

# Inhaltsverzeichnis

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

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

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
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>265</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>289</b>
<b>Leitfragen.....</b>	<b>289</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

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

## **Tabellenverzeichnis**

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