



GMD Report 130

GMD –
Forschungszentrum
Informationstechnik
GmbH



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Ulrike Petersen (Hrsg.)

Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen

MUFFIN

Abschlussbericht

April 2001

© GMD 2001

GMD –
Forschungszentrum Informationstechnik GmbH
Schloß Birlinghoven
D-53754 Sankt Augustin
Germany
Telefon +49 -2241 -14 -0
Telefax +49 -2241 -14 -2618
<http://www.gmd.de>

In der Reihe GMD Report werden Forschungs- und Entwicklungsergebnisse aus der GMD zum wissenschaftlichen, nichtkommerziellen Gebrauch veröffentlicht. Jegliche Inhaltsänderung des Dokuments sowie die entgeltliche Weitergabe sind verboten.

The purpose of the GMD Report is the dissemination of research work for scientific non-commercial use. The commercial distribution of this document is prohibited, as is any modification of its content.

Anschrift der Herausgeberin/Address of the editor:

Ulrike Petersen
Institut für Autonome intelligente Systeme
GMD – Forschungszentrum Informationstechnik GmbH
D-53754 Sankt Augustin
E-Mail: Ulrike.Petersen@gmd.de

ISSN 1435-2702

Schlüsselworte: Mentoring, Mentorin, Mentee, Forschungszentren, Hochschulen, Informatik, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Frauenförderung, Personalentwicklung, Arbeitsplatz Forschung, Pilotprojekt Wissenschaftlerinnen, Studentinnen

Überblick

MUFFIN (Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen) ist ein Pilotprojekt, das dazu beitragen soll, langfristig den Anteil von Wissenschaftlerinnen in der GMD - Forschungszentrum Informationstechnik zu erhöhen, jungen Wissenschaftlerinnen den Weg vom Studium in den Beruf zu erleichtern und Wissenschaftlerinnen innerhalb der Einrichtung zu vernetzen.

Der Ablauf und die Ergebnisse von MUFFIN werden in diesem Abschlussbericht dargestellt und aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet. Langfristige Ziele können nach gut einem Jahr noch nicht erreicht sein, aber die Zwischenergebnisse des eingeleiteten Mentoring-Prozesses können als Korrektiv für das weitere Vorgehen dienen. Sie bestätigen grundlegende Annahmen über das verborgene Potenzial von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, geben neue Anregungen für die Fortsetzung des Prozesses und machen Mut für zukünftige Aktivitäten auf diesem Gebiet. Besondere Beachtung finden dabei die beteiligten Gruppen der Mentorinnen und der Mentees. Die Sicht der Steuerungsgruppe wird dargestellt und eine perspektivische Stellungnahme zur Integration des Mentoringkonzeptes in die Personalentwicklung der GMD abgegeben. Im Bericht über die Abschlussveranstaltung ist der bisherige Erfolg des Projektes dokumentiert. Zur Übertragbarkeit des Konzeptes auf Kooperationen anderer Forschungseinrichtungen und Hochschulen werden einige wichtige Aspekte für die Planung und Durchführung, die sich aus den Erfahrungen in MUFFIN ergeben haben, in Form einer Checkliste zusammengefasst.

Das allgemeine Interesse an Mentoringkonzepten, dem bereits während der Projektlaufzeit durch Präsentationen nachgekommen wurde, wird an der Außenwirkung von MUFFIN deutlich, die sich in mehreren Presseartikeln widerspiegelt. Eine Literaturliste zum Thema schließt den Bericht ab.

Keywords: mentorship, mentor, mentee, research institute, university, informatics, computer science, female junior scientists, gender mainstreaming, human development, female scientists, female students

Abstract

MUFFIN is a pilot project to increase the number of female researchers at GMD – German National Research Center for Information Technology, to smooth the way from university to employment for female students and to create networks between women working in research.

This final report is to present the process and results of MUFFIN from different points of view. Long-term aims could not be achieved after only one year of work, but the intermediate results of the initiated mentoring process can be used as a corrective to further actions. They confirm basic assumptions about the hidden potentials of female scientists and female students. They deliver new ideas to resume the process and give encouragement to future activities in this field. Special attention is paid to the joint groups of mentors and mentees. The view of the steering group is presented and a statement concerning the prospects for the integration of the mentoring concept into GMD's human resources development is given. The success of the project achieved so far is documented in the report on the final meeting. We list important planning and processing aspects for transferring the concept to other research institutes and universities. These are to be summarized in a checklist.

The project was presented during several events. The public interest in mentoring concepts has been shown by the outside response to MUFFIN, for instance several articles in printed media.

A list of relevant bibliographical references is to complete the report.

Abschlussbericht

MUFFIN

Ulrike Petersen

Unter Mitarbeit von:

**Ilse Martin, Dominika Seitz, Edbert van Eimeren
Dr. Gisela van Delden, Veronika Oechtering**



Mentoring zwischen **U**niversität und **F**orschung für **I**nformatikerinnen

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

Fördernummer: 01 FP 9917

Laufzeit: 1.8.1999 - 31.12.2000

Kooperationspartnerinnen:

GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH und
Universität Bremen (Projekt Informatica Feminale)

Inhalt

1 Ausgangssituation, Idee und Planung	9
1.1 Motivation	9
1.2 Vorbereitung des Projektes	10
1.3 Ablauf des Projektes	10
2 Mentoring	13
2.1 Philosophie, Konzept und Ziele	13
2.2 Mentoring in der GMD	14
2.3 Mentoring und Personalentwicklung	14
3 Mentorinnen	17
3.1 Angebote und Wünsche der Mentorinnen an die Mentees	17
3.2 Verlauf	20
3.3 Ziele und Resultate	21
3.4 Störungsquellen	24
3.5 Empfehlungen	25
4 Mentees	27
4.1 Zusammenfassung der Mentee-Bewerbungen	27
4.2 Verlauf	33
4.3 Ziele und Resultate	33
4.4 Störungsquellen	34
4.5 Empfehlungen	34
4.6 Erfahrungsbericht der Mentees	36
5 Steuerungsgruppe	39
5.1 Verlauf	39
5.2 Ziele und Resultate	39
5.3 Störungsquellen	39
5.4 Empfehlungen	41
6 Abschlussveranstaltung	43
6.1 Begrüßung und Grußworte	43
6.2 Berichte der Beteiligten	44
6.3 Ergebnisse des Projektes	44
6.4 Dank und Ausklang der Veranstaltung	45
7 Beteiligte	47
8 Außenwirkung	49
9 Übertragbarkeit	51

1 Ausgangssituation, Idee und Planung

1.1 Motivation

Ausgangspunkt der Überlegungen ein Projekt „Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen“ zu initiieren, war die geringe Anzahl von Wissenschaftlerinnen in der Forschung und ihre mangelnde Motivation, sich auf Stellenausschreibungen in der Forschung zu bewerben.

In der GMD betrug der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal am 31.12.98 knapp 12,4%. Aber nur ca. 5% des wissenschaftlichen Personals waren Informatikerinnen (Studienabsolventinnen in diesem Fach ca. 14%). Die Bereitschaft, qualifizierte Informatikerinnen als Nachwuchswissenschaftlerinnen einzustellen, war unternehmenspolitisch vorhanden. Es mangelte jedoch an Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen mit dem Hauptfach Informatik. Somit war eine vielseitige Werbestrategie für den Arbeitsplatz Forschung in der GMD insbesondere für Studentinnen mit dem Hauptfach Informatik geboten, um den Anteil von Informatikerinnen in den kommenden Jahren zumindest dem prozentualen Anteil von Studienabsolventinnen in diesem Fach anzugleichen und langfristig mehr weibliche Führungskräfte aufzubauen und einzusetzen. Insbesondere Studentinnen, die die eigene Fortbildung und den beruflichen Werdegang bereits während des Studiums wichtig nehmen, kamen als geeignete Zielgruppe in Betracht. Die wenigen, aber etablierten Wissenschaftlerinnen in der GMD sollten als Vorbilder sichtbar und bekannt gemacht werden. Das Potenzial der Wissenschaftlerinnen sollte genutzt werden, indem sie ihre Forschungserfahrungen unter Einsatz der in ihrer langjährigen wissenschaftlichen Karriere erworbenen Führungsqualitäten weitergeben.

Auf der anderen Seite ist ein zentrales Anliegen der Informatica Feminale (Projekt der Universität Bremen) die Reform der Hochschulausbildung in der Informatik im Interesse von Frauen. Die Zielgruppe der bundesweit angebotenen Sommeruniversität ist hoch ausdifferenziert: Hier treffen Frauen verschiedener Biographiephasen, Lebenssituationen, disziplinärer Herkunft und Statusgruppen zusammen. Damit verfolgt das Projekt Informatica Feminale den Ansatz, die weibliche Traditionsbildung in der Informatik zu konsolidieren und wissenschaftlich zu begleiten. Durch Verbindung von Erstausbildung, Weiterbildung und studienfachorientierter Motivierung trägt es zur Vernetzung, Bildung und Erforschung einer Wissenschaftskultur von Frauen in der Informatik bei.

Bisher gab es in Deutschland keine Kooperationen zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die die Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einer Personalentwicklung in den Forschungseinrichtungen verbindet. Lediglich in anderen europäischen Ländern gemachte Erfahrungen konnten als Grundlagen herangezogen werden. Ergebnisse von und Erfahrungen aus Mentorship-Projekten deutscher Wirtschaftsunternehmen wurden über die unternehmensberaterische Kompetenz der Auftragnehmerin Ilse Martin in das Projekt eingebracht. Allerdings bezogen sich diese Projekte zumeist auf die Karriereplanung von Frauen innerhalb eines Unternehmens, sodass die Verbindung mit der betriebsinternen Personalentwicklung vorgezeichnet ist. Der innovative Ansatz des geplanten Kooperationsprojektes spannt jedoch den Bogen von der Hochschulausbildung über

die Examensphase bis zum Eintritt in den Beruf im Bereich der informationstechnischen Wissenschaft und Forschung. Damit werden zwei Lebensabschnitte von Nachwuchswissenschaftlerinnen verbunden, die üblicherweise eine Bruchstelle bilden.

Im Projekt MUFFIN sollte daher ein Konzept für Mentoring im Rahmen der Kooperation von Hochschulausbildung und außeruniversitärer Forschung entwickelt werden, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Attraktivität des Arbeitsplatzes Forschung nahezubringen, den Anteil von qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den Forschungszentren nachhaltig zu erhöhen und Studentinnen bereits während des Studiums die Möglichkeit zu geben ihre beruflichen Möglichkeiten unter fachkundiger und persönlicher Betreuung kennenzulernen und mit Hilfe einer Mentorin ihre "Karriere" auf den Weg zu bringen.

Beispielhaft sollte das Vorhaben in der Informatikforschung etabliert werden. Die Grundlage bildete die Zusammenarbeit der GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH mit dem Projekt "Informatica Feminale - Sommeruniversität für Frauen in der Informatik" der Universität Bremen.

Da weder in der Universität Bremen noch in der GMD ausreichende Erfahrungen mit Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen vorhanden waren, wurde eine professionelle Institution (Ilse Martin und Partnerinnen, Managerinnen Kolleg Köln mkk) mit der Planung und Durchführung der Fachveranstaltungen beauftragt. Das Gesamtprojekt wurde von einer Steuerungsgruppe begleitet, der VertreterInnen der Informatica Feminale, der GMD und der Auftragnehmerin angehörten.

1.2 Vorbereitung des Projektes

Als Mentorinnen waren wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der GMD beteiligt. Die Werbung, Beratung und Auswahl von Mentorinnen erfolgte in Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleichheit der GMD (Ulrike Petersen) und der Leiterin der Personalentwicklung der GMD (Dominika Seitz). Die Mentorinnen wurden in einem Einführungsseminar auf ihre Aufgaben, Erwartungen, Methoden, Konfliktlösungsstrategien usw. vorbereitet. Sie präsentierten sich im Rahmen des Sommerstudiums im Projekt Informatica Feminale in Bremen.

Interessierte Studentinnen, die im Hauptstudium Informatik studieren sollten, wurden über die Informatica Feminale 1999 angesprochen und konnten sich im Anschluss an die Sommeruniversität bei der GMD als Mentees bewerben. Das Projekt Informatica Feminale unterstützt den Auswahlprozess der Mentees.

1.3 Ablauf des Projektes

Die ausgewählten Teilnehmerinnen lernten sich bei einer gemeinsamen Seminarveranstaltung kennen und die Mentoring-Paare wurden zusammengeführt. Diese trafen sich mehrfach, um die individuellen Inhalte ihrer Mentoring-Beziehung zu diskutieren, gemeinsam die weitere Vorgehensweise festzulegen, Ziele zu definieren und später den Erfolg zu überprüfen.

Es fanden individuelle Treffen der Mentorship-Paare statt. Zwischen den Studentinnen auf der einen Seite und den Mentorinnen auf der anderen Seite wurden Netzwerke gebildet, die von den Beteiligten zum Austausch und zur Unterstützung im Rahmen des Projektes und darüber hinaus genutzt wurden. Zur Vernetzung untereinander wurden für das gesamte Projekt Mailing-Listen zur Verfügung gestellt und ein Workspace (geschützter Arbeitsraum) auf einem GMD-Server eingerichtet, in dem Nachrichten hinterlegt werden konnten¹. Den Mentees wurden Workshops angeboten, die Mentorinnen trafen sich u.a. zu einem gemeinsamen zweitägigen Seminar, das von der GMD – unabhängig von der MUFFIN-Förderung durch das BMBF – finanziert wurde. In Konfliktsituationen wurden Coachings angeboten und die Steuerungsgruppe, die für Koordination und Kommunikation zuständig war, griff vermittelnd ein.

Im folgenden werden der Begriff Mentoring als Grundlage dieses Projektes erläutert. Die positive Resonanz der Teilnehmerinnen dieses Projektes lassen es geboten erscheinen, die Konzepte langfristig zu erproben und zu erweitern. Ein Statement zur Bedeutung des Projektes für die Personalentwicklung der GMD macht dieses Vorgehen deutlich. Anschließend werden die Erfahrungen der Mentorinnen und der Mentees und auch die Vorgehensweise und Wirkung der Steuerungsgruppe beschrieben. Eine Stellungnahme der Mentees, die sie für die Werbung eines Folgeprojektes bei der Informatica Feminale 2000 verfassten, schließt sich an. Der Bericht von der Abschlussveranstaltung fasst einige Ergebnisse des Projektes aus der Sicht der Beteiligten zusammen.

Eine nach den Erfahrungen des Projektes zusammengestellte Checkliste soll Hinweise und Anregungen geben für InitiatorInnen ähnlicher Projekte, die in Kooperation zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen stattfinden. Im Anhang finden sich Präsentationsmaterialien, die zu MUFFIN erschienenen Presseartikel und eine Literaturliste zum Thema.

¹ Da die Inhalte vertraulich sind, wird diese Komponente der Vernetzung nicht weiter dokumentiert.

2 Mentoring

In Deutschland sind Mentorship-Programme noch relativ neu. Daher mussten vor der Entwicklung einer Konzeption des Projektes zunächst der Begriff Mentoring und die zugrundeliegende Philosophie geklärt werden. Die Zielvorstellungen ergaben sich dabei aus den genannten Defiziten.

2.1 Philosophie, Konzept und Ziele

„Mentoring“ oder „Mentorship“ sind Oberbegriffe einer zielgerichteten Personalentwicklungs-Beziehung zwischen Mentorin und Mentee (auch Elève, Schützling oder Protégé genannt). Das Wort „Mentor“ stammt aus der griechischen Mythologie. Bevor Odysseus in den Trojanischen Krieg zog, beauftragte er einen Vertrauten, eben jenen Mann namens Mentor, während seiner Abwesenheit auf seinen Sohn Telemachos zu achten, ihn zu erziehen und einzuführen in die Gesellschaft, kurz die Rolle des Beraters und väterlichen Freundes für den Sohn zu übernehmen.

Lili Segerman-Peck hat die moderne Mentorin so beschrieben:

„Your mentor is your guardian angel. Someone who is knowledgeable, helpful, wise, prepared to help you along the path of your career, take you by the hand to help you puddles in the road, catch you when you fall, and eventually give you wings to fly alone.“

In den zurückliegenden Jahrhunderten haben sich in allen Kulturen und allen Professionen Mentoren und Mentorinnen in sehr persönlichen Beziehungen um Nachfolger und Nachfolgerinnen gekümmert. Die Begabtesten, die Aktivsten, die Wachsten wurden gefördert - von Medizinmännern und Beginen, von Generälen, von Äbtissinnen.

Mentoring beinhaltet eine ganz spezielle Form der Führung. Als ein Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung kann es sehr zukunftsorientiert genutzt werden. Alle Beteiligten erwarten von dieser Form der individuellen Förderung Vorteile. Die jeweils mit Mentorship-Programmen verbundenen Ziele sind daher sorgfältig zu erarbeiten und nicht aus dem Auge zu verlieren. Denn der Weg ist nur ein Teil des Ziels, wenn auch ein wesentlicher.

Im Blick auf die Herausforderung der Gegenwart und der Zukunft ist es notwendig, dem Primat „Diversity - Vielfalt“ auf den Führungsebenen Rechnung zu tragen. Ein nicht geringes Maß an Mut in der persönlichen Auseinandersetzung zwischen Mentorin und Mentee, eine gewisse Lust an der Unterschiedlichkeit der Personen, ihrer Lebensorientierungen und Handlungsmuster, sowie keine Furcht vor auftauchenden Konflikten sind unabdingbar. Je mehr Unterstützung und Rückhalt die Mentorship-Paare erfahren, desto engagierter werden sie sich in dem Personalentwicklungsprozess nach vorn bewegen.

Übergeordnetes Ziel der Mentees ist eine Unterstützung ihrer Persönlichkeitsentwicklung und ihres beruflichen Einstiegs. Bei den Führungskräften mit Mentorinnen-Aufgaben steht vor allem der Einsatz ihrer eigenen Führungsqualität im Vordergrund zur Weitergabe von Wissen über die Unternehmenskultur und dem Vertrautmachen

der Mentees mit den Unternehmenszielen und dem Arbeitsplatz Forschung allgemein, wobei auch die mögliche zukünftige Unterstützung ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit durch qualifizierte Nachwuchskräfte von Interesse ist.

Beim organisierten, institutionalisierten Mentoring kommen auch die Ziele der Forschungseinrichtung selbst zum Tragen. Daher ist Mentoring als Teil der Personalentwicklung zu betrachten, die mit der Unternehmenspolitik vereinbar sein muss. Nur wenn die o.g. Ziele unternehmenspolitisch gewollt sind, können die gewünschten Effekte dazu beitragen, vorhandenes Potential zu erkennen, sichtbar zu machen und zu nutzen, die Kommunikation zwischen den Hierarchien, Generationen und Geschlechtern zu verbessern, den Anteil der Wissenschaftlerinnen (hier Informatikerinnen) zu erhöhen, einen Motivationsschub für Wissenschaftlerinnen zu geben, um sich ihrer Führungsqualitäten bewusst zu werden und entsprechende Aufgaben anzustreben, letztlich das in den Universitäten vorhandene Potenzial für die Leistungssteigerung und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Forschungszentren zu erschließen.

Bei Frau-Frau Mentoring ist die Dynamik in gleichgeschlechtlichen Beziehungen oder auch (vergleichbar) im Mutter-Tochter-Verhalten in den Prozess mit einzubeziehen. Hier wirken ebenfalls die kulturellen Faktoren. Dies ist als gesellschaftliches Entwicklungsfeld beachtens- und förderungswert: Selbstverständnisszuwachs für Wissenschaftlerinnen.

2.2 Mentoring in der GMD

Die Chancengleichheit ist ein unternehmenspolitisches Ziel der GMD. Um den Anteil an Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen in einem vertretbaren Zeitraum signifikant zu erhöhen, werden unterschiedliche Methoden diskutiert und angewendet. Eine erfolgversprechende Methode ist ein Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte.

Die Personalentwicklung der GMD ist seit einigen Jahren bemüht, neue Wege zu gehen auch in der Akquisition von Informatikerinnen als Nachwuchswissenschaftlerinnen. Veränderte Ausschreibungstexte, in denen qualifizierte Frauen besonders aufgefordert sind sich zu bewerben, und die Darstellung der Arbeit von Wissenschaftlerinnen der GMD auf Messen und bei geeigneten Veranstaltungen reichen jedoch nicht aus, um Wissenschaftlerinnen den Arbeitsplatz Forschung näher zu bringen, die Vorzüge der Arbeit an den verschiedenen Standorten der GMD besonders herauszustellen und zu einer Bewerbung zu motivieren. Eine aktivere Werbestrategie hat sich als notwendig erwiesen. Es ist beabsichtigt, nach Abschluss der Förderung die Erfahrungen und Ergebnisse zu nutzen, um Mentoring zu einem festen Bestandteil der Personalentwicklung in der GMD zu machen.

2.3 Mentoring und Personalentwicklung

Das Neue am Projekt „MUFFIN“ ist die lebensabschnitts-übergreifende Förderung und Entwicklung von Studentinnen, d.h. die Begleitung von der Hochschule in den Beruf und in mögliche Karrierewege innerhalb der Wissenschaft und Forschung.

Obwohl dieser Weg schon seit längerer Zeit auch von Wirtschafts- und Industrieunternehmen gegangen wird, die an den Hochschulen nach potenziellen Nachwuchskräften Ausschau halten und diese früh durch Förderprogramme und Studentenverträge an ihr Unternehmen binden, lassen sich entscheidende Unterschiede nennen:

- Die gezielte (unternehmensunabhängige) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Die Förderung und Entwicklung dieses Nachwuchses auch über den aktuellen Bedarf des Unternehmens hinaus.
- Das Ziel einer übergreifenden Netzwerkbildung – von der Hochschule über die Forschungseinrichtung in die Industrie.

Die hier genannten Unterschiede sind gleichzeitig Projektziele von „MUFFIN“ und entsprechen den Unternehmenszielen und -aufgaben der GMD, z.B. nachuniversitäre Aus- und Weiterbildung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Bereichen fachlicher Kompetenz, Führungs- und Managementkompetenz sowie Verstärkung der Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Forschung. Diese Ziel lassen sich für die Personalentwicklung wie folgt ergänzen:

- Die weitere Stärkung und den Ausbau einer unternehmensweiten Chancengleichheit als Teil der Unternehmenskultur.
- Die Förderung, Entwicklung und Schulung der Mitarbeiterinnen in den Bereichen der sozialen Kompetenz und Führungskompetenz.
- Die Nutzung möglicher Synergien innerhalb des Unternehmens und mit externen Partnern (Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen) auch über die Beschäftigungszeit der Mitarbeiterinnen hinaus durch die Bildung von fachlichen und sozialen Netzwerken.
- Die Förderung der Kommunikation und des Informationsflusses im Unternehmen.

Bei der Durchführung des Projektes MUFFIN wurde deutlich, dass diese Ziele nicht nur gut erreicht werden können, sondern dass ein Mentoring-Programm zusätzlich Perspektiven für den Aufbau eines europaweiten oder sogar weltweiten Führungs- und Fach-Netzwerkes bietet. Im Hinblick auf die derzeit schwierige Nachwuchssituation, vor allem im IT-Bereich, erscheint darum ein Ausbau nicht nur sinnvoll, sondern notwendig.

Die GMD plant für die Zukunft ein breit angelegtes Mentoring-Programm speziell zum Aufbau eines „high potential pools“ zur Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Nachwuchskräften innerhalb des eigenen Unternehmens. Langfristig soll das Programm aber auch für männlichen Nachwuchs geöffnet werden. Das Thema Chancengleichheit muss dabei einen besonderen Stellenwert einnehmen. Da die GMD „Chancengleichheit als Unternehmenskultur“ nicht nur diskutieren, sondern auch leben will, muss das Programm in absehbarer Zeit geöffnet werden.

Für den Aufbau eines Mentoring-Programms auch über die Grenzen des Unternehmens hinaus lassen sich zwei Ansätze formulieren:

- Ein Mentoring mit Industriepartnern soll mit dem Ziel erfolgen, den wissenschaftlichen Fach- und Führungskräften Karrierewege außerhalb des eigenen

Unternehmens zu öffnen. Durch die so entstandenen Netzwerke ergibt sich der zusätzliche Vorteil, die bestehenden Kontakte für eventuelle Drittmittelakquisitionen oder Industriekooperationen zu nutzen (Motto: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere Kunden von morgen). Zusätzlich wird der Bekanntheitsgrad des Unternehmens erhöht.

- Ein Cross-Mentoring mit anderen europäischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen bezweckt, fachlichen Nachwuchs für das eigene Unternehmen anzuwerben. Auch hier wird der Bekanntheitsgrad des Unternehmens erhöht, gleichzeitig eröffnet sich die Perspektive, diesen Nachwuchskräften die deutsche Forschungslandschaft zu öffnen und/oder Karrierewege in der Industrie zu erschließen.

3 Mentorinnen

Um die Entwicklung der Einstellung der Mentorinnen zum Mentoring zu verdeutlichen, werden im folgenden Zusammenfassungen der Angebote, Wünsche und Vorstellungen vor Beginn des Projektes den Einschätzungen nach einem Jahr Mentorinnen-Tätigkeit gegenübergestellt.

3.1 Angebote und Wünsche der Mentorinnen an die Mentees

3.1.1 Angebote an die Mentees

Die Mentorinnen bieten an, Einblicke zu geben in

- die Forschungslandschaft der Informatik
- die Strukturen des Wissenschaftsbetriebes und
- die Arbeit bei der GMD
- kritische und kreative Diskussionspartnerin zu sein.

Ihre besonderen Erfahrungen, die sie gerne in die Mentorship-Beziehung einbringen wollen, erstrecken sich über interdisziplinäre Forschungsprojekte, das Vorantreiben der Informatik und Systementwicklung aus weiblicher Perspektive bis zur Durchsetzung bei Gremien- und Teamarbeit. Sie verfügen meist über eine langjährige Forschungserfahrung.

Sie sind ebenso bereit, Informationen weiterzugeben zur Forschungslandschaft, zur Struktur des Wissenschaftsbetriebes und über die Arbeit bei der GMD wie Erfahrungen in interdisziplinärer Forschung und Lehrtätigkeit und darüber, wie man sich bei Gremienarbeit und Teamarbeit durchsetzt.

Der umfassendste der genannten Aspekte ist wohl die Unterstützung beim Finden des eigenen Weges.

Genannt wurden auch die Vermittlung von Kontakten, das Herausfinden der tatsächlichen Bedürfnisse der Mentee, die Bereitschaft zuzuhören, die Förderung der Arbeit der Mentee und das Hinterfragen von Gedanken, Ideen und Theorien.

Sie wollen Gesprächspartnerin sein bei der fachlichen und praktischen Orientierung im Studium, in der Bewerbungssituation gegen Ende des Studiums, beim beruflichen Einstieg nach dem Studium, bei einer längerfristigen Planung des beruflichen Werdegangs, bei der Vermittlung eines Praktikums, bei einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft und auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sie sehen sich als Ansprechpartnerin für die Vorgehensweise bei der Karriereplanung und bei der Umsetzung von Zielen, sowie als Beraterin/Ratgeberin beim Anfertigen von Diplomarbeit, Veröffentlichungen und Vorträgen, bei der Verbesserung der sozialen Kompetenz, bei der Kommunikation und beim sich Durchsetzen.

Bemerkenswert ist, dass sich diese von den Mentorinnen genannten Beratungsangebote größtenteils auf das nicht ausschließlich fachliche Spektrum beziehen.

3.1.2 Wünsche an die Mentees

Die Wünsche der Mentorinnen an die Mentees umfassen ebenso viele unterschiedliche Aspekte wie ihre Angebote. Extrem wichtig scheint die Offenheit z.B. im Gespräch und für fachübergreifende Fragen zu sein. Dieser Wunsch wurde von mehr als der Hälfte der Mentorinnen geäußert.

Fachbezogen wünschen sie sich von den Mentees Interesse an Anwendung und Wirkung von Informations- und Kommunikationstechnik, die fachliche Orientierung im Bereich der angewandten Informatik, Interesse an der eigenen fachlichen Entwicklung, die Bereitschaft eigene wissenschaftliche Ergebnisse zu diskutieren und das Interesse an einer Tätigkeit in Forschung und Lehre.

Allgemeine Wünsche sind eine produktive Zusammenarbeit mit der Mentee, Einsatzbereitschaft, Flexibilität, zielorientiertes Arbeiten, Eigeninitiative, Kreativität und Lernmotivation seitens der Mentee.

Auf der menschlichen Ebene wurden neben Spaß am Gedankenaustausch, auch Neugier auf das Berufsleben, Zielstrebigkeit mit menschlichem Gesicht und kleine Laster haben ("nobody is perfect") genannt.

3.1.3 Gegenseitigkeit

Im Bereich der Angebote, die eine Gegenseitigkeit erwarten lassen, wurden sowohl fachliche als auch persönliche Möglichkeiten beschrieben. Die Mentorinnen drücken dabei eine bewusste Offenheit aus. Der Gedankenaustausch ganz allgemein spielt eine wichtige Rolle. Es werden offene Gespräche ohne Zwang und Abhängigkeit angeboten. Eine Mentorin bezeichnet sich als angenehme Plauschpartnerin über Themen, die die Mentee frei wählen kann. Die Gesprächsthemen können sich nach Meinung mehrerer Mentorinnen aus dem Studium, dem Beruf oder der Lebensplanung ergeben.

Weitere Aktivitäten, von denen beide Seiten etwas haben, sind gemeinsame Besuche von Konferenzen und Tagungen, die gemeinsame Arbeit an einem konkreten Thema und fachliche Diskussionen. Auch die gemeinsame Teilnahme an Projektsitzungen wird angeboten. Eine Mentorin drückt diese Offenheit und Neugier auf die Mentorship-Beziehung so aus: "Ich bin der Spiegel und somit nicht die Bestimmerin des Inhaltes", eine andere sagt "Ich lasse mich gerne überraschen".

Aber auch nicht fachbezogene Erfahrungen/Angebote/Wünsche spielen eine Rolle. Dazu gehören die Erfahrungen der (alleinerziehenden) Mütter, wobei als Problem gesehen wird, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, und als positiv die Situation für Eltern, die in der GMD arbeiten (flexible Arbeitszeitgestaltung). Eine der Mentorinnen hält das Feed-back-geben über das eigene Erscheinungsbild (wie möchte ich auftreten, wie nehmen mich die anderen wahr) für sehr wichtig, um den Karriereweg zu beschreiten. Auch die Forderungen, dass eine Mentee an den sozialen und gesellschaftlichen Implikationen Ihrer Arbeit und nicht nur an technischen Fragestellungen interessiert sein sollte, wurde genannt. Wichtig ist den Mentorinnen die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft, über sich selbst zu reflektieren und das Interesse an der eigenen sozialen Entwicklung.

3.1.4 Mentorin-Mentee Beziehung

Zur Kommunikation wurden Telefon und von der Mehrheit der Mentorinnen als wichtigstes Medium E-Mail genannt. Großen Wert legen die Mentorinnen auf regelmäßige Kontakte. Aber auch in aktuellen Situationen und spontan sollten sich die Mentees nicht scheuen, Kontakt über diese Medien aufzunehmen. Die vermutete Häufigkeit der Kontakte schwankt zwischen einmal wöchentlich und einmal monatlich.

Persönliche Treffen sollten nach Meinung der Mentorinnen ebenfalls regelmäßig stattfinden. Besonders in der Anfangszeit, der Kennenlernphase der Mentorship-Beziehung, um

- die notwendige Vertrauensbasis zu schaffen und
- das Verständnis füreinander zu stabilisieren.

Danach sollten persönliche Treffen "so oft wie nötig, so wenig wie möglich" stattfinden. Abhängig ist die Häufigkeit des persönlichen Kontaktes wohl auch von der räumlichen Entfernung zwischen Mentorin und Mentee.

Die inhaltlichen Vorstellungen zur Mentorship-Beziehung scheinen bei fast allen Beteiligten noch etwas unsicher. Es fehlen Erfahrungen in diesem Bereich. Daher nennen einzelne Mentorinnen besondere Kenntnisse (z.B. philosophische und soziologische Fragen zur Informationstechnologie diskutieren), andere geben allgemeine Aspekte an (Schwerpunkt auf Fachliches, die aktuelle Situation der Mentee, allgemeine und zukünftige Dinge), die den Inhalt der Mentorship-Beziehung bestimmen können. Eine Antwort ist "flexibel".

3.1.5 Abgrenzung

Aber auch Abgrenzung spielt für die Mentorinnen eine Rolle. So fühlt sich eine Wissenschaftlerin nicht zuständig für schnelle vertikale Karrieren und billiges Ausnutzen von Beziehungen. Eine andere meint, dass eine streng fachspezifisch orientierte Informatikerin oder eine Frau, die vor allem an anwendungsnaher Forschung interessiert ist, wohl kein Interesse an ihrem Angebot haben wird. Eine weitere weist darauf hin, dass sie weder Hacker noch Mathematikerin sei, eine Kollegin will sich nicht wegen der Beteiligung an diesem Projekt zu regelmäßigen Reisen verpflichten.

3.1.6 Zeitliche und räumliche Vorstellungen

Die räumlichen Vorstellungen der Mentorinnen sind eindeutig und einheitlich. Die Mentees sollten möglichst nach Bonn bzw. Sankt Augustin kommen. Einige Mentorinnen gehen noch weiter und hätten gerne, dass ihre Mentee in räumlicher Nähe ihres Wohnortes oder ihres Arbeitsplatzes angesiedelt ist. Aber die Mobilität der Mentee bzw. die Bereitschaft persönliche Treffen in der Region Köln-Bonn wahrzunehmen, ist von großer Bedeutung. Dieser Wunsch ist verständlich, um nicht zu viel der meist schon knappen Zeit für die Projektarbeit hergeben zu müssen (zumal es keine eigene Kostenstelle zur Abrechnung dieser Zeit gibt). Die meisten Mentorinnen sagen eindeutig, dass sie keine zusätzlichen Dienstreisen wünschen.

Die zeitlichen Vorstellungen sind sehr flexibel. An den Ausführungen zu diesem Punkt wird deutlich, dass es um ein Preis-Leistungs-Verhältnis geht. Je mehr die Mentorship-Beziehung für die eigene Arbeit und Entwicklung bringt, desto mehr Zeit kann dafür aufgewendet werden. Eine Wissenschaftlerin sagt dazu: "Prinzipiell habe ich nie Zeit, es sei denn meine Ansprechpartnerin ist interessant: ich kann was lernen, was neues erfahren. In diesem Fall habe ich auf einmal Zeit in Unmengen ...". Für andere spielt die Zuverlässigkeit der Mentee eine entscheidende Rolle, um keine Zeit zu vergeuden. Angestrebt wird mindestens ein Treffen im Monat, evtl. mehr ("... wenn sich das Thema mit dem eigenen Arbeitsgebiet überlappt"). Die Vorstellungen zur Häufigkeit der regelmäßigen Treffen schwanken zwischen "alle sechs Wochen" über "ein Treffen alle drei Monate" bis "einige persönliche Treffen jährlich".

Die Angaben der Zeit, die die Mentorinnen zusätzlich zu den regelmäßigen Treffen mit den Mentees pro Monat aufwenden wollen, schwanken zwischen zwei Stunden und einem Tag, in einem Fall mit dem Zusatz "bei Bedarf (erkennbarer Nutzen, gemeinsame Arbeit) mehr".

3.2 Verlauf

Zu Beginn des Mentoring im November 1999 gingen 9 durch die Steuerungsgruppe zusammengestellte Mentoring-Paare an den Start. Die Mentorinnen äußerten im Oktober 1999 bei der Einführung des Programms zur Entscheidung über ihre aktive Mentorinnenbeteiligung den einheitlichen Wunsch, dass das Mentorship selbst zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen untereinander in der GMD beitragen sollte. Es blieb den Mentorinnen zunächst unklar, wie sie die Rollen ausfüllen sollten und die Frage: "wenn wir fachlich nichts miteinander gemein haben, was sollen wir dann überhaupt an Erfahrungen weitergeben?"

Nach dem Kick off im November 1999 wurde das erste Einzelinterview für die Mentorinnen durchgeführt. Die Forschungsfragen mussten zum größten Teil zunächst unbeantwortet bleiben und wurden in der zweiten Interviewrunde Ende 2000 gestellt.

Die Mentorinnen haben das Einzelcoaching, das sich dem Interview anschloss, genutzt, um mehr über das Prinzip Mentoring, den Start und die Möglichkeiten von Mentoring zu erfahren. Beim ersten Mentorinnen-Treffen im Dezember 1999 wurde sich nochmals ausgetauscht über den jeweiligen Start der Beziehung und es wurden untereinander Empfehlungen gegeben.

Das zweite Mentorinnentreffen im April 2000 war gekennzeichnet von der Trennung eines Paares und der Einstellung, dass viele die Ziele des Mentoring aus den Augen verloren hatten.

Nochmals wurden die eigenen Rollen und Möglichkeiten als Mentorin angefragt und teilweise selbst abgewertet. Fragen, ob es den Mentees überhaupt etwas bringen würde vor dem Diplom ein solches Programm zu durchlaufen, wurden aufgeworfen. Generationen- und Hierarchieprobleme standen im Raum.

Die Trennungsstimmung verursachte eine diffuse Atmosphäre.

Anmerkung: typischer Verlauf nach einem halben Jahr im Mentoring. Es wird dann über das Kennenlernen hinaus die neue Arbeitsrolle gesucht und dies verursacht zum Teil Störungen wie z. B. die Mentee ist zu weit weg, E-Mail ist ungeeignet etc.

Ein erneutes Einzelcoaching der Mentorinnen im zweiten Halbjahr 2000 brachte den Mentorinnen wieder einen Focus für die Beziehung und mögliche Störungen wurden aktiv angegangen.

Für die Mentee ohne Mentorin wurde eine neue Mentorin gefunden und bisher gestaltet sich der Kontakt aktiv.

Dem Einzelcoaching schloss sich im August/September ein eintägiges Seminar mit dem Titel "Umgang mit Veränderungen" an. Der Auftritt einer Künstlerin, der zum Netzwerken anregen sollte, wurde sehr positiv aufgenommen.

Nach einem Telefongespräch zur Einstimmung auf die Abschluss-Veranstaltung von MUFFIN und Übergang in MUFFIN 21 waren die Mentorinnen größtenteils sehr interessiert: 5 Paare erklärten sich bereit, eine gemeinsame Präsentation zu gestalten und 4 Mentorinnen konnten für das offizielle Interview gewonnen werden.

Der Verlauf der Mentorship-Beziehungen wurde im Verlaufe des Projektes von den Mentorinnen sehr unterschiedlich beschrieben. Es gab individuelle Prozesse mit verschiedenen Zeitläufen. Geplante Kommunikationsstrukturen (z. B. 14-tägige Berichts-Mail) haben sich nach ein paar Versuchen als nicht nützlich herausgestellt. Bei einigen Mentees stellte sich eine veränderte Studiensituation ein (z. B. bekam die Diplomarbeit absoluten Vorrang) oder der Standort wurde gewechselt bzw. sollte gewechselt werden. Nicht selten kam Prüfungsstress hinzu, den manche Mentorship-Paare gemeinsam angingen. Andere Mentees wollten dieser Belastung alleine und ohne Unterstützung der Mentorin standhalten. Auch Veränderungen in der Lebenssituation wirkten sich auf die Mentorship-Beziehung aus. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass jedes Paar einen völlig eigenen unterschiedlichen Turnus und Prozessverlauf hatte.

Insgesamt ergibt sich nach Auswertung der Interviews vom 13./14.12.2000, dass die Mentorinnen das Projekt befürworteten, weitermachen wollen und Vernetzung als Hauptnutzen erkannt wurde.

3.3 Ziele und Resultate

Die Ziele wurden erweitert und der Prozess somit ergebnisoffener (siehe Kap. 5.3). Die Vernetzung der Mentees ist gelungen. Mehr Vernetzung wird dringend gewünscht für alle Zielgruppen. Die Beteiligten verbinden damit den Erfolg des Projektes.

Das Programm insgesamt kann als eine Maßnahme betrachtet werden, deren Erfolg sich im zweiten Jahr voraussichtlich noch deutlicher zeigen wird und die den Wunsch und das Interesse an Vernetzungen von Frauen in diesem Wissenschaftsbereich über Grenzen, Alter und Rollen hinaus sehr deutlich gemacht hat.

Die Forschungsfragen sind im Anhang aufgelistet. Im Folgenden findet sich die Auswertung der Antworten.

3.3.1 Besonderheiten eines Mentoring-Programms mit Frauen

Bei den Befragungen wurden von den Mentorinnen berufliche **Themenbereiche** genannt, die sich mit einer Mentorin besser besprechen lassen als mit einem Mentor, z.B. wie eine Mentee als Frau ihren Werdegang gestalten kann und wie es mit der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** praktisch aussieht (da sind die Situationen zwischen Männern und Frauen doch noch sehr unterschiedlich). Dass die **Chemie** stimmen muss, ist sowohl in Mentee/Mentor- wie auch in Mentee/ Mentorin-Beziehungen wichtig. Allerdings haben Frau/Frau-Mentorship-Beziehungen noch eine besondere Komponente, die darauf beruht, dass Frauen Probleme auf dem Karriereweg aus eigener Erfahrung kennen und dementsprechend besser nachvollziehen können als Männer.

Die **Weitergabe beruflicher Erfahrungen** erfolgte sowohl über persönliche Berichte und Erzählungen der Mentorinnen aus ihrem (beruflichen) Alltag, als auch über Gespräche und gemeinsame Unternehmungen. Mit letzterem ist z.B. die Mitnahme der Mentee in Projektsitzungen und zu Konferenzen gemeint, wobei die Mentorinnen den Mentees den praktischen berufliche Alltag "vorleben".

Das **Bewusstsein des Wertes der eigenen Erfahrungen** war bei den Mentorinnen eher gering, wurde aber im Laufe des Projektes gestärkt, u.a. durch Reflektion und die Erfahrung, dass sie Wissen weiterzugeben haben.

Die Hälfte der befragten Mentorinnen gibt die **fachliche Nähe** als einen entscheidenden Aspekt ihrer Mentorship-Beziehung an, die andere Hälfte sieht eher eine Unterstützung bei der **Persönlichkeitsentwicklung**. Einige hatten vor ihren Treffen mit der Mentee fachliche Themen geplant und dann auch darüber diskutiert. Andere haben sich intern Vorträge ihrer Mentees angehört und Tipps für den öffentlichen Auftritt gegeben. Wieder andere gaben die moralische Unterstützung für die Diplomarbeit als Hauptaspekt an.

3.3.2 Voraussetzungen, Rahmenbedingungen

Die Teilnahme an MUFFIN hat die Mentorinnen mehr **Zeit** gekostet als zunächst erwartet. Sie fordern daher zurecht, dass diese Zeit irgendwo verbucht werden kann, auch um eine höhere **Wertschätzung** der Mentorinnen-Aufgabe zu erreichen und nach außen zu dokumentieren.

Immer wieder diskutiert wurden Beziehungsmodelle, die von der 1:1-Zuordnung abweichen, denn es haben sich bereit in der Pilotphase aufgrund fachlicher und persönlicher Nähe andere Konstellationen gebildet.

Dem **Erfahrungsaustausch** und der **Vernetzung** der Mentorinnen wird ein großer Stellenwert beigemessen, nicht zuletzt, um das Mentoring-Konzept weiter zu verbreiten und einen verstärkten Austausch zwischen Mentorinnen zu gewährleisten. Die organisatorischen Rahmenbedingungen von MUFFIN wurden überwiegend als gut bezeichnet. Einige Verbesserungsvorschläge wurden bereits im Laufe des Projektes umgesetzt.

Allgemeine Rahmenbedingungen

Es gab keine einheitliche Meinung darüber, in welcher **Studienphase** sich Mentees befinden sollten, wenn sie in das Programm einsteigen. Die Vorschläge reichten von "bereits während der Schulzeit" bis "kurz vor Abschluss der Diplomarbeit". Da aber noch keine Erfahrungen dazu vorliegen, wie das Mentoring den Übergang zwischen Studium und Beruf beeinflusst, muss diese Frage wohl noch einmal und insbesondere den beteiligten Mentees gestellt werden, wenn die ersten Studentinnen eigene Erfahrungen beisteuern können.

Auch die Frage nach einem sinnvollen **Ende** eines begleitenden Mentoring-Programms konnte nicht einheitlich beantwortet werden. Einig war man sich darin, dass Mentoring eine langfristige Perspektive braucht, um Effekte zu zeigen. Die Förderung kann nach Meinung einiger Mentorinnen dann aufhören, wenn sich die Prozesse verselbständigt haben, d.h. die Gruppenbildungen abgeschlossen sind und die Netzwerke funktionieren.

Welche **Hochschulen** einbezogen werden sollten, wurde sowohl an der räumlichen Entfernung als auch an den möglichen Fächerkombinationen festgemacht. Nur in Ausnahmen wurde einer großen räumlichen Entfernung kein Wert beigemessen. Hingewiesen wurde auch auf die verstärkte Berücksichtigung von Fachhochschulen. Es herrscht die einhellige Meinung, dass gute Wissenschaftlerinnen nicht ausschließlich aus dem universitären Bereich kommen müssen und dass an den Fachhochschulen ein größerer Frauenanteil in der Informatik zu finden ist, womit die Auswahl an Mentees vergrößert würde.

Bezüglich der Studienfächer, die für ein solches Mentoring-Programm zugelassen werden sollten, herrschte keine einheitliche Meinung, was sicher auch daran liegt, dass auch von den Mentorinnen nur vier ein Informatik-Studium absolviert haben. Die Antworten reichten von "in Abhängigkeit von den Mentorinnen-Wünschen" über "alle Studienfächer, wo Frauen unterrepräsentiert sind" und "auch Bindestrich-Informatik" bis "grundsätzlich Hauptfach Informatik".

Paarbeziehung

Über die für die Mentorship-Treffen aufgewendete **Zeit** gehen die Antworten der Mentorinnen weit auseinander. Einige haben den Zeitaufwand für absolut ausgewogen gehalten, andere haben sich eine bessere Nutzung der Zeit gewünscht, wieder andere hatten Schwierigkeiten wegen der weiten Anreise der Mentee. Insgesamt scheint die Intensität der Mentorship-Beziehung eine Rolle zu spielen bei der Einstellung zu Zeitaufwand und Ergebnis.

Zur **räumlichen Distanz** hatte die Mehrzahl der Mentorinnen eine einheitliche Meinung: Räumliche Nähe ist von Vorteil und wichtig zum Aufbau einer intensiven Mentorship-Beziehung.

Diese Einschätzung stimmt nicht überein mit den Antworten der Mentees (s. Kap. 4), denen der Weg und die Distanz offenbar weniger Schwierigkeiten bereitet hat. Möglicherweise liegt diese unterschiedliche Einstellung daran, dass die Mentorinnen bei den Treffen ausschließlich auf die Entwicklung der Mentorship-Beziehung fixiert waren, die Mentees die Reisen zu ihrer Mentorin aber auch mit anderen Treffen, Veranstaltungen oder privaten Aktivitäten verbunden haben.

E-Mail und Telefon wurden zur Organisation und Abstimmung genutzt, sind aber für inhaltliche Gespräche nicht geeignet. Persönliche Treffen sind nach Meinung der Mentorinnen durch nichts zu ersetzen.

3.3.3 Vernetzung

Die Frage, ob Mentoring geeignet ist zur **Netzwerkbildung und -gestaltung**, wurde von allen Mentorinnen positiv beantwortet. Das ist ein Ziel, das sie weiter verfolgen möchten und für das sie im Rahmen des Projektes um Unterstützung bitten.

Zu der Frage nach **frauenspezifischen** Ausprägungen bzgl. Bildung und Gestaltung von **Vernetzung** haben die Mentorinnen sehr differenziert geantwortet. Die Spielregeln seien andere, das Thema Konkurrenz spiele eine Rolle, aber es gäbe weniger Hahnenkämpfe. Es wurde auch gesagt, dass die Selbstdarstellung zugunsten des Erfahrungsaustausches in den Hintergrund tritt und die Vernetzung gerade wegen der Isolation der wenigen Wissenschaftlerinnen sehr wichtig sei.

Alle befragten Mentorinnen gaben an, dass sie die **Mentorship-Beziehung** auch nach Abschluss der Projektförderung **weiterführen** wollen, wenn die Mentee es auch möchte.

3.3.4 Ideen und Ziele in den Mentorship-Beziehungen

Hauptziel ist die Unterstützung der Mentee beim Abschluss des Studiums. Einige Mentorinnen denken weiter und wollen Wege ebnen, auch die von der Mentee angestrebte Dissertation begleiten oder die Mentee in ihrer Berufsplanung unterstützen.

3.3.5 Erwartungen an MUFFIN21

Die Förderung der Vernetzung der Mentorinnen wird von mehreren der Befragten erwartet. Sie erhoffen sich nach der Kennenlernphase in MUFFIN einen intensiveren Austausch in MUFFIN21 und mehr gemeinsame Veranstaltungen. Die Organisation seitens der Steuerungsgruppe sollte perfektioniert, die Inflowe sollten verbessert werden. Die Mentees wollen auch die anderen Mentorinnen kennenlernen, um von diesem Netzwerk zu profitieren.

3.4 Störungsquellen

Sowohl in den Einzelgesprächen als auch bei den gemeinsamen Treffen wurde von den Mentorinnen auf einige Aspekte hingewiesen, die von ihnen im Pilotprojekt als störend empfunden wurden. Daraus konnten fünf Störungsquellen abgeleitet werden:

- Die Erwartung, dass E-Mail Kontakte grundsätzlich attraktiv machen, wenn Kontakte noch gar nicht richtig aufgebaut wurden, erwies sich als Trugschluss.
- Die Ziele des Programms haben sich im Laufe des ersten Jahres verändert und weniger Orientierung gegeben
- Die räumliche Entfernung zwischen Mentorin und Mentee wurde zum Teil als nicht kontaktfördernd empfunden
- Es wurde bemängelt, dass die Programmkommunikation mit der Steuerungsgruppe auch nach mehreren Nachbesserungen entsprechend den Wünschen der Mentorinnen noch unzureichend war

- Als Einflussfaktor wurde sichtbar, dass im Frau-Frau-Mentoring das Selbstverständnis der Mentorin als die Erfahrene und Steuernde manchmal zu gering ausgeprägt war. Dieses Selbstverständnis der Mentorinnen wurde jedoch durch den Mentoringprozess gestärkt.

3.5 Empfehlungen

Aus den Erfahrungen, die im Pilotprojekt MUFFIN gemacht wurden, ergeben sich Empfehlungen für die Fortsetzung des Projektes bzw. zukünftige ähnliche Projekte:

- Es sollten mehr Veranstaltungen mit den Mentorship-Paaren stattfinden.
- Das Auswahlverfahren sollte geklärt und transparent gemacht werden.
- Zu Beginn des Programms sollten die Mentorinnen auf ihre Rolle besser vorbereitet werden und die Rolle einüben.
- Wichtig sind noch mehr "Chemiekurse", (wie gehe ich mit der Andersartigkeit der Mentorship-Partnerin um, wie baue ich überhaupt tragfähige Arbeitsbeziehungen auf und erhalte sie kontinuierlich, was ist privat/was ist Beruf, wie gestalte ich mein Rollenrepertoire, was macht mir Spaß an dieser Beziehung, welche „Formeln“ und Strukturen braucht eine solche Chemiebeziehungsarbeit, welchen Veränderungen kann sie unterliegen, wie gestalte ich Flexibilität, usw.)
- Netzwerken sollte mehr gefördert werden, d.h. die Mentorinnen-Gruppe muss aktiv zusammengeführt werden. Es sollten Angebote gemacht werden. Die Mentorinnen müssen für die Mentoring-Idee allgemein gewonnen werden.
- Das wichtigste Thema, welches Mentoring befördert, heißt Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung!
- Weiter so und mehr Werbung

4 Mentees

4.1 Zusammenfassung der Mentee-Bewerbungen

Um in das Bewerbungsverfahren für MUFFIN zu gelangen, wurden die Studentinnen gebeten, einen Bewerbungsbogen auszufüllen. Dieser enthielt neben einigen persönlichen Angaben folgende Komplexe und Fragen:

- Beschreiben Sie bitte die Besonderheiten Ihrer Person.
- Bedeutet Ihnen frauenpolitisches Bewusstsein etwas?
Falls ja, was und wie leben Sie es?
- Was bringen Sie mit der GMD allgemein in Verbindung?
- Was wollen Sie mit den Erfahrungen des Mentoring-Programms der GMD für sich entwickeln?
- Haben Sie bereits konkrete berufliche Ziele?
Falls ja, welche Wege sind Sie bereit dafür konsequent zu verfolgen?
(Beschreiben Sie möglichst ein Beispiel und die jeweilige Konsequenz)
- Wie stellen Sie sich Ihre Mentorin vor und welche Wünsche haben Sie an sie?
Was könnten Sie sich vorstellen von ihr zu lernen?
- Welche GMD-Wissenschaftlerin wäre Ihre Wunsch-Mentorin?
(hier musste kein Vorschlag gemacht werden, aber auch Mehrfachnennungen waren möglich)
- Wieviel Zeit sind Sie bereit zusätzlich zur Beziehung zur Mentorin für das Projekt aufzubringen (z.B. für Mentee-Supervision, Interviews, Mentee-Netzwerktreffen)?

(Es war nicht eindeutig gekennzeichnet, welche Fragen und Antworten als Auswahlkriterien gewertet werden sollten. Dieser wichtige Hinweis der Bewerberinnen sollte bei zukünftigen Bewerbungsfragebögen berücksichtigt werden)

Die Antworten zu den einzelnen Fragen werden im Folgenden zusammengefasst.

4.1.1 Lebensläufe / Selbstdarstellungen

Die Studentinnen, die sich im Anschluss an die Vorstellung des Projektes MUFFIN während der Informatica Feminale 1999 bei der GMD bewarben, sind - nach ihren Selbstdarstellungen zu schliessen - engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, die wissen was sie wollen, sich aktiv um ihre Karriere bemühen und neue Wege gehen wollen.

Sechs der angenommenen neun Mentees beraten selbst Erstsemester und Studierende oder bieten entsprechende Veranstaltungen an, eine führt spezielle Frauenseminare durch.

Fünf sind an ihrer Universität aktiv in Fachschaften und zugehörigen Gruppen, vier arbeiten im „Nachwuchsbereich“ auch mit Schülerinnen.

Drei der Mentees haben Stellen als Studentische Hilfskräfte an ihrer Universität, je eine ist Gleichstellungsbeauftragte ihres Fachbereichs, Vertreterin in der Gleichstel-

lungskommission ihrer Fakultät, Projektorganisatorin im Frauenbüro der Universität und Projektleiterin eines FrauenLesbenprojekts.

Je zwei haben vor dem Studium eine Berufsausbildung gemacht bzw. ihr Studium durch einen Auslandsaufenthalt über ein ERASMUS-Stipendium ergänzen können.

Drei Mentees hatten vor dem Informatikstudium ein anderes Hauptfach belegt (Medizinische Informatik/Wirtschaftsmathematik, Germanistik, Mathematik).

4.1.2 Frauenpolitisches Bewusstsein

Fünf der Bewerberinnen haben zunächst direkt auf die Frage geantwortet. Die Wertigkeit frauenpolitischen Bewusstseins wurde beschrieben mit: bedeutet mir etwas, bedeutet mir viel, ist mir wichtig, ist mir sehr wichtig und ist selbstverständlich.

Einige weisen konkret darauf hin, dass sie in der absoluten Minderheit im Studiengang Informatik sind (unter etwa 100 Kommilitonen drei Kommilitoninnen, in Vorlesungen, Praktika, Seminaren und Projektgruppen bin ich fast immer die einzige Frau, ständig eine Frau unter vielen Männern, einzige Frau im Freien Studierenden Rat).

Sie wünschen sich mehr Sensibilität für frauenpolitische Fragen, möchten den Gleichstellungsprozess in Beruf und Gesellschaft vorantreiben, frauenspezifische Probleme und Interessen in der Informatik einbringen, dafür sorgen, dass Frauen in der Öffentlichkeit sichtbar werden und Chancen bekommen, die auch Männer haben, kurz: „Die politische Umsetzung theoretischer Erkenntnisse unterstützen“.

Es wird herausgestellt, dass Frauen besonders in technischen Bereichen die Minderheit sind und um allgemeine Akzeptanz kämpfen müssen. Eine der Bewerberinnen formuliert es aus einer anderen Perspektive, nämlich dass Frauen ständig ihre Inkompetenz widerlegen müssen, um fachlich akzeptiert zu werden.

Eine Mentee sagt, dass sie gerne mit Männern zusammenarbeitet und sich auch nicht unbedingt diskriminiert fühlt. Gleichzeitig - und nicht zuletzt durch die Teilnahme an der Informatica Feminale - haben aber einige der Studentinnen erkannt, dass es Spaß macht, mit Frauen zusammen zu arbeiten und das Lernen unter Frauen als sehr konstruktiv empfunden werden kann.

Sie fühlen sich in ihrem Studienfach teilweise in der „Rolle einer Exotin“, was sie dazu verleitet, Frauen als Konkurrenz in ihrem „Sonderstatus“ zu betrachten. Trotz Gleichberechtigung von Mann und Frau vor dem Gesetz, liegt ihrer Meinung nach in der Realität noch viel im argen.

Eine Mentee bestätigt, dass die weibliche Sozialisation ihr Verhalten geprägt hat und Frauen sich selbst im Weg stehen, weil sie sich zuwenig zutrauen. Sie fordert sich und andere auf, Mut zu haben, um aus Geschlechterstereotypen auszubrechen. Dazu braucht es Vorbilder. Frauen haben ihrer Meinung nach einen besonderen Zugang zur Informatik. Es sei nicht so leicht, bei gleicher Qualifikation in einem technischen Beruf in Führungspositionen zu gelangen. „Chancengleichheit“ wird als zu erstrebendes Ziel genannt. Die „Informatica Feminale“ und das Mentoringprojekt MUFFIN werden von einer Mentee als „ein guter Ansatz, Frauen in diesem Bereich zu fördern“ bezeichnet.

4.1.3 Bekanntheit der GMD

Leider muss festgestellt werden, dass die GMD insgesamt bei den Studentinnen einen geringen Bekanntheitsgrad hatte. Der ausführliche Name war einer Mentee bekannt, die bereits ein Praktikum in der GMD gemacht hatte und auch die Bibliothek zu schätzen weis. Die anderen Bonnerinnen hatten zumindest den alten Namen parat. Und wenn man bedenkt, dass auf den Web-Seiten der Universität Bonn die GMD im vergangenen Jahr immer noch unter „Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung“ geführt wurde, so kann man davon ausgehen, dass sie sich zumindest über das Internet informiert haben. Zudem haben einige Vorlesungen besucht, die von GMD-MitarbeiterInnen an der Universität Bonn angeboten wurden. Bekannt zu sein scheinen insbesondere der KI-Bereich (darin vorrangig der Robotics-Bereich) und einzelne Projekte, deren Ergebnisse an den Universitäten Verbreitung finden.

Über den Standort waren die Nicht-Bonnerinnen sich nur insofern einig, dass es in der Nähe von Bonn sein muss.

Eine Mentee gab zu, im Rahmen der Informatica Feminale zum ersten Mal von der GMD gehört zu haben, eine andere, dass sie „von der GMD als renommierter Forschungsinstitution am Rande in der Hochschule gehört“ und sich „erst jetzt über die Webseiten informiert“ habe.

Allgemein bezeichnete eine Mentee die GMD als Forschungszentrum für Informationstechnik oder Forschungseinrichtung mit klassischen und auch neueren Forschungszweigen aus dem Bereich der Informatik. Neutrale Aktivitäten wie „Projektarbeit“, „Aus- und Weiterbildung der ForscherInnen“ so wie „Kooperation mit der Wirtschaft und Industrie“ wurden genannt.

Die „Interdisziplinäre Forschung“ wurde von drei Bewerberinnen hervorgehoben. Weiterhin wurden positive Einschätzungen mit der GMD verbunden, wie „Hier wird Forschung betrieben, die sich auch verkaufen läßt“ und „Sowohl in ihren Zielen und Wirkungskreisen, als auch in ihren Mitarbeitern zeigt sich mir die GMD als ein wesentlicher Träger von Kompetenz und Innovation“. Eine Mentee schrieb „Die GMD stellt für mich einen Spiegel dar, der das Potential der heutigen Wissenschaft reflektiert. Sie ist ein wichtiger Bestandteil dessen, was den Umgang und die Forschung neuer Techniken ermöglicht.“ Offen bleibt, ob die Frage nach diesen Einschätzungen für einige Bewerberinnen in die Kategorie „Auswahlkriterien“ gehörte und die durchweg positiven Antworten dementsprechend ausgefallen sind.

Allgemeine Anerkennung bekamen die Dozentinnen, die Veranstaltungen auf der Informatica Feminale angeboten hatten, durch die eine der Mentees „einen recht farbigen Eindruck“ von der GMD bekam.

Bekannt war auch die geplante Fusion mit der FhG.

Als weniger positiv wurde angegeben, dass zwar HiWi-Stellen angeboten sowie Diplomarbeiten vergeben werden, die aber in dem Ruf stehen, überdurchschnittlich lang zu dauern.

4.1.4 Persönliche Erwartungen

Allgemein ist es den Mentees wichtig, neue Erfahrungen zu sammeln und andere Leute und deren Meinungen/Erfahrungen (sowohl fachliche als auch gesellschaftliche) kennenzulernen.

Sie wollen einen besseren Überblick über die IT-Berufswelt bekommen, Einblick in ein Forschungszentrum außerhalb der Uni erhalten und die Strukturen innerhalb eines Forschungsinstituts kennenlernen.

Zum Kennenlernen der „handwerklichen“ Seiten gehören u.a. folgende Fragestellungen: wie werden Papers erstellt, wo reicht man sie ein, wie sucht man Konferenzen aus, wie macht man interessante Arbeitsgruppen in anderen Ländern ausfindig und wie findet man interessante Projekte heraus. Die Studentinnen interessieren sich diesbezüglich für die Abläufe in einer Forschungsinstitution und den Umgang in wissenschaftlichen Zusammenhängen.

Ein weiterer Punkt betrifft die Arbeit der Wissenschaftlerinnen selbst. Die Mentees wollen Kenntnisse über Aufgaben von Wissenschaftlerinnen gewinnen, Einblicke bekommen in die Berufstätigkeit in der Forschung, den Alltag einer Forscherin kennenlernen und von dem Erfahrungsschatz der Wissenschaftlerinnen profitieren.

Nicht nur die persönliche Seite interessiert sie dabei, sondern sie möchten auch fachliche Einblicke erhalten, die verschiedenen Forschungsgebiete der GMD kennenlernen und in eine Kommunikation über fachliche Inhalte mit ihrer Mentorin treten.

Für die eigene Persönlichkeitsentwicklung ist ihnen z.B. wichtig, wie sie als Frau im eher „männlich“ orientierten Berufszweig ihre Interessen wahren und mit möglichen Diskriminierungen umgehen können.

Sie wollen ihre eigenen Stärken und Schwächen genauer kennen lernen, ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten verbessern, ihren eigenen Horizont erweitern, ihre Fähigkeiten kanalisieren und interessante Gespräche führen.

Eine Mentee möchte, um ihr erarbeitetes Potential zu nutzen und anzuwenden, zusammen mit ihrer Mentorin Strategien erarbeiten. Auch die bessere Einschätzung der eigenen wissenschaftlichen Fähigkeiten ist eine Erwartung. Die Durchsetzungsfähigkeit in unterschiedlichen Zusammenhängen wird ebenso genannt wie der Wunsch, zu erfahren, wie man Beruf und Familie verbinden kann, wie Beruf, Freizeit, sowie persönliche Interessen und Wünsche in Einklang gebracht werden können oder wie man seine doch recht verschiedenen Interessen und Wünsche in Einklang bringen kann. Ein Mentoring-Programm wäre dabei - wie sich eine Mentee ausdrückt - „das Element, welches als *Optimizer* agiert“.

Als mögliche Mittel sehen sie z.B. „gemeinsam Tagungen/Konferenzen besuchen“ oder auch ein „Praktikum“ in der GMD zu absolvieren.

Von einer Mentee wird auch der „Austausch mit anderen Informatikerinnen (Mentees)“ angesprochen.

Über Informationen, wie es im Berufsleben aussehen kann, erhoffen mehrere Mentees, dass sich ihre Berufsziele bzw. mögliche Berufswege konkretisieren lassen und die

Entscheidung für ihre spätere Berufstätigkeit erleichtert wird. Mehrere Mentees sprechen ihre Ambitionen bzgl. „Forschung oder Hochschule“ an. Sie wollen konkrete Tips und Ideen für die Gestaltung ihrer Laufbahn oder zumindest eine Zielvorstellung entwickeln. Diese Erwartungen findet sich auch in den Beschreibungen zu konkreten beruflichen Zielen wieder.

4.1.5 Konkrete berufliche Ziele

Fünf Mentees bekennen sich offen und eindeutig dazu, noch keine konkreten Vorstellungen zu haben, was ihre beruflichen Ziele betrifft. Einige haben Ideen, die sie mit den weiteren Antworten skizzieren, eine Mentee glaubt zumindest zu wissen, was sie nicht machen will.

Vier Mentees geben die Promotion als Zwischenziel an. Sie verbinden diese Vision u.a. mit Stipendien und Auslandsaufenthalten. Auch die Vorstellung der Gründung einer Familie passt für eine Mentee in dieses Vorhaben.

Fünf Mentees könnten sich vorstellen eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, vier betrachten die Forschung als eine Alternative, vier die Lehre, zwei könnten sich auch mit einem Arbeitsplatz in der Industrie anfreunden, eine Mentee sieht ihre Stärken in einer Schulungs- und Beratungstätigkeit, die in der freien Wirtschaft angesiedelt sein könnte.

Auslandsaufenthalte sind heute fast eine Selbstverständlichkeit in der akademischen Ausbildung. Einige Mentees haben bereits längere Auslandsaufenthalte (zumeist über Stipendien) hinter sich, andere wollen die Phase nach dem Studium dafür nutzen, jedoch nur eine Mentee hat konkrete Vorstellungen darüber.

Wichtige Lernschritte auf dem Weg zu ihren beruflichen Zielen sind für die Mentees unter anderem: Konferenzen/Workshops zu besuchen, eigene Artikel zu verfassen und Vorträge zu halten.

Weiterbildung auch in Themen, die nicht mit den bisherigen Schwerpunkten übereinstimmen, wird als Wunsch genannt. Die zahlreiche Teilnahme an Veranstaltungen der Betriebsinternen Fortbildung der GMD lässt vermuten, dass dies auch für fast alle Mentees ein wichtiger Punkt ist. Die Arbeit an einem Projekt, das interessant ist, wird als Ziel ebenso genannt wie die Arbeit in einem harmonischen Team und die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

In einem Team zu arbeiten, wird mehrfach als Ziel genannt, was möglicherweise auf ein Defizit in der Zusammenarbeit mit anderen während des Studiums hinweist. Auch die Seite einer fachübergreifenden, also interdisziplinären inhaltlichen Ausrichtung wird als Berufsziel definiert.

Für diejenigen unter den Mentees, die bereits eine Berufsausbildung vor dem Studium abgeschlossen hatten, ist es wichtig dieses Wissen zukünftig noch nutzen und möglichst in die Berufstätigkeit integrieren zu können.

4.1.6 Wünsche an die Mentorin

Das sich gut verstehen, auf einer Wellenlänge liegen und der persönliche Kontakt wird als Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit gesehen, die nur dann Spaß macht.

An erster Stelle der Wünsche der Mentees an die Mentorinnen steht der Erfahrungsaustausch. Dazu gehören u.a. das Studium in anderen Ländern (und zu anderen Zeiten), Stolpersteine einer Uni-Laufbahn und fachspezifische Fragestellungen.

Von einer wissenschaftlich erfahrenen Mentorin wird erwartet, dass fachliche und nicht-fachliche Gespräche geführt werden, die über den Tellerrand der Informatik hinaus gehen. Einige Mentees sprechen diesbezüglich die Hoffnung aus, von ihrer Mentorin etwas zu lernen.

Wichtig ist den Mentees eine offene, kreative Gesprächs- und Ansprechpartnerin so wie Beraterin außerhalb des universitären Bereiches, die Interesse an neuen Ideen zeigt und Lust auf gedanklichen Austausch hat, bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite steht und bei der Planung der Karriere unterstützend wirkt. Sie sollte ruhig auch Kritik äußern und die Mentee fördern.

Gewünscht wird, dass die Mentorinnen ein wenig aus dem Nähkästchen plaudern, um soziale Spielregeln im Uniumfeld, Machtstrukturen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus ihrer Sicht zu beleuchten.

Die Organisation des Studiums (Auslandsaufenthalt, Diplomarbeit) könnte ebenso ein Thema sein wie die Vereinbarung von Beruf und Familie, wobei es vorrangig um die Vermittlung von persönlichen Erfahrungen geht.

Genauer über ihren Arbeitsalltag sowie die Planung des Lebensweges der Mentorinnen zu erfahren, ist ein besonderes Anliegen der Mentees. Sie möchten im Austausch mit der Mentorin auch die eigenen Stärken und Schwächen genauer kennenlernen, lernen, besser zu kommunizieren und sich besser durchzusetzen. Sie wollen erfahren, welche Hindernisse die Mentorinnen überwinden mussten, um zu ihrer jetzigen Position zu gelangen.

Ähnliche Interessen und eine fachliche Nähe zu der Mentorin war den Studentinnen bei der Auswahl ihrer „Wunschmentorin“ wichtig, um auch Gespräche über die Arbeitsschwerpunkte führen zu können. Gelegentliche Tipps zu wissenschaftlichem Schreiben gehören aber ebenso zu den Wunschvorstellungen wie der bereits o.g. gemeinsame Besuch von Tagungen und Konferenzen.

Entscheidungshilfen für Karriere und Beruf sind ein anderer Aspekt, den mehrere Mentees genannt haben. Dabei sind gesellschaftliche Probleme der Informatik und Frauenpolitik interessant und das Durchspielen verschiedener Möglichkeiten eines Forscherinnenlebens.

Mentorinnen sollten nach Auffassung der Mentees aufgeschlossene und kommunikative Frauen sein, die bereit sind, einen Einblick in ihren Berufsalltag zu gewähren sowie offene und konstruktive Kritik an der Mentee zu üben. Um Entscheidungsprozesse zu erleichtern, erwarten die Mentees Tipps und Anregungen aus der Perspektive der Forscherin. Eine der Bewerberinnen schreibt: Ich sehe in ihr nicht ein „Karriere-

Sprungbrett“, sondern vielmehr ein „Mikroskop“, mit dem ich tiefer in die Materie blicken kann, um mir ein genaues Bild davon zu machen.

4.1.7 Wunschmentorin(nen)

Acht Studentinnen haben diese Frage beantwortet. Davon gaben vier mehr als eine Wunschmentorin an. Bis auf eine Ausnahme bekamen alle eine ihrer Wunschmentorinnen.

4.1.8 Möglicher Zeitaufwand

Ohne Vorbilder scheint es schwierig zu sein, den notwendigen Zeitaufwand für ein solches Mentoring-Programm abzuschätzen. Zwei Mentees stellen ihre Flexibilität heraus, vier machen die Zeit, die sie aufwenden wollen, davon abhängig, was ihnen das Projekt bringt. (Ich bin bereit, mir die Zeit für wichtige Termine zu nehmen. Wenn es mir persönlich etwas bringt, und davon gehe ich stark aus, könnte ich mir schon die erforderliche Zeit nehmen. Soviel, wie es bedarf, um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen.) Eine möchte Projekttermine möglichst in der vorlesungsfreien Zeit. Einerseits wegen der Vorlesungen, andererseits weil sie einen Job hat.

Die Abschätzungen bewegen sich zwischen “höchstens einmal pro Semester” bis zu mehreren Tagen pro Monat (zwei Tage pro Vierteljahr, 10 Stunden pro Monat, ein Wochenende oder zwei Tage am Stück im Monat, 1 - 2 Tage pro Monat, 2-3 Tage im Monat). Es wird von mehreren Mentees darauf hingewiesen, dass sie einen vollen Terminkalender haben und Wert auf einen regelmäßigen E-Mail-Kontakt legen.

4.2 Verlauf

Zu Beginn des Mentorings gingen neun Mentorship-Paare an den Start. Eine Mentorin stieg im weiteren Verlauf aus dem Prozess aus (Schwierigkeiten auf der Beziehungsebene/Arbeitsplatzwechsel) und konnte von einer neuen Mentorin erfolgreich abgelöst werden.

Der zweite Mentee-Workshop im Mai 2000 diente vor allem der Auswertung des bisherigen Verlaufs und der (Re)aktivierung des Mentee-Netzwerks. Die Motivation der Mentees war zu dieser Zeit bei einigen auf dem Tiefpunkt. Diese durchaus mentoring-typische Phase der “Gärung und Klärung” konnte genutzt werden, um Wunschvorstellungen und Machbarkeit in eine sinnvollere Relation zu bringen.

Im Großen und Ganzen äußerten sich die Mentees in ihrem dritten Workshop im September 2000 über die Gestaltung und den Verlauf zufriedenstellend bis positiv. Der aufgrund des starken Zeit- und Arbeitsdrucks weniger intensiv gelebte Netzwerk-Gedanke innerhalb der Gruppe der Mentees - trotz anhaltendem Interesse - wurde nachdrücklich bedauert.

4.3 Ziele und Resultate

Die angestrebte Kooperation zwischen Hochschulausbildung und außeruniversitärer Forschung und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ließen sich in

mehrfacher Hinsicht auf den Weg bringen. Zum einen konnten Einblicke in die konkrete Praxis der Welt der Forschung gewonnen und bisherige Vorstellungen überprüft bzw. bestätigt werden, zum anderen boten die diversen Workshops, Treffen mit den Mentorinnen, Treffen der Mentees untereinander und die Informatica Feminale ein Forum zum fachlichen Austausch und der Bildung von Netzwerken.

(Angaben im Detail siehe auch "Unsere Erfahrungen als Mentees im Projekt MUFFIN 1999-2001, präsentiert auf der Informatica Feminale 9/2000 am Ende dieses Kapitels)

4.4 Störungsquellen

Sowohl bei der Befragung als auch bei den gemeinsamen Treffen wurden von den Mentees einige Aspekte angesprochen, die ihnen im Pilotprojekt Schwierigkeiten bereitet haben. Daraus haben sich drei wesentliche Punkte als Störungsquellen erwiesen:

- Als besonders erschwerend für einen fördernden, regelmäßigen Mentoring-Verlauf erwies sich das intensive Arbeitsengagement der Mentees und der Mentorinnen und der damit verbundene hohe Zeitdruck. Der Zeitpunkt für ein Mentoring während oder kurz vor einer Diplomarbeit erschien den Mentees dennoch überwiegend als geeignet. Der Eindruck, erst als ein "weitfortgeschrittenes-Semester" ernst genommen zu werden und fachlich/sachlich mitreden zu können bzw. relevante Fragen zu klären (anschließende Promotion etc.), dominierte das Bedürfnis nach einer ausgewogenen Zeitplanung, die auch individuell notwendige Erholungsphasen ermöglicht.
- Große Entfernungen und fachliche Distanz erwiesen sich ebenfalls als Hemmschwellen. Der Ausgleich über verstärkte E-Mail-Kontakte erwies sich auf Dauer als nicht hilfreich, eine gute Mentee-Mentorin-Beziehung steht und fällt daher mit dem vertrauensvollen Verhältnis zwischen beiden Seiten, basierend auf Begegnungen von "Angesicht zu Angesicht".
- Zu hohe Erwartungen an die Mentees (aus ihrer Perspektive) und die zum Teil permanent empfundene "Holschuld" erschwerten ebenfalls teil- bzw. zeitweise ein konstruktives Miteinander. Doch die grundsätzliche Bereitschaft und der aktive Wille, den Mentoring-Prozess in produktive Bahnen zu lenken, schafften eine zunehmend stabilere Basis für einen vertrauensvollen und fachlich konkreten Austausch. Einblicke in die Projektarbeit und das Feedback der Mentorinnen konnten wesentliche Impulse für das Studium und die Karriereplanung geben.

4.5 Empfehlungen

Aus den Erfahrungen, die im Pilotprojekt MUFFIN gemacht wurden, ergeben sich Empfehlungen für die Fortsetzung des Projektes bzw. zukünftige ähnliche Projekte:

- Für den intensiven Aufbau eines Mentee-Netzwerkes als einer der wesentlichen Grundlagen erfolgreichen Mentorings, sollte einerseits die verantwortliche Rolle bei den Mentees selbst liegen, andererseits sollten ausreichende Zeitkontingente zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden, dieses Ziel zu realisieren.

Die diesem Mentoring-Prozess zugrunde gelegten 3 Mentee-Workshops mit jeweils anschließenden informellen Treffen/Ausflügen können nur als eine minimale Basis verstanden werden.

- Mindestens ein Workshop, der gemeinsam von Mentees und Mentorinnen zu einem Thema ihrer Wahl gestaltet werden kann, sollte das Kennenlernen der beiden Gruppen frühzeitig intensivieren, zentrale Fragestellungen und Wünsche herauskristallisieren helfen.
- Die Rolle der Steuerungsgruppe und die Zusammensetzung ihrer Teilnehmerinnen sollte erfahrbar gemacht und ein reger Kommunikationsfluss über die reinen E-Mail/Workspace Foren hinaus gewährleistet sein. Störungsquellen können so bereits im Vorfeld eruiert und bewältigt werden.
- Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen (Kommunikations- und Konfliktfähigkeit/Zeit- und soziales Ressourcenmanagement/Umgang mit Verbindlichkeit etc.) sollte bereits zu Beginn des Prozesses für alle Beteiligten in den Blick gerückt werden und zu nachvollziehbaren, verbindlichen Vereinbarungen führen.
- Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen sollte dem jeweiligen Engagement der Mentoring-Paare angepasst sein (Abstand zwischen den Treffen/ Dauer der einzelnen Meetings/Gestaltung der Beziehungs- und Sachebene).

4.6 Erfahrungsbericht der Mentees

vorgetragen auf der Informatica Feminale 2000

Unsere Erfahrungen als Mentees im Projekt MUFFIN (1999-2001)

Wie läuft eine Mentoringbeziehung ab?

Ihr trefft euch regelmäßig alle vier bis acht Wochen mit eurer Mentorin - je nach Zeit und Anreiseaufwand - und erzählt euch gegenseitig, was ihr in der Zwischenzeit gemacht habt; aktuelle Fragen, evtl. Probleme werden angesprochen.

Wenn ihr wollt, könnt ihr euch zusammen mit eurer Mentorin bestimmte Themen ausdenken, über die ihr bei den Treffen redet (siehe unten).

Vielleicht überlegt ihr euch auch eine Art „Ritual“ für eure Treffen, z.B. vor dem Mittagessen zwanglos quatschen, dann gemeinsames Mittagessen, über ein bestimmtes Thema diskutieren usw.

Zusätzlich werden e-Mails geschrieben und/oder telefoniert, gerade bei Mentees, die weiter weg wohnen und nicht so oft herkommen können.

Wie kann ein Treffen mit meiner Mentorin aussehen?

Das liegt ganz bei Dir und Deiner Mentorin. Es macht durchaus Sinn, sich im Vorfeld eines Treffens auf das Thema zu einigen.

Klar, daß ganz am Anfang erstmal die Standardthemen drankommen:

Wo stehe ich in meinem Studium?

Was interessiert mich?

Was will ich beruflich machen?

Wieso habe ich mich für MUFFIN beworben?

Was habe ich mit Frauenpolitik am Hut?

Was gefiel mir an der Einführungsveranstaltung / am Faltblatt / am Fragebogen nicht?

Was habe ich für Erwartungen an das Projekt?

Wie lassen sich Beruf und Familie vereinbaren?

Wäre eine Promotion interessant für mich?

Naja, und natürlich befragen wir zu den entsprechenden Punkten auch unsere Mentorin ... Wenn das Eis dann gebrochen ist, dann werdet ihr bei Euren Treffen wohl immer erzählen können, was gerade aktuelles ansteht.

Deine Mentorin wird zu ihrem Fachgebiet wahrscheinlich etwas mehr erzählen können als du zu deinem, aber vielleicht interessiert sie sich ja für deine Seminarvorträge oder Ausarbeitungen. Vielleicht darfst du auch mal an ihren Besprechungen teilnehmen oder ihr besucht miteinander eines der firmen- bzw. instituts-eigenen Seminare an ihrer Arbeitsstelle. Prinzipiell ist es auch möglich, daß sie dich auf eine Tagung mitnimmt.

Was hat *uns* das Mentoring bisher gebracht?

- Einblick in Projektarbeit
- Einblick in ein Forschungszentrum außerhalb der Uni und den Arbeitsalltag dort
- β Teilnahme an Seminaren
- Netzwerke knüpfen (zu anderen Mentees, zu GMD-Leuten)
- Karrieretips
- Motivation fürs Studium, neue Impulse
- Feedback der Mentorin zu eigenen Überlegungen zum Studienverlauf
- Anregungen zum Umgang mit Problemen, z.B. freie Reden halten, Umgang mit Prüfungen, Lernstress
- Tips zum Umgang mit (unterschweligen) Diskriminierungen
- neue Perspektive auf die eigene Situation/ das eigene Verhalten
- Bestärkung in der eigenen Arbeit (z.B. Fachschaft, Frauenarbeit, Studieninhalte)

© 2000 by mentees1999-2001

5 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe setzte sich zusammen aus:

- Projektleitung GMD (Ulrike Petersen)
- Leitung Personalentwicklung GMD (Dominika Seitz)
- Vertretung der Geschäftsführung Stab GMD (Günter Wagner)
- Externe Beratung mit Vertretung (Ilse Martin, Dr. Gisela van Delden)
- Vertretung der Informatica Feminale (Veronika Oechtering, Dr. Karin Vosseberg)

5.1 Verlauf

Die Sitzungen der Steuerungsgruppe waren von Anfang an effektiv und wurden zunehmend effizienter. Für die Pilotierung erwies sich die Steuerungsgruppe als zwingend notwendig.

Sehr effektiv war die Teilnahme durch die Leiterin der Personalentwicklung, da die GMD-Sicht durch sie in erweiterter Form vertreten war. Für die Leitung der Steuerungsgruppe, Frau Petersen, stellte sich im Laufe des Projektes heraus, dass diese Leitung mit außerordentlich vielen organisatorischen Queraufgaben verbunden war und dadurch quantitativ auch überfordern konnte. Der Dokumentationsauftrag im Verlauf wurde von der Leitung sehr gut und nachvollziehbar für die Steuerungsmitglieder ausgeführt. Bei Rollenunklarheiten oder Überlastungen war die Rolle der Externen Beraterin zunächst nicht eindeutig definiert. Durch eine fundierte Rollendefinition, die in den Protokollen der Steuerungssitzungen festgehalten wurde, und die ständige Kommunikation mit der Leitung wurde diese Problemstellung abgebaut.

Die Rolle der Menteevertretung durch Vertreterinnen der Informatica Feminale änderte sich im Laufe der Zeit. Eine Aufgabenreduzierung wurde gewünscht und die Vertreterinnen waren nur noch zeitweise bei Sitzungen anwesend.

5.2 Ziele und Resultate

Ohne Steuerungsgruppe wäre Vernetzung und Programmabstimmung sehr viel schwerfälliger gelaufen. Die Steuerungsgruppe erarbeitete zunehmend effektiver trotz der geringen Anzahl an Sitzungen. Das Pilotprojekt MUFFIN wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Ziele des Programms, die sich am Ende ergebnisoffener als zu Anfang definiert darstellten, wurden zum Teil erreicht bzw. neu definiert. Die Repräsentanz der Steuerungsgruppe verblieb der Leitung. Die Leitung erhielt eine organisatorische Unterstützung, was für ihre zahlreichen und komplexen inhaltlichen Aufgaben sehr hilfreich und wichtig war.

5.3 Störungsquellen

Da die Steuerungsgruppe die Aufgabe einer Clearingstelle hat und alle auftretenden Probleme hier diskutiert werden müssen, ist eine relativ lange Liste entstanden. Aus

den Erfahrungen des Pilotprojektes wurden auch für andere Projekte bzw. Projektphasen relevante Punkte herausgegriffen:

- Die Sitzungsfrequenz hätte höher sein können:
Besser jeden Monat 1 Sitzung à 2-3 Stunden
- Zum Teil hatten die Mitglieder zu viele Rollen,
vgl. Petersen: Leitung, Mitglied, Auftraggeberin, offizielle Repräsentantin, Auftraggeberin zur Dokumentation u.a.
- Auswahlverfahren und Zusammenstellung der Paare, Problemstellungen:
Subjektive Wünsche, Erwartungen und Wunsch nach Sicherheit
- Die Auswahl der Mentorinnen war den Teilnehmerinnen nicht transparent
Subjektive Aussagen: „Wieso die?“ Diffuse Ängste seitens der Mentorinnen
„Frauenprogramm? ggf. Nische oder Abqualifizierung“
- Zusammenstellung der Paare
Die Wünsche und Erwartungen in Bezug auf die Mentorship-Partnerin blieben teilweise diffus. Falls es nicht zu Übereinstimmungen in bestimmten Mentoring-Phasen kam, wurde der Wunsch nach Standardisierung oder auch Selbstwahl der Mentorship-Partnerin laut, ohne zu reflektieren, welche Nachteile Standardisierung oder Selbstauswahl bringen können.

Achtung: Auswahl und Zusammenstellung bleiben immer kritische Punkte bei Mentoring-Programmen. Die methodische Standardisierung schützt allerdings die Auswählenden vor allzu großen Übertragungen. Selbstauswahl kann zu hohem Chaos und Frustrationen führen.

- Geringe positive Resonanzen,
lediglich Mängelkommentare seitens der Mentorinnen und zum Teil auch seitens der Mentees
- Zum Teil unklare Unterstützung seitens des Stabes der GMD und seitens der Informatica Feminale
- Veränderung der Zielsetzung während des Verlaufs
 - Die konkreten Ziele (für GMD bzw. Forschung und Wissenschaft allgemein) zukünftige weibliche Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, sind als zu kurzfristig definiert worden.
 - Die Ziele sind insgesamt offener, individueller und erweiterter geworden
 - Ein Ziel: Ein verbessertes und realistischeres frauenspezifisches Berufsverhalten in Wissenschaft und Forschung zu erhalten, hat sich dazu ergeben
 - Ebenso hat sich ein wesentlich höherer Bedarf nach Vernetzung auf verschiedenen Ebenen als Ziel herauskristallisiert
- Zunächst war die Idee ein eher ungeliebtes Kind (Stimmung)
Das ungeliebte Kind der Mentorinnen: „Was sollen wir damit?“, Forderung der Kenntnis und des Wissens, was da genau auf sie zukommt, Annahme Zusatzarbeit, Nichterkennen des eigenen Profits, Einstellung und Haltung in der Forschung als eigene Kultur, Angst vor Diskriminierung wegen Frauenorientierung (diffus)
- „Bringschuld“ wurde von den Zielgruppen erwartet in Bezug auf Information und Angebot

- Mentorinnen: „Richtet euch nach den Schulferien“, „Ihr informiert mich nicht oder nicht ausreichend“, „Vernetzt uns“ an die Steuerungsgruppe implizit gerichtete Forderung
- Mentees: „Die Steuerungsgruppe, wer ist das überhaupt, die sollen sich zeigen, die sollen für uns da sein“

Achtung: Angebote der Steuerungsgruppe, z. B. Besuche von Messen und Freizeitangebote werden nur gering angenommen. Ebenso die eingerichteten elektronischen Foren!

- Bringschuld wurde auch in Bezug auf die eigene Zeitgestaltung erwartet. „Habe ich nicht rechtzeitig erhalten/zu spät/zu ungenau/zu wenig meine Bedingungen berücksichtigend“. Hoher Wunsch nach Individualbetreuung wurde deutlich bei den Mentorinnen.

5.4 Empfehlungen

Die Erfahrungen der Pilotphase sollten herangezogen werden, um den weiteren Prozess entsprechend den Anforderungen aller Beteiligten zu verbessern.

Die Vernetzung sollte intensiver gefördert werden, um eine höhere Eigenverantwortung und Nutzensicht in den Zielgruppen zu erreichen.

Konkrete Lösungsansätze sind:

- Die Erhöhung der Sitzungsfrequenz
- Eine Entlastung der Projektleitung
- Die Verstärkung der telefonische Kommunikation
- Verstärkung der Selbst-PR für die Leistung der Steuerungsgruppe und der Leitung
- Fortlaufend die Rollenklärung diskutieren und Transparenz schaffen
- Das Akquirieren von Schirmherren und -frauen zur Unterstützung
- Entwurf und Durchführung eines standardisiertes Auswahlverfahrens

6 Abschlussveranstaltung

6.1 Begrüßung und Grußworte

Am 17. November 2000 fand die Abschlussveranstaltung der Pilotphase des Mentoring-Projektes MUFFIN (Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen) in der GMD, Sankt Augustin, im Schlosssaal von Schloss Birlinghoven statt. Die Mentees und Mentorinnen kannten sich nun gut ein Jahr und es sollte eine erste Bilanz gezogen werden.

Eingeladen waren neben den direkt Beteiligten auch andere im Bereich Mentoring aktive Frauen so wie die Mentorinnen und Mentees des auf die Industrie erweiterten Projektes MUFFIN21.

Nachdem Frau Petersen, Beauftragte für Chancengleichheit der GMD und Leiterin des Projektes MUFFIN, den Ablauf der Veranstaltung bekanntgegeben hatte, begrüßte Herr Dr. Sundermann, kaufmännischer Vorstand der GMD, die Anwesenden. Er gab einen kurzen Überblick über die Aktivitäten der GMD im Bereich Chancengleichheit, und wies auf die noch nicht erreichten Ziele zur Steigerung des Anteils der Wissenschaftlerinnen und mehr Frauen in Führungspositionen hin.

Herr Prof. Kreowski von der Universität Bremen sprach als Kooperationspartner ein Grußwort und klärte das Auditorium über die Hintergründe, Ziele und Zukunftsperspektiven des von ihm geleiteten Projektes "Informatica Feminale" auf, das jährlich eine zweiwöchige Sommeruniversität für Frauen aus der Informatik durchführt. Während dieses Sommerstudiums wurde 1999 das Projekt MUFFIN erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt und bei den Teilnehmerinnen der Informatica Feminale für eine Teilnahme am Projekt MUFFIN geworben. Im Gegenzug schickte die GMD auf eigene Kosten Dozentinnen nach Bremen, um das Veranstaltungsangebot der Sommeruniversität zu bereichern. Beide Seiten erklärten, die fruchtbare Zusammenarbeit fortsetzen zu wollen.

Ein weiteres Grußwort brachte Frau Martina Brockers BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) ein. Sie hob die gute Zusammenarbeit zwischen dem Büro für Chancengleichheit der GMD und dem Referat "Frauen in Bildung und Forschung" des BMBF hervor und stellte die Pläne des BMBF für das kommende Jahr vor (MUFFIN21, Anstoß zum Aufstieg, Fortsetzung der BeIng-Kampagne speziell für Informatikerinnen, Kompetenzzentrum Bielefeld).

Zur Einstimmung auf das Thema des Abends wurde ein kurzer Filmbeitrag aus einer Sendung des ZDF-Frauenmagazins MonaLisa gezeigt, der sich mit den verschiedenen Aspekten des Mentoring in der freien Wirtschaft auseinandersetzt. Die Unternehmensberaterin Ilse Martin, die mit der Durchführung der Fachveranstaltung im Projekt MUFFIN beauftragt ist, kommentierte den Beitrag und stellte die wesentlichen Aspekte von Mentoring-Programmen heraus.

6.2 Berichte der Beteiligten

Den Hauptteil der Veranstaltung gestalteten die unmittelbar an MUFFIN beteiligten Frauen selbst.

Zunächst stellten sich fünf Mentorship-Paare vor und beschrieben auf unterschiedliche Weise die Besonderheiten ihrer Beziehung und die Erfahrungen des vergangenen Jahres. Zu den positiven Erfahrungen, die genannt wurden, zählten ihrer Meinung nach: gemeinsame Reisen zu Einsatzorten der von der Mentorin geleiteten Projekte und konkrete Zusammenarbeit in diesen Bereichen, neben fachlichen Diskussionen auch ein guter persönlicher Kontakt, das Herausfinden von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, um daraus zu lernen, Überwindung von räumlicher Entfernung durch spannende fachliche Diskussionen und Erzählungen aus den persönlichen Erfahrung in Ost- und West-Deutschland, so wie die Unterstützung bei Vorträgen und Veröffentlichungen durch konstruktive Kritik.

Im Anschluss daran führte Frau Martin Interviews mit einigen anwesenden Mentorinnen des Projektes MUFFIN. Wichtig war den Befragten u.a. der Aufbau des Netzwerkes untereinander, der fachliche Austausch mit Kolleginnen, um deren Arbeitsprofile kennen zu lernen, die Partnerschaftlichkeit zwischen Mentee und Mentorin, aber auch der persönliche Kontakt trotz räumlicher Distanz. Diese räumliche Entfernung kann auch nach Meinung der Mentorinnen nicht durch regelmäßigen E-Mail-Kontakt oder Telefonate überwunden werden. Einerseits wünscht man sich eine räumliche Nähe zu den Mentees andererseits ist bei räumlicher Distanz mehr Geduld gefordert bis eine Mentorship-Beziehung sich festigt und die Kontakte selbstverständlich werden. Man darf nicht zu viel in zu kurzer Zeit erwarten.

Die Mentees hatten bei der Vorbereitung der Abschlussveranstaltung lediglich mitgeteilt, dass 20 Minuten für eine Präsentation des Projektes aus ihrer Sicht einzuplanen seien, sodass Inhalt und Darstellung für alle eine Überraschung waren. Sie hatten eine große Pinwand aufgestellt und markierten auf einem umfassenden Kreis die Namen aller beteiligten Studentinnen. In den Kreis hefteten sie auf Metaplankarten die einzelnen "Stationen" des vergangenen Jahres und zeichneten jeweils Verbindungslinien zu den Namen der Studentinnen, die an den Treffen teilgenommen hatten. So ergab sich letztlich ein "Netzwerk", in dessen Zentrum die Informatica Feminale als zentraler und jährlich wiederkehrender Anlaufpunkt plaziert ist.

6.3 Ergebnisse des Projektes

Die Projektleiterin Frau Petersen fasste die Ergebnisse des Projektes, soweit man nach einem Jahr Laufzeit überhaupt von Ergebnissen reden kann, zusammen und gab einen Überblick über die Pläne für das kommende Jahr, in dem die Mentorship-Paare von MUFFIN, sofern sie projektbegleitet weiterarbeiten wollen, in das Projekt MUFFIN21 integriert werden.

Als Erfolge aus der Sicht der GMD verbuchte sie

- dass die GMD bei den Studentinnen bekannter geworden ist,

- dass Studentinnen in der GMD BetreuerInnen für ihre Diplomarbeit gefunden haben
- dass Studentinnen, die die GMD vor Beginn des Projektes kaum kannten, sich heute vorstellen können, in der Forschung zu arbeiten oder ihre Dissertation in der GMD zu schreiben,
- dass Mentees und Mentorinnen zusammenarbeiten bei temporären Aktivitäten und in Zukunft - wie im Robotik-Bereich geplant - auch in Projekten,
- dass die beteiligten Wissenschaftlerinnen, die sich zu Beginn des Projektes höchstens vom Sehen kannten, zu einer Gruppe geworden sind, deren Mitglieder mehr voneinander und von ihrem jeweiligen Arbeitsbereich wissen und inzwischen - auch ausgelöst durch das Projekt - eine andere Wertschätzung in der GMD genießen,
- dass weitere Wissenschaftlerinnen, die zu Beginn von MUFFIN noch skeptisch waren, sich nun bereiterklärt haben, für ein Folgeprojekt als Mentorinnen zur Verfügung zu stehen,
- dass die Wissenschaftlerinnen selbstbewusster geworden sind, über ihre eigene Karriere nachdenken und bei der Beauftragten für Chancengleichheit oder der Leiterin der Personalentwicklung nachfragen, ob sie nicht selbst einen Mentor oder eine Mentorin bekommen können,

Langfristige Ziele wie die Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen in der GMD können natürlich nach einer Laufzeit von 15 Monaten noch nicht erreicht sein. Aber der Weg scheint der richtige zu sein und die GMD wird ihn weitergehen.

Für die Jahre 2001-2002 ist die Fortsetzung und Erweiterung des Projektes mit dem Namen MUFFIN21 (Mentoring zwischen Universitäten, Forschung und Firmen der Initiative D21) geplant, in dem neben Mentorinnen aus der Forschung auch Mentorinnen aus der Industrie zur Verfügung stehen. Die Bewerbungsfrist für Studentinnen läuft. Im März 2001 sollen die neuen Mentorship-Paare zusammengebracht werden. Die Mentorship-Paare von MUFFIN werden in MUFFIN21 einbezogen. Die Projektfortsetzung wird in bewährter Weise durchgeführt. Ende 2001 findet ein Zwischenreview statt und für Ende 2002 ist der Abschluss des geförderten Projektes geplant. Hat sich die Methode bewährt, wird das Mentoring-Konzept zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Personalentwicklung der GMD integriert.

6.4 Dank und Ausklang der Veranstaltung

Frau Petersen bedankte sich schließlich bei allen Beteiligten, insbesondere den Mentorinnen und Mentees. Denn vor Beginn des Projektes hatten alle - auch die Initiatorinnen - sich zwar ausführlich theoretisch mit Mentoring beschäftigt, aber sie, die Mentees und Mentorinnen, waren diejenigen, die quasi ins kalte Wasser geschubst wurden und die praktischen Erfahrungen machen mussten. Und wie weit Theorie und Praxis manchmal auseinander liegen, wusste jede der Anwesenden. Die Mentorship-Paare wurden einzeln auf die Bühne gebeten und ihnen wurde von Herrn Dr. Sundermann ein kleines symbolträchtiges Präsent und ein Zertifikat überreicht. Die Mentorinnen, die immer über mangelnde Zeit klagten, bekamen eine Uhr, die Mentees erhielten je ein Stück aus einer Strickleiter. Dies sollte sie daran erinnern, wie wichtig

”Seilschaften” sind und dass gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Aktivität - wie das Zusammenknüpfen der einzelnen Strickleiterteile zu einer Karriereleiter - zum beruflichen Aufstieg für alle Beteiligten beitragen können.

Das anschließende Büfett wurde von Herrn Dr. Sundermann eröffnet und der Abend klang mit vielen Einzel- und Tischgesprächen zwischen den ”alten” und den neuen Mentorinnen und Mentees so wie den anderen geladenen Gästen aus.



Dr. Heinz-Georg Sundermann (Kaufm. Vorstand der GMD) überreicht einem Mentorship-Paar (Dr. Barbara Steckel, Annett Wenzel) ein Zertifikat über die Teilnahme am Projekt MUFFIN.

7 Beteiligte

Mentorinnen

Dr. Barbara Becker, Dr. Sepideh Chakaveh, Regine Freitag (ab 5/2000), Monika Müllerburg, Uta Pankoke-Babatz, Dr. Liliane Peters (bis 4/2000), Barbara Schmidt-Belz, Dr. Barbara Steckel, Mechthild Stöwer, Dr. Angi Voss
(alle GMD, Sankt Augustin)

Mentees

Ira Assent (Aachen), Simone Frintrop (Bonn), Sandra Hornung (Bremen), Sonja Hüwel (Bielefeld), Susanne Jucknath (Bonn), Birgit Koch (Hamburg), Bettina Lademann (Bonn), Annett Wenzel (Cottbus), Ursula Wörz (Freiburg)

Steuerungsgruppe

Ilse Martin (mkk), Veronika Oechtering (Uni Bremen), Ulrike Petersen (GMD), Dominika Seitz (GMD), Dr. Karin Vosseberg (Uni Bremen), Günter Wagner (GMD)

KooperationspartnerInnen

GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH und
Universität Bremen (Projekt Informatica Feminale)

AuftragnehmerInnen

mkk, Ilse Martin und Partnerinnen, Köln (Konzepterstellung, fachliche Beratung, Durchführung der Fachveranstaltungen, Auswertung)

Edbert van Eimeren, Bonn (Gestaltung und Erstellung der Web-Seiten)

Förderung

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat Z26, Frauen in Bildung und Forschung

8 Außenwirkung

Als **Präsentationsmaterial** wurden für das Projekt Web-Seiten erstellt, Faltblätter (in deutscher und englischer Sprache) und ein Poster entworfen und gedruckt. Verkleinerte Versionen finden sich im Anhang.

Frau Petersen hatte zudem einen Folien-Satz zur Verfügung, der neben den Eckdaten des Projektes insbesondere Informationen über die Motivation, die Rolle und die Ziele der GMD bzgl. des Projektes MUFFIN enthält (Siehe Anhang).

Webseiten

Ursprünglich waren die Webseiten zur fortlaufenden Projektdokumentation geplant. Während der Laufzeit des Projektes zeigte sich, dass sie auch für andere Zwecke sinnvoll und nützlich sind. Erstens sind sie durch die Aktualität der Informationen wesentlicher Bestandteil der interne Kommunikation. Zweitens gewannen sie als Teil der Außendarstellung des Projektes an Bedeutung, da die Informationen über das Internet jederzeit und unmittelbar verfügbar sind. Drittens werden Sekundärinformationen zur Verfügung gestellt, die z.B. theoretische Hintergründe beschreiben, auf andere Projekte oder Veröffentlichungen verweisen.

Im einzelnen werden folgende Bereiche durch die Webseiten abgedeckt:

Projekt-Dokumentation

- Projektplanung (Phasen, Zeitplan, ...)
- Projektvorlauf (Bewerbungsunterlagen für Mentees, Vorbereitungstreffen für Mentorinnen, Angebote der Mentorinnen, Bewerbungen der Mentees)
- Projektbeteiligte (Institutionen, Steuerungsgruppe, Mentorinnen, Mentees)
- Projektablauf (Termine, Berichte, Protokolle, Unterlagen)
- Presseecho

Projekt-Kommunikation

- Termine
- Berichte
- Protokolle
- Unterlagen

Außenpräsentation

- Jederzeit zugänglich
- Vertiefende Informationen zu Plakaten, Faltblättern, Presseartikeln

Zusatzinformationen

- Grundlagen des Mentoring
- Literaturliste
- Linkliste

Im Verlauf des Projektes hat sich herausgestellt, dass es notwendig ist, Informationen ausschließlich für die Projektbeteiligten zur Verfügung zu stellen. Dazu wurde ein geschützter Arbeitsraum (**Workspace**) mit dem System ZENO eingerichtet. Für die drei Gruppen Mentees, Mentorinnen und die Steuerungsgruppe wurde je ein Ordner eingerichtet, der einer Gruppe jeweils exklusiv zur Verfügung steht. Zusätzlich gibt es einen Ordner mit Informationen für alle Beteiligten (z.B. Adress- und Telefon-Listen, detaillierte Tagesordnung).

Der **Aufwand** zur Erstellung der Webseiten wurde unterschätzt. Dies u.a. daran, dass erheblich mehr Seiten als ursprünglich eingeplant erstellt werden mussten. Zudem änderten sich die Anforderungen an eine einheitliche Struktur (Seitenkopf, Seitenfuß, Standardverweise, Copyright, AnsprechpartnerInnen, ...) während der Projektlaufzeit, sodass alle Seiten mehrfach korrigiert wurden.

Das Projekt wurde bei den folgenden **Veranstaltungen/Institutionen** vorgestellt:

- Informatica Feminale 1999 (Folien, Kurzvortrag, Diskussion)
- DFG (Faltblätter, Kurzvortrag, Beratung, Diskussion)
- EU-Konferenz Women in Science: Making Change happen in Brüssel am 3./4.4. 2000 (Faltblätter und Internetpräsentation auf dem Stand des BMBF)
- Informatica Feminale 2000 (Faltblätter, Kurzvortrag, Diskussion unter Beteiligung einiger Mentees)
- Fachtagung "Mit Frauen an die Spitze - Mentoring ebnet den Weg" am 3.11. 2000 in Duisburg (Standbetreuung für HGF, Plakat, Faltblätter, Internet-Präsentation)
- Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung zu "Arbeiten in der IT-Branche: Perspektiven für Frauen in Süd-Niedersachsen" am 25.11. 2000 in Göttingen (Plakat, Faltblätter, Vortrag, Diskussion, Beratung)
- Präsentation von Förderprojekten im BMBF am 25.1.2001 (Faltblätter, Folien, Kurzvorstellung)
- Regelmäßige Berichte bei den HGF-Treffen

Der **Pressespiegel** findet sich im Anhang. Artikel, in denen MUFFIN erwähnt wurde, veröffentlichten folgende Zeitungen bzw. Zeitschriften:

- DUZ 10/1999
- iX vom November 1999
- Thüringer Allgemeine vom 27. November 2000
- General-Anzeiger vom 28. November 2000
- Computer-Zeitung vom 30. November 2000
- iX vom November 2000
- Computer Zeitung vom 30. November 2000
- UNI Magazin 1/2001
- Die Zeit 9/2001
- Computer Zeitung vom 1. März 2001

9 Übertragbarkeit

Wie bereits in dem einleitenden Kapitel dieses Berichts erwähnt, handelt es sich um ein Pilotprojekt, in dem ein Konzept entwickelt werden soll für ein Programm zum Mentoring als Kooperationen zwischen Hochschule und Forschung. Dieses Konzept soll auf entsprechende Kooperationen anderer Forschungseinrichtungen und Hochschulen mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten übertragen werden können. Um eine solche Übertragung zu unterstützen, wurde eine Checkliste zusammengestellt, die auf wichtige Punkte hinweist, die bei der Projektplanung- und Durchführung berücksichtigt werden sollten. Es ist auf jeden Fall sinnvoll, einer ersten Pilotphase nach deren Auswertung eine zweite unter veränderten bzw. angepassten Bedingungen folgen zu lassen, um die Verankerung in der Personalentwicklung abzusichern und hier nicht auf der Grundlage eines einseitigen Versuches nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Voraussetzung

- Chancengleichheit muss ein Unternehmensziel der Forschungseinrichtung sein, d.h. das Mentoring-Konzept muss unternehmenspolitisch gewollt, somit mit der Unternehmenspolitik vereinbar sein, und in die Unternehmenskultur integriert werden.
- Das Auswahlverfahren für Mentorinnen und Mentees muss geklärt und transparent gemacht werden.
- Die fachliche Begleitung aller Veranstaltungen ist unabdingbar.
- Schirmherren und -frauen sollten zur Unterstützung der Akzeptanz und der Pressearbeit akquiriert werden.

Projekttablauf

- Es muss eine klare Zieldefinition erfolgen.
- Steuerungsgruppen sind notwendig, um den Prozess zu lenken und bei Bedarf als Clearingstelle zu fungieren.
- Vor dem offiziellen Beginn muss eine gut begleitete Planungs- und Vorbereitungsphase durchgeführt werden
Planung: Projektkonzept, Definition der Zielgruppen, Ermittlung des Bedarfs an Aufklärung über Methoden, Konzept, Rollen usw., Bestimmung der Eckdaten für den zeitlichen Ablauf, Auswahl der fachlichen Begleitung, Festlegung der Außendarstellung, Finanzplan
Vorbereitung: Werbung für das Projekt, Bewerbungsunterlagen verteilen, Bewerbungen bearbeiten, Auswahl von Mentorinnen und Mentees treffen, Zusammenstellung der Mentorship-Paare, Auftaktveranstaltung
- Stützende programmatische Etappen müssen festgelegt werden (wie Zusammenreffen, Foren, Supervision, Zielgruppenworkshops).

- Die Gruppen-Treffen sollten fachlich begleitet werden.
- Einzelinterviews und MentorInnen-Coaching sind notwendig, damit die Rollen sicherer erlebt werden.
- Nachbereitungsforen nach dem offiziellen Ende für Langzeit-Evaluation sind zu empfehlen.
- Es ist damit zu rechnen, dass es nach ca. einem halben Jahr eine „Durchhänge-Phase“ gibt, in der die Rollen neu zu klären und dem Entwicklungsstand der Paar-Beziehungen anzupassen sind. Dies ist ein sinnvoller Zeitpunkt für ein Treffen der jeweiligen Gruppen (Mentorinnen und Mentees).

Allgemeines

- Verfügbarkeit einer zentralen Anlaufstelle für Fragen zu Projektinhalt, -ablauf und -organisation (Einplanung des notwendigen Zeitbedarfs)
- Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen (Kommunikations- und Konfliktfähigkeit/Zeit- und soziales Ressourcenmanagement/Umgang mit Verbindlichkeit, Umgang mit Unterschiedlichkeit etc.) sollte bereits zu Beginn des Prozesses für alle Beteiligten in den Blick gerückt werden und zu nachvollziehbaren, verbindlichen Vereinbarungen führen.
- Die Öffentlichkeitsarbeit sollte regelmäßig auch und gerade über das Internet erfolgen (Web-Seitenpräsentation und Dokumentation).
- Bei Frauenprogrammen sollten die Vernetzungsprinzipien während des gesamten Mentoring-Programms gefördert werden. Das kann zum Beispiel über gemeinsame Veranstaltungen (Mentorinnen und Mentees) erfolgen.
- Die Reisetätigkeit nimmt nach den Erfahrungen von MUFFIN mit dem Projektfortschritt zu. Bei dem einzuplanenden Mittelbedarf ist diese Tendenz auf jeden Fall zu berücksichtigen.

Mentorinnen

- Zu Beginn des Programms sollten die Mentorinnen sehr gut auf ihre Rolle vorbereitet werden und die Rolle einüben.
- Die Mentorinnen müssen für die Mentoring-Idee allgemein gewonnen werden. Sie sind die Promotorinnen im Forschungszentrum und tragen in großem Maße zur Akzeptanz des Programms bei.
- Die Bildung und Nutzung von Netzwerken sollte gefördert werden, d.h. die Mentorinnen-Gruppe muss aktiv zusammengeführt werden. Es sollten entsprechende Angebote (Veranstaltungen mit Themen nach eigenem Bedarf, gemeinsamer Workspace zur Diskussion via Netz) gemacht werden.

Mentees

- Neutrale Ansprechpartnerin für die Mentees anbieten (Fragen zum Ablauf des Projektes, Lösung von Paar-Konflikten, Klärung von Konkurrenz-Situationen zwischen Mentees)
- Die verantwortliche Rolle für den intensiven Aufbau eines Mentee-Netzwerkes als einer der wesentlichen Grundlagen erfolgreichen Mentorings, sollte bei den Mentees selbst liegen
- Ausreichende Zeitkontingente sollten zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden, um die o.g. Selbständigkeit zu realisieren (die dem MUFFIN-Mentoring-Prozess zugrunde gelegten drei Mentee-Workshops mit jeweils anschließenden informellen Treffen/Ausflügen können nur als eine minimale Basis verstanden werden).

Mentorship-Paare

- Beim Start ist eine Vereinbarung der Paare zu Vertraulichkeit und Verbindlichkeit empfehlenswert. Sie sollte schriftlich erfolgen, um die Wichtigkeit zu unterstreichen.
- Wichtig sind "Chemiekurse", (wie gehe ich mit der Andersartigkeit der Mentorship-Partnerin um, wie baue ich überhaupt tragfähige Arbeitsbeziehungen auf und erhalte sie kontinuierlich, was ist privat/was ist Beruf, wie gestalte ich mein Rollenrepertoire, was macht mir Spaß an dieser Beziehung, welche „Formeln“ und Strukturen braucht eine solche Beziehungsarbeit, welchen Veränderungen kann sie unterliegen, wie gestalte ich Flexibilität). Die Themen „Hierarchie im Kopf“, „Nähe und Distanz“, so wie „Harmonie und Konkurrenz“ sollten mit einbezogen werden.
- Mindestens ein Workshop, der gemeinsam von Mentees und Mentorinnen zu einem Thema ihrer Wahl gestaltet werden kann, sollte das Kennenlernen der beiden Gruppen frühzeitig intensivieren, zentrale Fragestellungen und Wünsche herauskristallisieren helfen.
- Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen sollte dem jeweiligen Engagement der Mentoring-Paare angepasst sein (Abstand zwischen den Treffen/ Dauer der einzelnen Meetings/Gestaltung der Beziehungs- und Sachebene).
- Eine Clearingstelle für Paar-Konflikte muss für Mentorinnen und Mentees jederzeit ansprechbar sein (Betreuerinnen der Gruppen, Steuerungsgruppe).

Steuerungsgruppe

- Primäre Aufgaben sind Projektorganisation und Entscheidung in Konfliktfällen
- Es muss eine klare Vertretungsregelung vorhanden sein, um auch Krisensteuerung gut zu bewältigen.
- Anpassung des Aufgabenkataloges nach Projekterfordernissen
- Die Rolle der Steuerungsgruppe und die Zusammensetzung ihrer Teilnehmerinnen sollte erfahrbar gemacht und ein reger Kommunikationsfluss über die reinen E-Mail/Workspace Foren hinaus gewährleistet sein. Störungsquellen können so bereits im Vorfeld eruiert und bewältigt werden.
- Eine hohe Sitzungsfrequenz ist sinnvoll (sonst regelmäßiger Telefon-Kontakt)
- Die Angebote der Steuerungsgruppe und der Leitung sollten fortlaufend diskutiert und verdeutlicht werden.
- Die Transparenz von Entscheidungen muss gewährleistet sein.
- Konfliktlösung im Projektablauf
- Unterstützung bzw. Entscheidungen bei (individuellen) Veränderungen, die sich auf das Projekt insgesamt auswirken können (z.B. Ortswechsel der Mentorinnen oder Mentees, die zu verändertem Reiseaufwand führen, Wechsel der Mentorship-Partnerin, Wechsel in Funktionen)
- Über die Teilnahme von Vertretungen der Mentees und der Mentorinnen bei den Treffen der Steuerungsgruppe ist im Einzelfall zu entscheiden.

Anhang

1	Forschungsfragen	3
2	Zertifikate zur Teilnahme	5
3	Präsentationsmaterial	7
3.1	Web-Eingangsseite	7
3.2	Plakat	9
3.3	Faltblatt (deutsch)	10
3.4	Faltblatt (englisch)	11
3.5	Vortragsfolien	12
4	Presseberichte	17
4.1	DUZ 10/1999	17
4.2	iX vom November 1999	20
4.3	Thüringer Allgemeine vom 27. November 2000	21
4.4	General-Anzeiger vom 28. November 2000	21
4.5	Computer-Zeitung vom 30. November 2000	22
4.6	iX vom November 2000	23
4.7	UNI Magazin 1/2001	24
4.8	Die Zeit 9/2001	25
4.9	Computer Zeitung vom 1.März. 2001	27
5	Literaturliste	29
5.1	Mentoring (deutsch)	29
5.2	Mentoring (englisch)	30
5.3	Frauen in Führungspositionen	30

1 Forschungsfragen

Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Frauen:

- Welche Besonderheiten weist Ihrer Meinung nach, ein Mentoring-Programm auf, in dem Sie als Wissenschaftlerinnen weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern (Zielvorstellung, Einstellung und Verhalten, Kommunikations- und Kooperationsformen)?
- Wie wurden berufliche Erfahrungen von Ihnen an die Mentees weitergegeben?
- Ist Ihnen die Komplexität (Qualität und Quantität) Ihrer Erfahrungen in der Forschungseinrichtung bewusst? Beispiele...
- Welchen Stellenwert hatte der fachliche Austausch und wie wird er gestaltet?

Einfluss von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen:

Welche notwendigen Anforderungen und Rahmenbedingungen müssen Ihrer Meinung nach gegeben sein, um ein erfolgreiches Mentoring-Programm zu gestalten?

Allgemeine Rahmenbedingungen

- In welcher Studienphase sollten die Mentees sein, wenn sie die Teilnahme an diesem Programm beginnen/beenden?
- Nach welchem Zeitraum sollte ein begleitendes Mentoring-Programm sinnvollerweise enden?
- Welche Hochschulen sollten einbezogen werden?
- Welche Studienfächer (Haupt-, Nebenfächer) sollten den Schwerpunkt bilden?

Paar-Beziehung

- Welche Rolle spielt der Zeitaufwand, den Ihre Mentoring-Beziehung erfordert?
- Welche Rolle spielt der Studienort der Mentee (die räumliche Distanz zur Mentorin)?
- Haben Medien wie Telefon, Fax, E-Mail einen Einfluss auf die Gestaltung der Beziehung? Falls ja, welchen?

Vernetzung:

- Eignet sich Mentoring, Ihrer Meinung nach, zur Netzwerkbildung und -gestaltung über die Paarbeziehung hinaus?
- Gibt es, Ihrer Meinung nach, frauenspezifische Ausprägungen bzgl. Bildung und Gestaltung der Vernetzung?
- Besteht die Absicht, die Mentoring-Beziehung auch nach Abschluss des Projektes weiterzuführen? Falls ja, wie?

Was strebe ich mit meiner Mentee in MUFFIN21 an? Ideen/Ziele

Was ich mir für MUFFIN21 von ... erwarte.

2 Zertifikate zur Teilnahme

Zum Nachweis der erfolgreichen Teilnahme am Pilotprojekt MUFFIN wurden den Mentorinnen und Mentees bei der Abschlussveranstaltung ein Zertifikat vom kaufmännischen Vorstand der GMD Herrn Dr. Heinz-Georg Sundermann überreicht.

	<h1>Zertifikat</h1>	
<h2>Mentorin-Name</h2>		
hat vom 1.8.1999 bis 31.12.2000		
als Mentorin am Projekt <i>MUFFIN</i>		
teilgenommen.		
<p><i>M</i>ENTORING ZWISCHEN <i>U</i>NIVERSITÄT UND <i>F</i>ORSCHUNG <i>F</i>ÜR <i>I</i>NFORMATIKERINNEN</p>		
Dr. Heinz-Georg Sundermann Vorstand der GMD		Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski Universität Bremen
Ein Projekt gefördert vom		Bundesministerium für Bildung und Forschung



Zertifikat



Mentee-Name

hat vom 1.8.1999 bis 31.12.2000
als Mentee am Projekt *MUFFIN*
teilgenommen.

*M*ENTORING ZWISCHEN
*U*NIVERSITÄT UND
*F*ORSCHUNG
*F*ÜR
*I*NFORMATIKERINNEN

Dr. Heinz-Georg Sundermann
Vorstand der GMD

Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski
Universität Bremen

Ein Projekt gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

3 Präsentationsmaterial

3.1 Web-Eingangsseite

Die vollständige Web-Dokumentation findet sich auf der CD-ROM zum Mentoring-Projekt MUFFIN bzw. ist über <http://ais.gmd.de/MUFFIN/> zu erreichen.



Mentoring
In Wissenschaft und Forschung



informatics
feminale

Mentoring zwischen
Universität und
Forschung
für
Informatikerinnen



GMD

Ein Projekt von

**GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH,
Informatica Feminale (Universität Bremen) und
Managerinnen Kolleg Köln (Ilse Martin & Partnerinnen)**

**mit finanzieller Unterstützung des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung
für die Zeit vom 1.8.1999 bis 31.12.2000**

Ziel des Projekts "MUFFIN" (Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen) ist es, ein Konzept für Mentoring im Rahmen der Kooperation von Hochschulausbildung und außeruniversitärer Forschung zu entwickeln, um Nachwuchswissenschaftlerinnen den Arbeitsplatz Forschung in seiner Attraktivität nahezubringen. Den Studentinnen soll bereits während des Studiums die Möglichkeit gegeben werden, ihre weitere Karriere unter fachkundiger und persönlicher Betreuung zu planen. Das Potential etablierter Wissenschaftlerinnen soll sichtbar gemacht und genutzt werden, damit zukünftig der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen in den Forschungszentren nachhaltig erhöht werden kann.

Beispielhaft soll das Vorhaben in der Informatikforschung etabliert werden. Die Grundlage bildet eine Zusammenarbeit der GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH mit dem Projekt „Informatica Feminale“ der Universität Bremen.

...

...

Folgeprojekt MUFFIN 21 mit Beteiligung
von Firmen aus der Initiative D21

Das Projekt

Termine
Beteiligte
Projektplan
Projektphasen
Zeitplan
Dokumentation

Mentoring

Philosophie
Konzepte
Ziele

Links
Literatur

Die Personen

Mentees
Mentorinnen
Steuerungsgruppe

**Aktuelles
Presseecho**

über diese Seiten
Neues und Updates

Zurück: [zum Seitenanfang](#)

Copyright 1999 - 2001 GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH, Sankt Augustin

Inhaltliche Aufbereitung: [Ulrike Petersen](#), [Veronika Oechtering](#), [Karin Vosseberg](#)
Webseiten Erstellung: [Edbert van Eimeren](#)

2883

Besucher seit dem
16. September 1999

3.2 Plakat



*Projekte zur Chancengleichheit in der
GMD - Forschungszentrum
Informationstechnik GmbH*

MUFFIN

*M*ENTORING ZWISCHEN
*U*NIVERSITÄT UND
*F*ORSCHUNG
*F*ÜR
*I*NFORMATIKERINNEN

Web-Adresse: <http://ais.gmd.de/muffin>
Ansprechpartnerin: Ulrike Petersen, 02241-141516



in Kooperation mit



gefördert vom
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



3.3 Falblatt (deutsch)

<http://ais.gmd.de/MUFFIN/>

Weitere Informationen

Ulrike Petersen
Beauftragte für Chancengleichheit
GMD - Forschungszentrum Informationstechnik
SchloßBirlinghoven
D-53754 Sankt-Augustin
Tel.: 02241-14-1516, Fax: 02241-14-2072
info@gmd.de

Veronika Oechtering
Projekt Informatika Feminale
Universität Bremen
Fachbereich 3 - Mathematik und Informatik
Postfach 330440
D-28334 Bremen
Tel.: 0421-218-2701, Fax: 0421-218-4322
informatika.feminale@informatik.uni-bremen.de

Dr. Jutta Kreyss
Text Project Office
Software Solution Development
IBM Deutschland Entwicklung GmbH
Schoenacher Str 220
D-71032 Boeblingen
Tel.: 07031-16-3190, Fax: 07031-16-4891
JKREYSS@de.ibm.com

Helga Ebeling
Referatsleiterin „Frauen in Bildung und Forschung“
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstr 2
53175 Bonn
Tel.: 0228-57-2863, Fax: 0228-57-2901
helgaebeling@bmbf.bund.de

Durchführung:
Ise Martin & Partnerinnen GmbH
Kattenbug 18-24
50667 Köln
Tel.: 0221-9130338
info@martinmick.de

Gestaltung der Webseiten:
EvE Eibert van Eimerev
Bonner Straße 25
53173 Bonn
Tel.: 0228-313699
vanEimerev@home.ivm.de




**MENTORING ZWISCHEN
UNIVERSITÄT UND
FORSCHUNG
FÖRTERUNG MIT DER
INITIATIVE D21
21
MUFFIN 21**

Ein Projekt gefördert vom



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Das Mentoring-Programm

Anfang August 1999 ist erstmals in Deutschland ein Mentoring-Programm für Frauen aus der Informatik in Kooperation von Hochschule und Forschungseinrichtung gestartet worden.

Zielgruppe sind Studentinnen der Informatik, die bereits während des Studiums Unterstützung durch eine Forscherin erhalten sollen. Dazu hat die GMD - Forschungszentrum Informations - technik GmbH gemeinsam mit der Unternehmens -beraterin Ise Martin und der Informatika Feminale des Fachbereichs Mathematik und Informatik der Universität Bremen ein Konzept entwickelt. Dieses Konzept wird im Jahr 2001 durch die Beteiligung einer Firmen aus der Initiative D21 auf die Kooperation mit der Industrie erweitert.

Das Mentoring -Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Es ist Bestandteil strategischer Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung. Das Projekt soll dazu beitragen, die berufliche Perspektiven für Informatik - studentinnen aufzuzeigen und zu verbessern.

Über das Sommerstudium für Frauen in der Informatik der Universität Bremen (Projekt: Informatika Feminale) können Studentinnen erste Kontakte herstellen.

Mehr Informatikerinnen in die Forschung

Motivation für das Projekt ist die Tatsache, dass es in Wissenschaft, Forschung und Industrie zu wenige Informatikerinnen gibt.

Ziel des Vorhabens ist daher die Entwicklung und Erprobung eines übertragbaren Konzeptes für Mentoring im Rahmen der Kooperation von Hochschulen, der Industrie und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dabei sollen die zukünftigen Akademikerinnen mögliche Arbeitsplätze in der Forschung oder in der Industrie frühzeitig kennenlernen.

Den Studentinnen wird bereits während des Studiums die Möglichkeit gegeben einen Einstieg in die Berufswelt zu finden und ihre weitere Karriere gezielt unter fachkundiger und persönlicher Begleitung zu planen. Sie werden dabei persönlich von Mentorinnen betreut. Das Potenzial von Frauen in der Informatik soll so wirksam vergrößert und besser genutzt werden. Ziel ist letztlich auch die Erhöhung der Anzahl der Informatikerinnen in den Forschungszentren und Unternehmen.

Die Zusammenarbeit soll für beide Seiten fruchtbar sein. Es werden wichtige Erfahrungen gewonnen, die auch der Persönlichkeitsentwicklung dienen.

Das Projekt MUFFIN

In der Pilotphase waren neun Mentoring - Tandems (Mentees / Studentinnen, Mentorinnen / Wissenschaftlerinnen aus der GMD) beteiligt. Die Mentoring -Paare trafen sich etwa einmal im Monat - neben E-mail- und Telefonkontakten. Ergänzend gab es jeweils Mentee- und Mentorinnen -Treffen bzw. -Workshops. Netzwerke wurden aufgebaut.

Ab 1.1.2001 sollen zwanzig weitere Paare in das Projekt aufgenommen und bis Ende 2002 projektmäßig unterstützt werden.

Um Studentinnen aus anderen Regionen die Möglichkeit zu geben, eine Mentorin in ihrer Nähe zu finden, werden je zwei Mentorinnen aus den unterschiedlichen Standorten der GMD (Berlin, Sankt Augustin und Darmstadt) teilnehmen. Aber nicht nur in der Forschung werden Informatikerinnen gebraucht, sondern auch in der Industrie. Eine Erweiterung des Projektes soll daher Informatik -Studentinnen die Möglichkeit geben, Karriereperspektiven in der freien Wirtschaft zu finden. In Zusammenarbeit mit der Fa. IBM und weiteren Mitgliedern der Initiative D21 sollen 2001 erstmalig Mentorinnen in das Projekt einbezogen werden, die ihren Mentees die Strukturen ihres Unternehmens nahebringen und mögliche Wege in die Arbeitswelt eines großen Unternehmens aufzeigen werden.

3.4 Faltblatt (englisch)

<http://ais.gmd.de/MUFFIN/>

Further Information

Ulrike Petersen
Office for Equal Opportunity
GMD - German National Research Center for
Information Technology
Schloss Birlinghoven
D-53754 Sankt Augustin
Tel.: 02241-14-1516
Fax: 02241-14-2072
uf@gmd.de

Veronika Oechtering, Dr. Karin Vosseberg
Project Informatica Feminale
University of Bremen
Department 3 - Mathematics and Informatics
Postbox 330440
D-28334 Bremen
Tel.: 0421-218-2701 (-9558)
Fax: 0421-218-4322
informatica_feminale@informatik.uni-bremen.de

Helga Ebeling
Department „Women in Education and Research“
Federal Ministry of Education and Research
Heinemannstr. 2
D-53175 Bonn
Tel.: 0228-57-2863
Fax: 0228-57-2901
helga.ebeling@bmbwf.bund.de

Implementation
Managerinnen Kolleg Köln
Ise Martin & Partnerinnen GmbH
Ise Martin
Kattenbug 18-24
50667 Köln
Tel.: 0221-91300338
info@martin-mkk.de

Design of web pages:
Eibert van Eimeren
Bonner Straße 25
53173 Bonn
Tel.: 0228-313699
vanEimeren@home.ivm.de




MENTORING ZWISCHEN
UNIVERSITÄT UND
FORSCHUNG
FÜR
INFORMATIKERINNEN

MUFFIN

Mentoring for female scientists
as a cooperation between
university and research

project funded by



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

The mentoring program

At the beginning of August 1999, a mentoring program for women from the informatics domain was started for the first time in Germany as a cooperation project between a university and a research center. The target group are female students of informatics who are to get early support by a woman working in a research job. GMD - German National Research Center for Information Technology together with the management consultant Ise Martin and the project "Informatica Feminale" conducted by the Department for Mathematics and Informatics at the University of Bremen have developed the concept of this program.

The mentoring project is funded by the Federal Ministry of Education and Research. It is part of strategic measures within the equal opportunity program for women in education and research. The project is to help to increase the number of female scientists in research organizations and to inform female students of informatics as early as possible of their job prospects and to improve these prospects.

Contact the "Summer University for Women in Informatics" of the University of Bremen (Project "Informatica Feminale") to obtain information about the project.

Increasing the number of female scientists in information technology research

Motivation for the project is the fact that very few female graduates decide in favor of a job in science and research. The specific cultures of these communities: education and research at universities, and the human resources policy in research organizations do not encourage prospective scientists.

Therefore, the goal of the project is to develop and test a generally applicable mentoring program within the cooperation of university education and extra-university research. The prospective junior scientists are early to be familiarized with job opportunities in research.

While at university, the students are enabled to gain insight into research as an working environment and to plan their future career with the personal mentoring by female scientists. The potential of women in information technology research is thus to be increased and used more efficiently which will also result in an increased number of female scientists working at research centers.

The current project MUFFIN

Currently, nine mentoring tandems (mentees/students, mentors/GMD scientists) are involved in the pilot project. The mentoring pairs meet once per month in addition to email and phone contact. There are also meetings or workshops for mentees and mentors with the goal of networking.

Cooperation is fruitful for both sides. The participants gain important experiences which are also useful for their personal development. Some mentors take their mentees to workshops and conferences and cooperate with them in their specific domain. The mentees extensively use the in-house training facilities provided by GMD as a facility for advanced training outside university.

The pilot phase will be terminated by the end of 2000. If the project is successful, it is to be extended.

3.5 Vortragsfolien



Ulrike Petersen

**GMD - Forschungszentrum
Informationstechnik GmbH**

**Institut für
Autonome intelligente Systeme
Schloss Birlinghoven
D-53754 Sankt Augustin
Telefon: +49-2241-14-1516
Telefax: +49-2241-14-2072
E-mail: ulrike.petersen@gmd.de
Internet: <http://ais.gmd.de>**



Copyright GMD 2000



Statistische Angaben (1998/99)
allgemein

- **Anzahl der Mitarbeiter** **973**
Anzahl der Mitarbeiterinnen **298**
23,4% weibl. und 76,6% männl.
- **Anzahl der Wissenschaftler** **531**
Anzahl der Wissenschaftlerinnen **90**
14,5% weibl. und 85,5% männl.
- **Von den MathematikerInnen und
InformatikerInnen sind**
11% weibl. und 89% männl.

**Projekt
MUFFIN**

Copyright GMD 2000

Statistische Angaben (1998/99)

Zielgruppe StudentInnen/NachwuchswissenschaftlerInnen

- **Anzahl der Diplomanden** 176
Anzahl der Diplomandinnen 31
15% weibl. und 85% männl.
- **Anzahl der Doktoranden** 51
Anzahl der Doktorandinnen 15
23% weibl. und 77% männl.
- **Anzahl der**
 - **Nachwuchswissenschaftler** 58
 - **Nachwuchswissenschaftlerinnen** 6**9% weibl. und 91% männl.**

Copyright GMD 2000



Projekt
MUFFIN

Probleme:

- **Zu wenige Wissenschaftlerinnen**
- **Zu wenige Informatikerinnen**
- **Zu wenige Nachwuchswissenschaftlerinnen**
- **Zu wenige Frauen in Führungspositionen**

Copyright GMD 2000



Projekt
MUFFIN

Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme

- **MUFFIN** *Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen*

MUFFIN 21 *Mentoring zwischen Universitäten, Forschung und Firmen aus der Initiative D21*

zur Erhöhung der Anzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen

- **C-MENT** *Cross-Mentoring zwischen Forschungszentren zur Qualitäts- und Leistungssteigerung und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit*

Copyright GMD 2000



Projekt
MUFFIN

MUFFIN – ein Pilotprojekt

Beteiligte

- **GMD – Forschungszentrum Informationstechnik**
- **Universität Bremen, Projekt Informatica Feminale**

Auftragnehmerin:

Ilse Martin und Partnerinnen,
Managerinnen Kolleg Köln (mkk)

Förderung durch das
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Copyright GMD 2000



Projekt
MUFFIN

MUFFIN – ein Pilotprojekt

Zeitplan

- **September 99** **Mentorinnenauswahl**
- **Oktober 99** **Menteeauswahl
1. Mentorship-Treffen**
- **November 99** **Beginn der Mentorship-
Beziehungen, Treffen
nach persönlicher
Absprache**
- **Ab Februar 2000** **Interviews,
Supervisionsgruppen,
Erfahrungsaustausch,
Coaching,
div. Treffen**
- **Nov./Dez. 2000** **Zwischenbilanz und
Abschluss der Pilotphase**

Copyright GMD 2000

Projekt
MUFFIN

MUFFIN – ein Pilotprojekt

Interessen

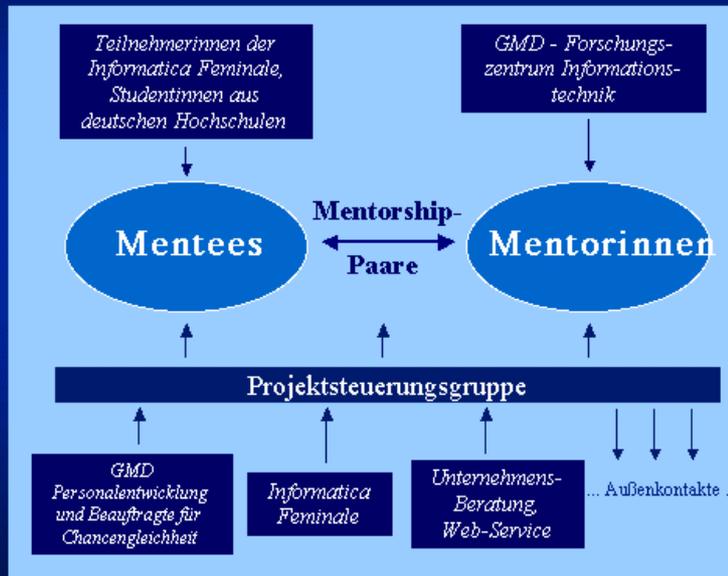
- **GMD**
 - Akquirierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Sichtbarmachen von Wissenschaftlerinnen in der GMD
 - Nutzung vorhandener Potenziale, PE in der GMD
 - Unterstützung bei der Karriereplanung (Studentinnen)
- **Informatica Feminale**
 - Attraktivitätssteigerung durch zusätzliche Angebote
 - Unterstützung bei der Karriereplanung (Studentinnen)
- **BMBF**
Etablierung von Mentoringkonzepten in den
Personalentwicklungsplänen von Forschungsein-
richtungen

Copyright GMD 2000

Projekt
MUFFIN

MUFFIN – ein Pilotprojekt

Struktur



Copyright GMD 2000

Projekt
MUFFIN

MUFFIN – ein Pilotprojekt

Ergebnisse

- **GMD bekannter gemacht/Werbung**
- **Zukünftige Mitarbeiterinnen gefunden (?)**
- **Austausch von Wissen/Erfahrungen**
- **Einblick in die Forschungslandschaft**
- **Entscheidungshilfe bei der Karriereplanung**
- **Betreuung für Diplomarbeit in der GMD gefunden**
- **Interesse an Promotionsstelle in der GMD**
- **Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht**
- **Andere Wertschätzung der GMD-Wissenschaftlerinnen**
- **Selbstbewusstsein der Wissenschaftlerinnen gestärkt**
- **Bildung von Netzwerken**

Copyright GMD 2000

Projekt
MUFFIN

4 Presseberichte

4.1 DUZ 10/1999

Den Aufstieg erleichtern

Mentoren sollen Frauen die Wege zu den Führungspositionen der Wirtschaft zeigen. Dies könnte auch in der Wissenschaft funktionieren.

Von Katja Sproß

Die Idee ist einfach und bestechend: Zur Frage, wie die berufliche Karriere erfolgreich gemeistert werden kann, holen sich Aufstiegs-willige im persönlichen Gespräch Ratschläge bei hochrangigen Managern. „Viele Unternehmen betreiben bereits intern auf diese Weise Karriereberatung, ein sogenanntes Mentoring, für Männer und Frauen“, sagt die Geschäftsführerin des Forums Frauen in der Wirtschaft, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder. Auf der top '99, der Frauenmesse in Düsseldorf, präsentierte das Forum nun sein „Cross-Mentoring-Konzept“, das nicht intern, sondern firmenübergreifend speziell zur Förderung des weiblichen Nachwuchses eingesetzt wird.

Das Forum Frauen in der Wirtschaft besteht aus mittlerweile 18 Gleichstellungsbeauftragten großer deutscher Unternehmen (unter anderen Axel Springer Verlag, Bayer, Daimler-Chrysler, Deutsche Bahn), die insgesamt eine Million Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen repräsentieren. Ziele sind, die Chancengleichheit für Frauen im Berufsleben zu verbessern und den Frauenanteil auf allen Führungsebenen zu erhöhen.

In den Unternehmen, die sich im Forum Frauen in der Wirtschaft engagieren, liegt der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen immerhin schon bei acht Prozent, wobei es aber je nach Branche (Banken, Chemieunternehmen) sehr unterschiedlich aussieht. Auch in der Wissenschaft haben es nur wenige Frauen auf die oberen, das heißt am besten bezahlten Plätze geschafft. Während noch 15 Prozent Frauen habilitieren, sind nur 5,5 Prozent auf einer C4-Professur zu finden und in Führungspositionen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sogar nur 2,9 Prozent (siehe Grafik).

Von den 18 Unternehmen des Forums haben sich zunächst vier - Lufthansa, Commerzbank, Deutsche Bank und Deutsche Telekom - am „Cross-Mentoring-Programm“ beteiligt und jeweils drei Mentoren und drei Mentees ausgewählt. „Das firmenübergreifende Mentoring hat den Vorteil, daß sich zwei Personen in einer entspannten, aber doch gesteuerten Atmosphäre über den persönlichen Karriereweg austauschen können. Alle Fragen sind erlaubt. Wenn Mentor und Mentee aus einem Unternehmen kommen, können sie vieles, etwa einen angestrebten beruflichen Wechsel, nicht frei ansprechen“, erläutert Hoffmeister-Schönfelder.

Sichtbar für Führungspositionen

An die ausschließlich weiblichen Mentees wurden im Projekt besondere Anforderungen gestellt. Sie alle müssen „High Potentials“ sein, die schon eine gewisse Stufe im Unternehmen erreicht haben und für Leitungs- und Führungsfunktionen „sichtbar geworden“ sind. Schließlich soll man an ihnen bei der Besetzung von Spitzenposten demnächst nicht mehr vorbeikommen.

Die Mentoren wurden eigens qualifiziert, denn nicht jeder sei schon qua Führungskraft guter Mentor, so die selbständige Geschäftsführerin des Forums Frauen in der Wirtschaft. Als Mentoren habe man, da sie der höchsten Führungsebene angehören sollten, nicht ausreichend Frauen gefunden. Daß nun Frauen und Männer Mentoren sind, sieht sie aber keineswegs als nachteilig an: „Die Mentees lernen so die Spielregeln der Männer kennen und verstehen besser, wie es mit der Karriere klappen kann.“ Beispiel für ein Karrierehemmnis: Frauen wagen nicht zur rechten Zeit den Absprung und sind zu zögerlich, wenn es um eine neue Stelle geht. „Viele Frauen haben den Anspruch an sich, die Aufgaben auf einem neuen Posten von Anfang an hundertprozentig zu beherrschen. Wenn

sie sich gegen männliche Konkurrenz behaupten wollen, müssen sie das Selbstbewußtsein entwickeln, vielleicht auch mit 80 Prozent einzusteigen und sich dann einzuarbeiten", sagt Hoffmeister-Schönfelder.

Mentoring kostet Zeit. Alle acht Wochen treffen sich die Paare für einen Abend. Aber nicht nur die Mentees, auch die Mentoren lernen dazu. „Abgesehen von der einführenden Qualifizierung als Mentor lernen sie eine andere Sichtweise kennen und verstehen besser, mit welchen Barrieren Frauen auf dem Weg zur Spitze zu kämpfen haben. Bereits seit sechs Monaten läuft das Projekt, das insgesamt ein Jahr dauern soll und dann in anderer Zusammensetzung weitergeführt wird.

Paare müssen zusammenpassen

„Warum sollte Mentoring oder Cross-Mentoring in der Wissenschaft nicht funktionieren?“ fragt Hoffmeister-Schönfelder. Wichtig sei es, das Mentoring nicht dem Zufall zu überlassen. Nicht nur müssen die Paare zusammenpassen und die Mentoren qualifiziert werden, es bedürfe auch eines Lenkungsteams, das koordiniert.

Tatsächlich ist Mentoring als Aufstiegshilfe in der Wissenschaft noch weitgehend unbekannt. An der Universität Koblenz-Landau initiierte Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich vor zwei Jahren ein Mentoring-Projekt das zum Ziel hat, Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu interessieren. Mittlerweile ist das nach der Mathematikerin und ersten Programmiererin, Ada Lovelace benannte Projekt auf Rheinland-Pfalz ausgedehnt. Rund 100 Studentinnen aus technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen sind an Schulen, in Arbeitsämtern oder auf Hochschulinformationsmessen unterwegs und haben bereits Kontakt zu 1000 Schülerinnen geknüpft.

Um die nächste Hürde, den Einstieg der Hochschulabsolventin in die Wissenschaft, dreht sich ein Mentoring-Projekt des GMD-Forschungszentrums Informationstechnik. Die Mentees sollen auf der „Informatica-Feminale“, dem Sommerstudium für Informatikerinnen in Bremen, angesprochen werden. „Die Informatica-Feminale ist sehr gut besucht. Die Studentinnen haben Interesse, sich weiterzubilden und Kontakte zu knüpfen. Das sind die besten Ansprechpartnerinnen für uns“, sagt Ulrike Petersen, die als Wissenschaftlerin in der GMD in St. Augustin ar-

beitet und zur Hälfte als Beauftragte für Chancengleichheit freigestellt ist.

Bei diesem Projekt, das in Zusammenarbeit mit dem Kölner Managerinnen-Kolleg entsteht, geht es also zunächst nicht um den Aufstieg, sondern den Einstieg in die Karriere als Wissenschaftlerin. „Uns wird an der GMD immer gesagt: ‚Wir würden ja gerne Informatikerinnen einstellen, aber es bewerben sich ja keine.‘ Deshalb wollen wir bei den Studentinnen ansetzen und ihnen den Arbeitsplatz Forschung näherbringen“, erläutert Petersen die Ziele. Zur Zeit arbeiten 79 Wissenschaftlerinnen in der GMD, das sind 12,4 Prozent. „Wenn Frauen bei den Postdoktoranden nicht mehr unterrepräsentiert sind, haben wir eine so breite Basis geschaffen, daß man bei Stellenbesetzungen an ihnen eigentlich nicht mehr vorbeikommen kann.“

Erst Stellen schaffen

Genau an diesem Punkt - den Stellenbesetzungen - knüpft die Strategie von Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn an. Geht der Haushalt wie geplant Mitte Mai über die Bühne, werden nicht nur 7,5 Millionen Mark speziell für die „Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ zur Verfügung stehen, sondern soll auch ein sogenanntes „100-Stellen-Programm“ Wissenschaftlerinnen neue Perspektiven eröffnen. Die Ministerin will 100 unbefristete und 200 befristete neue Stellen in ihrem unmittelbaren Einflußbereich, nämlich den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, „überwiegend für Frauen“ schaffen.

„Das steht für uns an erster Stelle, hier muß erst mal Bewegung reinkommen“, kommentiert Helga Ebeling, Leiterin des Referates „Frauen in Bildung und Forschung“ im Forschungsministerium die Politik ihres Hauses. Als flankierende Maßnahme hält sie dann das Cross-Mentoring für eine gute Sache: „Mentor und Mentee sollten aus unterschiedlichen Institutionen kommen, allerdings mit gleichen fachlichen Schwerpunkten.“

„Die GMD hat jedenfalls schon die Unterstützung“ so Ulrike Petersen. Im September soll die erste Runde starten. „Es ist wichtig, daß die Frauen, die bei der GMD als Wissenschaftlerinnen arbeiten, sichtbar werden. Sie sollen ein Vorbild sein“, sagt die Beauftragte für Chancengleichheit. Sie ist überzeugt: „An Frauen, die sich als Mentorin zur

Verfügung stellen, mangelt es nicht." Die Mentorinnen arbeiten freiwillig und sozusagen für den guten Zweck: die Zahl der Frauen in der eigenen Institution zu erhöhen. Petersen: „Ihnen wird beim Mentoring auch bewußt, was sie an Erfahrungswissen weiterzugeben haben. Dies wird von vielen unterschätzt.“

Kontakte herstellen

Auch die Wissenschaftlerinnen sollen vor ihrem Einsatz als Mentorin geschult werden. Es geht ja in erster Linie um Karriereplanung und soziale Komponenten, nicht um fachliche Betreuung. „Fachlich sollen die Studentinnen höchstens übergreifend unterstützt werden. Man kann sie auf Veranstaltungen hinweisen, die zu ihrem Spezialgebiet passen, oder Kontakte zu Fachleuten in dem Bereich herstellen“, erläutert Ulrike Petersen. Hauptsächlich soll es in den Gesprächen zwischen Mentorin und Mentee darum gehen,

herauszufinden, in welche Richtung sich die Studentin entwickeln möchte: Grundlagenforschung, anwendungsbezogene Forschung oder den wissenschaftlichen Managementbereich? Dann kann gemeinsam überlegt werden, wie dieses Ziel zu erreichen ist. Die Mentorin kann wieder versuchen, den Weg zu ebnen, in dem sie Kontakte herstellt, Tips zur Vorgehensweise gibt, aber die wissenschaftliche Leistung muß die Studentin allein erbringen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit denkt allerdings schon weiter: „Für 2001 haben wir ins Auge gefaßt, Mentorinnen aus der Wirtschaft zu suchen. Sie sollen Wissenschaftlerinnen der Helmholtz-Gemeinschaft beraten, die nur Zeitverträge haben und sich nach ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit für den Sprung in ein Unternehmen interessieren.“

Katja Sproß ist DUZ-Redakteurin.

Bild: Aufstiegswillige: Mentoren helfen auf die Sprünge
Grafik: Frauen und Männer in Bildung und Wissenschaft 1997
Copyright des Textes: Deutsche Universitäts Zeitung, 1999

4.2 iX vom November 1999

Zweite Sommeruniversität für Informatikerinnen Netze knüpfen

Patrizia Jung

Dass die Enkelinnen der ENIAC-Frauen keineswegs darauf bedacht sind, ihren Exotinnenstatus in einem männlich geprägten Umfeld zu zementieren, bewies das zweite Sommerstudium für Frauen in der Informatik.

Wie im letzten Jahr hat die Universität Bremen die Informatica Feminale beherbergt, ein Projekt des dortigen Studiengangs Informatik. 7 Dozentinnen und über 200 Studentinnen trafen sich vom 13. bis 24. September 1999, um in mehr als 60 Vorlesungen, Workshops, Kursen, Praktika und Projekten gemeinsam zu lernen, Wissen weiterzugeben und Erfahrungen auszutauschen.

Viele waren aus der Begeisterung des 1998er-Sommerstudiums wiedergekommen - und hatten damit andere Frauen angesteckt, was die beinahe verdoppelte Teilnehmerinnenzahl nahe legt. Auch im Curriculum fanden die Erfahrungen der letztjährigen Informatica ihren Niederschlag: Neben den Schwerpunkten „Vernetzung“, „Softwareentwicklung als Prozess“, sowie „Interaktion und Modellierung“ standen unter der Überschrift „Entmystifizierung des Studiums“ Basisveranstaltungen zur Vermittlung von Fähigkeiten auf dem Programm, die im „normalen“ Hochschulalltag nur ungenügend gefördert, jedoch ständig vorausgesetzt werden. Welcher Nachholbedarf auf diesem Gebiet besteht, zeigte der Ansturm vor allem auf die Programmierkurse, bei denen so manche Anmeldung unberücksichtigt bleiben musste.

Informatik im Kontext mit anderen Disziplinen zu sehen und nie die Menschen aus den

Augen verlieren - was im universitären Alltag oft zu kurz kommt - stellte sich im Curriculum der Informatica als selbstverständlich dar. Dass der oftmals einseitig gerichtete Blick auf die pure Informatik im männlich geprägten Hochschulbetrieb nicht der Weisheit letzter Schluss ist, wurde spätestens dann klar, wenn das andere Konzept der Veranstaltung griff: Warum soll Informatik den Begriff „Vernetzung“ einzig auf der physikalischen und protokollarischen Ebene von Rechnernetzen diskutieren und die zwischenmenschlichen Netze dabei vernachlässigen?

So war es ein logischer Schritt, dass die GMD - Forschungszentrum Informationstechnik GmbH im Rahmen der Informatica das erste deutsche Mentoring-Programm für Frauen vorstellte, das je in Kooperation zwischen Forschungseinrichtung und Hochschule entstand.

Mentoring-Programm der GMD

Das Projekt MUFFIN (Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und soll angehenden Informatikerinnen helfen, eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anzustreben.

Da alle Beteiligten hoffen, dass der Informatica Feminale weiterhin Fördermittel zufließen, wird http://www.informatik.uni-bremen.de/grp/informatica_feminale/ sicherlich bald den Termin für die Millennium-Ausgabe verkünden können (ka)

Bild: Logo der Informatica Feminale

Copyright des Textes: Verlag Heinz Heise, Hannover, 1999

Anmerkungen:

Ein Druckfehler hat sich in den Artikel eingeschlichen: Es waren über 70 Dozentinnen, nicht wie angegeben 7.

Die Informatica Feminale hat nun eine eigene Web-Adresse www.informatica-feminale.de/

4.3 Thüringer Allgemeine vom 27. November 2000

Frauen in der Informatik

Mit ihrem Pilotprojekt MUFFIN - Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen - will das GMD-Forschungszentrum Informationstechnik GmbH bundesweit die Karrierechancen von Informatikstudentinnen verbessern. Gemeinsam mit dem Projekt Informatica Feminale der Universität Bremen hat die GMD ein Mentoring-Konzept

entwickelt, um den Anteil von Informatikerinnen in der Forschung zu erhöhen. Das Projekt wird vom Bundesbildungsministerium gefördert.

TA-Internetservice:
<http://www.muffin21.de>
<http://www.gmd.de>

Copyright des Textes: Thüringer Allgemeine, 2000

4.4 General-Anzeiger vom 28. November 2000

Pilotprojekt Mentoring

Das GMD-Forschungszentrum Informationstechnik Sankt Augustin hat mit einer Unternehmensberaterin und der Informatica Feminale der Uni Bremen das Mentoring-Programm MUFFIN (Mentoring zwischen Uni-

versität und Forschung für Informatikerinnen) gestartet, um den Anteil von Informatikerinnen in der Forschung zu erhöhen. Informatikstudentinnen sollen bei Ihrer Karriereplanung unterstützt werden.

Infos: Tel.: 02241/14-1516, E-Mail: ulrike.petersen@gmd.de oder www.gmd.de/Frauen ldb

Copyright des Textes: General-Anzeiger, 2000

4.5 Computer-Zeitung vom 30. November 2000

MENTORING-PROJEKT

Ein GMD-Programm unterstützt Studentinnen

Mit dem Pilotprojekt Muffin (Mentoring zwischen Universität und Forschung für Informatikerinnen) will die GMD die Karrierechancen von Informatikstudentinnen verbessern.

Gemeinsam mit der Unternehmensberaterin Ilse Martin und dem Projekt Informatica Feminale der Universität Bremen hat die GMD in Deutschland erstmals ein Mentoring-Konzept entwickelt, um mehr Informatikerinnen in die Forschung zu bringen. Die Studentinnen haben die Möglichkeit, schon während des Studiums einen Einstieg in die Wissenschaft zu finden und ihre Karriere unter fachkundiger Begleitung zu planen.

Dabei unterstützen sie Forscherinnen aus der GMD durch regelmässige Beratung, Treffen und Workshops. Ziel des Projektes ist es, das Potenzial von Frauen in der Informatik wirksam zu vergrössern und besser zu nutzen.

In der absolvierten Pilotphase haben neun Mentorinnen jeweils eine Studentin betreut. „Unsere Aktivität soll langfristig dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in der GMD zu steigern sowie berufliche Perspektiven für Informatikerinnen aufzuzeigen“, sagt Ulrike Petersen, Beauftragte für Chancengleichheit der GMD, Sankt Augustin.

Die Bewerbungsfrist für Informatikstudentinnen läuft bis zum 15. Dezember. Nähere Informationen bietet die Web-Site mit der Adresse www.muffin21.de. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell geförderte Projekt Muffin wird laut Petersen im nächsten Jahr in die Personalentwicklung der GMD integriert.

Logo: **informatica feminine** © Universität Bremen
Copyright des Textes: **Computer-Zeitung, 2000**

4.6 iX vom November 2000

3. Informatica Feminale Suche Informatikerin

Patrizia Jung

Novum während der dritten Sommeruniversität für Frauen in der Informatik war die Jobbörse, mit deren Hilfe Firmen den Anteil von IT-Mitarbeiterinnen zu erhöhen suchten.

Mono-educatives Technikstudium für Frauen wie der neue Internationale Frauenstudiengang Informatik ist sicher auch ein Verdienst des Projekts Informatica Feminale, das vom 4. bis 15. September zum dritten Mal in Bremen stattfand. Ein Drittel der circa 250 Studentinnen kam zum wiederholten Mal, doch über Nachwuchssorgen - auch auf Seiten der über 90 in- und ausländischen Dozentinnen - brauchten die Veranstalterinnen nicht zu klagen

Und sie sind begehrt: Stellenanzeige um Stellenanzeige warb um Mitarbeiterinnen aus dem deutschsprachigen Raum. Auf der Jobbörse präsentierten sich 21 Firmen, vorwiegend aus dem IT- und Kommunikationsbereich. Gerade Global Players wie IBM oder HP bemühen sich mit Blick auf den vergleichsweise hohen Anteil von Technikerinnen in den USA, die mickrigen Mitarbeiterinnenzahlen in den technischen Abteilungen (IBM: circa 14 %, HP: etwa 8 %, Lycos: vorbildliche 20 %) aufzustocken.

Auch das Mentoring-Projekt MUFFIN (borneo.gmd.de/MUFFIN2/) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter Informatikerinnen geht in die zweite Runde. Andererseits fand der Informationstag für Schülerinnen kaum Interesse, was sich auch dadurch erklärte, dass Lehrerinnen die Information kaum weitergegeben hatten.

Mehr noch als in den vergangenen Jahren lag ein Schwerpunkt auf Programmierung, Unix und Webtechniken - Bereiche, die in vielen informatiknahen Studiengängen versteckt und meist zu Unrecht vorausgesetzt werden. Gerade hier ist großer Bedarf vorhanden, wie

auch eine Umfrage unter den Teilnehmerinnen zeigte.

Überblick und Detail

Die Veranstaltungen - von der eineinhalbstündigen Vorlesung bis zum mehrtägigen Praktikum - wurden unter den Themenbereichen ‚Vernetzung‘, ‚Softwareentwicklung als Prozess‘ sowie ‚Interaktion und Modellierung‘ zusammengefasst. Eine öffentliche Ringvorlesung hielt das Lehrangebot zusammen, in der bekannte Dozentinnen wie Prof. Dr. Nadia Magnenat-Thalman, Direktorin des MIPALab an der Uni Genf und Schöpferin der virtuellen Marilyn (www.miralab.umge.ch/MARILYN/VIRTUAL/virtual.html), oder Dr. Sally Jo Cunningham von der University of Walkato, Neuseeland (Greenstone digital library, www.nzdl.org/), ihre Projekte vorstellten oder Überblicksvorlesungen gaben.

Großer Wert wurde auf Interdisziplinarität und Wissensvermittlung aus dem geisteswissenschaftlichen Bereich (Gender Studies, Philosophie) gelegt. Daneben bot sich die Möglichkeit, im Beruf benötigte Qualifikationen zu erlangen, die an der Hochschule kaum vermittelt werden. So verband eine Gruppe Studentinnen das Technische mit dem Journalistischen, indem sie eine online wie offline erhältliche Tageszeitung entwickelte und publizierte.

Häufig zu hören beim Abschied: ‚Kommst Du auch nächstes Jahr wieder?‘ Der Termin steht fest: 3. bis 14. September 2001 (Näheres demnächst unter www.informatica-feminale.de/).

(ka)

Copyright des Textes: Verlag Heinz Heise, Hannover, 2000

4.7 UNI Magazin 1/2001

Mentoring

MUFFIN(s) für die Karriere

Mit dem Pilotprojekt MUFFIN (Mentoring zwischen Universität, Forschung für Informatikerinnen) versucht die GMD GmbH, Institut für Autonome intelligente Systeme (AiS), die Karrierechancen von Informatikstudentinnen zu verbessern.

Gemeinsam mit der Unternehmensberaterin Ilse Martin und dem Projekt Informatica Feminale der Universität Bremen entwickelte die GMD GmbH in Deutschland ein neues Mentoring-Konzept, um den Anteil von Informatikerinnen in der Forschung zu erhöhen. Die Studentinnen haben die Möglichkeit, schon während ihres Studiums einen Einstieg in die Wissenschaft zu finden und ihre Karriere unter fachkundiger Begleitung zu planen. Dabei unterstützten sie Forscherinnen der GMD durch regelmäßige Beratung, Treffen und Workshops. Ziel des Projekts ist es, das Potenzial von Frauen in der Informatik wirksam zu vergrößern und besser zu nutzen. In der Pilotphase betreuten neun Mentorinnen jeweils eine Studentin. „Unsere Aktivität soll langfristig dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in der GMD zu steigern, sowie berufliche Perspektiven für Informatikerinnen aufzuzeigen“, sagt Ulrike Petersen, Beauftragte für Chancengleichheit der GMD. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt wird im nächsten Jahr in die Personalentwicklung der GMD integriert.

Zudem wird die GMD an einem weiteren Projekt teilnehmen, in dem – neben den Wissenschaftlerinnen der GMD - auch Mentorinnen aus der Wirtschaft ihre Unterstützung für Studentinnen anbieten. Ziel ist es, den Mentees die Möglichkeit zu geben, die Arbeitswelt und Strukturen unterschiedlicher Institutionen oder Unternehmen kennen zu lernen. Die GMD kooperiert bei diesem Vorhaben mit der Initiative D21, einem Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen zur Initiative „Deutschland 21 – Aufbruch in das Informationszeitalter“.

Weitere Informationen:

Internet: <http://www.muffin21.de>

Ansprechpartnerin:

Ulrike Petersen

Beauftragte für Chancengleichheit

GMD-Institut für Autonome

intelligente Systeme (AiS)

Schloss Birlinghoven

53754 Sankt Augustin

Telefon: (0224 1) 14-15 16

Telefax: (02241) 14-2072

E-Mail: ulrike.petersen@gmd.de

Copyright des Textes: UNI Magazin, 2001

4.8 Die Zeit 9/2001

Von Frau zu Frau

Mentoring an den Hochschulen nimmt Schülerinnen und Studentinnen die Scheu vor technischen Fächern / Von Andrea Behnke

Frauen sind nicht fähig, wissenschaftlich zu arbeiten, können nicht logisch denken und gehören an den Herd - im 19. Jahrhundert eine weit verbreitete Vorstellung. Deshalb hat Ada Augusta, Countess of Lovelace, ihren umfangreichen Kommentar zu *Analytical Engine*, einem Werk über eine mechanische Rechenmaschine, nicht mit vollem Namen unterzeichnet, sondern mit A. A. L. Wer hätte schon die Rechenprogramme einer Frau ernst genommen?

Heute müsste sie ihren Namen nicht mehr verstecken. Das Ada-Lovelace-Projekt gehört zu den größten Mentoring-Programmen an deutschen Hochschulen. Seit August 1997 haben insgesamt 200 Mentorinnen mitgemacht, rund 100 sind zurzeit in den Hochschulorten in Rheinland-Pfalz aktiv. Über 7000 Schülerinnen wurden bisher kontaktiert. Eine davon ist Nadia Ettaous. "Es ist toll, wenn man etwas aus erster Hand erfährt, von Frauen, die den Weg schon gegangen sind", sagt die Abiturientin. Sie möchte jetzt auf jeden Fall Informatik studieren.

"Wir wollen den Schülerinnen die Angst vor naturwissenschaftlich-technischen Fächern nehmen", sagt Anke Bretz. Die 23-jährige Informatikstudentin kümmert sich um den weiblichen Nachwuchs in diesen Studiengängen. Bei ihren Gesprächen stellt sie häufig fest, dass es immer noch Lehrer gibt, die "Mädchen eintrichtern, dass sie das doch nicht können" und dass Jungen als Technikexperten gelten. Trotzdem würde keine junge Frau von sich sagen, dass sie "benachteiligt" sei. "Deshalb stellen wir auch nicht den Frauenaspekt in den Vordergrund", sagt Sylvia Neuhäuser-Metternich, Leiterin des zentralen Projektbüros an der Universität Koblenz. "Sondern wir wollen vermitteln, dass diese Fächer das Know-how von Frauen brauchen."

Und nicht nur die Fächer: Auch Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen durch mehr Frauen in technischen Arbeitsfeldern, sagt Neuhäuser-Metternich. Gearbeitet wird in zwei Richtungen: Studentinnen begleiten Schüler-

innen ins Studium und in den ersten Semestern; Fachfrauen ebnen Absolventinnen den teilweise schwierigen Übergang vom Studium in den Beruf.

Dass Mentoring - bisher vor allem aus der Wirtschaft bekannt - an Hochschulen gezielt zur Frauenförderung eingesetzt wird, ist neu. Die Projekte werden meistens aus Landes-, Bundes- oder EU-Mitteln finanziert. Ähnlich flächendeckend wie in Rheinland-Pfalz startet im Frühjahr ein Projekt in Hessen: Mentoring vom Abi bis in den Job. An der TU Darmstadt und der FH Frankfurt gibt es bereits seit dem Wintersemester 98/99 ein Mentorinnen-Programm, an der Universität Frankfurt wird derzeit ein zentrales Büro eingerichtet.

Lange Zeit fehlte es an Vorbildern

Gerade in zukunftssträchtigen Studiengängen wie Maschinenbau (12,3 Prozent), E-Technik (4,5 Prozent) oder Informatik (16 Prozent) sind Frauen noch immer unterrepräsentiert. Doch auch in Naturwissenschaften, die mehr Frauen anziehen, gibt es viel zu tun, wie die Diplomchemikerin Irene Rother erklärt: "Der Frauenanteil in der Chemie liegt bei über 40 Prozent. Doch die Frauen brechen ihr Studium häufiger ab, promovieren und habilitieren weniger und bewerben sich auch nicht so oft in der chemischen Industrie."

Ulrike Petersen, Beauftragte für Chancengleichheit vom GMD-Forschungszentrum Informationstechnik, sagt, dass das "Arbeitsfeld Forschung" bei Frauen einfach nicht so präsent sei. Der Frauenanteil in der Informatik in der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung liegt bei sechs Prozent. Das ist niedriger als der Anteil der Informatik-Absolventinnen. "Dabei eignen sich Stellen in Forschungszentren sehr gut für qualifizierte Teilzeitarbeit", sagt Petersen. Was lange Zeit fehlte, seien weibliche Vorbilder. Die kamen mit der außeruniversitären Initiative Muffin (Mentoring zwischen Universitäten und Forschung für Informatikerinnen).

Zum Beispiel die Physikerin Sepideh Chakaveh, die am Institut für Medienkommunikation forscht. "Ich konnte viel von ihr lernen", sagt Susanne Jucknath. "Sie hat Ideen und boxt sie auch durch." Die Studentin der Informatik und Physik an der Universität Bonn ist begeistert von ihrer Zeit als Mentee. Dabei war sie zunächst skeptisch, als sie von dem Projekt hörte. "Ich war gegenüber Frauenförderung negativ eingestellt. Nach dem Motto: Ich habe mich immer durchgesetzt und brauche das nicht."

Ihr Sinneswandel hat sich gelohnt. Sie hat ihre Mentorin bei einem Unesco-Projekt auf eine Reise in die Dominikanische Republik begleitet, hielt bei einem E-Learning-Workshop einen Vortrag, nahm an Ausschusssitzungen und Fortbildungen teil. Teilweise

schaute sie aber auch einfach kurz bei ihrer Mentorin vorbei, wenn sie ohnehin in der GMD-Bibliothek war. "Die meisten Mentoring-Paare hatten schnell einen persönlichen Draht zueinander", sagt Ulrike Petersen.

Aber auch den Kontakt zu den anderen Mentees möchte Susanne Jucknath nicht mehr missen. Ihr offizielles Mentoring ist abgelaufen - was bleibt, ist ein Netzwerk. Und das wird seit Anfang des Jahres immer größer. Aus Muffin wurde Muffin21: Zu den Wissenschaftlerinnen der GMD kommen nun über die Initiative D21 auch Mentorinnen aus der Wirtschaft. "Nur schade, dass es keine Vernetzung aller Netzwerke gibt", sagt Ulrike Petersen.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter www.zeit.de/2001/09/uni

Copyright des Textes: Die Zeit, 2001

4.9 Computer Zeitung vom 1.März. 2001

Manche Frauen lernen Informatik besser unter sich

Technische Studiengänge für Frauen erleben seit einigen Monaten einen Aufschwung. An der Internationalen Frauenuniversität soll interdisziplinär, aber eingeschlechtlich gelernt werden. Das erste Informatiksemester für Frauen an der Hochschule Bremen ist gerade zu Ende gegangen.

Frauenförderung ist längst nicht mehr nur ein Thema alternativ angehauchter Trägerinnen von lila Latzhosen. Die Regierung hat sich darauf festgelegt, dass der Frauenanteil an technischen Studiengängen und in den IT-Berufen bis zum Jahr 2005 auf 40 Prozent ansteigen soll. Davon ist man in der Realität jedoch noch weit entfernt: Bei den IT-Berufen beträgt der Anteil der Mädchen und jungen Frauen derzeit 14 Prozent, in der Informatik sind es zwischen 10 und 20 Prozent.

Abschied von der Koedukation

Um das ehrgeizige Ziel zu erreichen, ist sogar eine zeitweilige Ausnahme vom Prinzip der Koedukation, der gemeinsamen Erziehung von Jungen und Mädchen, erlaubt. Dabei geht es um mehr als „nur“ die Gleichberechtigung. „Die Greencard-Debatte hat klargemacht, dass man stärker auf das Potenzial der Frauen in der Informatik zurückgreifen muss“, formuliert Prof. Axel Viereck pragmatisch. Er betreut an der Hochschule Bremen den ersten Studiengang für Informatik, an dem nur Frauen angenommen werden. Der Andrang war groß: 90 Bewerbungen sind eingegangen, 30 Plätze waren zu vergeben.

Viereck legt Wert darauf, dass er nicht ein ganz normales Studium zum weiblichen Elfenbeinturm umwidmet. Das ganze Programm entspricht der Rahmenprüfungsordnung, wurde aber auf die Art und Weise zugeschnitten, mit der Frauen sich Wissen aneignen. Für die Vermittlung des Stoffs aus dem Bereich der Rechnerkonfiguration bedeutet das beispielsweise, dass zunächst der Schraubenzieher angesetzt und Kisten auseinandergenommen werden. „Damit wollen wir den Studentinnen die Angst vor dem Gerät Computer nehmen“, so Viereck. Erst danach wird theoretisch vermittelt, wie Rechner aufgebaut sind. Insgesamt gibt es mehr

Projekte sowie Veranstaltungen zu Kommunikationstraining und Projektmanagement.

Weitergehend sind die Vorstellungen der Initiatorinnen der Internationalen Frauenuniversität. Sie hat im vergangenen Jahr in einer Sommeruniversität international und interdisziplinär Fachfrauen und Studentinnen zusammengeführt. Entstanden sind sechs Projekte, an denen weitergearbeitet werden soll. Zuständig für das Projekt Information ist Christiane Floyd, Professorin in Hamburg. Wichtig ist ihr insbesondere der Zugang von Frauen aus unterschiedlichen Fachrichtungen. Derzeit laufen die Anträge, um die Weiterarbeit zu sichern.

Veronika Öchtering, Frauenforscherin und Mitorganisatorin der jährlich stattfindenden Informatica Feminale, ist sicher, dass der in dem Bremer Studiengang und der Frauenuniversität vollzogene Abschied von der Koedukation für manche Frauen richtig ist. Sie beruft sich dabei auf Erfahrungen aus den USA.

In den 80er war es schonmal besser

Dort wurde in der Carnegie Mellon University auf diese Art und Weise innerhalb kurzer Zeit der Anteil der studierenden Frauen deutlich erhöht. Sie verweist auf einen Aspekt, der in der öffentlichen Debatte häufig untergeht: Frauen hatten in der Informatik Mitte der 80er Jahre schon einen deutlich besseren Stand: „Mit der stärkeren Ausrichtung der Informatik als Ingenieurwissenschaft und dem Boom in den Schulen sind die Frauen wieder verdrängt worden,“ so Öchtering.

Für sie ist der Fachkräftemangel nur einer der Gründe, warum Frauen nun wieder Fuß fassen. „Die Ausrichtung der Studiengänge hin zu mehr Anwendungs- und Projektbezug in den vergangenen Jahren machen sie für Frauen wieder attraktiv“, nennt sie einen weiteren Grund.

Foto (Alcatel)

Noch ist im Studium das gemeinsame Lernen von Männern und Frauen die Regel.

Die ersten Unis gehen von diesem Prinzip ab und richten Frauenseminare ein.

Für den Bremer Professor Viereck ist wichtig, dass es nicht bei der Monoedukation bleibt: Im Hauptstudium würden die Wahlpflichtfächer gemeinsam mit männlichen Kommilitonen absolviert: „Schließlich bereiten wir auf den Berufsalltag vor, in dem Männer und Frauen zusammenarbeiten.“

Männer beweisen Mut zur Lücke

Auch bei der Besetzung von Stellen ziehen Frauen immer noch oft den Kürzeren. Zum Teil ist die Schwelle im eigenen Kopf: „Bei Stellenausschreibungen haben Männer Mut zur Lücke“, berichtet Ulrike Petersen, Beauftragte für Chancengleichheit bei der GMD. Das bedeutet, dass Männer sich auch auf eine Stelle bewerben, wenn sie die Anforderungen nur zum Teil erfüllen. Frauen dagegen bemühen sich nur dann um einen Job, wenn sie die geforderten Qualifikationen vollständig mitbringen.

Um diese Hürde zu nehmen und Studentinnen, die einen Job suchen, Mut zu machen, soll ein Netzwerk von Mentorinnen aus Forschung und Industrie namens Muffin 21 gestrickt werden. Dabei geht es nicht um Protektion: „Studentinnen brauchen Frauen als Vorbilder“, meint Petersen. Die Mentorinnen sollen ihre Schützlinge für Phänomene wie die „gläserne Decke“ in der Hierarchie sensibilisieren. Muffin 21 ist Anfang des Jahres angelaufen, der offizielle Startschuss erfolgt Ende März. Auch von Unternehmen kommen Impulse, die sich am Gedanken von Mentorennetzwerken orientieren. So hat IBM beispielsweise ein spezielles Programm für Frauen aufgelegt. Im Unterschied zu Muffin sind hier aber nur die Mentees Frauen. Die Beratenden können auch Männer sein. IBM-Managerin Andrea Grimm, die für ihr Unternehmen in der Arbeitsgruppe Frauen und IT der Initiative D21 aktiv ist, sind weibliche Vorbilder aber trotzdem wichtig. „Für mich hat es zu wenig Frauen in Führungspositionen gegeben, an denen ich mich orientieren konnte.“
pg

Copyright des Textes: Computer Zeitung, 2001

5 Literaturliste

5.1 Mentoring (deutsch)

Al Huang, Chungliang; Lynch, Jerry
Mentoring
Das Tao vom Lehren und Lernen
Ariston Verlag, München, 1999

Arhén, Gunilla
Mentoring in Unternehmen.
Patenschaften zur erfolgreichen Weiterentwicklung
Landsberg, 1992
ISBN 3-478-32220-0

Faix, Tobias
Mentoring
Aussaat Verlag, Neukirchen-Vluyn, 2000

Haasen, Nele
Mentoring
Heyne, München, 2001
ISBN 3-453-18069-0

Hendricks, Howard; Hendricks, William
Man(n) braucht Freunde
Brunnen-Verlag, Giessen, 1998

Hilb, Martin
Management by Mentoring
Luchterhand Verlag, Neuwied, 1997

Hofmann-Lun, Irene; Schönfeld, Simone; Tschirner, Nadja
Mentoring für Frauen in Europa.
Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen in Europa
DJI Selbstverlag; München 1997;

Nerad, Maresi
"Mentoring" auf den zweiten Blick - einige provokative Thesen,
in: Metz-Göckel, S. / Wetterer, A. (Hg.)
Vorausdenken - Querdenken - Nachdenken, Texte für Ayla Neusel, S. 119 - 123
Campus Verlag, Frankfurt am Main, 1996
ISBN 3-593-35448-9

Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine
In den Fußstapfen der Pallas Athene?
Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld.
Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft
Wien, 1998
ISBN 3-85224-099-9

Segerman-Peck, Lily M.
„Frauen fördern Frauen“
Campus Verlag, Frankfurt am Main, 1994
ISBN 3-593-35063-7

5.2 Mentoring (englisch)

Conway, Ch.

Mentoring Managers in Organisations

in: Sonderheft von Equal Opportunities International, No. 3 / 4, 1995

Kram, Kathy E.

Mentoring in the Workplace

in: Hall, D.T. (Hrsg.)

Career Development in Organizations

San Francisco, 1986

S. 161-201

Kram, Kathy E.

Mentoring at Work, Developmental Relationships in Organizational Life

Lanham, 1988

Mellow

Good practice Handbook on mentoring of girls and women in or towards technical jobs

Amsterdam / Delft, 1998

Pfleeger, S. L.; Mertz, N.

Executive Mentoring. What makes it work?

In: Communications of the ACM, vol. 38, no. 1, Januar 1995, pp. 63-73, 1995

Segerman-Peck, L.M.

Networking & Mentoring. A Women's Guide.

Judy Piatkus Ltd., London, 1991

5.3 Frauen in Führungspositionen

Assig, Dorothea / Beck, Andrea

Frauen revolutionieren die Arbeitswelt

Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit

München, 1996

ISBN 3-8006-2043-x

Autenrieth, Christine

Wandel im Personalmanagement -

Differenzierung und Integration im Interesse weiblicher Führungskräfte

Wiesbaden, 1996

ISBN 3-409-13286-4

Dienel, Christiane

Frauen in Führungspositionen in Europa

München, 1996

ISBN 3-87966-374-2

Domsch, Michel E.; Hadler, Antje; Krüger, Detlev

Personalmanagement und Chancengleichheit

Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen in Hamburg

München / Mering, 1994

ISBN 3-87988-097-2

Ebner, Hermann G.

Weiterbildung von Mitarbeiterinnen

in: Krell, G.: Chancengleichheit durch Personalpolitik, S. 129-144

2. aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 1998

ISBN 3-3-409-22229-4

Goldmann, Monika; Meschkutat, Bärbel; Tenbense, Bernd
Präventive Frauenförderung bei technisch-organisatorischen Veränderungen
Weiterbildung - Personaleinsatz - Arbeitsgestaltung
Opladen, 1993
ISBN 3-531-12457-9

Höyng, Stephan; Puchert, Ralf
Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung
Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur
Bielefeld, 1998
ISBN 3-89370-x

Jüngling, Christiane
Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen
in: Krell, G.:
Chancengleichheit durch Personalpolitik, S. 47-56
2. aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 1998
ISBN 3-409-2229-4

Krell, Gertraude; Osterloh, Margit (Hg.)
Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik
München / Mering, 1993
ISBN 3-87988-073-5

Krell, Gertraude (Hg.)
Chancengleichheit durch Personalpolitik
2. aktualisierte Auflage, Wiesbaden, 1998
ISBN 3-409-22229-4

Lange, Ralf
Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen
München, 1998
ISBN 3-87998-266-5

Riegraf, Birgit
Geschlecht und Mikropolitik
Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung
Opladen, 1996
ISBN 3-8100-1575-x

Winsen, Christa van
High Potentials. Wie komme ich in die Führungsauswahl?
Fit for Business/Metropol, Regensburg, 1999