

Inhalt

1. Einleitung	13
----------------------------	-----------

THEORETISCHER TEIL

2. Elias' theoretisch-empirischer Rahmen	22
---	-----------

2.1. Theorie der Zivilisation	22
2.1.1. Soziologische Prämissen	24
2.1.2. Figuration	28
2.1.3. Macht	31
2.2. Etablierte und Außenseiter	35
2.2.1. Historische Herkunft des Modells	36
2.2.2. Charakteristika der Beziehung zwischen Etablierten und Außenseitern	37
2.3. Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses bei Elias	40
2.3.1. Die Beziehung zwischen den Geschlechtern als Machtbalance	41
2.3.2. Die (soziale) Schwäche der Frauen	43
2.3.3. Ansätze zu einem geschlechtsspezifischen Zivilisationsprozess	44
2.3.4. Informalisierung	48
2.3.5. Raum und Geschlechterverhältnis	50
2.3.6. Etablierten-Außenseiter-Figuration und Geschlechterverhältnis	51

3. Rezeption und Anwendungen der Eliasschen Soziologie	53
---	-----------

3.1. Elias und die Frauen- und Geschlechterforschung	53
3.2. Das Modell von Etablierten und Außenseitern in der Forschung	58
3.2.1. Vorzüge	59
3.2.1.1. Ein „sparsames Modell“	59
3.2.1.2. Berücksichtigung des Macht- und Statusgefüges	60
3.2.1.3. Berücksichtigung der Verflechtung	60
3.2.1.4. Berücksichtigung/Sichtbarmachung der Dynamik	61

3.2.1.5. Rekonstruktive Prozessanalyse	61
3.2.2. Kritik und Ergänzungsvorschläge	62
3.2.2.1. Die Problematik von Analogieschlüssen	62
3.2.2.2. Festlegung der Betrachtungsebene	62
3.2.2.3. Modi der Integration und Betrachtungsebene	63
3.2.2.4. Berücksichtigung von Raum (und Zeit)	64
3.2.2.5. Berücksichtigung von Dritten	66
3.3. Entwicklung eines heuristischen Konzepts	68
3.3.1. Figurationsmodell und (Re-)Konstruktion der Empirie	68
3.3.2. Theoretische Übertragung: Die These	70
3.3.2.1. Erster Schritt: Die statische Figuration	71
3.3.2.2. Zweiter Schritt: Die dynamische Figuration	72
3.3.3. Empirische Überprüfung: Indikatoren	74
3.3.3.1. Außenseitertum der Frauen	75
3.3.3.2. Selbst- und Fremdbilder	76
3.3.3.3. Kohäsion und Anciennität	77
3.3.3.4. Einfluss von Dritten	78

4. Mentoring 80

4.1. Überblick zu Mentoring in der Praxis	80
4.2. Mentoring und Evaluation	83
4.3. Mentoring: Zu Begriff und Forschungsstand	88
4.3.1. Begriffliche Klärungen	88
4.3.2. Forschung in den USA	92
4.3.2.1. Funktionen von Mentoring	94
4.3.2.2. Wirksamkeit in Abhängigkeit von der Beziehung	95
4.3.2.3. Wirksamkeit in Abhängigkeit vom Geschlecht	95
4.3.3. Zur Vorbildfunktion eines Mentors, einer Mentorin	99
4.3.4. Fazit und Folgerungen für die Praxis	100
4.4. Ergänzung des heuristischen Konzepts	104

EMPIRISCHER TEIL

5. Methode 109

5.1. Zum Verhältnis von Methode und Gegenstand	109
--	-----

5.2. Leitfäden	113
5.3. Praktisches Vorgehen: Durchführung der empirischen Erhebung	116
5.3.1. Auswahl eines Mentoring-Projekts	116
5.3.2. Kontaktaufnahme	117
5.3.3. Durchführung und Transkription	118
5.3.4. Auswertung	119
6. Die akademische Medizin	120
6.1. Historie	120
6.2. Statistik	124
6.3. Mentoring für Frauen in der Medizin	127
6.4. Fazit: Erste Ergebnisse im Hinblick auf das Eliassche Modell	128
7. Wissenschaftlicher Werdegang in der Etablierten-Außenseiter- Figuration	131
7.1. Beschreibung des Datensatzes und Vorgehen	131
7.2. Auswertung: Kurzfragebogen	132
7.3. Selbst- und Fremdbilder und Ideale der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dargestellt anhand ihres Werdegangs	137
7.3.1. Zur Bedeutung der Doktorarbeit in der Medizin	140
7.3.2. Zugang zur Doktorarbeit bzw. zur Betreuungsperson	141
7.3.3. Zur Bedeutung der Habilitation in der Medizin	143
7.3.4. Vom Umgang mit der Zeit	144
7.3.5. Wissenschaft als Lebensform	149
7.3.6. Persönliche Kriterien für eine wissenschaftliche Karriere	155
7.3.7. Eigenanteil versus Förderung	158
7.3.8. Bedeutung des Zufalls/Glücks	163
7.3.9. Rhetoriken der Härte	167
7.3.10. Einschätzung von Geschlechterunterschieden bei wissenschaftlich Tätigen	171
7.3.11. Stereotypisierungen	175
7.3.12. Bedeutung der Partnerschaft	178
7.3.13. Stigmatisierungen und Biologisierungen	184
7.4. Kohäsion: Netzwerke und Anciennität	191
7.4.1. Zur Bedeutung des Doktorvaters bzw. der Doktormutter	193
7.4.2. Förderbeziehungen: Mentoren, Vorbilder, wichtige Personen ...	194

7.4.3. Der Weg in die Wissenschaft über Vorbilder	202
7.4.4. Mitgliedschaft in (formalen) Organisationen/formelle Netzwerke	208
7.4.5. Einbindung in (informelle) Netzwerke/Vernetzung	209
7.5. Der Einfluss von Dritten	215
8. Mentoring-Programme als Mittel der Veränderung der Machtbalance?	225
8.1. Das Mentoring-Programm des Universitätsklinikums	225
8.2. Die Interviewpartnerinnen und -partner	226
8.3. Sicht der Teilnehmerinnen: Mentees	227
8.4. Sicht der Teilnehmerinnen: Mentorinnen	230
8.5. Sicht der Nichtbeteiligten: Professoren	233
8.6. Formelles Mentoring und Etablierten-Außenseiter-Figuration	237
8.7. Formelles Mentoring und Strukturveränderung – ein Fazit	240
9. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	245
9.1. Frauen als Außenseiterinnen?	245
9.2. Der Einfluss von Dritten	249
9.3. Elias' spezifische Erklärungsleistung	250
9.4. Veränderung der Machtbalance durch formelles Mentoring?	252
9.5. Handlungsempfehlungen für das Mentoring-Programm	254
Tabellenverzeichnis	256
Literatur	257
Anhang	273
1. Übersicht Mentoring-Programme für Frauen	273
2. Leitfaden für Expert/-innen	277
3. Leitfaden für Wissenschaftler/-innen	279