



ZusaNnah

Chancengleichheit in MINT

HANDREICHUNG FÜR DAS

ZUSANNAH-MENTORING PROGRAMM



HANDREICHUNG FÜR DAS ZUSANNAH-MENTORING-PROGRAMM

Vorwort

Diese Handreichung möchte Ihnen Informationen und Hilfestellungen für einen **erfolgreichen Start** in Ihre Mentoring-Beziehung bieten. Sie ist eine inhaltliche Ergänzung zu der jährlich im Herbst stattfindenden **Vernetzungs-Veranstaltung**, die eingerichtet wurde, um die Teilnehmerinnen des Programms mit Ihrer Rolle vertraut zu machen, sie zu qualifizieren und Vernetzungsmöglichkeiten anzubieten. Für Teilnehmerinnen, die den **laufenden Einstieg** in das Programm wahrnehmen, bietet die Handreichung eine erste Orientierung.

Zu Beginn beschreiben wir Ihnen den Aufbau des Programms und erläutern die Arten von Mentoring, die in der Zuse-Gemeinschaft angeboten werden. Im Anschluss erhalten Sie einen Überblick über die Kriterien, die für den Aufbau einer erfolgreichen Mentoring-Beziehung wichtig sind und wir stellen Ihnen die Rollen und Aufgaben vor, die die Partnerinnen wahrnehmen sollten. Zum Abschluss werden wichtige Voraussetzungen für eine gewinnbringende Mentoring-Beziehung dargestellt und einige praktische Hinweise zum Erstgespräch gegeben.

Wir möchten Sie mit dieser Handreichung dabei unterstützen, möglichst leicht in Ihre Mentoring-Beziehung einzusteigen und von Beginn an eine **zufriedenstellende Mentoring-Beziehung** aufzubauen. Dabei helfen Ihnen auch die **Materialien**, die wir für Sie entwickelt haben. Sie finden diese im Anhang dieser Handreichung.

INHALT

1. DAS MENTORING PROGRAMM DER ZUSE-GEMEINSCHAFT	4
2. AUFBAU DES ZUSANNAH MENTORING-PROGRAMMS IN DER ZUSE-GEMEINSCHAFT	5
3. WELCHE ART VON MENTORING PASST ZU MIR?	6
4. WIE SCHAFFE ICH EINE ERFOLGREICHE MENTORING-BEZIEHUNG?	8
5. DIE ROLLEN INNERHALB DER MENTORING-BEZIEHUNG.....	9
5.1 DIE ROLLE DER MENTORIN	9
5.2 DIE ROLLE DER MENTEE/ TEILNEHMERINNEN IN DEN ERFOLGSGRUPPEN	10
6. WAS SOLLTEN DIE TEILNEHMERINNEN MITBRINGEN?	11
7. WICHTIGE VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GEWINNBRINGENDE MENTORING-BEZIEHUNG.....	11
8. DAS ERSTGESPRÄCH	12

Kontakt:



1. DAS MENTORING PROGRAMM DER ZUSE-GEMEINSCHAFT ABLAUFPLAN



Kontakt:

2. AUFBAU DES ZUSANNAH MENTORING-PROGRAMMS IN DER ZUSE-GEMEINSCHAFT

Das Mentoring-Programm der Zuse-Gemeinschaft besteht aus drei sich sinnvoll ergänzenden Modulen: **Mentoring, Qualifizierung und Networking**:



Im **Modul Mentoring** werden zwei Arten von Mentoring angeboten:

1. Das klassische **Mentoring-Tandem** bei dem Mentorin und Mentee in einer One-to-One Beziehung Gespräche führen. In dieser Beziehung hat die Mentorin einen Vorsprung an Erfahrungswissen, welches sie an die Mentee weitergibt.
2. Bei den **Erfolgsgruppen** findet Austausch und Beratung unter gleichrangigen Gruppenmitgliedern von 3-4 Personen auf Augenhöhe statt.

Mentoring ist ein Personalentwicklungsinstrument, bei dem in Hinblick auf aktuelle persönliche Fragestellungen ein Wissenstransfer zwischen Personen stattfindet. Persönliche Erfahrungen werden ausgetauscht und weitergegeben. Es findet eine beratende Begleitung eines Entwicklungsprozesses statt.

Im Rahmen der jährlich im Herbst stattfindenden **Vernetzungs-Veranstaltung** werden die Programmmodule **Qualifizierung** und **Networking** umgesetzt.

Die Veranstaltung bietet den Teilnehmerinnen sowie Interessenten des Mentoring-Programms eine offizielle Einführung in die Mentoring-Beziehung. Mit professioneller Begleitung externer TrainerInnen erarbeiten die Programmteilnehmerinnen ihre persönliche Erwartungshaltung an das Programm und setzen sich mit den Anforderungen, Chancen als auch Grenzen der Mentoring-Beziehung auseinander. Dabei wird im Sinne des **Networkings** genügend Raum zum konstruktiven Austausch mit Wissenschaftlerinnen anderer Institute gegeben. Ausgewählte **Workshops** zur Begleitung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg realisieren das Modul **Qualifizierung**. Themen der Workshops können unter anderem sein:

- Management / Führung
- Selbstmarketing
- Kommunikation
- Karriereplanung
- Selbstorganisation/Zeitmanagement

Ergänzt wird das Modul **Networking** durch eine **XING-Gruppe**, in der sich die Wissenschaftlerinnen der Zuse-Gemeinschaft miteinander vernetzen und austauschen können.

3. WELCHE ART VON MENTORING PASST ZU MIR?

Beim **Mentoring** findet ein **Wissenstransfer** zwischen Personen statt. Dieser Transfer kann von einer erfahreneren Person mit einem Wissensvorsprung (Mentor/in) zu einer unerfahreneren Person stattfinden (Mentee), oder auch zwischen gleich erfahrenen Personen innerhalb der Erfolgsgruppen. Bei der klassischen One-to-One Beziehung zwischen Mentor/in und Mentee findet die Weitergabe von Erfahrungswissen meist über Hierarchieebenen statt. Beim Mentoring innerhalb der Erfolgsgruppen liegt der Fokus auf Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe zwischen gleichrangigen Personen.

Kontakt:

Welche Art von Mentoring Sie bevorzugen, hängt zum einen von Ihrer **Persönlichkeit** und zum anderen von den **Bereichen** ab, denen Sie sich Unterstützung wünschen. Eventuell helfen Ihnen folgende Fragen bei der Entscheidung, für welches Mentoring-Angebot Sie sich bewerben.

Persönliche Dinge mit einer erfahreneren Person in höherer Hierarchieebene zu besprechen

- sehe ich als Bereicherung (Mentoring-Tandem)
- schüchtert mich eher ich ein (Erfolgsgruppe)

Probleme bespreche ich lieber

- mit einer Vertrauensperson (Mentoring-Tandem)
- mit mehreren Personen, um mehrere Meinungen zu hören (Erfolgsgruppe)

Je nach **Unterstützungsbereich** kann das Mentoring-Tandem oder auch die Erfolgsgruppe die richtige Wahl sein. Wenn das Thema **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im Vordergrund steht, können durch die Mannigfaltigkeit der möglichen Varianten z.B. die verschiedenen Perspektiven einer Gruppe von Vorteil sein.

Weitere mögliche Unterstützungsbereiche sind:

- **Führungsverhalten**
- **Konfliktbewältigung**
- **positives Selbstmarketing betreiben**
- **Arbeitsorganisation**
- **Konfliktbewältigung**
- **Etc.**

Bei diesen mehr übergeordneten Themen, die beim Mentoring eine Rolle spielen, ist es zweitrangig, ob Ihre Mentoring-Partnerin/die anderen Gruppenmitglieder aus anderen Fachgebieten stammen als Sie selbst.

4. WIE SCHAFFE ICH EINE ERFOLGREICHE MENTORING-BEZIEHUNG?

Eine gewinnbringende Mentoring-Beziehung beginnt mit einem passenden Matching, welches auf Basis Ihrer eingereichten Unterlagen von der Geschäftsstelle der Zuse-Gemeinschaft vorgenommen wird. Das Matching ist aber erst erfolgreich, wenn auch die gegenseitige Sympathie vorhanden ist – die Chemie zwischen den Partnerinnen stimmt. Wir empfehlen Ihnen deswegen dringend an der jährlichen Vernetzungs-Veranstaltung teilzunehmen und dort die Gelegenheit zu nutzen, sich persönlich kennenzulernen. Sollten

Sie dort merken, dass das Matching auf der persönlichen Ebene nicht passt, ist die Geschäftsstelle der Zuse-Gemeinschaft Ihre erste Anlaufstelle. Sie wird, wenn der Teilnehmerinnenpool dies hergibt, ein neues Matching vornehmen. Ist die Sympathie gegeben, hängt der weitere erfolgreiche Verlauf der Mentoring-Beziehung wesentlich von gegenseitigem **Engagement, Offenheit, Vertrauen** und **Zuverlässigkeit/Verbindlichkeit** ab.

Engagement

Die Teilnahme am Mentoring-Programm ist freiwillig und wird zusätzlich zu den alltäglichen Verpflichtungen geleistet. Dies erfordert ausreichend Engagement und Motivation von den Teilnehmerinnen.

Offenheit

Grundsätzlich sollten die Teilnehmerinnen innerhalb einer Mentoring-Beziehung bereit sein, offene Gespräche miteinander zu führen. Eine Mentoring-Beziehung sollte dazu genutzt werden, auch Themen und Fragestellungen zu behandeln, die gegenüber Dritten nicht kommuniziert werden, wie z.B. Fehler und Schwächen.

Vertrauen

Gegenseitiges Vertrauen ist die Basis für offene Gespräche. Da teilweise über sehr persönliche Dinge aus der eigenen Berufswelt oder dem Privatleben gesprochen wird, ist die Vertraulichkeit der Gespräche höchstes Gebot. Die Teilnehmerinnen müssen sicher sein, dass das Besprochene nicht ohne eigene Zustimmung weitergegeben wird.

Zuverlässigkeit/Verbindlichkeit

Regelmäßige Kontakte sind essentiell für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung. Um diese Regelmäßigkeit zu gewährleisten, ist Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit nötig, beispielsweise bei der Absprache oder Einhaltung von Terminen. Halten sich Partnerinnen nicht an die Absprachen, so lässt die Motivation der anderen Person sehr schnell nach. Regelmäßige Kontakte sind jedoch essentiell für den gegenseitigen Austausch von Themen, die die Partnerinnen aktuell beschäftigen.

Kontakt:

5. DIE ROLLEN INNERHALB DER MENTORING-BEZIEHUNG

5.1 DIE ROLLE DER MENTORIN

Es gibt verschiedene Erwartungen an die Rolle der Mentorin. Grundsätzlich sollte ein Interesse an der **Förderung des Nachwuchses** und speziell an der Entwicklung der Mentee bestehen. Eine Mentorin sollte zudem die Bereitschaft haben, eigene Erfahrungen in Bezug

auf bereits erreichte Ziele weiterzugeben sowie Zeit in die Mentoring-Beziehung zu investieren.

Sie sollte eine **unabhängige Ansprechpartnerin** sein, die motivierend, offen und ehrlich Feedback gibt. Der Austausch sollte stets **konstruktiv und respektvoll** sein. Die Mentorin sollte Vertrauen und Empathie ausstrahlen und wertfrei gegenüber Ihrer Mentee auftreten. Dabei sollte Sie immer **offen** für neue Perspektiven sein, denn auch Sie kann von ihrer Mentee lernen.

In einer Mentoring-Beziehung besteht aber **kein Abhängigkeitsverhältnis**, denn sie basiert voll und ganz auf freiwilligem Engagement. Eine Mentorin muss nicht für ihre Mentee sorgen, sie ist keine Problemlöserin oder „Mutter“, die die Aufsicht übernimmt.

Eine Mentorin kann auch **kein professionelles Jobcoaching** bieten, denn sie ist keine psychologisch geschulte Beraterin. Im Mentoring findet die Beratung vor dem Hintergrund von persönlichem und beruflichem Erfahrungswissen statt.

Um sich gedanklich auf ihre Rolle vorzubereiten, können sich Mentorinnen Antworten auf folgende Fragen überlegen:

Was biete ich gerne an?

Wofür stehe ich nicht zur Verfügung?

Welche Erwartungen habe ich an meine Mentee (z.B. Respekt, Zuverlässigkeit ...)?

Was sind meine Ziele als Mentorin?

5.2 DIE ROLLE DER MENTEE/ TEILNEHMERINNEN IN DEN ERFOLGSGRUPPEN

In dieser Rolle wird vor allen Dingen **Engagement** von Ihnen erwartet. In der Tandem-Beziehung mit einer Mentorin ist es z.B. die Aufgabe der Mentees, Kontakt aufzunehmen, zu halten und die nötigen Dokumente auszufüllen und bei der Geschäftsstelle einzureichen. Bei den Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen kann diese Aufgabe zirkulieren, aber es ist stets **Proaktivität** gefragt in Hinsicht auf Terminvereinbarungen und beim Einreichen von Dokumenten.

Die Mentee als auch die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen sollten bereit für offene Gespräche sein und sich langfristige und kurzfristige **Ziele** für die Mentoring-Beziehung setzen und diese auch klar **formulieren** können. Sie sollten fähig sein, **mit Kritik umzugehen**, dabei stets respektvoll dem Kritisierenden gegenüber sein, auch wenn die Kritik unangenehm sein sollte. Die Mentee sowie die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen sollten offen für neue Sichtweisen sein, fähig sein, **Vorschläge anzunehmen** und umzusetzen. Dabei müssen auch die Mentee/Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen stets vertrauensvoll sein, denn auch die Partnerinnen geben private Dinge preis.

Die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe haben gegenüber den Partnerinnen auch eine beratende Funktion, in der auch Sie unabhängige Ansprechpartnerinnen sein sollten, die motivierend, offen und ehrlich Feedback geben. Der Austausch untereinander sollte stets konstruktiv und respektvoll sein.

Um sich gedanklich auf ihre Rolle vorzubereiten, können sich Mentees/Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen Antworten auf folgende Fragen überlegen:

Was sind meine langfristigen/kurzfristigen beruflichen Ziele?

Was bringe ich dafür bereits mit? Was fehlt mir noch?

Was erwarte ich von meiner Mentorin/den Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe?

Was sollte meine Mentorin/die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe möglichst nicht tun?

Wechselseitigkeit

Von einer Mentoring-Beziehung profitieren stets beide Seiten, denn die Beziehung lebt von einem Geben und Nehmen. Neue Sichtweisen oder nicht wahrgenommene Problemlagen eröffnen sich den Teilnehmenden. Probleme werden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.

6. WAS SOLLTEN DIE TEILNEHMERINNEN MITBRINGEN?

Selbstreflexion:

Alle Teilnehmerinnen am Programm sollten die Bereitschaft der Selbstreflexion besitzen. Eine Beratung kann nur effektiv sein, wenn die eigene Position reflektiert und hinterfragt wird. Wertvolle Hinweise von außen werden so angenommen und verinnerlicht. Auch die Beratenden sollten immer wieder hinterfragen und reflektieren, ob die besten Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um bei der Erreichung der Ziele behilflich zu sein.

Aktive Umsetzung

Die Mentee bzw. die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe sollten grundsätzlich dazu bereit sein, Vorschläge aufzunehmen und aktiv nach diesen zu handeln. Eigeninitiative und Selbstreflexion sind auch hier gefragt.

Aktiv zuhören

Diese Eigenschaft wird ebenfalls von beiden Seiten gefordert. Nur wer aktiv zuhört, kann selbstreflexiv die eigene Position hinterfragen und auf die andere Person eingehen. Gespräche, in denen sich die andere Person ernstgenommen fühlt, sind ebenfalls nur durch aktives Zuhören möglich.

Empathie

Mit der Situation der anderen Person empathisch umzugehen, ist eine wichtige Voraussetzung für ein gutes Gespräch. Sich die Situation der anderen Person nicht nur anzuhören, sondern aktiv mitzufühlen, bewirkt beim Gesprächspartner ein Gefühl des Verstanden Werdens und schafft eine gute Kommunikationsbasis.

7. WICHTIGE VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GEWINNBRINGENDE MENTORING-BEZIEHUNG

Sich Ziele setzen/Erwartungen formulieren

Innerhalb der Mentoring-Beziehung sollten das Beratungsziel bzw. die Erwartungen klar formuliert sein. Beim Mentoring-Tandem liegt der Fokus auf der Formulierung der Ziele; bei den Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen auf der Formulierung der Erwartungen an die anderen Gruppenmitglieder. Nur wenn diese klar formuliert sind, kann effektiv gearbeitet werden.

Bei der Formulierung der Ziele muss zwischen den langfristigen für die Zukunft beabsichtigten beruflichen und persönlichen Zielen und den kurzfristigen unterschieden werden, die innerhalb der Mentoring-Beziehung erreicht werden sollen. Die Mentee sollten

Kontakt:

deswegen die langfristigen als auch die kurzfristigen Ziele formulieren und beim ersten Mentoring-Gespräch in der **Vereinbarung** (siehe Anhang) festhalten. Aus diesen Zielen können auch weitere Themen und Zwischenziele abgeleitet werden, an denen sich der Erfolg der Mentoring-Beziehung festmachen lässt. Die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen halten entsprechend ihre Erwartungen in der **Vereinbarung** fest. Natürlich können sich Ziele/Erwartungen auch innerhalb des Beratungsprozesses weiterentwickeln. Dieser Entwicklungsprozess kann in der **Gesprächsdokumentation** (siehe Anhang) festgehalten werden.

Kontakt halten

Beim Mentoring-Tandem ist die Mentee dafür zuständig, den Kontakt zu halten. Bei den Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe kann diese Aufgabe zirkulieren. Beim Kontakt halten ist Proaktivität und Engagement gefragt, denn der Kontakt sollte nicht nur bei akuten Problemen hergestellt werden, sondern auch um Fortschritte oder Entwicklungsstände zu berichten. Die Art der Kontaktaufnahme wird im Erstgespräch in der **Vereinbarung** festgehalten.

Vor- und Nachbereitung

Die Nachbereitung der Treffen liegt ebenfalls in der Hand der Mentee bzw. der Teilnehmerin der Erfolgsgruppe, die dafür bestimmt wurde. Die Nachbereitung beinhaltet das Festhalten der Gesprächsthemen in der **Gesprächsdokumentation**. Hier werden die Themen kurz dokumentiert mitsamt Zeit und Art des Gesprächs (per Skype, telefonisch, persönlich). Die Gesprächsdokumentation hilft den Partnerinnen bei der jeweiligen Vorbereitung nachfolgender Gespräche, denn das zuletzt Gesagte kann so rekapituliert werden.

8. DAS ERSTGESPRÄCH

Im Idealfall haben sich Mentorin und Mentee/ die Teilnehmerinnen in der Erfolgsgruppe bereits in der Vernetzungs-Veranstaltung kennengelernt. Wenn dies nicht der Fall ist, bietet sich für das Erstgespräch, falls dies für die Teilnehmerinnen möglich ist, ein **persönliches Treffen** an. Für eine gut funktionierende Mentoring-Beziehung ist es sehr zuträglich, wenn sich die Partnerinnen zu Beginn persönlich kennengelernt haben. Alternativ kann das Erstgespräch auch telefonisch oder per Skype stattfinden.

Der Termin für das Erstgespräch sowie für die weiteren Gespräche wird auf Initiative der Mentee/einer Auserkorenen der Erfolgsgruppe vereinbart und sollte dazu genutzt werden, einen ersten **vertrauensvollen Kontakt** zu den Mentoring-Partnerinnen aufzubauen. Beide Seiten sollten offen über ihre **Erwartungen und Wünsche** an den jeweils anderen sprechen und dies in der Vereinbarung festhalten. Erwartungen können z.B. Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Motivation sein.

Kontakt:

Im nächsten Schritt werden gemeinsam die **Themen und Unterstützungsmöglichkeiten** für den Zeitraum der Mentoring-Partnerschaft gefunden. Außerdem sollte/n die Mentee/ die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppe ihre **Karriereziele/Erwartungen** nennen. Vielleicht gibt es auch ein aktuelles Problem, das bearbeitet werden kann.

Zusätzlich ist es sinnvoll, im ersten Gespräch weitere **Rahmenbedingungen** der Mentoring-Partnerschaft festzulegen, wie beispielsweise die Häufigkeit, Dauer und Art der Treffen. Außerdem sollte geklärt werden, ob bei dringenden Fragen und Problemen, die sofort besprochen werden müssen, umgehend telefonisch oder per Mail kontaktiert werden darf. Dies gibt schafft eine Basis für Handlungssicherheit.

*Beim Erstgespräch sind die **Vereinbarung** und eine **Gesprächsdokumentation** auszufüllen und in der Geschäftsstelle einzureichen.*

MÖGLICHE FRAGEN FÜR DAS ERSTGESPRÄCH

Gesprächseinstieg:

- Welche Erwartungen haben Sie an die gemeinsame Mentoring-Beziehung? Was erwarten Sie von mir/den anderen Gruppenmitgliedern?
- Wie sieht für Sie eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung aus? Welche Kriterien müssten erfüllt sein? Was kann ich/die anderen Gruppenmitglieder zum Gelingen der Beziehung beitragen?
- Was wäre für Sie eine missglückte Partnerschaft? Was sollte aufgrund dessen unbedingt vermieden werden?

Themenbesprechung/-festlegung:

Fragen an Mentee

- Welche beruflichen und privaten Ziele (kurz-, mittel- und langfristige Ziele, eventuell Träume) verfolgt Sie und welche Etappen haben Sie bereits erreicht?
- Was sind weitere entscheidende Etappen zur Erreichung der Ziele? Wie können diese erreicht werden? Gibt es Hindernisse? Wie können sie beseitigt werden?
- Wo liegen die fachlichen und/oder persönlichen Interessen? Wo sehen Sie Ihre eigenen Stärken und Schwächen? In welchen Bereichen gibt es noch Handlungsbedarf?
- In welchen Netzwerken sind Sie aktiv?

Kontakt:

Fragen an Mentorin

- Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie gemacht? Gibt es berufliche Meilensteine, Wendepunkte oder überwundene Krisen?
- Welche beruflichen und/oder privaten Interessen haben Sie? Wo liegen ihre Fachgebiete? Gibt es Überschneidungen mit den Interessen/Fachgebieten der Mentee?

Die Teilnehmerinnen der Erfolgsgruppen können in diesem Fragenkatalog ebenfalls passende Fragen finden

Rahmenbedingungen:

- Wie häufig sollen die Treffen sein? Wie lange sollen diese Treffen dauern, und wie/wo sollen sie stattfinden?
- Wie soll die Mentee Kontakt zur Mentorin aufnehmen, um ein nächstes Treffen zu vereinbaren? Welche Person aus der Erfolgsgruppe soll das nächste Treffen initiieren?
- Wie soll die Zusammenarbeit aussehen? Können dringende Fragen durch direkte Kontaktaufnahme zwischen den vereinbarten Treffen geklärt werden? Wie soll dann der Kontakt aufgenommen werden?

Gesprächsabschluss:

- Gibt es bereits Aufgaben, welche bis zum nächsten Treffen erledigt werden sollen?
- Sollen schon Terminabsprachen für ein nächstes Gespräch getroffen werden?
- Was wird in der Vereinbarung/Gesprächsdokumentation festgehalten?

Die Geschäftsstelle der Zuse-Gemeinschaft wünscht Ihnen eine erfolgreiche Mentoring-Partnerschaft mit zielführenden Gesprächen!

Bei Fragen, Anmerkungen und Problemen ist die Geschäftsstelle der Zuse-Gemeinschaft Ihre erste Anlaufstelle. Eine vertrauliche Behandlung Ihrer Anfrage ist selbstverständlich.

Ihre Ansprechpartnerinnen sind:

**Dr. Annette Treffkorn und
Teresa Döring**

Kontakt:

Deutsche Industrieforschungsgemeinschaft Konrad Zuse e.V.
Invalidenstraße 34
10115 Berlin

Tel.: 030 440 62 74
Fax: 030 440 62 97
Email: info@zuse-gemeinschaft.de