

## Projekte stellen sich vor

### Beatrix Holzer Mit ChanceMINT.NRW auf der Erfolgsspur

Landesgefördertes Karriereentwicklungsprogramm für Studentinnen aus den Ingenieurwissenschaften und der Informatik



Exkursion von Studentinnen zur Fa. Siemens in Duisburg, Sommer 2016.

Erstmals seit 2016 können Studentinnen aus zwei regionalen Hochschulen – Universität Duisburg-Essen und Hochschule Ruhr West (HRW) – an dem vom Land NRW geförderten Programm „ChanceMINT.NRW“ teilnehmen. Das Projekt wird vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

„Wir sind sehr froh darüber, dass das Karriereentwicklungsprogramm einen weiteren wichtigen Schritt geht und nun im Verbund mit

der jungen und technisch ausgerichteten Hochschule Ruhr West angeboten wird“, so Beatrix Holzer, Projektkoordinatorin an der Hochschule Ruhr West. „Wir können die Ergebnisse aus der zweijährigen Pilotphase an der Universität Duisburg-Essen durch diesen Transfer an die HRW erproben und somit nachhaltig die weitere Optimierung der Fach- und Führungskräfteentwicklung von Frauen in technisch-/ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeldern in der Region unterstützen.“

Das primäre Ziel bleibt erhalten: Studentinnen aus unterschiedlichen ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen und der Informatik einen Einblick in die berufliche Praxis zu ermöglichen, in berufsorientierten Weiterbildungstrainings ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken und mit ihnen gemeinsam berufsperspektivische Netzwerke aufzubauen. Eine neue Teilnehmerin ist Susanne Frisse. Sie studiert an der HRW den Bachelorstudiengang Mensch-Technik-Interaktion: *„Ich möchte Einblicke in die Berufswelt bekommen, mal ganz konkret reinschnuppern in den Arbeitsalltag und auch einen Anstoß erhalten, wie ich meine eigenen Fähigkeiten bestmöglich einsetzen kann.“* Die Gelegenheit dazu hatte sie gerade in den vergangenen Wochen genutzt. Sie nahm an sechs verschiedenen Exkursionen teil und lernte dadurch ganz verschiedene regionale Unternehmen kennen. Im Herbst wird sie wie die weiteren 17 Teilnehmerinnen eine mehrwöchige Hospitation in einem Partnerunternehmen nach Wahl durchführen. Ende September 2016 nahm sie außerdem an einem zweitägigen Kompakttraining teil, das den künftigen weiblichen Fachkräften in verschiedenen praxisnahen Übungen Hilfestellungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg und für einen erfolgreichen Karriereverlauf gab. Fest in die Trainingseinheiten eingebunden waren Personalverantwortliche aus den Partnerunternehmen und zahlreiche Rollenvorbilder, was den besonderen Charakter dieses Trainings ausmacht. Zentrales Übungsthema war dabei auch der Umgang mit genderbasierten Hindernissen und mit kritischen Situationen in eher männlich geprägten Arbeitsfeldern, wie sie in den Bereichen der Ingenieurwissenschaften und der Informatik noch vorzufinden sind. Sehr praxisnah wurden verschiedene kritische Situationen mit einem Seminarschauspieler durchgespielt. Genügend Raum bot das Training den Teilnehmerinnen aber auch für den Aufbau eigener Netzwerkstrukturen. Insgesamt stehen die Chancen für die aktuellen Teilnehmerinnen sehr gut, ihre Kontakte zu den Unternehmen nachhaltig zu verstetigen und an die Erfolgsgeschichten vorangegangener Programmteilnehmerinnen anzuknüpfen.

Eine dieser Erfolgsgeschichten ist die von Jessica Mink: Sie studiert Informatik an der Universität Duisburg-Essen. Neben ihrem regulären Studium mit zahlreichen Vorlesungen, Übungen und Seminaren nahm sie bis Ende vergangenen Jahres zusätzlich und ohne curriculare Anrechnung an „ChanceMINT.NRW“ teil. *„Ich möchte gerne in Kontakt kommen mit weiteren Informatikerinnen, weil es in meinem Studiengang nur eine Handvoll Frauen gibt“*, erklärt Jessica Mink, befragt nach ihrer Motivation ihrer Teilnahme zu Beginn des Programms. Diese Einschätzung deckt sich mit dem Studienalltag einer angehenden Informatikerin im Land Nordrhein-Westfalen.

So betrug der Anteil der Studienanfängerinnen im Fach Informatik im Jahr 2014 landesweit gerade einmal 23 %, der Anteil der Absolventinnen liegt sogar unter 20 %.

Jessica Mink lernte durch das Förderprogramm „ChanceMINT.NRW“ das Unternehmen Renesas Electronics Europe in Düsseldorf kennen, eines von insgesamt 20 Partnerunternehmen. Gemeinsam mit weiteren Teilnehmerinnen bekam sie durch eine eintägige Exkursion einen ersten Einblick in das Unternehmen. *„Das Tolle war“,* so die Studentin, *„dass wir nicht nur das gesamte Unternehmen kennenlernten und wir auch einen Einblick in die Labore bekamen, sondern dass wir am Nachmittag sogar an einem Workshop ‚Computer Graphics‘ teilnehmen konnten.“* Die Studentin war so angetan von dem global agierenden Halbleiterunternehmen, dass sie die im Programm vorgesehene einwöchige Hospitation dort absolvierte. So erhielt sie noch nähere Einblicke in die einzelnen Tätigkeitsfelder sowie Projekte und lernte darüber hinaus aus erster Hand, wie die gelernte Theorie in die Praxis umgesetzt wird. Auch über das Programmende hinaus brach der Kontakt zu dem Unternehmen nicht ab. Die einmal aufgebauten Netzwerke nutzte sie weiterhin und sieht ausgezeichneten neuen Perspektiven entgegen. Neben ihrem Studium lernt Jessica Mink derzeit Japanisch. Denn ihre Reise geht weiter: *„Ich möchte im kommenden Jahr 2017 sehr gerne ein Praktikum bei der Muttergesellschaft von Renesas in Tokio antreten. Meine Chancen stehen dazu dank meiner Erfahrungen, meinen Praxiseinblicken und dank erhaltener Kontakte zu dem Unternehmen sehr gut. Ich kann ohne Zweifel sagen: Meine Teilnahme am Karriereentwicklungsprogramm ‚ChanceMINT.NRW‘ hat sich sehr für mich gelohnt!“*. Auch für das Unternehmen macht sich das Engagement bezahlt: *„Mit der Suche nach jungen, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir gar nicht früh genug beginnen“,* so Andrea Kerlin, Personalreferentin des Unternehmens, *„um auf dem internationalen Halbleitermarkt auch weiterhin erfolgreich bestehen zu können.“*

Ähnlich erfreulich ging es bei Lisa Wunderlich, „ChanceMINT.NRW“-Teilnehmerin der ersten Programmrunde 2013/2014 und derzeit Master-Studentin im Fach Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Duisburg-Essen, weiter. Mit dem Oberhausener Fraunhofer Institut UMSICHT kam sie erstmals durch die Exkursion in Kontakt. Dort lernte sie nicht nur das breite Forschungs- und Aufgabenspektrum des Instituts kennen, sondern sie knüpfte dort auch gleich Kontakte zu Personal- und Projektverantwortlichen und erfragte die Möglichkeit für ein mehrwöchiges Pflichtpraktikum. Das Praktikum beim Fraunhofer Institut begann im Herbst 2014 und verlief so gut, dass sie nicht nur ihre Bachelorarbeit über das Projektthema schrieb, sondern darüber hinaus parallel zum Studium auch als Werkstudentin beschäftigt wurde. Derzeit schreibt sie die Masterarbeit über das Projekt. Das praxisorientierte Arbeiten in einem konkreten Projekt machte Lisa Wunderlich sehr viel Spaß: *„Es ist äußerst interessant, ein Projekt von Anfang bis Ende begleiten zu können, so schreibt sich eine Abschlussarbeit wie von selbst“,* so die MINT-Studentin. Ihre Chancen für weitere berufliche Perspektiven in diesem Unternehmen sind sehr gut und es scheint sich zu erfüllen, was das Unternehmen zur Motivation der Teilnahme zum Programmstart äußerte: *„Wir wollen junge Studentinnen für die wissenschaftliche Laufbahn begeistern, indem wir ihnen einen Einblick in die angewandte Forschung gewähren“,* so die Gruppenleiterin Personalentwicklung, Kristina von Imhoff, vom Fraunhofer Institut UMSICHT.

Diese Erfolgsgeschichten zeigen, dass das Programm „ChanceMINT.NRW“ auf dem richtigen Weg ist, die regionale Fachkräftesicherung von Frauen im MINT-Bereich voranzutreiben und Frauen, die in diesen Arbeitsfeldern eher unterrepräsentiert sind, nachhaltige Perspektiven zu geben. An dem Programm nehmen derzeit 20 regionale Unternehmen teil.

#### Kontakt und Information

Beatrix Holzer (Dipl. Soz.-Wiss.)  
ChanceMINT.NRW/  
Projektkoordinatorin  
Hochschule Ruhr West  
Gleichstellung  
Duisburger Straße 100  
45479 Mülheim an der Ruhr  
Tel.: (0208) 88254-126  
beatrix.holzer@hs-ruhrwest.de  
www.hochschule-ruhr-west.de/  
chancemint bzw.  
www.uni-due.de/zfh/chancemint  
www.hochschule-ruhr-west.de

Universität Duisburg-Essen:  
Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis  
(Projektleiterin)  
Hochschule Ruhr West: Birgit  
Weustermann (Projektleiterin)

## Karolin Kalmbach Neue Gastdozentur Gender und Queer Studies an der Universität zu Köln

Seit dem Wintersemester 2016/17 gibt es an der Universität zu Köln eine Gastdozentur Gender und Queer Studies. Als Teilprojekt im Professorinnenprogramm II wird sie von GeStiK als zentraler Einrichtung der Gender und Queer Studies gemeinsam mit dem Referat Gender und Diversity Management sowie dem Prorektorat für Gleichstellung und Diversität ausgerichtet. Anliegen ist es, gender- und queertheoretische Perspektiven disziplinenübergreifend zu stärken und den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Gender Studies zu fördern. Hierbei werden zwei Ebenen in den Blick genommen: Zum einen wird durch die Kooperation mit den Fakultäten die Schnittstelle von fachlicher Disziplin und Gender/Queer Studies gerahmt und somit der Werdegang promovierter Wissenschaftlerinnen unterstützt. Zum anderen können Studierende in ihren gender- und queertheoretischen Fragestellungen bestärkt und begleitet werden. Über die Programmlaufzeit von fünf Jahren sollen so auch diejenigen Fachstudiengänge, in denen Gender- und queere Perspektiven eine eher nachgeordnete Rolle spielen, die Möglichkeit erhalten, den interdisziplinären Dialog zu beleben. Darüber hinaus fungiert die Gastdozentur als Wegbereiterin für den Verbundstudiengang Master Gender und Queer Studies, der von

allen Fakultäten der Universität zu Köln und der TH Köln getragen und im Wintersemester 2017/18 starten soll.

Im ersten Turnus wird die Gastdozentur gemeinsam mit dem Englischen Seminar der Philosophischen Fakultät ausgerichtet und wir freuen uns sehr, dass Dr.´in Dorothee Wiese von der Universität Utrecht für das Studienjahr 2016/17 gewonnen werden konnte. Promoviert in den Gender Studies verbindet sie in ihrer Lehre und Forschung literatur- und medienwissenschaftliche Ansätze mit queerfeministischen Perspektiven und geht vor allem Fragen nach den Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Bedingungen und künstlerischen Ausdrucksformen nach. Aktuell untersucht Dr.´in Wiese, inwiefern Literatur in der Lage ist, eine unvorhersehbare Zukunft für subalterne Subjekte zu entwerfen, die neue Formen von Subjektivität und Kollektivität ermöglicht. Im Wintersemester unterrichtet Dr.´in Dorothee Wiese das Seminar „Life, Love, Lust. Visions of Gender, Race, and Sexuality in Contemporary Speculative Fiction“, in dem es um feministische, queere und afroamerikanische Fiktionen geht, die durch utopische Gegenentwürfe ein hegemoniales Verständnis von Gender, ‚Rassen‘ und Sexualitäten unterlaufen. Anfang April wird ein Seminar zu der Konstruktion von Sexualität und Gender in Zombie- und Vampirfilmen folgen, das zudem einen Überblick über neuere Entwicklungen in der feministischen Filmtheorie bieten soll.

#### Kontakt und Information

Karolin Kalmbach  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
GeStiK – Gender Studies  
in Köln  
k.kalmbach@uni-koeln.de

---

## Daniela Wilmes

### Mentoring-Programm TANDEMplus – Karriereentwicklung in der Wissenschaft für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen

Seit vielen Jahren sind die TANDEM-Mentoring-Programme der RWTH Aachen für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen als Instrumente einer gendergerechten Personalentwicklung etabliert. Die strukturierten Programme sind an der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) angesiedelt und fokussieren jeweils zielgruppenspezifisch auf Karriereplanung und -entwicklung, um die berufliche Chancengleichheit zu fördern.

Ende 2015 wurde das bereits seit 2004 in unterschiedlichen Formaten bestehende Mentoring-Programm TANDEMplus neu aufgelegt. Als Kooperationsprojekt der RWTH Aachen und des Forschungszentrums Jülich im Rahmen der Jülich Aachen Research Alliance (JARA) richtet es sich an hochqualifizierte Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen beider Institutionen, die bereits erste Berufserfahrungen als Postdoktorandin gemacht haben. Die Teilnehmerinnen werden aktiv darin bestärkt, Führungspositionen an Universitäten und Forschungseinrichtungen anzustreben. Das Programm versteht sich damit auch als Ansatz, dem Phänomen der Leaky Pipeline im akademischen Bereich – insbesondere in den MINT-Fächern – entgegenzuwirken. Im Rahmen der drei Module „Mentoring“, „Training“ und „Networking“ begleitet TANDEMplus die Wissenschaftlerinnen bei der gezielten Planung und Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere, bei der Erweiterung karriererelevanter und persönlicher Schlüsselkompetenzen, beim informellen Austausch über die Strukturen und Spielregeln in der Wissenschaft sowie beim Ausbau ihrer persönlichen Netzwerke.

Das Projekt hat eine Laufzeit von 2015 bis 2018 und umfasst drei jeweils einjährige Programmstunden mit jeweils 18 Teilnahmeplätzen. Bewerbungen sind wieder im Herbst 2017 möglich. Weitere Informationen unter: [www.tandemplus-mentoring.de](http://www.tandemplus-mentoring.de).

#### Kontakt und Information

Programmkoordination  
Dr. Daniela Wilmes  
Integration Team – Human  
Resources, Gender and Diversity  
Management (IGaD)  
RWTH Aachen  
Templergraben 55  
52056 Aachen  
Tel.: (0241) 80 90635  
[tandemplus@rwth-aachen.de](mailto:tandemplus@rwth-aachen.de)  
[www.tandemplus-mentoring.de](http://www.tandemplus-mentoring.de)  
[www.igad.rwth-aachen.de/  
mentoring.htm](http://www.igad.rwth-aachen.de/mentoring.htm)

---

## Hildegard Macha Unternehmer\_innen in Bayern – Führungsstile, Resilienz, Performance

Empirisches Forschungsprojekt (Finanzierung IHK München und Oberbayern, 2015–2016)  
unter der Leitung von Prof. em. Dr. Hildegard Macha, Universität Augsburg, und  
Prof. Dr. Claudia Eckstaller, Hochschule München

### Fragestellung für die quantitative/qualitative Studie: weibliche Unternehmenskultur

Unternehmerinnen in kleinen und mittelständischen Unternehmen stellen immer noch nur einen geringen Teil des gesamten Mittelstandes in Bayern und Deutschland. Die strukturellen Barrieren für Frauen, die dafür verantwortlich gemacht werden, sind recht gut erforscht (KFW 2015; DIW 2015; Schraudner, Genz 2015; Kaiser et al. 2012; Müller et al. 2013). Es wird aber zugleich konstatiert, dass Frauen hervorragende Führungseigenschaften besitzen sowie die financial performance steigt, wenn Frauen in Führungspositionen vertreten sind (McKinsey 2013, 2014; Sattelberger 2015). Auf der Basis des theoretischen Frameworks wird die Untersuchung für den Mittelstand spezifiziert. Mit einem neuen Forschungsansatz wurden sowohl die konkret erfahrenen Barrieren als auch die positiven Erfahrungen und messbaren Erfolge von Unternehmerinnen im Kontext der bayerischen Wirtschaft belegt.

### Forschungsdesign

In einer empirischen Erhebung mit Online-Fragebogen wurden 400 Unternehmerinnen und Unternehmer aus Oberbayern, die seit fünf Jahren kontinuierlich Unternehmen führen, befragt. Hinzu kamen mehr als 30 qualitative Interviews mit Unternehmerinnen, ebenfalls aus Oberbayern, aus Unternehmen jeder Größe. Sie wurden befragt zu Gründungsmotivationen bzw. zur Übernahme eines Unternehmens, der Geschäftsidee und den Zielen des Unternehmens, den Ressourcen des Erfolgs und der finanziellen Performance, den Barrieren und ihrer Überwindung durch Resilienzfaktoren, den Visionen und der Mission für ihr Unternehmen ebenso wie zu ihrem Führungskonzept. Die Studie stellte folgende Ausgangsfragen: Gibt es genderspezifische Startbedingungen? Gibt es genderspezifische Betriebsbedingungen? Gibt es genderspezifische Erfolgsfaktoren?

### Ergebnisse der quantitativen/qualitativen Studie

Weibliche Führung zeichnet sich durch einen besonderen Blick auf die Menschen, eine sichere Intuition und komplexe, multifaktorielle Entscheidungsprozesse aus. Frauen stellen als Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmerinnen ein großes, aber zugleich oft unterschätztes und nicht ausreichend sichtbares Potenzial. Ziel war es daher, die Bedeutung der Frauen als Unternehmerinnen zu zeigen und dabei zudem zu analysieren, ob es genderspezifische Bedingungen gibt, die Frauen und Männer anders in die Selbstständigkeit starten lassen, bzw. ob sie ihre Betriebe anders führen und weiterentwickeln. Es sei vorweggenommen: Die signifikanten Unterschiede liegen vor allem in den Erfolgsfaktoren.

Die Daten zeigen große Übereinstimmung zwischen Unternehmer\_innen und Unternehmern und einige sehr wesentliche Unterschiede:

- **Alter:** Frauen gründen Unternehmen auch noch in höherem Alter. Die Altersgruppen zwischen 21 und 50 sind recht gleichmäßig verteilt, und auch danach – im späteren Lebensalter – wagen sie noch den Schritt ins Unternehmertum. Das dürfte durch die Familiensituation bedingt sein. Sind die Kinder aus dem Größten raus, gründen die Mütter. Männer machen sich – prozentual betrachtet – am häufigsten zwischen dem 31. und 50. Lebensjahr selbstständig.
- **Bildung:** Selbstständige Frauen haben tendenziell einen höheren Bildungsabschluss: So weisen knapp 36 Prozent der befragten Frauen einen Hochschulabschluss vor, rund 25 Prozent eine Berufsausbildung. Im Vergleich zu den Männern weisen die Frauen höhere Bildungsabschlüsse auf.
- Oft sind Mütter und Großmütter das entscheidende Vorbild für die Frauen
- **Bildungswege:** Eher bildungsaffine Elternhäuser förderten ihre Töchter, sie boten Kompensationen für die Diskriminierung in der Schule durch Freizeitaktivitäten wie Reiten, Segeln, Musik. In eher bildungsfernen Familien waren die Bildungswege brüchiger; die begabten Töchter konnten nicht immer auf weiterführende Schulen gehen, Unterforderung und Rückzug kennzeichneten diese Kindheiten.
- **Karrierewege:** Alle Befragten machten steile und sehr frühe Karrieren mit Führungserfahrung, wurden aber am Aufstieg in höchste Positionen gehindert – Stichwort „gläserne Decke“. Sie erlebten damit

eine zweite Stufe struktureller und persönlicher Diskriminierung qua Geschlecht (nach der ersten Stufe in der Kindheit). Weitere Hemmnisse: Barriere Teilzeit, aktives Unterschlagen von Informationen durch männliche Kollegen oder Reduzierung auf ihre Weiblichkeit durch die Männer.

- **Wege in die Selbstständigkeit:** Einige Interviewte gründeten sehr früh nach dem Studium oder ohne Studium ein Unternehmen und erwarben in Nebentätigkeit die finanzielle Basis. Andere sparten in der Angestelltentätigkeit das Eigenkapital für die Gründung.
- **Selbsterfahrung und Resilienz:** Für alle Befragten ist typisch, dass sie etwas Neues versuchen und etwas wagen wollen. Die Freude an der eigenen Kompetenz, die Sicherheit und das schnelle Tempo beim Handeln und Entscheiden erleben sie mit Erstaunen und Freude. Sie genießen ihr Selbstbewusstsein und ihre Sicherheit, ihre Unabhängigkeit und Autonomie, sie wissen, dass sie sich auf sich selbst verlassen können. Daraus ergeben sich diese Resilienzfaktoren: Fähigkeit zur genauen Wahrnehmung unterschiedlicher Perspektiven und Handlungsoptionen; ein hohes Maß an Selbstreflexion und Selbstkritik; Mut und Angstfreiheit; Beharrlichkeit, sich auch gegen Widerstände zu behaupten, und Ambiguitätstoleranz; Führungseigenschaften, die in Kindheit und Jugend schon sichtbar waren.
- Entgrenzung der traditionellen weiblichen Rolle.
- Die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, neue Rollen zu formulieren und die Gesellschaft als Pionierinnen zu verändern.

### Neuerscheinungen

- Macha, Hildegard (2015): Besonders Begabte gendersensibel fördern. In: Solzbacher, Claudia/Weigand, Gabriele/Schreiber, Petra (Hrsg.): Begabungsförderung kontrovers? Konzepte im Spiegel der Inklusion. Weinheim: Beltz, S. 60–68.
- Macha, Hildegard/Hitzler, Stefanie/Spiegler, Elena (2016): Weiterbildung in Unternehmen mit der Strategie Gender und Diversity. In: Schurt, Verena/Waburg, Wiebke/Mehring, Volker/Strasser, Josef (Hrsg.): Heterogenität in Bildung und Sozialisation. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 199–215.
- Macha, Hildegard (2016): Zur Einheit von Verändern und Forschen. Interventionsmethoden und die Methodologie der Transformativen Organisationsforschung. In: Göhlich, Michael/Weber, Susanne M./Schröer, Andreas/Schemmann, Michael (Hrsg.): Organisation und Methode. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer VS, S. 169–178.
- Macha, Hildegard/Brendler, Hildrun/Hitzler, Stefanie/Spiegler, Elena (2017): Verändern und Forschen – Interventionsprozesse mit Gender und Diversity im Unternehmen steuern und messen. In: Schemme, Dorothea/Novak, Hermann (Hrsg.): Gestaltungsorientierte Forschung in Innovations- und Entwicklungsprogrammen – Potenzial für Praxisgestaltung und Wissenschaft BIBB (Hrsg.). Bonn.

**Kontakt und Information**  
Prof. em. Dr. Hildegard Macha  
Universität Augsburg  
Geislarstraße 28  
53225 Bonn  
hildegard.macha@phil.uni-  
augsburg.de

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**Link:** [https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico\\_mods\\_00072364](https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00072364)



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.