

# Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften Stand Dezember 2019

## Inhaltsverzeichnis

- I. Präambel
- II. Zielsetzung
- III. Analyse des Ist-Zustandes
- IV. Maßnahmen
- V. Geltungsdauer

### **I. Präambel**

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG) vom 15. Januar 2013, des Sächsischen Frauenfördergesetzes vom 31.03.1994 sowie des Gleichstellungsprogramms der TU Chemnitz vom 27.03.2013 legte die TU Chemnitz im Mai 2017 einen aktualisierten Frauenförderplan vor.

Zudem wurde im Hochschulentwicklungsplan der TU Chemnitz als ein zentrales Handlungsfeld die „Anreicherung von akademischem Leben durch Vielfalt von Menschen und Ideen (Diversity)“ benannt. In diesem Handlungsfeld sind die kontinuierliche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und die sichtbare Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen sowie der weitere Ausbau eines familienfreundlichen Umfeldes festgeschrieben.

Darauf aufbauend erstellte die Fakultät für Naturwissenschaften der TU Chemnitz den vorliegenden Frauenförderplan.

### **II. Zielsetzung**

Der Frauenförderplan beschreibt in regelmäßigen Abständen und fortlaufend die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der Fakultät für Naturwissenschaften, beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und wertet die bisherige Förderung von Frauen aus.

Er soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und die berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

Die Fakultät für Naturwissenschaften begrüßt die Bemühungen der Hochschule, die Präsenz von Studentinnen und Mitarbeiterinnen in allen Ebenen des universitären Ablaufs und im MINT-Bereich an der TU Chemnitz zu erhöhen.

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen wird an der TU Chemnitz als eine universitäre Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage der Gesetze und Programme unternimmt die Fakultät für Naturwissenschaften entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung.

### III. Analyse des Ist-Zustandes

#### 1. Frauenanteil an den Professoren (Stand Dezember 2019, ohne Honorarprofessoren)

Besetzte Professuren		davon Frauen	Anteil in %	Vergleich Bundesdurchschnitt, Anteil in % <sup>1)</sup>
Fakultät gesamt	20 (3)	3	13,6	
Chemie	8 (1)	0	0,0	16,3
Physik	12 (2) *)	3	21,4	10,8
Juniorprofessuren		davon Frauen	Anteil in %	
Fakultät gesamt	0	0		
Chemie	0	0		
Physik	0	0		
Außerplanmäßige Professor*innen		davon Frauen	Anteil in %	
Fakultät gesamt	3	1	33,3	
Chemie	2	0	0	
Physik	1	1	100	

Stand: 12/2019, \*) inkl. Beurlaubte; in Klammern: zum Stichtag unbesetzte Professuren

#### 2. Frauenanteil am wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Personal (Stand Dezember 2019)

##### Sonstiges wissenschaftliches Personal: Übersicht

	Gesamt	Weiblich	%	Vergleich Bundesdurchschnitt, Anteil in % <sup>1)</sup>
Fakultät gesamt	127	37	29,1	
Chemie	62	20	32,3	32,4
Physik	65	17	26,2	17,2

Stand: 12/2019, wissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV/JP, inkl. Beurlaubte)

##### Sonstiges wissenschaftliches Personal: Befristung

	gesamt			befristet			unbefristet		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	127	37	29,1	116	34	29,3	11	3	27,3
Chemie	62	20	32,3	57	20	35,1	5	0	0,0
Physik	65	17	26,2	59	14	23,7	6	3	50,0

Stand: 12/2019, wissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV/JP, inkl. Beurlaubte)

<sup>1)</sup> Hauptberuflich tätige Professorinnen der deutschen Hochschulen im Jahr 2016, Quelle: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Chancengleichheits-Monitoring 2018, Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG, Berichtsjahr 2017

### Sonstiges wissenschaftliches Personal: Arbeitszeit

	gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	127	37	29,1	47	14	29,8	80	23	28,8
Chemie	62	20	32,3	17	5	29,4	45	15	33,3
Physik	65	17	26,2	30	9	30,0	35	8	22,9

Stand: 12/2019, wissenschaftliches Personal auf HH/DM/PM (ohne Prof/ProfV/JP, inkl. Beurlaubte)

### Wissenschaftsstützendes Personal: Übersicht

Fakultät/ZE/ZUV	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	61	38	62,3
Dekanat	3	3	100,0
Chemie	28	22	78,6
Physik	30	13	43,3

Stand: 12/2019, wissenschaftsstützendes Personal auf HH/DM/PM (inkl. Beurlaubte)

### Wissenschaftsstützendes Personal: Befristung

	gesamt			befristet			unbefristet		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	61	38	62,3	3	1	33,3	58	37	63,8
Dekanat	3	3	100,0	0	0		3	3	100,0
Chemie	28	22	78,6	2	1	50,0	26	21	80,8
Physik	30	13	43,3	1	0		29	13	44,8

Stand: 12/2019, wissenschaftsstützendes Personal auf HH/DM/PM (inkl. Beurlaubte)

### Wissenschaftsstützendes Personal: Arbeitszeit

	gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	61	38	62,3	40	20	50,0	21	18	85,7
Dekanat	3	3	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Chemie	28	22	78,6	20	15	75,0	8	7	87,5
Physik	30	13	43,3	18	3	16,7	12	10	83,3

Stand: 12/2019, wissenschaftsstützendes Personal auf HH/DM/PM (inkl. Beurlaubte)

### Auszubildende: Übersicht

Fakultät/ZE/ZUV	Gesamt	Weiblich	%
Fakultät gesamt	10	2	20,0
Dekanat	0	0	
Chemie	0	0	
Physik	10	2	20,0

Stand: 12/2019

### 3. Frauenanteil an den Studierenden der Fakultät für Naturwissenschaften (Stand November 2018)

#### Studierende der Fakultät Naturwissenschaften

Studierende insgesamt	davon weiblich	%
644 (114)	264 (39)	41,0 (34,2)

Stand: 11/2018, in Klammern: Promotionsstudenten

#### Bachelor-/Diplomstudierende\*

Studiengang	gesamt	davon weiblich	%	Vergleich Bundesdurchschnitt, Anteil in %
Chemie	94	41	43,6	39,3 <sup>2)</sup>
Computational Science	15	4	26,7	
MINT	11	3	27,3	
Physik	81	24	29,6	35,5 <sup>3)</sup>
Sensorik und kognitive Psychologie	166	89	53,6	

Stand: 11/2018, \* inkl. Teilstudium und Beurlaubung

#### Masterstudierende\*

Studiengang	gesamt	davon weiblich	%	Vergleich Bundesdurchschnitt, Anteil in %
Advanced Functional Materials	104	34	32,7	
Chemie	59	25	42,4	35,4 <sup>2)</sup>
Computational Science	7	1	14,3	
Physik	27	0	0,0	19,4 <sup>3)</sup>
Sensorik und kognitive Psychologie	80	43	53,8	

Stand: 11/2018, \* inkl. Teilstudium und Beurlaubung

### 4. Promovierende (Stand November 2018)

#### Promovierende

Studiengang	gesamt	davon weiblich	%	Vergleich Bundesdurchschnitt, Anteil in %
Chemie	68	25	36,8	36,6 <sup>2)</sup>
Computational Science	1	1	100,0	
Physik	37	8	21,6	
Sensorik und kognitive Psychologie	8	5	62,5	

Stand: 11/2018

<sup>2)</sup> Statistik der Chemiestudiengänge, Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland 2018

<sup>3)</sup> G. Düchs, G.-L. Ingold, Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2018

### Abgeschlossene Promotionen an der Fakultät für NW

Jahr	gesamt	davon weiblich	%
2019	19	7	36,8
2018	17	6	35,3
2017	18	3	16,7
2016	28	7	25,0
2015	28	7	25,0

Stand: 12/2019

### 5. Habilitationen

#### Abgeschlossene Habilitationen an der Fakultät für NW

Jahr	gesamt	davon weiblich	%
2019	1	0	0,0
2018	0	0	
2017	2	0	0,0
2016	0	0	
2015	0	0	

Stand: 12/2019

### 6. Gremienarbeit

Gremium	gesamt	davon weiblich	%
Fakultätsrat	13	5	38,5
Studienkommission Advanced Functional Materials (MA)	8	2	25,0
Studienkommission Chemie (BA, MA)	8	1	12,5
Studienkommission Computational Science (BA, MA)	6	3	50,0
Studienkommission Physik (BA, MA)	8	1	12,5
Studienkommission Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	8	2	25,0
Studienkommission Wirtschaftsphysik (BA)	3	1	33,3
Prüfungsausschuss Advanced Functional Materials (MA)	7	1	14,3
Prüfungsausschuss Chemie (BA, MA)	7	0	0,0
Prüfungsausschuss Chemie (Diplom)	5	0	0,0
Prüfungsausschuss Computational Science (BA, MA)	6	3	50,0
Prüfungsausschuss Physik (BA, MA, Diplom)	6	2	33,3
Prüfungsausschuss Sensorik und kognitive Psychologie (BA, MA)	7	1	14,3
Prüfungsausschuss Wirtschaftsphysik (BA)	6	3	50,0
Promotionsausschuss	5	0	0,0

Stand: 12/2019

## IV. Maßnahmen

### 1. *Wissenschaftsstützender Bereich*

Anhand der vorliegenden Tabellen ist ersichtlich, dass der Anteil von Frauen im wissenschaftsstützenden Personal in der Fakultät 62,3 % beträgt. Im Institut für Chemie ist der Anteil an Frauen mit 78,6 % besonders hoch. Die Fakultät für Naturwissenschaften ist bemüht, dieses Niveau zu halten.

### 2. *Wissenschaftlicher Bereich*

Im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil in beiden Instituten bei ca. 30 % und entspricht damit dem Bundesdurchschnitt<sup>1)</sup> bzw. liegt, wie am Institut für Physik, deutlich über diesem.

Sichtlich unterrepräsentiert sind die Frauen dabei in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Führungspositionen (Lehrstuhlinhaberinnen), insbesondere am Institut für Chemie. Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich deshalb aktiv für eine Erhöhung des Frauenanteils ein. Aktuell sind 7 Professuren („Elektrochemische Sensorik und Energiespeicherung“, „Organische Chemie“, „Angewandte Quantenchemie und Computational Chemistry“, „Theoretische Physik komplexer dynamischer Systeme“, „Simulation naturwissenschaftlicher Prozesse“, „Theoretische Physik Quantenmechanischer Prozesse und Systeme“, Juniorprofessur „Grenzflächenchemie“) neu zu besetzen. Hierfür und auch zukünftig sollen geeignete Kandidatinnen durch aktives Werben in den Netzwerken der/des Gleichstellungsbeauftragten auf die zu besetzenden Stellen aufmerksam gemacht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Naturwissenschaften ist beratendes Mitglied in den Berufungskommissionen der eigenen Fakultät und nimmt zu jedem Berufungsvorschlag aus der eigenen Fakultät Stellung. Bei schwierigen Entscheidungsfindungen nimmt sie zum Erfahrungsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz Rücksprache.

In der Nachwuchsförderung strebt die Fakultät für Naturwissenschaften eine Erhöhung des Frauenanteils mit dem Ziel an, den gegenwärtigen Anteil von Frauen in höheren Qualifikationsstufen zu erhöhen und mindestens das Verhältnis der vorangegangenen Qualifikationsstufe zu erreichen. Frauen mit guten (Studien)Abschlüssen in der jeweiligen Fachrichtung sind deshalb bei ihrem Promotions- bzw. Habilitationsvorhaben zu unterstützen. Bei der Besetzung von Qualifikations- und Drittmittelstellen ist darauf zu achten, dass Frauen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zudem sollten Anträge von Frauen für Wiedereinstiegsstipendien des Landes Sachsen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre unterstützt werden.

Um die Arbeit für Frauen an der Fakultät für Naturwissenschaften möglichst attraktiv zu gestalten und zu fördern, steht **allen Berufsgruppen** eine Vielzahl von Maßnahmen bereit, wie beispielsweise:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und spezielle Vereinbarungen über die Urlaubsregelung,
- die flexible Gestaltung und individuelle Vereinbarungen von Arbeitsbedingungen während einer Schwangerschaft,
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten,
- die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Erziehungs- und Mutterschutzes,
- die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf der Beurlaubung.

### **3. Studierende**

An der TU Chemnitz finden sowohl geschlechterdifferenzierte als auch geschlechterübergreifende Studienwerbeaktivitäten statt. Seit einigen Jahren werden verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung junger Frauen für technische Studienrichtungen und zur Erhöhung der Studienzufriedenheit in den technisch-naturwissenschaftlichen Studienfächern durchgeführt, da die Notwendigkeit einer gezielten Ansprache von Schülerinnen sowie weiblichen Studieninteressierten erkannt wurde.

Die Fakultät für Naturwissenschaften ist bestrebt, den Frauenanteil bei Studierenden zu erhöhen und somit ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden zu erreichen.

Um den erfolgreichen Abschluss des Studiums von Frauen in traditionellen männerdominierten Fächern zu befördern und nach außen sichtbar zu machen, werden außerdem spezielle Programme genutzt. Dazu gehört zum Beispiel die Ausschreibung des Eleonore-Dießner-Preises für hervorragende Abschlussarbeiten (Diplom und Master) von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Fakultät verpflichtet sich, spezielle Informations- und Einführungsveranstaltungen in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung und der/des Gleichstellungsbeauftragten der TU Chemnitz anzubieten und durchzuführen, mit dem Ziel, fachlich und organisatorisch über die Studiengänge der Fakultät für Naturwissenschaften zu informieren.

Beispiele hierfür sind:

- Girls' Day,
- Schnupperstudium,
- Studienorientierungsworkshops,
- Tag der offenen Tür,
- Schulpraktika.

Des Weiteren wird an den Instituten für Chemie und Physik mit verschiedenen Angeboten für Schülerinnen und Schüler versucht, das Interesse für die jeweiligen Fächer zu wecken.

Dies umfasst:

- die Betreuung Besonderer Lernleistungen (BELL) und
- die Betreuung von obligatorischen und fakultativen Schulpraktika.

Am Institut für Physik gibt es außerdem:

- das Schülerlabor "Wunderland Physik",
- die Schülersommerschule sowie
- den Korrespondenzzirkel.

Am Institut für Chemie beinhaltet das Angebot unter anderem:

- den Stöckhardt-Wettbewerb,
- Praktika im Rahmen des fächerübergreifenden Unterrichts,
- Labor- und Projekttag für Schulklassen sowie
- Experimentalvorlesungen.

Die Fakultät für Naturwissenschaften ist bestrebt, die Sichtbarkeit von Frauen, die der Fakultät für Naturwissenschaften angehören, zu erhöhen.

#### **4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

Die Vereinbarkeit von Studium, beruflicher Selbstverwirklichung und familiärer Aufgaben soll für alle Fakultätsangehörige erleichtert und gefördert werden.

Die Fakultät setzt sich dafür ein, Studierenden durch die Umsetzung folgender Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben zu ermöglichen:

- größtmögliche Abstimmung des Lehrveranstaltungsangebots für Pflicht- und Wahlpflichtfächer mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen,
- Abstimmung des Studienablaufplanes bzw. Vereinbarung von Sonderstudienplänen auf speziellen Wunsch der Studierenden, sofern die Studienordnungen diese ermöglichen,
- bei Bedarf Durchführung von mündlichen Prüfungen zu individuell vereinbarten Terminen,
- Verlängerung von Beurlaubungen entsprechend der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Des Weiteren unterstützt die Fakultät die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben für Mitarbeitende durch folgende Maßnahmen:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, gegebenenfalls Abweichung von der Regelarbeitszeit (in Anlehnung an die Dienstvereinbarung vom 29.07.2019) bei Pflege von bedürftigen Familienangehörigen,
- die größtmögliche Abstimmung dienstlicher Termine mit den Öffnungszeiten gewählter Betreuungseinrichtungen,
- die Möglichkeit zu Homeoffice,

- spezielle / individuelle Vereinbarungen über die Urlaubsregelung, wenn nötig im Hinblick auf die Schulferien,
- die geschlechtsunabhängige Ermöglichung von Teilzeitmodellen für die Beschäftigung aller Berufsgruppen,
- die Möglichkeit zur Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes sowie der Elternzeit,
- die Möglichkeit einer angemessenen Wiedereinarbeitungszeit auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf von Unterbrechungszeiten (zum Beispiel Elternzeit, längerer Krankheit oder Unterbrechung bei Pflege von bedürftigen Familienangehörigen),
- die Ermöglichung des Kontakterhaltes zur Dienststelle während Unterbrechungszeiten (Weiterleiten von Informationen und Weiterbildungsangeboten),
- der Erhalt des dienstlichen E-Mail-Accounts bei Elternzeit und
- die Einrichtung von Wickelmöglichkeiten.

Aufstiegs- und Weiterbildungschancen von Beschäftigten dürfen durch Teilzeitarbeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen auf keine Weise beeinträchtigt werden. Eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist auch während einer Unterbrechungszeit zu ermöglichen.

### **5. Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsfürsorge**

Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite.

In Anlehnung an § 34 der Dienstordnung für Behörden des Freistaates Sachsen vom 14. Januar 1999 und deren Folgeverordnungen sind die Mitarbeiterinnen über inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen zu informieren. Wenn die jeweiligen Kriterien erfüllt sind, ist der angezeigte Teilnahmewunsch an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu befürworten.

Gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse gibt es seit Juli 2018 an der TU Chemnitz ein Projekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die Fakultät für Naturwissenschaften beteiligt sich an diesem Gesundheitsmanagement im Rahmen der „Aktiven Minipause“ und führt diese regelmäßig durch.

### **6. Sensibilisierung und Aufklärung**

Die Form der Benachteiligung von Frauen hat sich im Vergleich zu früher gewandelt: Sie ist an vielen Stellen weniger offensichtlich und vielmehr subtiler geworden. Daher soll Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit an der Fakultät die möglichen Formen der derzeitigen Chancenungleichheit aufzeigen und Maßnahmen entwickelt werden, dieser Ungleichheit entgegenzuwirken.

## **7. Sicherheit für Frauen im Hochschulbetrieb**

Die TU Chemnitz und damit auch die Fakultät für Naturwissenschaften stellt sich die Aufgabe, potentielle Risiko- und Diskriminierungsquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen sowie Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Universitätsleitung, die/den Frauenbeauftragte(n) bzw. gemäß SächsPersVG an den Personalrat wenden.

Die Universitätsleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen und entsprechende disziplinarische und arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin verstehen sich als unmittelbare Ansprechpartner für Frauen mit spezifischen Fragen, Problemen und Beschwerden.

Derzeit wird an der TU Chemnitz an einer Ordnung im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gearbeitet.

## **8. Gremien**

Die TU Chemnitz und auch die Fakultät für Naturwissenschaften stellt sich zur Aufgabe, den Frauenanteil in den universitären Gremien kontinuierlich zu erhöhen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen jeweils entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. Angehörigen der jeweiligen Statusgruppe vertreten sind. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Hochschule zu erreichen, wird deshalb empfohlen, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine dementsprechende Beteiligung von Frauen zu achten. Dies gilt bei den nächsten Neuwahlen besonders für bisher ohne weibliche Beteiligung besetzte Gremien.

## **V. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt für vier Jahre. Statistische Angaben werden regelmäßig aktualisiert.