinnen zur untersuchten Thematik einen ähnlichen Informationsstand und damit einen gleichwertigen Ausgangspunkt haben.

### *„Es gibt keine Frauen.“ – Warum wird dieses Feld dann erforscht?*

Ein Ergebnis der im Vorjahr geführten Interviews mit Expertinnen und Experten war, dass bei den Befragten die Ansicht vorherrscht, Frauen gründeten in der Branche nicht bzw. ihre absoluten Zahlen seien so gering, dass frauenspezifische Gründungen nicht erwähnenswert seien. „Ich kenne keine Frau.“ Dies ist ein Satz, den die befragten Experten und Expertinnen<sup>5</sup> (und im Vorfeld auch die strategischen Partner) mehrfach fallen ließen. Genauer betrachtet, d.h. nach intensivem Nachfragen, treten vereinzelt Frauen als Unternehmensgründerinnen in den Wahrnehmungshorizont der Befragten. Da es allerdings keine nennenswerte Anzahl weiblicher Gründerinnen in der Chemiebranche gäbe, erübrige sich auch ein persönliches Interview zu dieser Thematik. Ein Experte, der als Branchenvertreter befragt werden sollte, weigerte sich ein Interview zu geben, da er sich nicht an „Spekulationen warum dies so sei“ beteiligen wollte. Eine solche Einstellung oder die Begründung einer Exotik des Themas wurde dafür herangezogen, so dass es vereinzelt auch Ablehnungen von Interviews gab.<sup>6</sup>

Was heißt es nun allerdings aus der Perspektive der befragten Expertinnen und Experten betrachtet, dass es in ihrer Wahrnehmung keine selbstständigen Chemikerinnen gibt? Diese Aussage muss selbstverständlich kritisch hinterfragt werden: Zunächst werden wir hier mit der Generalisierung konfrontiert: „Keine Frauen“ und, dass es durchaus selbstständig tätige Frauen in der Chemiebranche gibt, zeigt schon, dass selbst die Fachgruppe „Freiberufliche Chemiker und Inhaber unabhängiger Laboratorien“ der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) von einer Frau organisiert wird.

<sup>5</sup> Bei dieser Face-to-Face-Befragung haben wir explizit Praktiker und Praktikerinnen befragt, die entweder in der Chemiewirtschaft tätig sind oder in der Gründungs- und Wirtschaftsansiedlungsberatung, d.h. Forscherinnen und Forscher, die im Themenfeld Gründungsforschung aktiv sind, wurden nicht befragt.

<sup>6</sup> Vgl. Arbeitspapier 3 (erscheint Januar 2010).



Daher gingen wir von folgender Beobachtung aus: Frauen, die in der Branche und in chemieaffinen Bereichen gegründet haben oder selbstständig tätig sind, sind unsichtbar, d.h. sie werden als solche in ihrem Umfeld nicht wahrgenommen.

Diese mangelnde Wahrnehmung weiblicher Gründerinnen kann aus folgenden zitierten Annahmen erfolgen:

1. Gründungen in der Chemie spielen – unabhängig vom Geschlecht der Gründungsperson – nur eine untergeordnete Rolle.
2. Nur bestimmte Gründungen werden als „Gründung“ betrachtet; die Alleinselbstständigkeit und die Freiberuflichkeit als Existenzgründung ist ein zu vernachlässigender Aspekt (in der Branche).
3. Die Chemie(-branche) hat kein Geschlecht.
4. Weniger Chemikerinnen als Chemiker machen sich tatsächlich in der Chemiewirtschaft selbstständig.

## 2.1 Gründungen spielen in der Chemie nur eine untergeordnete Rolle

*„Es gibt zwar Neugründungen (Start-ups, Spin Offs) in der Chemiewirtschaft, aber es gibt insgesamt keine nennenswerte Zahl an Gründungen in der Chemiewirtschaft.“*

Und damit ist eine weitere entscheidende Erklärungsvariable genannt: Letztendlich wird die Kategorie „Geschlecht“ die Gründungswahrscheinlichkeit nur teilweise erklären können<sup>7</sup>; im Falle von Chemikerinnen und Chemikern ist insbesondere auch die Branchenzugehörigkeit<sup>8</sup> ein zentraler Faktor. Die Höhe von Neugründungen sowie die Entscheidung der einzelnen Person sich eine selbstständige Existenz aufzubauen, unterliegt den gesellschaftlichen und soziokulturellen Bedingungen insgesamt. Das gesellschaftliche Bild über Existenz- oder Unternehmensgründung in einer Gesellschaft gilt in der Literatur als eine entscheidende Einflussvariable. In den Einzelinterviews zeigte sich, dass das Bild einer Existenzgründung im technologieorientierten Bereich im Allgemeinen und insbesondere mit Bezug zur Chemie erstens als unwichtig angesehen wird und zweitens männlich konnotiert ist. Nicht nur chemiebezogene Gründungen durch Frauen spielen keine Rolle, sondern auch die Gründungen der Männer.

Eine Aussage, die von vielen der befragten Fachleute geteilt wurde, lautete dahingehend, dass im Rahmen des Strukturwandels in der deutschen chemischen Industrie nun auch die Gründung von Klein- und Kleinstunternehmen immer interessanter wird; Ausgründungen aus Großunternehmen bekämen nun einen neuen Stellenwert in der Chemiebranche. Auf die Frage nach der Offenheit der Branche gegenüber der Gründungsthematik antwortet beispielsweise einer der Befragten Folgendes:

*„Ähm, ich sach mal das böse Wort, wenn irgendwelche Restrukturierungsmaßnahmen anstehen, dann ist es durchaus so, dass also verschiedene Unternehmen sagen, pass mal auf, wir haben Probleme mit unserer Zahl der Mitarbeiter wir müssen uns verkleinern aus den und den Gründen. Wir müssen äh und wenn Ihr euch irgendwie selbstständig machen wollt usw. dann helfen wir euch dabei. Das ist ein gewisser, sagen wir mal, das sind gewisse Selbstinteressen, die letztendlich die Unternehmen dabei haben, dass sie sagen, ok wir können über die über diesen Weg, können wir letztendlich Mitarbeiter abbauen, helfen ihnen aber auch sich selbstständig zu machen. Das ist nach meinem Dafürhalten, das ist ein probates Mittel und ich finde es ehrlich gesagt auch fair zu sagen, das ist letztendlich eine Maßnahme hier wir haben so lange was von euch gehabt und jetzt helfen wir euch ein bisschen dabei.“*

(CP1, Z. 630-649)

<sup>7</sup> Unter den zahlreichen empirischen und theoretischen Untersuchungen zum Zusammenhang von Geschlecht und Gründungen siehe insbesondere Leicht/ Welter (Hg.) (2004): Gründerinnen und selbstständige Frauen: Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Beiträge zur Mittelstandsforschung. Karlsruhe.

<sup>8</sup> Zur Chemiebranche vgl. ExiChem-Arbeitspapier 1. Als PDF abrufbar unter [www.exichem.de](http://www.exichem.de).

## 2.2 „Das ist doch keine Gründung.“

*„Ein Kleinunternehmen, Dienstleistungsunternehmen, ist ohne großen Aufwand machbar.“*

Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Unternehmen, die von Frauen gegründet werden, tatsächlich oftmals nicht auf Wachstum ausgerichtet sind; sie finden daher nicht eine solche Beachtung wie stark wachstumsbezogene Gründungen. Im Gegenteil werden Neugründungen von Frauen oft als entweder „Luxusgründung“ abgetan oder, dass diese beruflichen Existenzgründungen nicht entscheidend zum Wachstum der Marktwirtschaft beitragen. Anders ausgedrückt: Im Allgemeinen wird die Existenzgründung einer Frau – im Gegensatz zur unselbstständigen beruflichen Tätigkeit – in der Weise betrachtet, dass sie es damit entweder nur schafft sich ihre eigene Existenz zu sichern oder sogar nur „dazu verdient“ oder „sich selbst verwirklichen“ will. Dieses alltagsweltliche Bild von weiblichen Gründungen wird nun den (potentiellen) Gründungen durch eine Chemikerin übergestülpt. Damit wird auch ihnen als Frau – allgemein betrachtet, unabhängig von der Branche oder ihrer Ausbildung - abgesprochen, Wachstumsabsichten zu haben und gleichzeitig ihre Fähigkeiten in Frage gestellt, neue Arbeitsplätze zu schaffen sowie technologieorientiert und wissensbasiert zu gründen. Jede andere Art einer selbstständigen Gründung ist allerdings auch für Technologieparks – und eingeschränkt auch für Gründerzentren – nicht von hohem Interesse.

Es ist nun zu beobachten, dass auch Frauen, die in technologieorientierten Bereichen gründen möchten, die Absicht unterstellt wird, *nicht* wachsen zu wollen, das heißt, dass eine Übertragung aus anderen Bereichen bzw. die Erkenntnisse, die man über frauentypische Gründungen nach der Familienphase hat, übertragen werden auf die technologieorientierten und wissensbasierten Bereiche. Die Bewertung einer selbstständigen Gründung durch eine Frau erfährt daher oft nicht die Bezeichnung Unternehmensgründung, obwohl die Person durch die Gründung doch zur Unternehmerin wird.

Die von SZYPERSKI und NATHUSIUS (1977) entwickelte Systematik möglicher Gründungsformen ist hilfreich zur theoretischen Annäherung an diese Bewertung: Die Autoren unterscheiden Gründungen nach folgenden zwei Merkmalen „Strukturexistenz“ und „Selbstständigkeit“. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff der ‚Unternehmensgründung‘ häufig mit einer ‚Unternehmensneugründung‘ gleichgesetzt.“ Bei selbstständigen Gründungen können nach SZYPERSKI und NATHUSIUS jedoch neben „Unternehmensneugründung“, die „Unternehmensübernahme“ sowie das „Franchising“ unterschieden werden.

Das personenbezogene Merkmal der Selbstständigkeit – oder aus einer *subjektorientierten* Perspektive betrachtet – hat die Ausprägungen selbstständige sowie unselbstständige Gründung. Unter einer selbstständigen Gründung ist eine Existenzgründung zu verstehen, d.h. die Gründungsperson oder das Gründerteam stehen nach der Gründung in einem selbstständigen

Arbeitsverhältnis. Bei der unselbstständigen Gründung hingegen ist die Gründungsperson in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und die Gründung fällt in ihren Aufgabenbereich. Das unternehmensbezogene Merkmal der Strukturexistenz – oder aus einer *objektorientierten* Perspektive betrachtet – unterteilt sich in die Ausprägungen *originäre* und *derivative* Gründung. Unter einer originären Gründung versteht man den Neuaufbau ohne Rückgriff auf evtl. vorhandene Unternehmensteile. Eine derivative Gründung ist die Umwandlung einer bereits existierenden Unternehmung in eine neue Wirtschaftseinheit, wobei die ursprüngliche Einheit ihre Identität größtenteils verliert. D.h., eine subjektorientierte Betrachtung vermengt sich bei einigen der Befragten mit einer objektorientierten Betrachtungsweise.

Bezogen auf die chemieaffinen Gründungen ist die Unterscheidung von Existenzgründung und Unternehmensgründung sowie Freiberuflichkeit<sup>9</sup> wichtig. Das wichtigste Kennzeichen für einen freiberuflich Tätigen ist die enge Verknüpfung zwischen der persönlichen beruflichen Ausbildung und der beruflichen Selbstständigkeit.

Das Projekt ExiChem fokussiert selbstständige Gründungen von Frauen in der Chemiewirtschaft, worunter auch die Freiberuflichkeit fällt; vereinzelt geraten auch „unselbstständige Gründungen“ (s. o.) in den Blick, dies betrifft insbesondere den Pharmabereich.

Schwierig ist bzgl. dieses Themas eine sekundärstatistische Auswertung von Gründungsdaten, denn erstens existiert bisher nicht *die eine* Gründungsstatistik und zweitens ist ebenso wenig eine einheitliche Definition einer „Existenzgründung“ oder „Unternehmensgründer/in“ zu finden. Außerdem ist die (statistische) Zuordnung von Neugründungen in der Chemie bisher nicht fehlerfrei, da sie oftmals an den Schnittstellen des Chemiesektors stattfinden und zudem Gründungen in diesem Wirtschaftssektor bisher kaum wissenschaftliche Beachtung gefunden haben.

---

<sup>9</sup> Das Partnerschaftsgesellschaftsgesetz definiert den Freien Beruf folgendermaßen: „Die Freien Berufe haben im allgemeinen auf der Grundlage besonderer beruflicher Qualifikation oder schöpferischer Begabung die persönliche, eigenverantwortliche, und fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit zum Inhalt.“ (§1 (2) PartGG) Die Tätigkeitsberufe: Zu den freien Berufen zählen auch selbstständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeiten. Eine Zuordnung zu den freien Berufen ist nur nach Einzelfallprüfung möglich.

## 2.3 Die Chemie hat kein Geschlecht.<sup>10</sup>

Eine Ursache, warum Frauen nicht als Gründerinnen in der Chemiewirtschaft wahrgenommen werden bzw. sie bisher keine besondere Aufmerksamkeit erhalten haben, könnte darin liegen, dass sich der Wirtschaftssektor sowie das Fach Chemie als (objektive) Naturwissenschaft zuschreibt, „kein Geschlecht“ zu haben. Die Chemie ist „exakt“ und eine „reine Wissenschaft“ und als solche spielt das Geschlecht (oder Gender als soziale Kategorie) in der deutschen Chemie keine Rolle. Dagegen wendet WELLER (2006:118) jedoch zu Recht ein, dass selbstverständlich auch die Chemie als Wissenschaft, die natürlich vorkommende sowie anthropogene Stoffe untersucht, herstellt und verwandelt, dem Einfluss der Strukturkategorie Geschlecht unterliegt. Die Chemie ist wie alle wissenschaftlichen Disziplinen geprägt von sozialen Strukturen, Werten und Normen und deshalb stellt sich berechtigterweise auch die Frage „wie sich die Geschlechterverhältnisse auf den gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Umgang mit Stoffen auswirken.“ (ebd. 119) Für die „Wirkmächtigkeit der Geschlechterverhältnisse“ (ebd.) lassen sich eindeutige Hinweise finden. Dabei geht es beispielsweise nicht nur um die Exklusion von Frauen aus Spitzenpositionen der chemischen Forschung, sondern um eine Auseinandersetzung mit Grundbegriffen und -annahmen der Disziplin. Das Phänomen der Geschlechterverhältnisse bleibt angesichts des herrschenden, oben erwähnten Selbstverständnisses der Chemie immer noch zum Teil verborgen. Geschlecht ist gekennzeichnet durch das „Unsichtbarwerden(s) des Offensichtlichen, gerade hier entfaltet es seine Wirklichkeit“ (GILDEMEISTER/ WETTERER 1992:243)

*„So war die Herausbildung der neuzeitlichen Naturwissenschaft zu Beginn durch den Ausschluss von Frauen und zugleich durch die Abspaltung von als weiblich gedachten Eigenschaften, Bildern und Prinzipien geprägt. Die Naturwissenschaften galten als gesellschaftliches Aufgabenfeld sowohl ausschließlich für Männer als auch geprägt durch ‚männliche‘ Werte wie objektiv, wertneutral und rational. Auch wenn heute der Ausschluss von Frauen in dieser Form nicht mehr gegeben ist, sich die strikten Grenzziehungen zwischen Natur und Kultur, zwischen Technik und Gesellschaft zunehmend auflösen, finden sich immer noch tiefe Spuren dieser Aufspaltungen und Ausgrenzungen im Denken und Handeln von Wissenschaft und Gesellschaft.“*

*(Weller 2006:132)*

<sup>10</sup> Über „Chemie und Geschlecht“ wurde bisher vor allem im Zusammenhang einer geschlechter-bezogenen Unterrichtsforschung und Didaktik der Naturwissenschaften geforscht. Zur Geschlechterforschung in der Chemie siehe insbesondere Weller (2006) und Bauer (2008). Auf die von Weller (2006) unterschiedenen beiden Analyseebenen „women in chemistry“ und „gender in chemistry“ möchten wir hier insbesondere hinweisen.

<sup>11</sup> Ein Schicksal, das sie auch außerhalb Deutschlands mit Frauen bzw. Gründerinnen anderer Berufsgruppen teilen, siehe hierzu Baker/ Aldrich/ Liou (1997).

Die von uns befragten Vertreter der in der Chemiebranche zentralen Akteure vertraten die Ansicht, dass alle ausgebildeten Chemiker und Chemikerinnen die gleiche Chance auf beruflichen Aufstieg haben und damit auch für alle die Möglichkeit bestehe, sich selbstständig zu machen; setzt man voraus, dass es für eine Gründung in der Chemiebranche einen breiten beruflichen Erfahrungshintergrund bedarf.

Allerdings zeigt die Beschäftigung mit dem Thema „Gründungen durch Chemikerinnen“, dass es dabei gleichzeitig um eine Auseinandersetzung mit dem Thema der Chancengleichheit von Akademikerinnen in der Chemie geht: Frauen in der Chemiewirtschaft haben im Vergleich zu Männern trotz allem – wie die Diskussion gezeigt hat – mit Vorurteilen zu rechnen, obwohl doch das Geschlecht in der Chemie keine Rolle spielt. Letztendlich werden geschlechtsspezifische Unterschiede von den Befragten auf die Frage der Familienplanung reduziert. Wenn eine Benachteiligung von Frauen gesehen wird, dann nur als eine logische Konsequenz von Vereinbarkeitsproblemen. Wenn die Karriere aufgrund der Familienphase unterbrochen würde, dann sei es auch verständlich, wenn Chemiker bessere Aufstiegschancen hätten als Chemikerinnen.

### 2.4 Es gibt weniger Chemikerinnen als Chemiker, die sich selbstständig machen.

Diese Aussage gilt es im Laufe des Projektes ebenfalls zu verifizieren. Bisher ist uns eine einzige empirische Untersuchung bekannt, die aufgrund einer bundesweiten quantitativen Befragung Zahlen zur Art der Beschäftigung von Chemikern und Chemikerinnen liefert. Die Erhebung wurde im Rahmen eines bmbf-finanzierten Projektes zur Analyse struktureller Barrieren für Absolventen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher Fächer im Beruf im Jahre 2003 durchgeführt (vgl. KÖNEKAMP 2007:40ff). Die Befragung ergab, dass die meisten Chemikerinnen und Chemiker als Angestellte in der Wirtschaft oder im Öffentlichen Dienst tätig sind; bei den Männern sind dies zusammen genommen 76,1 % und bei den Frauen 75,2 %. Während 19,4 % der Chemiker in einem Beamtenverhältnis stehen, liegt der Anteil bei den Frauen bei 21,4 %. Vergleicht man den prozentualen Anteil der Befragten nach Selbstständigkeit und Geschlecht, so zeigt sich, dass 4,5 % der Chemiker selbstständig tätig sind und bei den Frauen liegt der Anteil immerhin noch bei 3,9 %. Der Unterschied zwischen dem prozentualen Anteil der selbstständigen Chemikerinnen ist im Vergleich zu den selbstständig tätigen Chemikern demnach gar nicht sehr gravierend.

Ohne die Zahlen zu kennen, passiert in der Wahrnehmung der Befragten Folgendes: Wenn Frauen überhaupt als selbstständig Tätige in der Chemiewirtschaft gesehen werden, dann wird auf jeden Fall darauf verwiesen, dass das erstens im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht so oft vorkommt und zweitens wird gleich auf die Art ihrer Tätigkeiten verwiesen: Wenn Frauen gründeten dann mit höherer Wahrscheinlichkeit im Bereich „chemische Dienstleistungen“ (*Anbindung an Diskussionsthese 1*). Diese Vermutung führte zu unserer Forschungsthese, dass sich das Gründungsverhalten von Chemikerinnen im Wesentlichen nicht vom „weiblichen“ Gründungsverhalten in anderen Branchen unterscheidet; weibliche Gründerinnen sind unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau und ihrer fachlicher Ausrichtung mehrheitlich im Dienstleistungsbereich tätig. Der Vermutung der Fachleute folgend, gründen Frauen seltener ein wachstumsorientiertes Unternehmen in der Chemie als Männer. Warum ist das so, obwohl die Befragten versicherten, „*Frauen und Männer haben die gleichen Chancen.*“? Dass berufliche Netzwerke Closed Shops sein können, wird von den Interviewten kaum als Erklärung herangezogen, denn formal herrschen keine Zugangsbeschränkungen für Frauen (und damit auch Chemikerinnen) in der Berufswelt, wie dies teilweise noch im vorigen Jahrhundert der Fall war. Allerdings: Frauen sind typischerweise nicht in den entscheidenden, professionellen Netzwerken zu finden (*Anbindung an Diskussionsthese 2*). Diesen beiden Aspekten wollten wir uns aus Sicht erfolgreicher Frauen nähern. Gemeinsam haben wir die folgende Frage diskutiert: Wenn dem so ist, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben sich in der Chemiewirtschaft selbstständig zumachen, woran mag es im Einzelnen liegen, dass Frauen es seltener tun und warum ist ihr Leistungsbereich offenbar ein anderer? Antworten auf diese Fragen können helfen, Handlungsempfehlungen zu entwickeln, damit der

Anteil weiblicher Gründungen im Chemiebereich sich erhöht<sup>12</sup>. Dafür erschien es uns wichtig, die Studienfachkultur „Chemie“ unter Gendergesichtspunkten zu betrachten (*Anbindung an Diskussionsthese 3*) sowie die Unternehmenskultur im traditionell großindustriell geprägten Chemiesektor (*Anbindung an Diskussionsthese 4*); als letztes diskutierten wir die Frage nach den besseren Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen für weibliche Gründungspersonen in der Chemie.

---

<sup>12</sup> Entsprechende Handlungsempfehlungen werden zum Projektende 2010 entwickelt worden sein.



## 3. Diskussionsthemen

Im Folgenden fassen wir die Diskussion entlang der vorgestellten Thesen zusammen (3.1 bis 3.5). Die Thesen waren teilweise provokativ, Erkenntnisse aus der Literatur sind zu den Themen umstritten. Die Teilnehmerinnen wurden aufgefordert, zu den Thesen und Nebenthesen Stellung zu nehmen. In Abschnitt 3.6 werden weitere Gedanken zusammengefasst, die sich während der Diskussion entwickelten.

Im Laufe des Gesprächs wurde es wichtig, die Waage zwischen Viel-Rednerinnen und anderen Teilnehmerinnen zu halten; eine Person gehörte eher zu den sog. „Schweigerinnen“. Insgesamt handelte es sich um eine selbstläufige Diskussion, die den zeitlich gesetzten Rahmen auch hätte sprengen können.

### 3.1. Beratung und Dienstleistung als „weibliches“ Unternehmensfeld/ Marktsegment

#### **These**

*Branchenübergreifend gründen Frauen eher im Dienstleistungssektor. Auch für die Chemiewirtschaft wird der Dienstleistungssektor als zukunftsorientierter Gründungsbereich betrachtet.*

Zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (DL) für Chemikerinnen gehören vor allem medizinische Dienstleistungen und Handelslabore (KÖNEKAMP 2007:39). Für Chemikerinnen und Chemiker spielen insgesamt unternehmensbezogene Dienstleistungen als Berufsfeld kaum eine Rolle, eher private und öffentliche Dienstleistungen; unter letzteres fallen auch Hochschulen. 76 % aller Chemiker/innen, die im Dienstleistungsbereich arbeiten sind laut KÖNEKAMP (ebd.) in Forschung, Lehre und Ausbildung tätig.

#### **Nebenthese**

*Diese Bereiche sind bisher von Hochschulprofessoren<sup>13</sup> besetzt; sie sind damit Konkurrenten für die selbstständigen Chemikerinnen.*

Die profitablen Marktsegmente, in denen Unternehmensgründungen auch für Chemikerinnen erfolgreich sein können, sind Bereiche in denen zur Zeit auch Hochschulprofessoren tätig sind; damit sind diese für potentielle Gründerinnen Ernst zu nehmende Konkurrenten.

In zwei Interviews mit Experten wurde jeweils ein Beispiel gebracht, dass ein Professor ein

---

<sup>13</sup> Hier verzichten wir auf den Gebrauch der männlichen und weiblichen Form, da wir explizit einen Gender Bias berücksichtigen wollten.

Beratungsunternehmen gegründet hat und einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin als Geschäftsführer/in eingesetzt hat. Als Beispiel wurde der Bereich der Qualitätssicherung von Laboratorien genannt, ein ehemaliger Student sei nun Geschäftsführer, ein früherer Mitarbeiter dort beschäftigt und beide seien Anteilseigner.

### **Diskussion**

Erstens herrschte Einigkeit darüber, dass der Dienstleistungsbereich ein ideales Feld für Frauen sei, in dem sie sich selbstständig machen können. Die diskutierenden Frauen greifen bei dieser Einschätzung auf ihre eigenen beruflichen Erfahrungen sowie auf ihre Beobachtungen des Berufsfeldes in den vergangenen Jahren zurück.

*„Und (...) gerade im Dienstleistungsbereich, das ist ja was Frauen absolut liegt. Da die ganzen Selbständigkeiten, was man da machen kann und so ist vielen glaub ich, gar nicht bewusst und klar.“*

*(Frau G., 15. Min. 37. Sek.)*

Zweitens war man sich ebenfalls einig, warum dies so sei: Frauen seien kommunikationsfähiger als Männer und deshalb könnten sie im Dienstleistungsbereich auch erfolgreicher sein als ihre männlichen Fachkollegen. Dies zeigt folgender Austausch:

Frau B.: *Aber dieses Männer fördern Männer und Frauen sind sehr und sind jetzt eher im Dienstleistungssektor, ob das nicht eher eine Stärke dieser Frauen widerspiegelt, weil Männer es vielleicht nicht machen. Weil sie einfach*

Frau G.: *[weil sie können besser kommunizieren]*

Frau B.: *Dass sie sich nicht so in die Position stellen können, ich mach jetzt was für dich, ich erklär dir was, ich bin jetzt hier dein Dienstleister und ich kann auch vor allem, es ist ja auch immer eine Riesenlücke. Gerade jetzt in meinem Gewerbe. Sie werden das wahrscheinlich auch kennen. Zwischen dem was der Kunde sagt, was er will und dem, was er wirklich will und das, was er braucht. Und wenn man das nicht auf die Reihe kriegt, dann wird der Kunde hinterher nicht zufrieden sein. Auch wenn man jetzt genau nach, nach dem Vertrag das eben abgeliefert hat. Und vielleicht ist diese Dienstleistung, hat man das erkannt, dass man darin vielleicht gut ist.*

Frau G.: *Ja und da haben wir ganz einfach muss man sagen schlicht und ergreifend Vorschusslorbeeren. Das verbindet man immer eher mit einer Frau, dass sie charmanter ist, dass sie das besser ausdrücken kann, dass sie das besser vermitteln kann, dass sie mit ihrem Gegenüber besser kommunizieren kann und so und das. Und warum soll man das nicht mal ausnutzen.*

Frau B.: *Die Frage ist stimmt es?*

Frau G.: *Ja, weil es gibt ja viele Frauen, was ich ja oft zum Teil gesehen hab, die ja nicht so furchtbar weiblich sind.*

*(ab 38. Min.)*

## Kapitel 3

Frauen sind demnach eher geeignet als ihre männlichen Kollegen, um unternehmensbezogene Dienstleistungen anzubieten, denn – so ein Argument einer Teilnehmerin – Frauen könnten sehr gut antizipieren, was der Kunde oder die Kundin benötigt:

*„Zwischen dem was der Kunde sagt, was er will und dem, was er wirklich will und das, was er braucht.“  
(Frau B., 40. Min.)*

Die Diskussion vertiefte sich dann an dem Aspekt der stereotypen, männlichen Eigenschaften von Chemikern, die der Auffassung einer Diskutantin folgend im Vergleich zu Frauen oftmals sozial unbeholfener seien:

Moderatorin: *Ja, also, das heißt es scheint eine oder ich frag jetzt mal ist es dann offensichtlich die diese männliche Darstellung der Fachlichkeit, die eigentlich das Bild ist?*

Frau B.: *Ich denke es ist eher, also, wie es in den, ähm, ich hab mal lange einen Comic aufgehoben dessen Pointe war, das einer Chemie studiert hat, weil er so entsetzlich hässlich und übel riechend war, dass er sowieso nie eine Freundin bekommen hat und das man dann auch ruhig Chemie studieren kann, weil vormittags ist man in der Vorlesung, Nachmittags ist man im Labor und Abends muss man nacharbeiten.*

PL I: *Also da sieht ihn dann keiner, oder?*

Frau B.: *Da sieht ihn da keiner. Da spielt es dann keine Rolle.*

Moderatorin: *Und du kannst immer sagen, es kommt vom Experiment.*

Frau B.: *Das habe ich mich vorhin gefragt als Sie vorgetragen haben auch gerade jetzt mit den Beratungsdienstleistungen, ob das weiblich ist. Sind Leute die solche Studienfächer machen, sind die so ein bisschen nerdy so ein bisschen vielleicht sozial und interpersonal unbeholfen. Kompensieren sie das vielleicht mit so einem Studienfach, weil sie wissen da sind sie vielleicht gut.*

PL I: *Vorsicht Frau B. Sie haben auch Chemie studiert! Sie alle.  
[[lachen]]*

*(37. - 38. Min.)*

Auch zur Art der unternehmensbezogenen Dienstleistungen von selbstständigen Chemikerinnen und Chemikern erhalten wir von einer Teilnehmerin einen Hinweis; sie selbst bietet mit ihrem neu gegründeten Unternehmen Synthesen an:

*„Ich kenne keine Frauen, die solche Firmen betreiben. Also die Frauen sind mehr in der Analytik.“  
(Frau L., 3. Min.)*

## Kapitel 3

Indem wir die Nebenthese zur Diskussion stellten, bezweckten wir, weitere Hinweise über Facetten von Unternehmensneugründungen in der Chemie zu erhalten. Die Bewertung der Nebenthese fiel allerdings nicht so eindeutig übereinstimmend aus wie die der Hauptthese:

*„Ja und nein. Nur weil jemand ein Professor ist und etwas weiß, kriegt er nicht automatisch einen, einen Beratungsauftrag. Denn der Arbeitsrhythmus, der Arbeitsstil in der Industrie ist ganz anders als in der freien Wirtschaft.“*

*(Frau B., ca. 18. Min.)*

Das heißt für uns, dass dieses Modell, Hochschulprofessoren der Chemie sind nebenberuflich tätig, zwar durchaus bekannt ist, aber die selbstständigen Frauen realistisch sehen, wo sie Vorteile gegenüber diesen potentiellen Konkurrenten haben.

*„Wenn sich ein Professor auskoppelt und bewusst sagt ok ich will da jetzt auf der freien Wirtschaft was machen, dann hat er natürlich ein wunderbares Standing. Er hat Strukturen hinter sich und Ressourcen, die man als freier Chemiker nicht hat. Aber so lange er, wenn er sagen wir mal sehr professoral ist dann, also sehr praktisch in dem langsameren und gründlicheren akademischen Stil arbeitet, ist er eigentlich für Anfragen aus der freien Wirtschaft nicht unbedingt der Traumpartner.“*

*(Frau B., 18. Min. 46. Sek. - 19. Min. 15. Sek.)*

Eine andere Teilnehmerin schloss sich hier mit einem weiteren Argument an:

*„Ich glaube es kommt ja drauf an, ob die (Anm. d. R. die Kunden) geil sind auf den Titel, ob der da drunter stehen muss oder ob die rein pragmatisch was umgesetzt haben wollen. So verstehe ich Ihre Argumentation jetzt gerade. Wenn das, was Sie ja sagen, jemand aus der freien Wirtschaft fragt ja immer wie lange habe ich Zeit, was muss ich machen, wie teuer. Und wenn das so gefragt ist, dann ist sicherlich der aus der freien Wirtschaft der Bevorzugte. Aber ich glaube manchmal kommt es ja auch darauf an, da muss dieser Professor Dr. Dr. drunter stehen.“*

*(Frau G., 19. Min. 20. Sek.)*

Die Diskussion zu diesem Punkt wurde dann relativ schnell verlassen, was über den nächsten Themenkomplex nicht gesagt werden kann.

## 3.2. Professionelle Netzwerke, Seilschaften – „verfügbare hilfreiche Beziehungen“

### **These**

*Professionelle Netzwerke in der Chemiebranche begünstigen Männer.*

Theorien sozialer Netzwerke untersuchen strukturelle Verbindungen von Individuen und sozialen Gruppen; welche Rolle soziale Netzwerke für Gründungsaktivitäten und Gründungserfolge spielen wird in der Entrepreneurship-Forschung betrachtet<sup>14</sup>. Aus einer Genderperspektive stellt sich uns die Frage, inwiefern geschlechtsspezifische Unterschiede in den sozialen Netzwerken von Frauen und Männern existieren, aber vor allem, ob es unterschiedliche Zugänge zu den professionellen Netzwerken für beide Geschlechter gibt und wie sich dies insbesondere auf das berufliche Fortkommen von Chemikerinnen sowie ihr Gründungsverhalten auswirkt.

Untersuchungsergebnisse von NÄGELE (1998), die für ihre Studie den Fachbereich Chemie der Universität Göttingen untersuchte, verdeutlichen den nach wie vor schwierigen Zugang von Chemikerinnen zu den Netzwerken der jeweiligen Scientific Community. Die Möglichkeiten zur Nutzung dieser Netzwerke stellt jedoch für den erfolgreichen Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere eine wesentliche Voraussetzung dar. In ihrer Dissertation zur „Chancengleichheit in akademischen Berufen“ kommt KÖNEKAMP (2007:80) zu dem Schluss: „Chemikerinnen wurden seltener gefördert als Chemiker“ unabhängig von der Fachlichkeit der benachteiligten Frauen.

Und aus dem 8. Studierendensurvey des bmbf mit Datenerhebungen aus dem Jahre 2001 kann entnommen werden, dass über alle Fächer hinweg Frauen und Männer zu gleichen Teilen vorhaben, zu promovieren. Die Autoren fassen zusammen:

*„Studentinnen wie Studenten erachten eine Promotion im gleichen Umfang für nützlich. Bei den Absichten hinsichtlich eines Promotionsvorhabens unterscheiden sich Studentinnen und Studenten kaum. An den Universitäten möchte 2001 jeweils etwa ein Viertel der weiblichen und männlichen Studierenden promovieren.“*

(BARGEL/ RAMM 2004:66)

Allerdings realisieren Frauen ihren Promotionswunsch seltener. Die Autorinnen und Autoren kommen zu folgendem Schluss:

*„Offenbar werden Frauen bei der Absicht zu promovieren, die sie ähnlich häufig wie die männlichen Kommilitonen äußern, weniger unterstützt. Denn der Anteil unter ihnen, der das Vorhaben tatsächlich*

---

<sup>14</sup> Vgl. v. a. Aldrich/ Zimmer (1986) und für Deutschland insbesondere Welter/ Ammon/ Trettin (2004) Netzwerke und Gründungen von Unternehmen durch Frauen Schriften/ Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, RWI ; 76.

*realisiert, ist deutlich kleiner als bei den studierenden Männern. Deshalb ist es nach wie vor nötig, Frauen stärker zur Promotion zu ermutigen und sie dabei zu unterstützen.“*

*(ebd.)*

Offen bleibt, welche Art der Unterstützung den Frauen nicht zugestanden wird. Dies kann sowohl die private als auch die berufliche Ebene betreffen.

Im Rahmen ihrer Dissertation machte Sandra Beaufaÿs Tiefeninterviews u. a. mit einem deutschen Hochschulprofessor für Biochemie und seinem männlichen Assistenten. BEAUFAYÿS (2004) schreibt:

*„Sein Assistent, Michael Keller, tut es ihm nach. Kontakte zu pflegen, mit anderen zu kooperieren, Netzwerke aufzubauen, hält er für extrem wichtig. Wer diese Dimension wissenschaftlicher Arbeit vernachlässigt, der hat nach seiner Meinung etwas Wesentliches nicht verstanden. Wer auf Konferenzen gehe – und dies solle man möglichst regelmäßig tun – für den ist es wichtig, dass er, ein paar Leute da (...) kennt und nicht so als Mauerblümchen da irgendwo immer sitzt und weg ist, sondern (...) Teil eines Ganzen ist.“*

Die große Bedeutung die dem „Netzwerken“ für den beruflichen Aufstieg zukommt, gilt als relativ gesichertes Ergebnis der Arbeitsmarktforschung insgesamt. In Folge der Studie von GRANOVETTER (1973) über den Nutzen sozialer Beziehungen bei der Arbeitssuche wurden unterschiedlichste Untersuchungen durchgeführt, die die positiven Auswirkungen sozialer Beziehungen auf den beruflichen Aufstieg und die berufliche Position bestätigten. Nach seinen Überlegungen erleichtern soziale Kontakte generell den Berufseinstieg, aber „weak ties“, schwache Netzwerke, seien dabei von besonderem Nutzen.

Berufliche Netzwerke müssen zunächst aufgebaut und ständig weiterentwickelt werden, so erhält man „Insiderwissen“, sei es hinsichtlich zu besetzender Stellen oder karriereförderlicher Fortbildungen. Auch besteht die Möglichkeit direkt auf eine bestimmte Karriereleiter positioniert zu werden. Hier greift der von uns in die Diskussion eingebrachte Begriff der „Seilschaften“: Dieser aus dem Alpinismus stammende Begriff meint, dass beim Bergsteigen eine Person voraus steigt und damit den nachfolgenden Personen den Aufstieg ermöglicht; dies funktioniert aufgrund der gegenseitigen Sicherung. Dieses Bild lässt sich stimmig auf die berufliche Karriere übertragen: Soziale Netzwerke zum Zwecke des beruflichen Aufstiegs sind u. a. durch ihre Geschlossenheit gekennzeichnet, mit einer Person in der Leitungsfunktion.

Ein Erklärungsansatz für die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben und beim Erklimmen der Karriereleiter liefert auch die inzwischen klassische, empirische Untersuchung von Rosabeth M. KANTER (1977), die erforschte, warum Frauen in Organisationen aus den Führungsebenen ausgeschlossen werden. Mit ihren Ergebnissen, die auch als These von der homosozialen Reproduktion des Managements zusammengefasst werden, wurden unsere Interviewpartnerinnen

und -partner konfrontiert. Der Argumentation KANTERs folgend, „(...) gibt es auf der informellen Ebene Rollenstereotypen, die geschlechtsspezifisches Verhalten und spezielle Erwartungen in einzelnen Positionen festschreiben (wie z.B. die Vorstellung vom erfolgreichen Manager, der durch ‚typisch männliche‘ Eigenschaften charakterisiert ist), und die es für Frauen schwierig machen, in diese Positionen zu gelangen.“ (BELINSZKI 2002:66f) Damit ist es wahrscheinlicher, dass Männer in beruflichen Zusammenhängen auch Männer fördern. Erfahrene angestellte Chemiker in der Position eines Senior Managers merkten an, dass ihrer Beobachtung nach „unbewusste Prozesse bei den Beteiligten“ vor sich gingen; dieses von „Mann zu Mann“ tragen sei systemimmanent und für Frauen schwer zu durchbrechen. KANTER erklärt diese Diskriminierung mit der geringen Zahl an Frauen in „Männerberufen“, in Führungsetagen etc.: Wenn nur wenige Frauen auf den höheren Ebenen zu finden sind, dann repräsentieren diese Frauen „etwas Fremdes und Ungewohntes in der ansonsten eher homosozialen Umgebung von männlichen Managern.“ (ebd.).

Eine Interviewpartnerin hielt fest, dass ihrer Beobachtung nach in der deutschen Chemie Studentenverbindungen noch eine beachtliche Rolle spielen; hier würden Karrieren gebildet; Frauen fehlten diese „richtigen Kontakte“ für eine Karriere. Und insbesondere bezogen auf akademische Gründungen trafen wir darüber hinaus auf Äußerungen wie „Männliche Studierende werden von ihren Profs eher angesprochen bzgl. Gründung“ und „Verbindungen in die Industrie sind wichtig (S.15)“.

Allerdings auch „Frauen haben die gleichen Chancen wie Männer“ (S. 19, Z. 36) ergänzt durch die eigene Beobachtung von „chauvinistische(s)m Verhalten von Männern“ (S. 19, Z. 50ff).

In ihrem Tagungsbeitrag zu „Chemikerinnen“ im Rahmen der wissenschaftlichen Tagung „Frauen in der Wissenschaft – Stieftöchter der Alma Mater?“ fragte der Berichterstatterin zufolge Carolin Frank nach „den Produktionsbedingungen von Wissen am Beispiel der Chemie und stellte zugleich deren sogenannte Frauenfreundlichkeit zur Diskussion. Vermittels der biographiegeschichtlichen Analyse des Lebensweges der Chemikerin Margarethe von Wrangell<sup>15</sup> sowie der historischen Rekonstruktion der Partizipation von Frauen an der Entwicklung der Wissenschaftsdisziplin Chemie kommt Frank zu dem Ergebnis, dass die Chemie keineswegs ‚frauenfreundlicher‘ sei als andere Wissenschaften. Vielmehr finden sich auch hier Ausgrenzungsmechanismen, etwa über Netzwerke oder die Bedienung des Wissenschaftsmythos von der Unvereinbarkeit von Weiblichkeit und Wissenschaft.“ (HEINZMANN 2007).

---

<sup>15</sup> Margarethe von Wrangell (1877-1932) wurde 1923 als erste deutsche Wissenschaftlerin zur ordentlichen Professorin und Institutsdirektorin an die damalige Landwirtschaftliche Hochschule Hohenheim berufen; das Ordinariat wurde eigens für sie geschaffen. Die Agrikulturchemikerin von Wrangell war eine Pionierin im Kampf der Frauen um akademische Anerkennung. „Wir haben es hier (...) nicht mit einem frühen Fall aktiver Frauenförderung an deutschen Hochschulen zu tun.“ (Szöllösi-Janze 2000:40)

Die Schlussfolgerung, die für die nachfolgende Diskussion formuliert wurde, lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Eine Art „Patronagesystem“ in der Chemie beginnt mit der Aufnahme als Promotionsstudierende bzw. dann in der konkreten Betreuung in der Promotionsphase und befördert bzw. behindert den Berufseinstieg einzelner Personen.

### **Diskussion**

Dieser Aspekt wurde von den Teilnehmerinnen emphatisch diskutiert. Die Diskussion verlief dahingehend, dass der oder die Studierende - egal ob Mann oder Frau - auf sich aufmerksam machen müssen. Das äußerte sich in Bemerkungen wie:

*„Da muss ich als Studentin dann aber auch hingehen, wenn ich bei so einem arbeiten will. Ich kann nicht warten, dass der mich entdeckt.“*

*(Frau B., 23. Min.)*

Wenn ein Hochschulprofessor vor der Frage steht, wem er einen Promotionsplatz anbietet, dann müsse man bereits sichtbar sein:

*„Das heißt, man muss sich als junge Frau bei diesen auch positionieren, bei den alten Chefs. Karriere ist Arbeit. Karriere ist eben halt, sich sichtbar machen. Tu Gutes und sprich davon. Das ist ein alter Spruch. Das heißt halt eben auch, man muss zu den richtigen Meetings mit hin gehen.“*

*(Frau G., 24. Min. 20. Sek.)*

Und vor allem auch abends aushalten, denn abends werden die Seilschaften festgezurr. Alle die nicht dabei sein können sind benachteiligt:

*„Man muss weiß ich nicht, das mit dem Trinken mitmachen oder bei uns im Labor damals bei meinem Chef war es halt immer so, das ist auch ein Chemiker gewesen, der hat halt um achtzehn Uhr geguckt wer da noch im Labor steht. Und dann hat er auch, weiß ich nicht, mit den Leuten Pizza gegessen oder so. Da werden die Seilschaften gemacht.“*

*(Frau G., 25 Min.)*

Sich bei den Hochschulprofessoren sichtbar zu machen, ist nicht nur notwendig um einen Promotionsplatz angeboten zu bekommen oder eine Mitarbeiterstelle; viele Professoren verfügen auch über gute Kontakte in die Industrie und erhalten über ihre „Seilschaften“ auch Anfragen zur Besetzung interessanter Stellen in der Wirtschaft. Hier besteht die Möglichkeit, dass Netze gesponnen werden, indem versucht wird, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu platzieren:

Frau G.: *Aber es gibt ja auch zwei Typen von Professoren. Leute, die keinen unter sich hochziehen und Leute, die ganz bewusst ihre Mitarbeiter, die sie ausgebildet haben positionieren.*



## Kapitel 3

Frau B.: *Ja.*

Frau G.: *Also die, weiß ich nicht, sie auf Lehrstühle bringen, was für sie interessant ist. Oder eben auch in Unternehmen rein und die kooperieren dann eben auch mit den Unternehmen und weiß ich nicht oder sind dann mit Anteilseigner oder so ne*

Frau B.: *Das ist dann Networking aber mit Pflanzeerde gleich.*

Frau G.: *Die dann auch bewusst anrufen bei dem Kollegen X und sagen, hier ich habe einen ganz tollen Mitarbeiter und den protegieren sie dann auf die Stelle hin oder zu dem Unternehmen.*

*(ab 22. Min.)*

Insgesamt verlief die Diskussion zu diesem Aspekt entlang zweier Stränge: Erstens, Netzwerke seien immens wichtig und begünstigen Männer generell und zweitens, man müsse aber auch als Frau selbst etwas dafür tun, damit man in diese Netzwerke hineinkommt; ein Beklagen der Situation alleine reiche nicht aus, um die Situation zu ändern. Zu letzterem Aspekt warf eine Teilnehmerin ein:

*„Ich kenne die Spielregeln, aber ich habe keinen Bock mich diesen Spielregeln zu unterwerfen.“*

*(Frau S., 33. Min. 30. Sek.)*

Letztendlich führt diese Verweigerung dazu, dass Frauen bzw. die Personen, die sich diesen Netzwerken entziehen „aussteigen.“ Die Dominanzstrukturen, die für Männer förderlich sind, führen in der Regel dazu, dass Frauen vom Ausstieg eher betroffen seien.

*„Und das andere ist, die haben viel zu viel Angst davor. Was mir halt noch mal immer wieder begegnet, ich habe auch viele Akademikerinnen um mich rum, mit denen ich studiert hab. Ich kenne auch eine selbstständige Chemikerin in Frankreich, mit der ich zusammen studiert habe. Die gehen weg vom Fach, also dieses harte umkämpfte Fach, diese Analysen und was Chemiker alles so machen und wo die sich Hochboxen in den Großunternehmen und so. Das ist wider der Natur der Frauen und die haben da keine Lust drauf. Die schrecken davor zurück, sich da durchzuboxen und dann die harten Bandagen anzulegen und dann den Jungs das Paroli zu bieten.“*

*(Frau G., 16. Min.)*

Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass gerade für die Chemie gilt, dass sich über die Fachgesellschaft(en) (siehe unten) ein tradiertes System verstärke; es herrsche ein „Kastensystem“, das wenig auf Irritationen von außen reagiere, man bleibe unter sich; hier fanden immer wieder Überschneidungen zu den folgenden Thesen 3 und 4 statt.

## 3.3 Studienfachkultur „Chemie“ (und ihre Auswirkungen auf fachspezifische Karrieremuster)

### **These**

*Im Fachstudium Chemie wird ein bestimmter Fachhabitus übernommen, der sich in der beruflichen Karriere fortsetzt und tendenziell Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt.*

Die beiden Thesen 3.3 und 3.4 basieren auf der Annahme, dass die Sozialisation im Hochschulstudium unter fachspezifischen Bedingungen erfolgt und sich von Fach zu Fach unterscheidet. Eine bestimmte Studienfachkultur findet im weitesten Sinne ihre Entsprechung in einem Berufsfeld<sup>16</sup>, in einem „beruflichen Milieu“. Die Individuen dieser sozialen Gruppen übernehmen und leben einen bestimmten Fachhabitus oder anders gesagt, der Habitus ist im Einzelnen inkorporiert und bezieht sich auf eine bestimmte soziale Gruppe, hier „die Chemiker“. Pierre BOURDIEU, von dem der Begriff und das Konzept „Habitus“, wie man ihn heute oft im soziologischen Diskurs verwendet, stammt, betrachtet die Bildungsinstitution Hochschule als eine regulierende Praxis; ihm folgend lässt sie sich als „dualistisches Kräftefeld“ beschreiben, in dem sich die unterschiedlichen Fächer einordnen lassen. Medizin und Jura einerseits, philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultäten andererseits (1992:85). Spricht man heute in Deutschland über unterschiedliche Fachsozialisationen so wird in der Diskussion über Wissenschaftskulturen zumindest die Dichotomie von Naturwissenschaften auf der einen Seite und Geistes- und Gesellschaftswissenschaften auf der anderen Seite hergestellt. Unabhängig von einer Genderperspektive<sup>17</sup> wissen diejenigen, die ein Studium in einer der beiden „Wissenschaften“ durchlaufen haben und mit den jeweils anderen kommunizieren, dass es sich um unvergleichliche Wissenschaftskulturen zu handeln scheint.

NOLLER (1994) beschreibt Berufsmilieus als Orte der Lebensstilinszenierung, Persönlichkeitsentwicklung sowie sozialer Zugehörigkeit. Hier findet Selbstdefinition und Selbstdistinktion statt. Es handelt sich dabei um eine soziale Gruppe, die sich über kulturelle und symbolische Codes artikuliert und sich von anderen unterscheiden will (ebd.) Diese Selbstdefinition beginnt unseres Erachtens bereits mit der Fachausbildung und setzt sich im Berufsleben, an den zentralen Orten, den Unternehmen und Universitäten fort; hier wird nach bestimmten Werten und Normen gehandelt, die für „andere“ nicht leicht verständlich sind. Die traditionelle deutsche Chemie mit ihren

---

<sup>16</sup> Die Definition von 54 Berufsfeldern auf Basis des Mikrozensus 2004 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vorgenommen. In einem Berufsfeld werden verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst. Ziel ist es, u. a. für Projektionen des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs „homogene Berufsfelder“ zu erhalten; neben dem Hauptkriterium der im wesentlichem gleichartigen Tätigkeiten wird auch das Kriterium „spezielles Berufsmilieu“ verwendet. Zu Berufsfeld 22 gehören „Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen“. (Tiemann et. al. 2008)

<sup>17</sup> Pierre Bourdieu bezieht Habitus primär auf das schichtenspezifische Moment und arbeitet kollektive klassenspezifische Vorlieben heraus. In seinem Ursprungskonzept fehlt auch Geschlecht als strukturierende Ordnungskategorie, die er dann erst in späteren Schriften zusätzlich aufnimmt.

großen Chemiekonzernen – insbesondere vor dem Strukturwandel in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts – ist ein hervorragendes Beispiel dafür, dass Unternehmen auf eine Identifikation ihrer Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihren Zielen setzen. Ob das in der traditionsreichen Chemiebranche entstandene Berufsmilieu die berufliche Karriere von Frauen behindere, sowohl bereits im Studium als auch später mit der Berufseinmündung in ein Unternehmen, das wurde entlang der beiden Thesen diskutiert.

## **Nebenthese**

*Anerkennung in der „Chemical Community“ nur als Promovierte.*

Betrachtet man die Hochschulausbildung und Berufswege von (deutschen) Chemikern und Chemikerinnen, so ist zu beobachten, dass für einen erfolgreichen Berufseinstieg und eine weitergehende Karriere eine nach dem Diplom anschließende Promotion unabdingbar ist. Interessanterweise genügt im frauendominierten Studienfach der *Lebensmittelchemie* der berufsqualifizierende Abschluss des Staatsexamens oder des Diploms<sup>18</sup>. Im Fach Chemie ist die Promotion der eigentliche Abschluss. „Hierin drückt sich eine Geschlechterordnung aus, die in der Studienordnung fest verankert ist.“ (KÖNEKAMP 2007:132)

## **Diskussion**

Die folgenden Ausführungen einer Teilnehmerin weisen zwar nicht auf direkte Benachteiligungen von Frauen in einem naturwissenschaftlichen Studium hin, zeigen aber, dass die Studienbedingungen von spezifischen Erfahrungen geprägt sind, die auf eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen hindeuten.

Frau G.: *Wenn in den Studienfächern, wir haben eine Untersuchung auch gemacht mit Studienanfängerinnen in den diesen harten Fächern in den Naturwissenschaften und Technik und wenn die sich durchbeißen, der Knackpunkt sind diese ersten zwei Semester, weil diese Kultur, dies Professoren von vorne also es ist mir übrigens in der Biologie auch passiert, der Professor X, der ja auch eine Biologin auch zur Frau hat, der hat unsere Vorlesung begonnen meine Herren zur Erweiterung der Wissenschaft begrüße ich Sie und meine Damen zur Verschönerung des Hörsaal. Und in den Praktika hat er gesagt Punkt, damit die Frauen wissen dass der Witz hier zu Ende ist.*

PL I: *Das ist aber nicht fünfzig Jahre her sondern*

Frau G.: *Das ist vor Kurzem gewesen (...). Das Ganze, was ich da noch zu sagen wollte ist einfach diese Studienanfänger wenn sie die ersten zwei Semester überleben und nicht solche Herren*

---

<sup>18</sup> Die Auswirkungen der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge auf die Geschlechterordnung sowie die Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt müssen zukünftige Entwicklungen zeigen.

## Kapitel 3

*wie den Herrn X treffen, dann beißen sie sich durch und haben die besseren Studienabschlüsse. Die stecken die Männer in den Sack.*

*(1 Std. 30. Min. - 31. Min. 15. Sek.)*

Die Akzeptanz in der Scientific Community als Nicht-Promovierte bedurfte keiner näheren Diskussion. Will man den beruflichen Einstieg – von Aufstieg ganz zu schweigen – als Chemikerin schaffen, so ist es selbstverständlich, dass man promoviert. Dies wurde von den diskutierenden Frauen auch nicht als Belastung betrachtet. Sie bestätigen, dass eine Person, die aus welchen Gründen auch immer, den intensiven Ausbildungsweg nicht geht, kaum Chancen auf eine erfolgreiche Position in der Branche hat – innerhalb und außerhalb von Forschung und Entwicklung

Moderatorin: *Ja, bei dieser Studienkultur und ich würde jetzt gerne noch mal auf diese Geschichte mit der Promotion kommen. Und zwar für mich ist jetzt einfach die Frage wissen a) eigentlich alle, die ein Diplom machen wie wichtig diese Promotion ist für den Berufsweg? Also das ist allen klar.*

Frau G.: *Ja. Also in der Chemie ganz*

Frau B.: *Ganz extrem. Vielleicht wird es noch überschätzt, aber das ist immer so ein bisschen dieses Stigma, wenn einer Chemiker ist, aber nicht promoviert. Dann fragt man warum? Was ist mit dem los? Was ist dem passiert?*

*(47. Min)*

Die Diskussion zum Aspekt der Studienfachkultur verlief dahingehend, dass der Schwierigkeitsgrad des Studiums einen gewissen Leidensdruck bei den Studierenden erzeuge. Alle Teilnehmerinnen waren sich einig, dass der Stressfaktor im Hochschulstudium „Chemie“ sehr hoch sei. Während des Studiums befände man sich in einer „total andere(n) Welt.“

*„Das ist sicherlich auch auf Mängel in der Lehre zurückzuführen, das muss ich mal sagen. (...) man lernt das ja nicht wirklich. Wenn man dann im Industrielabor steht, dann merkt man erstmal, dass man gar nichts kann.“*

*(Frau B., 50. Min.)*

Diese Studiumsbedingungen bzw. das Durchhalten dieser Bedingungen präge wohl den Charakter des Einzelnen und wirke sich dann auch auf die sich anschließenden beruflichen Tätigkeiten in der chemischen Industrie aus.

Frau B.: *Da frag ich mich, da der Mensch ja auch jeder Veränderung irgendwie abhold, ist ob sich nicht diejenigen, die sich angepasst haben, die sich durchgeboxt haben unter persönlichen Opfern überhaupt ein Interesse haben, dass sich etwas ändert. Denn dann wäre ihr Opfer auch für die Katz gewesen.*

## Kapitel 3

Frau G.: *Genau das ist.*

Moderatorin: *Und vor allen Dingen ist es nicht auch ein Ausschlusskriterium? Also es verringert Konkurrenz.*

Frau B.: *Es verringert Konkurrenz man weiß jedenfalls ein Stück weit, dass der andere so ist wie wir. Das er mitspielt zumindest jetzt in diesen Regeln. Und wir jetzt nicht plötzlich jemanden haben, der sich irgendwie unerwartet verhalten wird.*

Frau S.: *Mit Sicherheit überleg mal der macht dann nachmittags frei. Wer macht denn dann die Arbeit? Wie soll dat denn gehen?*

PL I: *Das passt ja so ein bisschen so zu dem was uns, was also wirklich von jedem, der selbst Chemie studiert hat, wir haben jetzt viele interviewt die Chemie studiert haben, die nicht alle gegründet haben. Bei jedem kam vor, wie hart das Studium ist.“*

*(1 Std. 18. Min. - 20. Min.)*

Eine Teilnehmerin vertrat die Meinung, dass der Konkurrenz- und Leistungsdruck während des Studiums noch nicht so hoch sei, sondern der Druck entstehe eher nach bzw. mit dem Berufseinstieg.

## 3.4 Unternehmenskultur in der chemischen Industrie/ Chemiewirtschaft

### **These**

*Der „Chemikerhabitus“ behindert den Aufstieg von Frauen.*

Als Weiterführung der 2. und 3. These formulierten wir, dass die professionellen Netzwerke als Teil einer bestimmten (Scientific) Community und dem dort herrschenden Fachhabitus tendenziell Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen behindern. Im Gegensatz zu Männern erreichen Frauen in diesem Beziehungsnetz die so genannte „gläserne Decke“. Einen Hinweis auf einen Zusammenhang von Habitus und beruflichen Aufstieg in der Chemieindustrie finden wir bei HARTMANN (2001). Im Rahmen eines DFG-geförderten Projektes wurde „Die soziale Rekrutierung deutscher Manager“ untersucht und dafür auch Intensivinterviews mit Managern der deutschen Chemieindustrie geführt. HARTMANN (2001:34) konstatiert: „Die geringen Chancen, die sich Frauen in den Topetagen großer deutscher Unternehmen bisher bieten, hängen im übrigen u. a. auch mit der Bedeutung der „richtigen Chemie“ zusammen. Wie einige Personalberater anmerkten, taugt eine Reihe der üblichen Bewertungsmaßstäbe in puncto Auftreten, äußeres Erscheinungsbild, Verhalten etc. für Frauen nur sehr bedingt, weil sie über viele Jahre hinweg für Männer entwickelt worden sind bzw. sich entwickelt haben.“

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit der Verantwortlichkeit der Frauen für die Kindererziehung und Pflege wirkt sich vor allem durch Erwerbsunterbrechungen negativ auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen aus, die Karriereleiter zu erklimmen oder Berufserfahrungen zu sammeln und in eher männertypischen Bereichen erfolgreich zu sein. Hierdurch ergeben sich Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und damit auch für die Gründung einer selbstständigen Existenz, so der Ausgangspunkt des Projektes ExiChem. Wenn Frauen weniger erfolgreich eine berufliche Karriere durchlaufen als Männer, dann sind sie auch seltener als Gründungspersonen anzutreffen.

### **Nebenthese**

*Der „Chemikerhabitus“ behindert die Thematisierung von „Vereinbarkeit“; dieses Thema wird als „Frauenthema“ betrachtet.*

Da sowohl in der Literatur sowie in den Einzelinterviews die Beobachtung gemacht wurde, dass in der Chemie ein bestimmter Habitus und eine bestimmte Fächerkultur vorherrscht, die – obwohl sie als wissenschaftliche Disziplin geschlechtsneutral dargestellt wird –, Männer bevorzugt, stellten wir auch diese Beobachtungen zur Diskussion. In provokanten Thesen stellten wir eine kausale Beziehung zur strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Chemiewirtschaft her: Welche Auswirkungen hat eine Fachsozialisation (geprägt durch die Studienfachkultur und Unternehmenskultur ausgerichtet auf die traditionelle chemischen Großindustrie) auf die Karriere- und

Familienplanung von Chemikerinnen und damit auch auf die Wahrscheinlichkeit, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen?

Als Beispiel sei folgendes Zitat eines Experten angeführt, der auf die Frage nach den Karrierebedingungen für Frauen und Männer als studierte Chemiker antwortete:

Exp.: *Also, ich sag mal, da gibt es in der großen Chemie, wenn ich das mal so nennen darf, glaub ich keine Unterschiede, ob sie das jetzt als männlicher oder weiblicher Chemiker anfangen bzw. dort einsteigen. Ähm im Bereich der Forschung gibt es fast, zumindest das was ich kenne, gibt es fast überhaupt keine Unterschiede.*

I.: *Mmh.*

Exp.: *Schwierig wird es natürlich in der Konstellation Familie, Kinder, Auszeit etc. etc. und das ist, das ist das ist schon ein bisschen*

I.: *[(?) nicht direkt chemietypisch].*

Exp.: *Das ist klar bzw. da gibt es sowohl für die Beschäftigte als auch für den Beschäftigenden, also für das Unternehmen, gewisse sagen wir mal Probleme bzw. Planbarkeit, Einsetzbarkeit etc. etc. Also Forschung und Entwicklung würde ich sagen keine großen Unterschiede. Produktion ja ist ein Unterschied.*

*(Interview CP 1, Z. 593-602)*

### **Diskussion**

Die Diskussion verlief dahingehend, dass die Teilnehmerinnen schon beobachteten, dass Männer bessere Chancen als Frauen haben, in der Chemieindustrie Fuß zu fassen. Die anwesenden Frauen sprechen zwar nicht direkt von eigenen Diskriminierungserfahrungen, aber sie bestätigen, dass es traditionell für Chemiker einfacher sei, ihren beruflichen Weg zu finden:

*„Als ich soweit war, ich weiß nicht so vor zehn Jahren oder zwölf. Da war die Tradition noch so, der männliche, promovierte halbwegs knapp über 30-jährige Absolvent, der hatte die Freikarte in die Industrie rein. Das ist heute, die kriegen die nicht mehr.“*

*(Frau G., 1 Std. 10 Min. 30. Sek.)*

Die Diskussion vertiefte sich an dem Punkt, an dem es um die Arbeitsbedingungen in der Chemie ging: Die Arbeitsbedingungen in der Chemiewirtschaft seien insbesondere ungünstig für akademisch ausgebildete Frauen, die eine Familie gründen möchten. Folgende Bemerkung einer Teilnehmerin fasst dies knapp zusammen.

*„Ich finde also der Knackpunkt ist sind Kinder für mich was ich empfunden habe.“*

*(Frau L., 1 Std. 40. Min.)*

Und folgender Dialog bestärkt diesen Eindruck, weist aber daraufhin, dass sich bei der nachwachsenden Generation, die unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sozialisiert wurden und in einem modernen Wirtschaftszweig, der sich erst zum Ende des vorigen Jahrhunderts entwickelte – die

## Kapitel 3

Teilnehmerin spricht über die Naturwissenschaftlerinnen, die vor allem in der Biotec-Branche tätig sind – Veränderungen zu beobachten sind:

Frau G.: *Und das ist eine Generation. Das sind jetzt vierundzwanzigjährige. Die wollen beides. Und die formulieren das und die drücken nach. Unsere Generation war ja irgendwie mit klar das Studium, die Ausbildung und dann kam der Knackpunkt Kind.*

Moderatorin: *Ja.*

Frau G.: *Da haben wir uns keine Gedanken drum gemacht.*

Moderatorin: *Oder ein zweites Kind.*

Frau G.: *Und da sind viele meiner Freundinnen auch eingeknickt und machen nicht weiter und tun sich das nicht an den Stress. Und haben dann gut verheiratet, genug Vermögen und die werden dann in die Altersarmut gehen, wenn der Mann nicht bei der Stange bleibt. Und die haben auch zum Teil nicht in die Rente eingezahlt oder so. So Thematiken, Lebensversicherung, Rentenversicherung und so. Da setzten sie sich zum Teil nicht mit auseinander. Vollpromoviert zu Hause.*

*(ab 1 Std. 6. Min.)*

Und Frauen fühlten sich verantwortlicher für die Erziehung der Kinder, darüber waren sich die Diskutantinnen ebenfalls einig. Weder eine berufliche Karriere bei voller Berufstätigkeit und Hauptverantwortung für die Kinder sei gut möglich, noch in Teilzeit zu arbeiten:

*„Ganz einfach aus meiner beruflichen Tätigkeit bei der Firma X in Y kenne ich zwölf Stunden Arbeitstag sind durchaus normal. Wochenendlektüre von Fachliteratur auch abends zu Hause lesen, wenn man das Labor gerade neu aufbaut und Geräte kauft und man muss sich damit auseinandersetzen und wenn ich mir jetzt vorstelle, ich habe ein Kind zwei Jahre alt, das ist einfach nicht zu machen. Also das geht nicht. Ich kann nur lesen wenn er schläft, und dann habe ich keine Zeit zum Schlafen. Schlicht und einfach und deswegen also jetzt meine Arbeit in so vollem Umfang in der Industrie wäre nicht denkbar und Teilstellen dort sind nur ganz selten.“*

*(Frau L., 1 Std. 12. Min.)*

Generell gesehen seien interessante Teilzeitstellen oder die Möglichkeit der Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Chemie rar und eine Karriere für Chemiker und Chemikerinnen damit schlechterdings möglich. Eine Teilnehmerin meinte, dass sie auch Männer kennen würde, die versucht haben beispielsweise einen „Homeoffice-Tag zu Hause (einzulegen), dass die Kinder sie mehr sehen und so“ und dieser Versuch aber gescheitert sei. Obwohl die chemische Industrie ein breites Angebot an Arbeitszeitmodellen aufweist, scheinen diese – außer für den Verwaltungsbereich – nicht oder selten genutzt zu werden, dies betrifft sowohl Chemiker als auch Chemikerinnen.



Die Runde erzielte allerdings Einigkeit darüber, dass „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein Thema sei, dass primär als „Frauenthema“ von und für Frauen eingeordnet würde. Viele Frauen gehen daher aufgrund der Familienphase dem Arbeitsmarkt (und der Chemie) verloren; viele Frauen würden sich in der Auszeit jedoch fragen, wie sie „am Ball bleiben können“, aber das sei schwierig, denn auch Dienstreisen und unregelmäßige Arbeitszeiten seien notwendig; auch gerade die Dienstreisen seien ein „geheimer Teil der Strukturen“, die verhindern, dass Frauen beruflich zum Erfolg kommen.

Die Teilnehmerinnen verwiesen darauf, dass die Kultur in der Chemiewirtschaft veränderungsresistent sei und ihnen wurde im Verlauf der Diskussion bewusst, dass Frauen insgesamt in diesen Strukturen benachteiligt würden. Die Diskussion zu diesem Punkt wurde sehr engagiert geführt. Dies führt zu der Annahme, dass die Teilnehmerinnen selbst in diesen von ihnen so empfundenen ungünstigen Bedingungen tätig waren bzw. sind und dies für uns ein Hinweis auf ein weiteres Motiv der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist.

*„Dass in dem Prozess der Zug abfährt, das kriegen die erst nachher mit.“*

*(Frau G., 1 Std. 14. Min.)*

Der These, dass in der Chemie durch die dort herrschende Unternehmenskultur Frauen auf ihre Mutterrolle reduziert werden, stimmt diese Teilnehmerin damit zu. Allerdings sollten auch Frauen lernen „die Verantwortlichkeit einzufordern“, so der Appell einer Teilnehmerin.

Als Gegenbeispiel für einen Wirtschaftssektor, in dem eine andere Unternehmenskultur vorherrsche, wurde auf den Biotechnologie-Bereich verwiesen. Die Biotechnologie-Branche sei eine „andere Szene“, die als jung und dynamisch zu beschreiben ist. Die Chemie als eine Old Economy ist unflexibel und genau so sei auch ihr Image.

Hier wurde hervorgehoben, dass auch die GDCh an unzeitgemäßen Rollenbildern festhielte; die Strukturen seien veraltet, auch wenn es nun einen Arbeitskreis Chancengleichheit<sup>19</sup> gäbe; Frauen hätten erkennbar geringere Chancen als Männer weiterzukommen. Die Diskussion verlief hier (mit Verbindung zu These 3.2.) recht hitzig, denn auch das wichtige „Networking“ findet nach Meinung der Teilnehmerinnen in den Fachgesellschaften statt. Und obwohl der Organisationsgrad in den

<sup>19</sup> Der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) wurde im März 2000 „zunächst als vorläufige Organisation der GDCh in Frankfurt gegründet. Seit seinem Bestehen hat der AKCC Strukturen herausgebildet, Kontakte durch aktives Networking aufgebaut und durch seine umfangreichen Aktivitäten Erfahrungen gesammelt, so daß der AKCC im September 2003 durch Beschluß des GDCh-Vorstandes den Rang einer Fachgruppe erhielt.“ [<http://www.gdch.de/strukturen/fg/akcc.htm> (Zugriff 27.10.2009)] KÖNEKAMP (2007:131) schreibt kritisch zum Selbstverständnis der Fachgesellschaft hinsichtlich der herrschenden Geschlechterordnung: „Die Aufarbeitung der Professionalisierungsgeschichte der Chemie in Bezug auf die Ausgrenzung von Frauen ist in der Gesellschaft deutscher Chemiker (GDCh), der größten Fachgesellschaft der Chemiker in Deutschland, bis heute nicht erfolgt.“

Fachgesellschaften stetig sinke, seien dies nach wie vor wichtige Nahtstellen. Nach Einschätzung zweier Teilnehmerinnen wurden Frauen erst aktiv als Mitglieder beworben, als man in der GDCh feststellte, dass die Mitgliederzahl sinke.<sup>20</sup> Zudem fehle insgesamt eine konstruktive Auseinandersetzung über das eigene Selbstverständnis; es wird nicht deutlich, wo genau die Aufgaben, dieser wissenschaftlichen Fachgesellschaft liegt.

Für die GDCh gab es Lob hinsichtlich des Themas „Existenzgründung“: Im Prozess der Existenzgründung war die Fachgesellschaft zumindest für eine Teilnehmerin sehr hilfreich; sie hat dort die Tragfähigkeit ihrer Geschäftsidee bescheinigt bekommen.

Die Diskussion bildet ab, was auch in der Organisationstheorie diskutiert wird: Als gesellschaftliche Institutionen sind auch Fach- und Berufsverbände ein Lieferant für die Definition normativer Regeln; diese finden nicht bei allen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern, die dieselbe Fachausbildung haben und demselben Berufsfeld angehören, Anklang.

Zum Aspekt „Chemikerhabitus“ gehörte, dass die Frauen eine andersartige Kommunikation zwischen ihnen und den Männern in der Branche erleben als die zwischen den Männern. Dazu folgendes Zitat einer Teilnehmerin:

*„Ja also ich schicke auch meinen Mann immer noch vor, weil er ist der Fachmann zuerst und außerdem er wird auch besser akzeptiert als ich als Mann. Ein Mann spricht mit einem Mann auch anders als mit einer Frau. Und ähm dann sind die Gespräche auch irgendwie ernsthafter und man wird auch ernsthafter genommen als eine Frau. Das stimmt schon. Also das gibt es schon.“*

*(Frau L., ca. 28. Min.)*

Ein Aspekt, der sowohl mit Blick auf die Studienfachkultur als auch hinsichtlich der Unternehmenskultur diskutiert wurde, ist der Umgang mit den „Spielregeln der Macht“:

*„Ich glaube, dass den Frauen die Spielregeln der Machtnetzwerke nicht klar sind. Und sie können nicht mitspielen.“*

*(Frau G., 12. Min. 30. Sek.)*

Es fehle bei vielen Frauen ein Bewusstsein darüber, dass man nicht nur die geltenden Normen in der Chemiewirtschaft, sondern auch „individuelle Spielregeln“ kennen sollte; dafür müsse die Sensibilität bei den Frauen erhöht werden. Einigkeit herrschte bei den Anwesenden, die alle eine Promotion durchlaufen haben, dass man als Doktorandin allerdings noch nicht ausreichend Erfahrung mitbringe, um die (wichtigsten) Normen zu kennen. Insgesamt seien ihnen oftmals nicht

---

<sup>20</sup> Frauen werden unseres Erachtens nach nun vor allem deshalb entdeckt, weil die Zahl der Studierenden in der Chemie sinkt, die Mitgliederzahl der GDCh sinkt nach eigenen Angaben nicht.

nur die Spielregeln der Macht nicht bewusst, sondern ebenso wenig die Möglichkeiten die ein Machtspiel bietet, um auf der Karriereleiter aufzusteigen. Den Teilnehmerinnen zufolge schrecken Frauen oftmals vor dem so genannten „Hochboxen“ zurück; aber genau dieser Weg sei offenbar in dem männlich dominierten Sektor Chemie notwendig. Vieles deute darauf hin, dass die Unternehmens- und Fächerkultur eine männliche sei, Weiblichkeit und Chemie passen nicht richtig zusammen.

Eine Teilnehmerin äußerte sich, dass sie für die Zukunft hoffe, „dass das nicht diese alte Schmerzkultur bleiben muss.“ (1 Std. 48 min. 40 Sek.) Und im Bezug auf ihre Hochschul- ausbildung und ihren beruflichen Werdegang resümierte sie zum Ende der Diskussion:

*„Von mir kann ich sagen, dass ich vieles eigentlich erst später, was ich dachte, dass es meine individuellen Schwierigkeiten wären, also meine eigenen, die andere Frauen nicht hätten, dass es sich dann doch später zeigte, dass es öfter vorkommt.“*

*(Frau B., 1 Std. 46. Min. 30. Sek.)*

## 3.5 Rahmenbedingungen, Infrastruktur und Unterstützungsleistungen für eine Gründung

Da die Thesen 2 bis 4 intensiv diskutiert wurden, blieb zum Ende nur noch wenig Zeit für die abschließende Diskussion der hilfreichen institutionellen Voraussetzungen für eine selbstständige Existenzgründung in der Chemiebranche.

Da es ein Ziel des Gesamtprojektes ExiChem ist, zum Projektende Handlungsempfehlungen hinsichtlich der Gewinnung von Existenzgründerinnen in der Chemiebranche zu geben, haben wir auch die Thematik der adäquaten Unterstützung für Gründungswillige zur Diskussion gestellt. Die abschließenden Fragen fokussierten die Qualität der bestehenden (institutionellen) Unterstützungen sowie Verbesserungsvorschläge: Wie gut sind die existierenden Angebote? Was bzw. welche Rahmenbedingungen (institutionell, organisatorisch) sollten geändert werden? Hier konnten die Frauen auf ihre eigenen Erfahrungen zurückgreifen.

### **Diskussion**

Zunächst merkte eine Teilnehmerin an, dass ihrer Ansicht nach die Nachfrage nach freiberuflichen Leistungen von Chemikerinnen und Chemikern durchaus bestehe, sie könnten ihrer Ansicht nach sogar „noch höher sein“ und:

*„Es ist nicht so, dass es keine Arbeit gibt für kleine und kleinste Chemiedienstleister. Es ist nur so, dass die Investitionen erst mal recht hoch sind. Ich habe es nicht gehabt. Sie werden da ein ganz anderes Lied von singen können, was man alles braucht, wenn man wirklich Chemie machen will. Nicht nur so ein Papiertiger ist wie ich.“*

*(Frau B., 1 Std. 32. Min.)*

Für freiberuflich arbeitende Chemikerinnen und Chemiker seien mit Aufnahme ihrer Tätigkeit vor allem die undurchsichtigen Honorarstrukturen ein Problem; die geltenden Honorarordnungen (für andere Berufe) sind schwierig zu durchschauen und auch hinderungsreich für die erfolgreiche Kalkulation eines Auftrags. Ferner müssten Neugründerinnen darauf vorbereitet werden, dass Bankgespräche recht schwierig sind bzw. ihre eigene Logik haben; dringend braucht man Unterstützung darin, wie man mit „denen“ verhandelt. Die Erfahrung zeige, dass Frauen „sicherheitsfanatisch“ seien und daher sehr gründlich in ihrer Finanzplanung. Aber daher würde auch große Angst vor den finanziellen Hürden herrschen. Und eine Finanzierung und Absicherung über Dritte sei in der Regel bei Frauen noch dringender als für Männer denn, Frauen haben „in der Regel nicht so ein Barvermögen, wie es vielleicht ein Mann hat“.

Zusätzlich „fehlen auch die Rollenvorbilder“; Vorbilder für Chemikerinnen, die sich eine selbstständige Tätigkeit vorstellen könnten.<sup>21</sup>

Wer mit dem Gedanken spiele, sich selbstständig zu machen, für diejenige wäre es hilfreich, bessere Ratgeberliteratur angepasst an die deutschen Marktbedingungen zu haben; insbesondere für wissensbasierte Gründungen sei dies vonnöten. Eine Teilnehmerin nannte das Beispiel der U.S.A., wo gute, zielgerichtete Literatur für Gründungspersonen und Freiberufler zu bekommen ist.

Außerdem bemängelten die Teilnehmerinnen eine fehlende Kultur der Selbstständigkeit. Im allgemeinen Bewusstsein ist die berufliche Option „selbstständige Arbeit“ in Deutschland immer noch nicht angekommen; dies betrifft nicht nur die Naturwissenschaftlerinnen.

Es müsse jedoch auch vermittelt werden, dass man mit einer Gründung ein unternehmerisches Risiko hat und was dies eigentlich heißt; und außerdem wie man bei einem eventuellen Scheitern mit der Situation umgehen kann. Daher sei es enorm wichtig, betriebswirtschaftliches Know-how frühzeitig zu vermitteln; Kenntnisse in diesem Bereich müsste man sich immer „zusätzlich“ aneignen, d.h. es ist bisher kein Bestandteil eines naturwissenschaftlichen Studiums.

Darüber hinaus merkten die Teilnehmerinnen auch an, dass das Kinderbetreuungssystem in Deutschland mangelhaft sei; denn eine Gründung bedeute ebenso, dass man auf institutionelle Hilfe angewiesen sei. Aber bisher sei es leider so:

*„Wenn die Frage mit den Kindern kommt, dann steigen die Frauen aus.“*

*(Frau G., 26. Min. 40. Sek.)*

Und deshalb forderte eine Teilnehmerin zum Ende der Diskussion beispielsweise:

*„Wenn man Frauen haben möchte, dann, finde ich, muss da auch was investiert werden.“*

*(Frau G., 1 Std. 40. Min.)*

---

<sup>21</sup> Blätter-Minkl (2002) hat in ihrer Untersuchung versucht, Faktoren ausfindig zu machen, die dafür verantwortlich sind, dass junge Frauen ein mathematisch-naturwissenschaftliches Fach oder ein technisches Fach als Studiengang an der Universität wählen. In ihrem Vergleich von Studierenden in den Fächern Bauingenieurwesen, Chemie, Germanistik und BWL konstatiert sie für die Chemiestudentinnen: „Hier gibt es die wenigsten elterlichen Berufsvorbilder in Richtung des gewählten Studiengang.“ D.h., familiäre Vorbilder fehlen den Chemikerinnen bereits bei der Wahl ihres Studiums.

## 3.6 Unterthemen

In der sehr engagiert geführten Diskussion kristallisierten sich noch weitere Inhalte heraus, deren Thematisierung nicht bewusst mit einer vorgestellten These eingeleitet wurde. Zudem müssen wir selbstkritisch anmerken, dass im Laufe der Diskussion deutlich wurde, dass unsere Thesen zum Teil nicht trennscharf waren.

Im Folgenden werden fünf weitere Themenkomplexe oder Kategorien dargestellt, die wir aus dem Material herausgefiltert haben.

### **1. Enttabuisierung der Selbstständigkeit**

Im Rahmen der Diskussion zur Nebenthese „Die DL-Bereiche sind bisher von Hochschulprofessoren besetzt; sie sind damit Konkurrenten für die selbstständigen Chemikerinnen.“ zeigt sich ein weiterer interessanter Aspekt, der für die zukünftige Wahl des Faches Chemie und die sich wandelnden Erwerbsformen zunehmend wichtiger werden kann: Hochschulprofessoren der Chemie, die auch ökonomisch orientiert sind, seien ein „Glücksfall“ für die Studierenden.

Moderatorin: *Aber das würde ja dann heißen, dass im Grunde, die sag ich mal ökonomisch denkenden Professoren, die besetzen das Feld selber?*

Frau B.: *Die suchen sich ihre Nische ja.*

Moderatorin: *Und die, die eigentlich eh nichts von Ökonomie verstehen, die beschränken sich weiter auf die Lehre und Forschung und das heißt, die die eigentlich diese ökonomische Orientierung auch weiter geben könnten, werden es möglicherweise nicht tun, weil sie sich ihre eigene Konkurrenz nicht.*

Frau B.: *Nein, denn wenn einer an der Hochschule ist und einen und dort seinen Lehrstuhl hat, er muss ja dann Doktoranden haben. Das geht ja nicht anders. Also seine Person wird schon irgendwo Eindruck hinterlassen und da er sich ja nicht gerade selber ins Labor stellt, etwas macht, werden schon seine Studenten, Doktoranden und Doktorandinnen das mitkriegen. Also so jemand ist dann wirklich ein Glücksfall für die Studierenden.*

*(21. - 22. Min.)*

Demnach ist der Typus „Hochschullehrende Chemie“ mit unternehmerischem Habitus eher selten anzutreffen. Der Diskussion und Fachliteratur folgend ist die Aneignung eines unternehmerischen Habitus' für einen Chemiker oder eine Chemikerin ein untypischer Fall. Fachwissenschaftler und Fachwissenschaftlerinnen, die Interesse an den sich wandelnden Arbeitsmarktstrukturen sowie Erwerbschancen und -modellen und damit auch an einer Öffnung des Marktes für selbstständige Chemikerinnen und Chemikern haben, sind aber recht selten anzutreffen. Fachwissenschaftler und Fachwissenschaftlerinnen ohne unternehmerischen Habitus möchten zudem an einer typisch

fachwissenschaftlichen Sozialisation festhalten, diese vielleicht sogar verfestigen. Studierende, die ihre zukünftigen Berufsaussichten kritisch reflektieren, nehmen den jeweiligen Habitus ihrer Dozentinnen und Dozenten sicherlich auch kritisch wahr, so eine Vermutung, der im Laufe des Projektes noch nachgegangen werden soll.

## **2. Mädchen und Frauen für das Fach begeistern**

Bei den teilnehmenden Frauen handelt es sich um begeisterte Naturwissenschaftlerinnen, die offenbar mit Freude und großem Engagement in ihrem Beruf tätig sind. Zwei Teilnehmerinnen merkten an, dass sie im Studium eher mit männlichen Kommilitoninnen Kontakt hatten. Eine Teilnehmerin schätzte dann im Hochschulstudium aber insbesondere den fachlichen Kontakt zum gleichen Geschlecht, da sie während ihrer Schulzeit keinen befriedigenden Austausch in der eigenen Geschlechtergruppe haben konnte und, weil im anschließenden Studium die geringe Zahl der Mitstudentinnen einen Konkurrenzdruck zwischen den Geschlechtern erzeugte:

Frau L.: *Äh ja. Ja also ich würde sagen schon. Das ist nur so ein Spontangefühl, das weil während des Studiums und dann später hatte ich mehr so mit männlichen Kollegen zu tun als mit weiblichen.*

Frau B.: *Ich auch und das war es wo ich die weibliche Gesellschaft eigentlich schätzen gelernt hab. Während der Schule  
[lachen]*

Frau B.: *also ich hatte eigentlich keine Freundin. Das war mir Zeitverschwendung. Was soll ich mich mit den Zicken abgeben  
[lachen]*

Frau B.: *das kam  
[Das wird aufgenommen.]*

Frau B.: *Bitte? Das wird aufgenommen ja. Aber im Studium als wir dann fünfzehn zu fünfundachtzig vielleicht waren äh da habe ich das als Druck empfunden. Diese ganzen Jungs da. Das war dann am Ende doch nicht so toll.*

*(Frau B., 5. Min. 25. Sek. - 6. Min.)*

Indem Frau B. den Begriff „Zicken“ und damit eine geschlechtsstereotype Zuschreibung ihrer Mitschülerinnen vornimmt, versucht sie sich von den anderen Mädchen abzugrenzen. Ihre Mitschülerinnen hatten offenbar völlig andere Interessen als sie und zeigten damit wohl auch keine Begeisterung für Naturwissenschaften oder die Chemie. Bereits in der Adoleszenzphase entstand bei ihr offensichtlich das Gefühl „anders“ zu sein als „andere Mädchen“, die sie dann als „Zicken“ bezeichnet. Nicht zuletzt deswegen ist der Wunsch der teilnehmenden Frauen nach größerer Begeisterung und Motivation für die naturwissenschaftlichen Fächer für die eigene Geschlechter-

gruppe zu verstehen. Die „ganzen Jungs da“ im Studium, diese Formulierung umschreibt fast eine Bedrohungslage. Auf jeden Fall nimmt Frau B. auch für die Studiensituation eine Abgrenzung zwischen den Geschlechtern vor: Sie gehört zu den weiblichen Studierenden die „dann fünfzehn zu fünfundsachtzig“ waren. Der Gebrauch des Pronomens „wir“ markiert hier die Abgrenzung der kleinen Gruppe der Frauen mit einem Anteil von ca. 15 % von der Gruppe der Männer, deren Anteil bei 85 % lag.

Hierzu passt die Beobachtung der Teilnehmerinnen zur gesellschaftlichen Wahrnehmung von Naturwissenschaftlerinnen, die anscheinend eher als „vermännlichte Frauen“ betrachtet werden. Dem geschlechts-stereotypen Blick auf die Naturwissenschaften schloss sich eine kurze Diskussion über die gesellschaftlichen Bilder von Naturwissenschaftlern, mit Hinweis auf eine Untersuchung zu Physikern an. Die anwesenden Frauen wünschen sich eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz der Naturwissenschaften und würden gerne dazu beitragen, das verstaubte Bild eines Chemikers oder einer Chemikerinnen als unsoziales Laborwesen zu widerlegen; diese Veränderungen können natürlich „nicht verordnet werden“, das brauche Zeit.

### **3. Gesellschaftliche Akzeptanz von berufstätigen Akademikerinnen**

Die Teilnehmerinnen machen die Beobachtung - insbesondere aufgrund ihrer Erfahrungen in den Fachgesellschaften sowie im Rahmen ihrer selbstständigen Tätigkeiten-, dass das Aufbrechen der typischen Rollenbilder von Männern und Frauen weiterhin erforderlich ist. Indirekt schilderten die Frauen auch ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen und Beobachtungen von (strukturellen) Benachteiligungen ihrer Kolleginnen. Viele Frauen würden nach ca. 10 Jahren Berufserfahrung in der Industrie dann nur noch folgenden Ausweg sehen: „die steigen dann aus dem System“ (Frau G., 34. Min.), „Anfang/Mitte 40 kommt das“ (Frau G., 35 Min.).

Eine Teilnehmerin merkte an, sie könne beobachten, dass Männer „per se“ in der Branche akzeptierter seien. Sie macht diese Beobachtung vor dem Erfahrungshorizont einer Teamgründerin: Gemeinsam mit ihrem Partner hat sie ein Unternehmen für chemische Dienstleistungen (Synthesen) aufgebaut. Sie schickt „ihn zu wichtigen Terminen“.

### **4. Dual career**

Ein weiteres Thema, das diskutiert wurde, war das der prinzipiellen Möglichkeit einer fachlichen Karriere von Frauen bei gleichzeitigen beruflichen Ambitionen des Partners. Voraussetzungen scheint für die selbstständigen Frauen zu sein, dass man „auf jeden Fall einen Partner (hat), der so ähnliche Zeitanforderungen stellt“. Erfolgreiche Frauen in akademischen Berufen haben in der Regel so oder so einen Partner, der einen ähnlich hohen Arbeitsdruck hat wie sie. Die Diskussion verlief dahingehend, dass die Teilnehmerinnen zu dem Schluss kamen, Berufskarrieren von Frauen



mit Familien und in Partnerschaftsbeziehungen seien zwar grundsätzlich als *dual career* möglich, in Deutschland werden aber noch zu wenig infrastrukturelle Unterstützungen für dieses Lebensmodell vorgehalten. Eher beobachten sie, dass in Partnerschaften nur eine Berufskarriere erfolgreich sein kann und dies sei dann mit höherer Wahrscheinlichkeit die Karriere des männlichen Partners.

### **5. Westdeutsches versus branchenspezifisches Problem?**

Die von den teilnehmenden Frauen beobachteten Ungleichheiten von Chemikerinnen am Arbeitsmarkt wurden im Laufe der Diskussion noch um eine weitere Beobachtung ergänzt: Es wurde diskutiert, dass es Frauen in anderen Industrieländern offenbar leichter haben, ihren Beruf und die Familie zu vereinbaren. Man bezog sich nicht nur auf Osteuropa und Frankreich, sondern zunächst auf Ostdeutschland.

Frau G.: *Aber neunundachtzig bei der Wiedervereinigung, das ist nämlich der große Punkt, wo wir große Fehler gemacht haben einmal dieses Hortsystem, was es in der DDR gab und auch die Berufstätigkeit der Frau. Das war ganz, ganz anders. Und haben wir auch leider eingedampft und da hätte der Westen ja von profitieren können.*

Moderatorin: *Und das ganz Dramatische ist, ich habe eine Professorin von der Fachhochschule in Ilmenau getroffen Ende der neunziger Jahre und die hat gesagt, die Studienwahl oder das Studienwahlverhalten hat sich quasi nahtlos an den Westen angepasst. Die Mädchen studieren wieder keine technischen Fächer, keine naturwissenschaftlichen Fächer, sind wieder ganz auf die Geistes- und Sozialwissenschaften und Lehramt fokussiert und sie fangen jetzt wieder an mit der Berufswahlorientierung für Mädchen.*

Frau B.: *Das stimmt. Sehr viele Chemieingenieurinnen in meinem Alter, die ich kenne kommen halt einfach aus Merseburg.<sup>22</sup>*

*(ab 1 Std. 28. Min. 31. Sek.)*

Eine der teilnehmenden Gründerinnen hat einen Migrationshintergrund und kam in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts aus der Sowjetunion zur Promotion nach Deutschland. Für Frau

<sup>22</sup> Die chemische Industrie begann sich um die Jahrhundertwende zum 20. Jahrhundert in Mitteldeutschland zu etablieren. „Von Plaste und Elaste hat wohl jeder schon mal gehört. Es war der weit verbreitete Slogan der Chemischen Werke Buna in Schkopau. Mit vielen anderen Chemieprodukten ist der Standort Leuna verbunden. Die Stadt Merseburg, in deren Mauern sich die Technische Hochschule befand, ist das Kommunale Zentrum der ehemaligen Chemiekombinate, die ca. 50.000 Menschen Arbeit gaben. Ab den 1990er Jahren haben sich auf den Standorten namhafte Unternehmen wie Dow Chemical, BASF, Linde, Total, Domo etc. mit modernen Anlagen angesiedelt. Eine Unzahl von Altanlagen blieb nach der Stilllegung übrig. Viel zu schade, um einfach so verschrottet zu werden, schließlich hatten sie die Technikgeschichte des 20. Jahrhunderts geschrieben. Daher gründeten in den 90er Jahren Chemiker und Ingenieure einen Verein, mit dem Ziel, das Deutsche Chemie-Museum zu errichten.“ [<http://www.thinking.de/ing-tainment/technikmuseen/thueringen-sachsen-sachsen-anhalt/deutsches-chemiemuseum-merseburg>; Zugriff 27.10.2009]. Bis zum Jahr 1993 befand sich die Technische Hochschule „Carl Schorlemmer“ in Merseburg, 1992 wurde hier allerdings die FH Merseburg gegründet, an der Chemie- und Umweltingenieurwesen studiert werden kann. [<http://www.hs-merseburg.de/hochschule/>; Zugriff 28.10.2009].

## Kapitel 3

L. ist die geringe gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen im Beruf in Deutschland sehr auffällig gewesen:

Frau G.: *Meine Großmutter hat studiert und so weiter. Und bei meinem Vater kamen ganz andere Sprüche. Meine Großmutter väterlicherseits ist auch eine intelligente Frau aber der konnte es sich leisten, seine Frau blieb zu Hause.*

PL I.: *Und da waren sie stolz drauf.*

Moderatorin: *Ja genau.*

Frau L.: *Bei uns war das nicht so. Bei uns war ganz anders. Also*

Moderatorin: *Aber das sieht man.*

Frau G.: *Sie haben eine ganz andere Einstellung dazu und sie haben ganz was anderes vermittelt bekommen.*

Frau L.: *Also bei uns wurden die Frauen ganz komisch angeguckt wenn sie zu Hause waren.*

Moderatorin: *Ja.*

Frau G.: *Genau und das auch in Frankreich.*

Frau L.: *Das ist irgendwie verdächtig, also irgendwie ist diese Familie nicht normal.*

(1 Std. 27 Min. 58 Sek.)

## 4. Resümee

Für die Durchführung von Gruppendiskussionen spricht, dass sie Daten für ein vertiefendes Verständnis des Untersuchungsgegenstandes liefern können. Das durchgeführte Werkstattgespräch hat diesen Zweck und darüber hinaus die Funktionen erfüllt: Erstens, die weiteren Arbeitspakete im Projekt vorzubereiten, insbesondere die weiteren geplanten (teil-)standardisierten Befragungen sowie zweitens, als Ergänzung der qualitativen und quantitativen Arbeitsergebnisse zu dienen. Der Austausch hat gezeigt, dass die moderierte Gruppendiskussion ein wirkungsvolles Instrument ist, um die sozialen Wirklichkeiten, an denen die teilnehmenden Gesprächspartnerinnen teilhaben, bewusst zu machen; die Forscherinnen haben einen entsprechenden Zugang zu den Wirklichkeiten der weiblichen Gründerinnen in der Chemie erhalten. Die Diskussion war nicht auf einen bestimmten Konsens hin konzipiert, sondern ausgerichtet auf die Erfahrungswerte der anwesenden selbstständigen Frauen bzgl. ihrer beruflichen Biographie. Nicht die Meinung dieser zufällig entstandenen Gruppe stand somit im Vordergrund, sondern die Bedingungsstrukturen der gemeinsamen (berufs-)biographischen Erfahrungen als Naturwissenschaftlerinnen. Dies ist uns ein Stückweit gelungen. Das Material lässt es zu, ein Bild von den Schwierigkeiten einer Chemikerin sowie Anhaltspunkte für Barrieren und Hemmnisse zur Aufnahme einer selbstständigen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten; stark komprimiert haben wir dies oben dargestellt.

Für die weitere Projektwirklichkeit stellen sich nun weiterhin folgende Fragen:

- Wieso sind unternehmerisch tätige Frauen in der Chemie nicht so sichtbar wie Männer? Welche Erklärungsfaktoren gibt es dafür?
- Von wem werden sie aus welchen Gründen nicht gesehen? Worin bestehen exakt die Wahrnehmungshindernisse?
- Wie kann es gelingen, Chemikerinnen als Unternehmensgründerinnen stärker in die Wahrnehmung der Disziplin „Chemie“ zu bringen?
- Welche „richtigen“ Instrumente und Modelle gibt es für die einzelne Chemikerin erfolgreich zu gründen? Wie können sich weibliche Chemiker mittel- und langfristig Zugang zu den verschiedenen beruflichen Optionen schaffen? Welche (strukturellen) Rahmenbedingungen müssen dahingehend geändert werden?
- Welche Rolle spielt das Geschlecht für die Gründungswahrscheinlichkeit in der Chemie?
- Existieren Randbereiche zu anderen Disziplinen und Sektoren, die Erfolg versprechender für Frauen als für Männer sind?

Die Diskussion hat dazu beigetragen, die widersprüchlichen Wahrnehmungen zu verfestigen, es gäbe einerseits kaum Frauen, die sich selbstständig machen und andererseits – für das Projektziel ungleich bedeutender – es gäbe insgesamt für Chemiker und Chemikerinnen verglichen mit ande-

ren Akademikern und Akademikerinnen auch weniger Möglichkeiten. Letzteres konnten die Anwesenden nur ansatzweise bestätigen. Es gäbe sicherlich noch mehr Gründungsalternativen, wenn bei der Umstrukturierung der Großindustrie auch an neue Unternehmensformen gedacht würde und hier eine Gründungsatmosphäre zugelassen und gefördert würde.

Insgesamt hat die Diskussion gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Familien und Beruf für die anwesenden Frauen ein wichtiges Thema ist; es kann vermutet werden, dass sie aus diesem Grund auch in die Selbstständigkeit gegangen sind, bestätigen können wir dies zur Zeit an dem Material nicht. Dies könnte eine Forschungsthese für weitere Arbeitspakete sein. Die Akkumulation der benötigten Berufs- und Branchenerfahrungen für eine Berufskarriere in der chemischen Industrie oder in der Wissenschaft ist für Frauen nach wie vor generell schwieriger, da ihre Berufskarrieren statistisch häufiger durch Umbrüche und Pausen unterbrochen werden.

### **Methodische Anmerkungen**

Die Auswertungsmöglichkeiten des Materials wurden nicht voll ausgeschöpft: Ein Problem von Gruppendiskussionen besteht im „Missverhältnis von differenziertem Material und sparsamer Auswertung“ (KRÜGER 1983:97). Wir haben dies ressourcenorientiert lösen müssen.

Vor dem Hintergrund von Gruppendiskussionen mit Männern stellen BEHNKE und MEUSER (1999) beispielsweise die Bedeutung der vergleichenden Interpretation vor:

*"In der qualitativen Forschung wird das Problem der Perspektivität insbesondere bei der Auswertung und der Interpretation der Daten virulent. Wie sehr wir auch versuchen, eigene Geltungsansprüche einzuklammern, die Interpretation des ersten Textes erfolgt notwendig auf der Folie des eigenen Sprachverständnisses. Verstehen heißt übersetzen; und zunächst gibt es keinen anderen Kontext, in den wir übersetzen können, als den der eigenen Lebenswelt. Wie kann man es bewerkstelligen, dass dessen Normalitätsannahmen die Interpretation nicht determinieren? Das geht nur dadurch, dass wir sukzessive den eigenen Interpretationsrahmen durch empirisch gewonnene Gegenhorizonte ersetzen. Wir betrachten die eine Gruppe dann aus der Perspektive der anderen und umgekehrt. (...) Die empirische vergleichende Perspektive eröffnet zugleich ein tieferes Verständnis (...). Dieses komparative Verfahren macht die Forschenden zu distanzierteren InterpretInnen, die die methodisch erzeugte Distanz nutzen, um die eigene standortverbundene Perspektive zu reflektieren und, so weit dies geht, zu transzendieren."*

(BEHNKE/ MEUSER 1999:76)

Es ist vorstellbar, dass der Untersuchungsgegenstand insbesondere durch den Vergleich und die Kontrastierung der beiden Gruppen „männliche“ und „weibliche“ Gründungspersonen profitieren könnte.

Folgt man KRÜGER (1983), so sind die Ergebnisse einer Gruppendiskussion nur bedingt übertragbar. Allerdings lassen sich Strukturen herausarbeiten, die auf Phänomenen jenseits der jeweiligen

Diskussion, d.h. hier der konkreten Diskussionsgruppe verweisen. Die Beobachtungen der anwesenden Frauen verweisen auf bestimmte Erfahrungsräume, hier beispielsweise aufgrund der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht und als promovierte Chemikerin oder Biologin. Die geäußerten Standpunkte, die Beobachtungen der Frauen können als Epiphänomene einer übergeordneten Struktur im breiten Chemiesektor betrachtet werden:

*„Die Begebenheiten sind schon so, dass die Männer in der Chemie mehr zu sagen haben.“*

*(Frau L., 29. Min.)*

**Aldrich, Howard/ Zimmer, Catherine** (1986): Entrepreneurship Through Social Networks. In: Sexton, Donald L./ Smilor, Raymond W. (Hg.): The Art and Science of Entrepreneurship. Cambridge (Mass.), S. 2–23.

**Baker, Ted/ Aldrich, Howard/ Liou, Nina** (1997): Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the USA. In: Entrepreneurship & Regional Development, Vol. 9, Issue 3, July 1997, S. 221-238.

**Bargel, Tino/ Ramm, Michael** (2004): 8. Studiensituation und studentische Orientierungen: 8. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen; [Langfassung], hrsgg. vom BMBF. Bonn.

**Bauer, Robin** (2008): Chemie: Das Geschlecht des Labors – Geschlechterverhältnisse und -vorstellungen in chemischen Verbindungen und Reaktionen. In: Becker, Ruth/ Kortendieck, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2. erw. und akt. Auflage. Wiesbaden, S. 852-858.

**Beaufäys, Sandra** (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: FQS <http://www.qualitative-research.net/fqs/> FQS 5(2), Art. 10. [20.10.2009]

**Behnke, Cornelia/ Meuser, Michael** (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen.

**Belinszki, Eszter** (2002): Zwischen Gleichheitsnorm und Differenzenerfahrung. Geschlechterkonstruktionen ungarischer JournalistInnen. Bochum.

**Blättel-Minkl, Birgit** (2002): Studium und Geschlecht. Faktoren einer geschlechterdiffernten Studienfachwahl in Baden-Württemberg, Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Stuttgart, Nr. 219 / Juni 2002.

**Bourdieu, Pierre** (1992): Homo academicus. Frankfurt a.M..

**Ernst, Stefanie** (2004, März): Angewandter „Methodenmix“? Gruppendiskussionen und schriftliche Befragungen am Beispiel eines Vorstudienmodells in der Hochschulevaluation [46 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [Online Journal], 5(2), Art. 3. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04ernst-d.htm>. [12.10.2009]

**Fuchs-Heinritz, Werner/ König, Alexandra** (2005): Pierre Bourdieu: Eine Einführung. Konstanz.

**Gildemeister, Regine/ Wetterer, Angelika** (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg 1992.

**Granovetter, Mark** (1974): Getting a Job. Cambridge, Mass.

**Granovetter, Mark** (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology, Vol. 78, Issue 6, S.1360-1380.

**Hartmann, Michael** (2001): Klassenspezifischer Habitus und/oder exklusive Bildungstitel als soziales Selektionskriterium? – Die Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft.  
<http://www.studgen.uni-mainz.de/ws0203/manuskripte/hartmann.pdf> [17.12.2009].

**Heinzmann, Daniela** (2008): Tagungsbericht Frauen in der Wissenschaft – Stieftöchter der Alma Mater? 02.11.2007-03.11.2007, Dresden, In: H-Soz-u-Kult, 25.01.2008, <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=1848> [3.11.2009].

**Kanter, Rosabeth Moss** (1977): Men and Women of the Corporation. New York.

**Könekamp, Bärbel** (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik. Wiesbaden.

**Krüger, Heidi** (1983): Gruppendiskussionen. Überlegungen zur Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit aus der Sicht der Betroffenen. Soziale Welt, 34, S. 90-109.

**Lamnek, Siegfried** (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. vollst. überarb. Auflage. Weinheim, Basel.

**Lamnek, Siegfried** (2005a): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. 2. überarb. und erw. Auflage. Weinheim, Basel.

**Leicht, Renè/ Welter, Friederike** (Hg.) (2004): Gründerinnen und selbstständige Frauen: Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Beiträge zur Mittelstandsforschung, Karlsruhe.

**Mayring, Philipp** (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum Qualitative Social Research (Online-Journal), 2 (1), Art. 6. Verfügbar über <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01mayring-d.htm>. [6.10.2009]

**Nägele, Barbara** (1998): Von 'Mädchen' und 'Kollegen'. Zum Geschlechterverhältnis am Fachbereich Chemie. NUT-Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V. Schriftenreihe, Band 6, Mössingen-Talheim.

**Noller, Peter/ Georg, Werner** (1994): Das Berufsmilieu als Feld posttraditionaler Formen der Sozialintegration. Die neue Dienstleistungsklasse in Frankfurt am Main. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 2/94, S. 217-231.

**Szöllösi-Janze, Margit** (2000): Plagiatorin, verkanntes Genie, beseelte Frau? In: Wirtschaft & Wissenschaft, 8. Jg. (4), S. 40-48.

**Szyperski, Norbert/ Nathusius, Klaus** (1977): Probleme der Unternehmensgründung. Eine betriebswirtschaftliche Analyse unternehmerischer Startbedingungen, Stuttgart.

**Roloff, Christine** (1989): Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung. Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen, Pfaffenweiler.

**Tiemann, Michael et. al.** (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KIdB 1992. Zweite Fassung, Stand 29. Mai 2008, Bonn.

**Weller, Ines** (2006): Geschlechterforschung in der Chemie: Spurensuche in der Welt der Stoffe. In: Ebeling, Smilla/ Schmitz, Sigrid (Hg.): Geschlechterforschung und Naturwissenschaften. Wiesbaden, S. 117-138.

**Welter, Friederike/ Ammon, Ursula/ Trettin, Lutz** (2004): Netzwerke und Gründungen von Unternehmen durch Frauen. Schriften / Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, RWI; 76.



## A) Ablauf des Werkstattgesprächs

1. Begrüßungscafé
2. Begrüßung und Vorstellung der Forschungsleiterinnen und der Moderatorin
3. Kurze Nennung des Diskussionsgegenstands
4. Vorstellung und Erwartungen der Teilnehmerinnen
5. Klärung der organisatorischen Punkte  
(zeitliche Begrenzung, Aufzeichnung der Diskussion, entschuldigte fehlende Teilnehmerinnen, Verzögerungen im Ablauf etc.)
6. Themenstellung/ Vorstellung ausgewählter Zwischenergebnisse aus den Interviews mit Expertinnen und Experten
7. Begrüßung verspätete Teilnehmerin
8. Diskussion der Thesen
9. Abschlussrunde
10. Imbiss mit informellem Austausch

## B) Diskussionsthemen

### 1. *Beratung und Dienstleistung als „weibliches“ Unternehmensfeld/ Marktsegment.*

**These:**

Branchenübergreifend gründen Frauen eher in DL. Auch für die Chemiewirtschaft wird der DL-Bereich als zukunftsorientierter Gründungsbereich betrachtet. Diese Bereiche sind bisher durch Hochschulprofessoren besetzt. (Anknüpfung an These 2)

### 2. *Professionelle Netzwerke, Seilschaften – „verfügbare hilfreiche Beziehungen“*

**These:**

Professionelle Netzwerke in der Chemiebranche übervorteilen Männer.

### 3. *Studienfachkultur „Chemie“ (und ihre Auswirkungen auf fachspezifische Karrieremuster)*

**These:**

Durch die Sozialisation im Fachstudium wird ein bestimmter Fachhabitus übernommen, der sich in der beruflichen Karriere fortsetzt und tendenziell Frauen in ihrem Fortkommen benachteiligt.

**These:** Anerkennung in der Community nur als Promovierte.

### 4. *Unternehmenskultur in der chemischen Industrie/ Chemiewirtschaft.*

**These:**

Der „Chemikerhabitus“ behindert den Aufstieg von Frauen.

**These:**

Der „Chemikerhabitus“ behindert die Thematisierung von „Vereinbarkeit“; es wird als „Frauenthema“ betrachtet.

### 5. *Rahmenbedingungen, Infrastruktur und Unterstützungsleistungen für eine Gründung in der Chemiebranche.*

**Fragen:**

Wie gut sind diese? Was könnte verbessert werden?