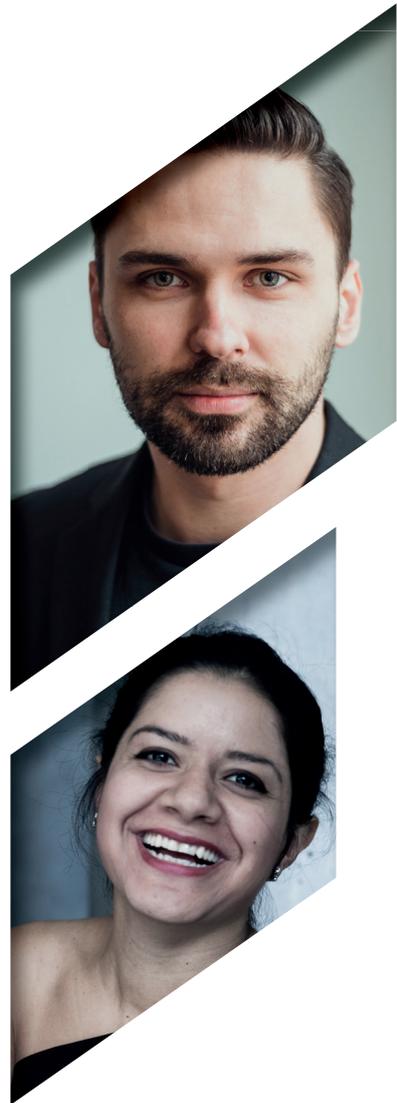


BILDUNGSCHANCEN ERMÖGLICHEN

Newsletter Februar 2020

„Aufklärung und Bildung
sind der höchste Schatz
eines Volkes.“

Dr. Arthur Pfungst
(1864 -1912)



Liebe FreundInnen der Dr. Arthur Pfungst-Stiftung,



wie sieht die Arbeit einer Fachärztin der Kinder- und Jugendheilkunde in einer Gemeinschaftspraxis aus? Davon berichtet in der Rubrik "Was macht eigentlich...?" eine Alumna.

In Studienfächern wie Humanmedizin oder Gesundheitswissenschaften liegt der Frauenanteil bei zwei Drittel. In anderen Fächergruppen ist dieser nicht so deutlich ausgeprägt. Wie sieht es an Hochschulen insgesamt aus? Wir stellen Ihnen beispielhaft die aktuellen Forschungsergebnisse des kürzlich veröffentlichten Gender-Reports 2019 der Hochschulen in NRW vor und haben dafür mit Dr. Lisa Mense vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen über die Hintergründe gesprochen.

In dem abschließenden Artikel dieser Ausgabe erzählt ein ehemaliger Stipendiat über sein Praktikum in den Niederlanden und gibt Tipps für ein Praktikum an Schulen im Ausland.

Das Stiftungsteam wünscht Ihnen eine schöne baldige Frühlingszeit!

Ihr Maximilian Graeve

Dr. Arthur Pfungst-Stiftung
Geschäftsführung



AUS DER STIFTUNG

Was macht eigentlich...

Alumna Stefanie Augenschein?

Die Alumniarbeit liegt uns sehr am Herzen. Daher pflegen wir auch nach Ende der Förderungszeit engen Kontakt zu den Alumni der Dr. Arthur Pfungst-Stiftung. Wir haben mit der ehemaligen Stipendiatin Stefanie Augenschein gesprochen und gefragt, was sie heute beruflich macht und motiviert, welche Berufserfahrungen sie bisher gesammelt hat und welche Ziele sie verfolgt.



Alumna
Dr. med. Stefanie Augenschein

Stipendiatin der Dr. Arthur Pfungst-Stiftung
von Februar 2011 bis Dezember 2013

Aktuelle Tätigkeit: Fachärztin der Kinder-
und Jugendheilkunde

1. Welche „Bildungsstationen“ haben Sie nach Ihrer Zeit als Stipendiatin durchlaufen?

Nach Abschluss meines Studiums der Humanmedizin an der Universität Regensburg im Dezember 2013 begann ich meine Assistenzarztzeit an der Kinderklinik Dritter Orden in Passau. Dort durchlief ich im Rahmen meiner Facharztzubereitung die verschiedenen Stationen der Klinik, inkl. der Notaufnahme. Nebenbei konnte ich erfolgreich meine Doktorarbeit an der Uniklinik Regensburg vollenden. Außerdem absolvierte ich meine für den Facharzt vorgeschriebene Zeit auf der Intensivstation. Ab Herbst 2017 war ich als Weiterbildungsassistentin für ein Jahr in einer Kinderarztpraxis in meinem Heimatort tätig, bevor ich für den Abschluss meiner Facharztzeit für ein weiteres Jahr an die Kinderklinik Passau zurückkehrte.

2. Welcher Tätigkeit gehen Sie heute nach und was sind dabei Ihre Aufgaben?

Seit Herbst 2019 bin ich nun als fachärztliche Sicherstellungsassistentin^{2020|A1} in einer kinder- und jugendärztlichen Gemeinschaftspraxis in Altötting angestellt, wo ich die gesamte Bandbreite der ambulanten Pädiatrie genießen kann, von Impfungen über die Behandlung akuter Erkältungskrankheiten bis hin zu den Vorsorgen. Als Besonderheit werden in dieser Praxis auch entwicklungsdiagnostische Tests (z.B. IQ-Test) durchgeführt, worin ich nun ebenfalls Erfahrungen sammeln kann. Darüber hinaus bin ich derzeit auch in der Mutter-Vater-Kind-Kurklinik am Chiemsee angestellt, wo ich die Aufnahme- und Zwischenuntersuchungen mit den Familien durchführe und die individuellen Therapiepläne für den Kuraufenthalt erstelle.

3. Was motiviert Sie an Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?

Mich begeistert an der Pädiatrie die Vielseitigkeit des Faches und ich genieße jeden Tag die Arbeit mit den Patienten jeder Altersstufe, vom Neugeborenen bis hin zum Teenager. Es ist faszinierend zu sehen, wie die Kinder heranwachsen und sich auf die unterschiedlichste Art und Weise entwickeln und ich freue mich, sie auf diesem Weg ein Stück weit als ihre betreuende Kinderärztin begleiten zu können. Es ist ein tolles Gefühl, wenn die Kinder gerne zu einem in die Praxis kommen, weil sie Vertrauen gefasst und die Erfahrung gemacht haben, dass sie vor der Untersuchung oder der Impfung keine Angst zu haben brauchen und deshalb bin ich motiviert, jeden Tag aufs Neue meine Methode des möglichst „stressfreien“ Arztbesuches für die Kinder zu optimieren. Ich bin zudem froh, durch meine tägliche Arbeit in der Kinderarztpraxis einen positiven Beitrag für unsere Zukunft leisten zu können, nämlich in die Gesundheit unserer Kinder zu investieren.

4. Was sind Ihre weiteren beruflichen Ziele?

Nach erfolgreichem Abschluss meiner Facharztprüfung möchte ich nun vornehmlich meine Kompetenzen in der ambulanten Versorgung der Kinder- und Jugendmedizin ausbauen und vom Erfahrungsschatz meiner routinierten PraxiskollegInnen lernen. Besonders in der Naturheilkunde würde ich mich gerne intensiver fortbilden, um mit dieser Ergänzung zur klassischen Schulmedizin meine kleinen Patienten noch besser versorgen und behandeln zu können. Hierbei ist mir meine derzeitige Tätigkeit in der Kurklinik behilflich, wo u.a. auch viel mit Homöopathie, naturheilkundlichen Wickeln und dem Kneipp-Verfahren gearbeitet wird. Ab April werde ich zudem an der Überarbeitung der MFED (Münchner funktionellen Entwicklungsdiagnostik – ein standardisiertes Verfahren zur Überprüfung der Entwicklung von Kindern im Alter von 0-4 Jahren) im Rahmen eines Studienprojekts teilnehmen.

5. Engagieren Sie sich auch noch außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit?

Ich engagiere mich darüber hinaus in meiner Heimatgemeinde unter anderem als Lektorin im Gottesdienst.

AUS STUDIUM UND WISSENSCHAFT

Gender-Report 2019 der Hochschulen in NRW Ergebnisse und Hintergründe

Wie geschlechter(un)gerecht sind die Hochschulen Nordrhein-Westfalens? Damit beschäftigt sich der Gender-Report NRW, der seit 2010 alle drei Jahre von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW veröffentlicht wird. Wir haben mit der dortigen stellvertretenden Leiterin Dr. Lisa Mense über die aktuellen Studienergebnisse und Hintergründe gesprochen.

Interview



Dr. Lisa Mense

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen sowie stellvertretende Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Frau Dr. Mense, was hat sich hinsichtlich der Geschlechterverteilung seit dem letzten Report verändert?

Es gibt zunächst einmal eine positive Entwicklung: die Beteiligung von Frauen an den Hochschulen in NRW ist insgesamt gestiegen. Zudem sind in unterschiedlichen Fächern, wie z.B. in Mathematik und Chemie, die Frauenanteile gestiegen, insbesondere in den Bachelor-Studiengängen. Aber: Trotzdem bestehen noch erhebliche Lücken, was z.B. die Beteiligung von Frauen an Professuren angeht oder die geschlechterspezifische Studienbeteiligung. Da sind die großen Baustellen, was die Frauenanteile im MINT-Bereich betrifft, die Ingenieurwissenschaften und die Physik. Beispielsweise sind Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von knapp über einem Fünftel deutlich unterrepräsentiert. Es gibt aber auch Fächer, wo wir ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis haben, z.B. in den Sozialwissenschaften. In den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften liegt der Frauenanteil sogar bei zwei Drittel. Das generelle Problem bei der Ungleichheit ist, dass in den Köpfen die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse noch nach wie vor bestehen. Eine Frau, die beispielsweise ein „Männerfach“ studiert, gilt gleich als etwas Besonderes.

Haben Sie eine Erklärung, warum trotzdem in einigen naturwissenschaftlichen Fächern die Frauenanteile gestiegen sind?

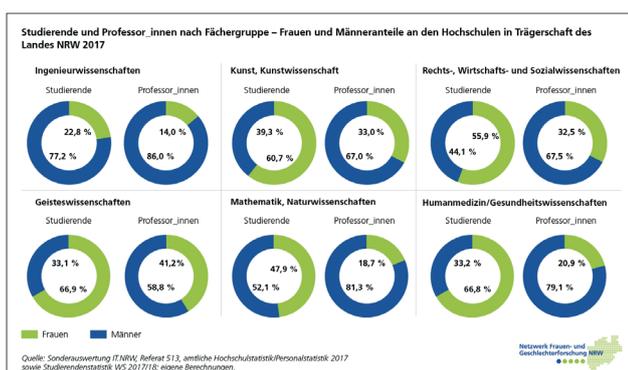
Ich denke, dass sind zum einen schon auch die Maßnahmen, die es in den letzten Jahren gegeben hat, wie Girls' Days oder Sommeruniversitäten. Zum anderen ist die Anzahl an jungen Frauen in den schulischen MINT-Leistungsfächern gestiegen. Das überträgt sich dann entsprechend auch auf die Hochschulen, weil die Weichen der Studienwahl schon oft vorab gestellt werden und nicht erst durch die Maßnahmen der Hochschulen.

Wissenschaftlichen Karriereverläufe bei Frauen und Männern entwickeln sich im Qualifizierungsverlauf stark auseinander (s. Abb. Seite 5 oben). Zudem verlassen nach Abschluss des Bachelor-Studiums durchschnittlich mehr Frauen als Männer die Hochschulen^{2020|A2}. Was steckt dahinter?

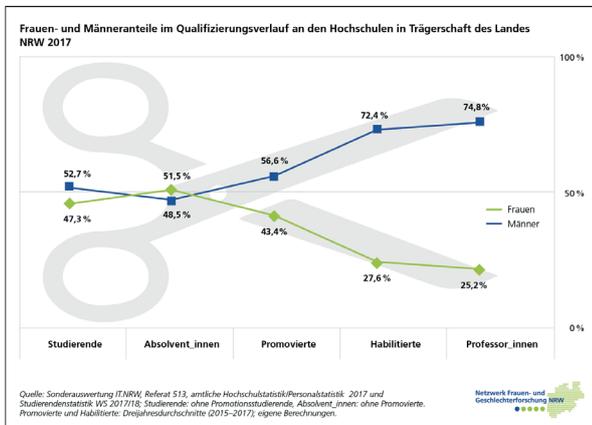
Die geschlechterspezifischen Unterschiede beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium haben sich in den letzten Jahren insgesamt verringert. Wichtig ist jedoch, dass die Studierenden, die nach dem Bachelorabschluss gehen, meist noch keinen Blick auf eine wissenschaftliche Karriere haben. Das kristallisiert sich erst am Ende des Masterstudiums bzw. mit dem Masterabschluss heraus. Die meisten studieren im Kontext eines beruflichen Abschlusses. Es gibt wissenschaftliche Hinweise darauf, dass Frauen eher die Planbarkeit eines Berufseinstiegs bevorzugen als Männer. Und darin dann auch schnellere und sichere Perspektiven sehen. Zudem zeigt sich, dass Frauen von ProfessorInnen weniger zu einem weiteren Masterstudium oder generell einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt werden. Männer werden eher gesehen als Frauen. Eine latente Form von Diskriminierung an Hochschulen gibt es immer noch. Zahlen zeigen beispielsweise, dass Männer prozentual eher eine Stelle als Studentische Hilfskraft haben als Frauen. Das ist ganz zentral, denn durch diese Stellen kann man überhaupt erst mal in die Wissenschaft hineinschnuppern und eine Idee für die dortige Arbeit entwickeln. Wenn man sich Karriereverläufe anschaut zeigt sich, dass viele Personen, die schon mal an einem Lehrstuhl gearbeitet haben, eher in die Wissenschaft gehen und dort auch öfter bleiben als andere.

Spielt hierbei die Möglichkeit einer Mutterschaft eine Rolle?

Ja, ich glaube schon, dass immer noch diese antizipierte Mutterschaft als mögliches Karrierehindernis für Frauen in vielen Köpfen steckt, nach dem Motto „sie fallen dann aus, weil sie werden ja Mütter“ – ob das dann real ist oder nicht, ist eine andere Frage. Das wird bei Männern nicht antizipiert, im Gegenteil: Sobald sie Väter werden, fallen sie nicht aus (eventuell nur kurz), sondern steigern noch ihre Karriereambitionen, weil bei ihnen das Bild des „Familienernährers“ antizipiert wird.



Fortsetzung: Gender-Report 2019 der Hochschulen in NRW



Trotz dem gestiegenen Frauenanteil bei Promotionen verlassen laut Report mehr Frauen als Männer die Wissenschaft. Wie lässt sich das erklären?

Nach wie vor existieren an den Hochschulen Machtgefälle zuungunsten von Wissenschaftlerinnen sowie subtile und auch offene Diskriminierung. Darüber hinaus finden Frauen für sich auch außerhalb der Wissenschaft attraktivere Berufsbedingungen, z.B. in der Medizin oder Wirtschaft, und erhalten entsprechende Angebote. Demgegenüber sind für Frauen die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft – auch mit Blick auf die Familienplanung – schwierig.

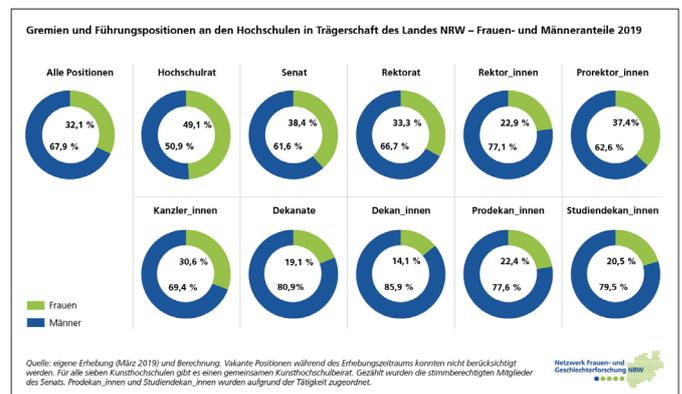
Kann die weitere Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Beruf dazu beitragen, dass mehr Frauen in der Wissenschaft bleiben?

Ja, die Maßnahmen, wie beispielsweise Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Plätze an Hochschulen oder Kurzzeitbetreuung, haben sich gegenüber einigen Jahren zuvor deutlich verbessert. Auf der anderen Seite kann man nicht nur die Familie an Wissenschaft anpassen, sondern man muss es auch umgekehrt machen, d.h. die Frage nach Präsenz: wann finden beispielsweise Konferenzen und Sitzungen statt und wie lässt sich das mit dem eigenen Sozial- und Familienleben vereinbaren. Auch muss sich das Bild von „Wissenschaft als Berufung“ – an 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche und 365 Tagen im Jahr für die Wissenschaft unterwegs – insgesamt noch verändern. Ebenso das Bild, dass nicht ausschließlich Frauen für Kinder und die Pflege von Angehörigen zuständig sind.

Der Gender-Report 2019 belegt, dass ein Gender Pay Gap existiert: Demnach verdienen Professorinnen im Durchschnitt jeden Monat 521 € weniger als Professoren. Und je höher die Besoldungsgruppe, desto höher der Gender Pay Gap. Was sind mögliche Ursachen für diese Ungleichheit?

Bei den frei verhandelbaren Gehaltsbestandteilen, den sogenannten Leistungsbezügen im Rahmen einer Professur, zeigt sich, dass Frauen durchschnittlich seltener und weniger Leistungszulagen erhalten. Das lässt sich teilweise darauf zurückführen, dass Frauen defensiver verhandeln als Männer. Männer sind einfach fordernder. Aber auch hier gibt es wieder bestimmte Bilder in den Köpfen: wie sich Weiblichkeit ausdrückt und sich Frauen verhalten. Unsere Onlinebefragungen zeigen hier: wenn Frauen zu viel fordern, sind sie die Diven. Solche Aussagen finden wir gegenüber Männern nicht.

Es gibt auch erste Untersuchungen, dass wenn Frauen höhere Beträge für sich einfordern, ihnen diese eher nicht genehmigt werden als Männern. Frauen können hier einfach nichts richtig machen: entweder sind sie zu defensiv oder unverschämt. Zudem besteht wenig Transparenz über das Gehalt. Man weiß nicht, was wer verdient und demnach auch nicht, was man fordern kann. Dies verhindert schon alleine die Verschwiegenheitsklausel, sodass einfach intransparent ist, was gezahlt wird. Darüber hinaus überträgt sich die außeruniversitäre geschlechterspezifische Bezahlung auch auf die Hochschulen. Ingenieurinnen verdienen beispielsweise weniger als ihre männlichen Kollegen. Und wenn Männer vorher in der Wirtschaft waren, können sie dieses Gehalt in die Verhandlungen mitnehmen.



Was müsste sich ändern, um die bestehende Entgeltbenachteiligung zu reduzieren?

Eine Forderung ist, dass die ProfessorInnen-Besoldung kritisch überprüft und die Richtlinien des Besoldungsgesetzes nochmal strukturell angepasst werden – weil eben bekannt ist, dass da, wo frei verhandelt werden kann, in der Regel Geschlechterungleichheiten einziehen. Und der zweite Punkt ist, dass überhaupt erstmal eine Grundlage für ein Controlling der Zahlen geschaffen wird und eine regelmäßige Veröffentlichung zum Gender Pay Gap an öffentlich geförderten Hochschulen erfolgt. Großbritannien macht das beispielsweise seit 2016. In Studien zu Kanada haben wir gefunden, dass sich durch diese Veröffentlichungen der Gender Pay Gap wieder etwas schließt. Das hat sicherlich damit zu tun, dass man dadurch überhaupt weiß, um welche Summe es bei den einzelnen Förderungen geht.

Weiterführende Informationen:

Den ausführlichen Gender-Report NRW 2019 sowie eine Kurzfassung finden Sie unter:

www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019

Den Report können Sie unter dem genannten Link herunterladen und auch kostenlos als Druckfassung bestellen.

PRAKTIKA & PRAXISSEMESTER

Praktikum an der Europese School Den Haag: Ein Erfahrungsbericht

Praktika im Ausland sind ein wertvoller Erfahrungsschatz. Von seinem Schulpraktikum in den Niederlanden und seinen dabei gesammelten Erfahrungen berichtet Alumnus Jan Löffert.

Vorbereitung

Ich bin durch eine Kommilitonin auf die Idee gekommen, ein Praktikum im Ausland zu absolvieren. Da ich schon immer in den Niederlanden leben wollte, ist die Wahl auf dieses Ziel gefallen. Zunächst habe ich mich an der „Deutschen Internationalen Schule Den Haag“ beworben. Über die Goethe-Universität Frankfurt und der "International Teacher Education" bin ich auf die „Europäische Schule Den Haag“ aufmerksam geworden. Die Schule ist eine von insgesamt 19 Kooperationsschulen der Goethe-Universität. Das Büro unterstützt Studierende aller Lehramter bei der Suche nach einer passenden Schule und hilft bei der Bewerbung. In einem Skype-Gespräch hatte ich die Chance meine Praktikumsmentorin schon vorab kennenzulernen. Seitdem standen wir in einem sehr guten Verhältnis zueinander, was ich im Hinblick auf das Praktikum als besonders wichtig empfunden habe.

Die Europese School Den Haag – ein kurzer Einblick

Wie der Name schon sagt, handelt es sich bei der Schule um eine europäische Schule. Ein großer Unterschied zu deutschen Schulen liegt in der großen Vielfalt unterschiedlicher Sprachen. Die Umgangssprache an der Schule ist Englisch. Die Kinder werden außerdem in Niederländisch, Deutsch, Spanisch und Französisch – meist in ihrer Muttersprache – unterrichtet. Dieser Aspekt hat mir im Nachhinein am besten an der Schule gefallen. Über 1000 Schüler werden an der europäischen Schule Den Haag in ihrer Wunschsprache unterrichtet. Schon früh wählen sie ihre Zweitsprache und bekommen zusätzlich Niederländisch-Unterricht. Die Grundschule erstreckt sich, im Gegensatz zu deutschen Schulen, über fünf Jahre. Optional kann man auch „Early Years“-Klassen besuchen. Diese stellen eine Verbindung aus Kindergarten und Vorklasse dar und bereiten die Kinder bestmöglich auf die Grundschule vor.



Jan Löffert (l.) berät sich mit seiner Praktikumsmentorin Daniela Prusse und mit Andreas Hänssig, zuständig für die "International Teacher Education" an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

„Meine“ Praktikumsklassen und Tätigkeiten

Ich durfte Gast in einer vierten Klasse mit 13 Lernenden sein. Vormittags kamen immer drei spanische Schüler hinzu, die ab dem kommenden Schuljahr den ganzen Tag in der Klasse sein werden. Morgens fand immer der L2-Unterricht statt, in welchem die Kinder mit englischer oder spanischer Muttersprache die deutsche Sprache lernen. Es war sehr interessant zu sehen, wie die eigene Muttersprache als Fremdsprache unterrichtet wird.



Die Arbeitsgruppe von Jan Löffert während seines Praktikums an der Europese School Den Haag.

Ich hatte in meiner Praktikumsklasse viel eigene Freiheit, konnte selbstständig Unterrichtsversuche planen sowie durchführen und Kinder in Einzelbetreuung unterstützen. Ermöglicht wurde das durch die gute Zusammenarbeit und dem stetigen konstruktiven Austausch zwischen den Lehrkräften. Neben der Unterstützung in der Klasse durfte ich Gast im Support-Team sein und einzelne Schüler betreuen und individuell fördern. Es war für mich sehr hilfreich, die unterschiedlichen Bereiche der Schule kennenzulernen.

Was mir während des Praktikums wichtig war

Mir war es wichtig, möglichst viele Eindrücke der Schule mitzunehmen. Das bezieht sich in meinem Fall nicht nur auf die unterschiedlichen Jahrgangsstufen, sondern auch auf die unterschiedlichen Sprachen. Durch die Vielfalt der Sprachen, konnte man auch andere Klassen besuchen. Ich durfte beispielsweise oft Gast der englischen vierten Klasse sein. Da ich selbst Englisch unterrichtete, war es sehr interessant zu sehen, wie diese Sprache für Muttersprachler vermittelt wurde.

Tipps von Jan Löffert für ein Praktikum an einer Schule im Ausland

Ein Praktikum gelingt, wenn man u.a. auf folgende Punkte achtet:

- Bestmögliche Nutzung der Praktikumszeit, in der sich PraktikantInnen gerade zu Beginn so schnell wie möglich in den neuen Schulbetrieb eingliedern.
- Wahrnehmung möglichst vieler Veranstaltungen, die neben dem normalen Schulbetrieb stattfinden. Dazu gehören Konferenzen oder Elternabende, aber auch private Treffen untereinander.
- Von Anfang an dazu beitragen, eine Hilfe und keine zusätzliche Belastung darzustellen. Dadurch erhält man die Möglichkeit, sich selbst und eigene Ideen einzubringen und vielseitige Erfahrungen zu sammeln.
- Lehrer offen ansprechen und die Chance nutzen, Unterricht in einer Fremdsprache zu besuchen. Auf diesem Wege lassen sich ganz einfach interkulturelle Kompetenzen aufbauen.



IMPRESSUM

Herausgeber: Dr. Arthur Pfungst-Stiftung
Waldschmidtstraße 39, 60316 Frankfurt am Main
Telefon: 069 / 43 03 09, Fax: 069 / 43 03 00
E-Mail: arthur@pfungst-stiftung.de
Internet: www.pfungst-stiftung.de

Redaktion: Nadine Zeidler, Maximilian Graeve (verantwortlich)

Text und Gestaltung: Nadine Zeidler

Mitarbeit: Dr. Stefanie Augenschein, Jan Löffert
InterviewpartnerInnen dieser Ausgabe: Dr. Lisa Mense

Bildnachweise:

Titelbild: © Privat; Seite 2: © Kathrin Herold; Seite 3, 4, 6: © Privat
Quellenangaben zu den Abbildungen auf den Seiten 4 und 5 stehen jeweils unter den Grafiken.

Literaturnachweise und Anmerkungen:

"Was macht eigentlich..."

2020|A1 Ein(e) SicherstellungsassistentIn ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der über die Facharztanerkennung verfügt und im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses bei einem Vertragsarzt, welcher vorübergehend gehindert ist, seinen vertragsärztlichen Pflichten in vollem Umfang nachzukommen, tätig ist. Hierfür muss kein zusätzlicher Kassensitz vorhanden sein. Quelle: URL: <https://www.springermedizin.de/beschaefigung-eines-sicherstellungsassistenten-in-der-praxis/8687862> (Stand: 12.02.2020).

"Gender-Report 2019 der Hochschulen in NRW – Ergebnisse und Hintergründe"

2020|A2 Quelle: Gender-Report 2019 der Hochschulen in NRW, URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_kurzfassung_f_web.pdf (Stand: 30.01.2020) sowie URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf (Stand: 30.01.2020).

Allgemeiner Hinweis:

Für zukünftige Berichtsformen werden wir ab dieser Ausgabe die Fußnoten mit einer vorausgestellten Jahreszahl (Erscheinungsjahr des Newsletters) sowie fortlaufender Buchstabennummerierung darstellen.

Für unsere Arbeit sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen.

Spendenkonto:

Commerzbank Frankfurt
IBAN: DE42 5004 0000 0650 2322 00
BIC: COBADEFFXXX
Verwendungszweck: Zuwendung APS

Seien Sie dabei. Werden Sie Teil einer Gemeinschaft von Menschen, die sich für gesellschaftliche Belange einsetzt – für die persönliches soziales Engagement Herzenssache ist.

Detaillierte Informationen, wie Sie unsere Arbeit unterstützen können, finden Sie auf unserer Website unter: www.pfungst-stiftung.de/spenden