

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
1 Ausgangslage zur Frauenerwerbstätigkeit und Gleichstellung.....	15
1.1 Aktuelle berufliche Situation von Ingenieurinnen	15
1.1.1 Frauenerwerbstätigkeit.....	15
1.1.2 Frauen im Wissenschaftssystem	21
1.1.3 Ingenieurinnen in Studium und Erwerbsleben	28
1.2 Von der Frauenbewegung zur Frauenförderung und zum Gender Mainstreaming	37
1.2.1 Zur Genese der deutschen Frauenbewegung.....	37
1.2.2 Zur Bedeutung der Frauenförderung.....	39
1.2.3 Zur Bedeutung des Gender Mainstreaming	47
1.3 Fazit: Ausgangslage.....	51
2 Erklärungsansätze zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	55
2.1 Geschlechtsstereotype als Einflussfaktoren auf die berufliche Entwicklung von Frauen	57
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	67
2.3 Geschlechtsspezifische Praktiken der Personalpolitik	86
2.4 Berufliche Netzwerke als Aufstiegs- und Exklusionsmechanismen.....	100
2.5 Fazit: Erklärungsansätze	112
3 Mentoring als Instrument der Personalentwicklung.....	115

3.1 Bedeutung des Mentorings als Personalentwicklungsinstrument	115
3.2 Funktionen und Formen des Mentorings	119
3.3 Verbreitung von Mentoring-Programmen	125
3.4 Forschungsstand Mentoring.....	127
3.4.1 Wirksamkeit des Mentorings in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren	131
3.4.2 Potenzielle Risiken im Mentoring.....	137
3.5 Fazit: Mentoring	139
4 Untersuchungsdesign	143
4.1 Zur qualitativen Sozialforschung.....	145
4.2 Das halbstandardisierte Leitfadenterview	146
4.3 Die qualitative Inhaltsanalyse	148
4.4 Die empirisch begründete Typenbildung	155
5 Auswertung.....	159
5.1 Zentrale Aspekte aus der qualitativen Inhaltsanalyse	160
5.1.1 Rolle der Mentorin.....	160
5.1.2 Netzwerkbildung im Peer-Mentoring	175
5.1.3 Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung.....	190
5.1.4 Familie und Beruf unter einen Hut bekommen.....	204
5.1.5 Definition eines erfolgreichen Mentorings	212
5.1.6 Bewertung des Mentorings	218
5.1.7 Negative Aspekte	226
5.1.8 Fazit: Zentrale Aspekte aus der qualitativen Inhaltsanalyse	238
5.2 Idealtypenbildung	243
5.2.1 Die Begeisterte.....	244
5.2.2 Die Zufriedene	245
5.2.3 Die Antriebslose	246
5.2.4 Die Enttäuschte	246
5.2.5 Fazit: Idealtypenbildung	247
6 Schlussfolgerungen und Entwicklungsmöglichkeiten	249

6.1 Schlussfolgerungen.....	249
6.2 Wirksamkeit des Mentorings in Bezug auf Frauen in Führungspositionen	253
6.3 Handlungsempfehlungen für eine gelingende Mentoring-Beziehung.....	259
6.4 Forschungsausblick.....	262
Literaturverzeichnis	265
Anhang	289
Leitfragen.....	289

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Retrospektiver Karriereverlauf bis zur Berufung, 1990-2007, alle Fächergruppen	22
Abbildung 2: Netzwerkkategorien nach Hemmati-Weber (1996)	102
Abbildung 3: Mentoring-Formen.....	121
Abbildung 4: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung der qualitativen Inhaltsanalyse	150
Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Mentoring-Beziehung.....	260

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauen und Männer in Führungspositionen mit Kindern	71
Tabelle 2: JuniorprofessorInnen und LehrstuhlassistantInnen mit und ohne Kinder im Jahr 2005 (N= 138).....	72
Tabelle 3: Dreidimensionaler Merkmalsraum für die Merkmale Erwartungs- haltung, jetzige Einstellung und Engagement im Mentoring.....	156
Tabelle 4: Fortschritt im Promotionsprozess und Berufsfeld der Interviewten (N=16)	159
Tabelle 5: Interviewpartnerinnen mit und ohne Kinder (N=16)	206