

RUNDBRIEF

*des Büros für Chancengleichheit und
Karriereentwicklung*

Nummer 4

Liebe Leser*innen,

heute kommt der Rundbrief mal von mir, Achim Engelhorn. Als neues Mitglied des FEM POWER Teams am LIN übernehme ich seit April vermehrt Aufgaben von Kerstin, die gerade in ein anderes FEM POWER Projekt wechselt, uns aber bis August noch begleitet. Ab Oktober 2020 ist dann auch Sarah Czerney wieder hier vor Ort, so dass wir als Team für Chancengleichheit und Karriereentwicklung doppelt besetzt sind. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, dass wir beide im Karrierebüro zukünftig mit unterschiedlichen Schwerpunkten arbeiten, aber stets in gegenseitiger Abstimmung.

Für diejenigen, die mich nicht kennen, hier kurz paar Worte zu meiner Person: Von 2004 bis 2013 war ich Mitarbeiter an LIN und Uniklinik in mehreren wissenschaftlichen Projekten. Überlappend dazu war ich von 2012 bis 2019 Koordinator des Graduiertenkollegs (IRTG) des SFB 779. Gemeinsam mit Doktorandinnen des IRTG war hier die Co-Organisation des jährlichen Career Day am LIN Teil meines Aufgabenspektrums – 2013 übrigens noch unter dem Titel *Women-In Science-Day*. Als Vertreter des IRTG war ich seitdem auch regelmäßiger Teilnehmer an den Koordinator*innen-Treffen des Women-in-Science-Netzwerks der OVGU, sowie der Treffen des Rates der OVGU Graduate Academy

Wie immer gilt auch diesmal: Infos, Fragen, Beratungsbedarf und Ideen gerne an: [Achim Engelhorn](#)

Inhaltsverzeichnis:

1. [Immer noch: Corona](#)
2. [\(F\)EMPOWERing](#)
3. [Beruf und Familie](#)
4. [Frauen in der Forschung: immer noch Gender Pay Gap](#)
5. [COMETiN 2020](#)

6. [Ausblick I: Alumna\(e\) Netzwerk](#)
7. [Ausblick II: Gender und Hirnforschung](#)

1. Immer noch: Corona

Während viele Medien lange Zeit einen Schwerpunkt der Berichterstattung auf die Dynamik des Infektionsgeschehens sowie weitere epidemiologische, klinische und pathologische Aspekte der COVID-19-Epidemie legten, wurden dadurch wichtige gesellschaftliche Aspekte in den Hintergrund gerückt. Liegt das auch daran, dass Frauen in Medien [weniger oft zu Wort kommen als Männer](#)? Immerhin benannte die Vereinten Nationen schon im April in einem [Policy Brief](#) zur Auswirkung von COVID 19 auf Frauen ganz deutlich, wie und in welchem Maße Frauen ganz besonders durch die Epidemie benachteiligt werden. Dazu zählen wirtschaftliche ebenso wie gesundheitliche Auswirkungen. Unbezahlte Pflege- und Fürsorgearbeit (durch Kinder, die nicht in KiTas oder Schulen sind) steigen an, ebenso der soziale Stress durch die lockdown-bedingte Bewegungseinschränkung und soziale Isolation. Häusliche Gewalt gegen Frauen verzeichnet einen exponentiellen Anstieg. Im Wissenschaftlichen Bereich hat sich laut [„The Scientist“](#) die erhöhte familiäre Belastung mittlerweile auf die Publikationszahlen niedergeschlagen. Beim preprint-Server medrxiv etwa ging der Anteil von Erstautorinnen von 36 % (Dezember 2019) auf 20 % (April 2020) zurück. Ebenso spiegelt sich dieser Trend im ungleichen Anstieg der Gesamtzahlen: bei arXiv preprints stieg von 2019 auf 2020 die Anzahl von männlicher Koautoren um 6,4 %, die Anzahl von weiblicher Koautorinnen dagegen nur um 2,7%.

2. (F)EMPOWERing

Ganz konkret macht die [Kampagne \(F\)EMPOWERing](#) die Folgen von Corona vor Ort sichtbar, indem sie Wissenschaftlerinnen von verschiedenen Standorten in Sachsen-Anhalt und außeruniversitären Instituten aussprechen lässt, was die momentane Situation für viele persönlich, aber auch für wissenschaftliches Arbeiten bedeutet.

Direkte Auswirkung auf den Arbeitsplatz (Unterbrechung von Experimenten, fragliche Finanzierung am Ende der Projektlaufzeit) werden hier ebenso genannt wie soziale Isolation, einschließlich familiärer Konsequenzen mit Doppel- und z.T. Mehrfachbelastung. Für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen kommt oft verstärkte Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit dazu, aber auch die zeitlich nicht abschätzbare Trennung von der Familie.

Zu befürchtende und leider auch nicht unwahrscheinliche Konsequenzen sind die Gefährdung des Dissertationsprojekts (von Experimenten über Datenanalyse bis hin zur Fertigstellung der Dissertationsschrift), mittel- bis

langfristig gesehen kommen dazu die wissenschaftssoziologischen Folgen mit Publikationsrückstand. Laut „[The Scientist](#)“ (s.o.) hatte sich dies ja in den Publikationsstatistiken bestimmter preprint-Server bereits gezeigt.

Verständlich ist daher nicht nur der Wunsch nach entsprechender Unterstützung, sondern auch die Hoffnung, dass „Entscheidungsträger*innen der Unis und Hochschulen ihre Beschlüsse unbedingt unter Einbeziehung aller möglichen strukturellen Konsequenzen fassen“ (Thao, Studentin).

Für das LIN hat die Administrative Direktorin in der Sitzung des erweiterten Direktoriums vom 7.7. aufgefordert, sich bei arbeitsbedingten Problemen, die in Zusammenhang mit oder in Folge von Corona auftreten, möglichst früh über FEMPOWER@LIN oder direkt mit der Administration in Verbindung (personal@lin-magdeburg.de) zu setzen, um pragmatisch und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die Anpassung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer bei befristeten Arbeitsverträgen erfolgt auf Grundlage des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG) und betrifft Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifizierung, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestehen.

3. Beruf und Familie

In einer Kurznotiz des Women-in-Science Newsletter (OVGU) berichtete Dr. Loreen Leske neulich über eine Anpassung beim Elterngeld, damit (werdenden) Eltern keine Nachteile beim Elterngeld entstehen und verweist auf [konkrete Fallbeispiel des Familienministeriums](#). Das Gesetz wurde im Mai 2020 verabschiedet, rückwirkend zum 01.03.2020. Etwas allgemeinere Informationen betreffend finanzieller Unterstützung (z.B. Notfall KiZ) findet sich [hier](#).

4. Frauen in der Forschung: immer noch Gender Pay Gap

Angela Merkel hat es diese Tage deutlich [gesagt](#), die Gleichstellung im Beruf komme voran, für Chancengleichheit bedürfe es aber noch immer eines Kulturwandels. Diese Einschätzung äußerte sie im Rahmen eines Jahrestreffens der *Initiative Chefsache*, deren Schirmherrin sie ist, und die einen Zusammenschluss größerer, meist börsennotierter [Unternehmen](#) darstellt, und die sich nach eigener Angabe der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern persönlich verpflichtet fühlt.

Wie sieht es im Vergleich dazu im Bereich Wissenschaft & Forschung aus? Gibt es hier eher gleiche Bezahlung bei gleicher Leistung? Die Kontaktstelle [Frauen in der EU-Forschung \(FiF\) des BMBF](#) berichtete Anfang April unter Verweis auf die Zeitschrift *Forschung & Lehre* über eine [Untersuchung des](#)

[Deutschen Hochschulverbandes zum Thema Gender Pay Gap](#). Danach ergaben sich 2018 in der durchschnittlichen gewichteten Besoldung von Professoren und Professorinnen immer noch Unterschiede von 690 Euro (W3), 290 Euro (W2) und bei 130 Euro (W1). Hinsichtlich der Ursache dieser Ungleichheit wird DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen zitiert, dass neben anderen möglichen Ursachen "Es [...] aber auch denkbar [sei], dass Wissenschaftlerinnen systematisch benachteiligt werden. Wir müssen dringend versuchen, das herauszufinden."

Zur Klärung des Sachverhalts schlage der DHV einen anonymisierten, dreijährlichen Besoldungs- und Entlohnungsbericht vor. Darin sollen Zahlungsaufwendungen nach Geschlecht und nach Besoldungs- und Tarifgruppen differenziert aufgelistet werden.

5. COMETiN 2020

Wissenschaftlerinnen, die eine Professur oder andere Leitungstätigkeit in Wissenschaft und Forschung anstreben, erhalten im COMETiN Programm der OVGU kontinuierlich und nachhaltig Unterstützung. Über die Webseite des Büros für Gleichstellung erhaltet Ihr einen [Überblick](#) über die unterschiedlichen Module und die Teilnahmebedingungen; unter anderem wird hier auch nochmal der unterschiedliche Ansatz von Coaching und Mentoring beschrieben. Deadline für die Bewerbung ist der **11.09.2020**.

Apropos Training, und um an dieser Stelle nochmals eine der möglichen Ursachen des Gender Pay Gap aufzugreifen, wie er auf [Forschung und Lehre](#) (oben) benannt wird: unterschiedliche Verhandlungsstrategien beim Aushandeln von Leistungsbezügen. Kerstin hatte in ihrem letzten Rundbrief ja schon einen Beitrag verlinkt, dass Frauen ihre Forschungsleistungen zurückhaltender beurteilen und damit vorhandene Qualitäten nicht als Einsatz in Verhandlungen einbringen können. Die Wahl der richtigen Mentorin, erfolgreiches Netzwerken, richtige Bewerbungsstrategien und Selbstpräsentation sind wichtige Bausteine eines gezielten Karriereaufbaus und daher im COMETiN-Paket schon mal enthalten. Was Ihr im Rahmen des 18-monatigen Programms sonst noch geboten bekommt, findet ihr [hier](#). Falls Ihr noch unentschieden seid: ehemalige Teilnehmerinnen der letzten Runden teilen sicher eigene Erfahrungen mit dem Programm.

6. Ausblick I: Alumna(e) Netzwerk

Als Teil des Moduls „Individuelle Karriereplanung und Entwicklung“ plant das FEM POWER Projekt den Aufbau und die Pflege eines Alumna Netzwerks. Wir hatten hier bereits einmal zur (online)-Diskussion eingeladen und die Diskussion wird demnächst fortgesetzt.

Ziel ist ein lebendiges, aktives Netzwerk, von dem sowohl Alumna(e), als auch Doktorandinnen und weibliche PostDocs profitieren. In der ersten Diskussion ging es darum, was die Funktion eines solchen Netzwerks sein könnte und welchen möglichen Nutzen Ihr Euch für Euch wünscht. Ein Teil der Diskussion drehte sich auch darum, über welche Hilfsmittel (z.B. webbasierte Datenbank, Forum oder Messenger) diese Funktion technisch implementiert werden könnte.

Im optimalen Fall gäbe es hier einen maximalen Überlappungsbereich an von Euch gewünschten und technisch leicht implementierbaren Elementen. Wichtig ist hier aber nicht aus den Augen zu verlieren, dass die technische Lösung allein nicht im Vordergrund stehen soll, sondern *wie Ihr* diese nutzt, beziehungsweise nutzen wollt. Nehmt als vergleichbares Beispiel den LIN PhD Discord Channel. Auch wenn nicht alle, die gemeldet sind, ständig online sind, gibt es genügend Input/Impulse von Interessierten; z.B. werden Informationen zu bestimmten Themen auf speziellen Subchannels zur Verfügung gestellt, und man findet immer jemanden, den man fragen kann.

7. Ausblick II: Gender und Hirnforschung

Vortrag und Diskussion mit PD Dr.habil. Sigrid Schmitz (HU-Berlin).

Im Rahmen der geplanten FEMPOWER Vorlesungsreihe „Integration von Geschlechterforschung in die Neurowissenschaft“ wird Dr. Schmitz am 21. 10.2020 den Einführungsvortrag halten. Wer sich vorab schon mal informieren möchte, sei auf das [Online Lehrangebot](#) der HU Berlin verwiesen: (Kapitel Gender goes Brain), das momentan leider nur auf Deutsch existiert. Dennoch: einen kompakten Einblick bietet das ebenfalls dort verlinkte [Lehrvideo mit Prof. Dr. Anelis Kaiser](#) mit zuschaltbaren Untertiteln (button cc rechts unten), für das es demnächst auch eine englische Übersetzung geben wird.

Ankündigungen zu weiteren Veranstaltungen der Reihe folgen demnächst.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Anmerkungen, Fragen und Kritik gerne per Email oder persönlich an: [Achim Engelhorn](#)

RUNDBRIEF

des Büros für Chancengleichheit und
Karriereentwicklung

Newsletter Number 4

Dear readers,

Today, the newsletter comes from me, Achim Engelhorn. As a new member of the FEM POWER team at LIN, I have been taking over more and more tasks from Kerstin since April. She is currently moving to another FEM POWER project, but will be with us until August. From October 2020, Sarah Czerney will be back here again, so that we have a double team for Equal Opportunities and Career Development. This gives us the opportunity for both of us to work in the Career Office with different focuses in the future, but always in mutual coordination.

For those who do not know me, here are a few words about myself: from 2004 to 2013, I was involved in several scientific projects at LIN and the University Hospital. From 2012 to 2019, I was the assistant coordinator of the Research Training Group (IRTG) of the SFB 779, where, together with the female doctoral students of the IRTG, we co-organized the annual Career Day at LIN - in 2013, incidentally, under the title *Women-In Science Day*. As a representative of IRTG, I have also been a regular participant in the coordinators' meetings of the OVGU Women-in-Science Network, as well as in the meetings of the Council of the OVGU Graduate Academy.

As always: Information, questions, need for advice and ideas are welcome at [Achim Engelhorn](#) – also, in case you think the translation is erroneous.

Table of Content:

1. [Still: Corona](#)
2. [\(F\)EMPOWERing](#)
3. [Work Life Balance](#)
4. [Women in Research: Gender Pay Gap, still.](#)
5. [COMETiN 2020](#)
6. [Outlook I: Alumna\(e\) Network](#)

7. [Outlook II: Gender and Neuroscience](#)

1. Still: Corona

While for a long time many media focused their reporting on the dynamics of the infection process as well as other epidemiological, clinical and pathological aspects of the COVID 19 epidemic, important social aspects were pushed into the background. Is this also due to the fact that women are [less likely to have their say](#) in the media [than men](#)? After all, the United Nations already clearly stated in April in a [policy brief](#) on the impact of COVID 19 on women how and to what extent women are particularly disadvantaged by the epidemic. This includes both economic and health effects. Unpaid nursing and care work (by children who are not in day-care centres or schools) is increasing, as is social stress due to the lockdown-related restriction of movement and social isolation. Domestic violence against women is increasing exponentially.

According to "[The Scientist](#)", the increased family stress has meanwhile been reflected in the publication figures in the scientific field. In the case of the preprint server medrxiv, for example, the proportion of first-time female authors fell from 36 % (December 2019) to 20 % (April 2020). This trend is also reflected in the uneven increase in the overall figures: at arXiv preprints, the number of male co-authors rose by 6.4% from 2019 to 2020, while the number of female co-authors increased by only 2.7%.

2. (F)EMPOWERing

In concrete terms, the [\(F\)EMPOWERing campaign](#) makes the consequences of Corona visible on site by letting female scientists from various locations in Saxony-Anhalt and non-university institutes speak out, what the current situation means for many of them personally, but also for (their) scientific work.

Direct effects on the workplace (interruption of experiments, questionable financing at the end of the project period) are mentioned here as well as social isolation, including family consequences with double and sometimes multiple burdens. For international students and international female scientists, there is often increased discrimination on the basis of ethnicity, but also separation from the family, which is mostly incalculable in terms of expected duration.

Consequences to be feared, and unfortunately also not unlikely, are the endangerment of the PhD project (from experiments and data analysis to the completion of the PhD Thesis) and in the medium to long term, there are also the sociological consequences for science, with a publication backlog.

According to "[The Scientist](#)" (see above), this had already become apparent in the publication statistics of certain preprint servers.

Therefore, not only the wish for appropriate support is understandable, but also the hope that "decision makers in universities and colleges will make their decisions taking into account all possible structural consequences" (Thao, student).

For the LIN, at the meeting of the Extended Board of Directors on 7.7., the Administrative Director recommended that, in the event of work-related problems arising in connection with or as a result of Corona, everybody should contact the Administration as early as possible via FEMPOWER@LIN or directly (personal@lin-magdeburg.de) in order to seek solutions pragmatically and jointly. The adjustment of the total permissible fixed-term duration for fixed-term employment contracts is based on the amended Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG) and concerns employment relationships for qualification which exist between March 1, 2020 and September 30, 2020.

3. Work Life Balance

In a short note in the Women-in-Science Newsletter (OVGU), Dr. Loreen Leske recently reported on an adjustment in parental benefit, so that (prospective) parents do not suffer any disadvantages. Additionally, she also refers to a [concrete case study](#) by the Ministry of Family Affairs. The law was passed in May 2020, retroactively as of 01.03.2020. More general information regarding financial support (e.g. Emergency Child Benefit "KiZ") can be found [here](#).

4. Women in Research: Gender Pay Gap, still.

Angela Merkel has [made it clear](#) these days that equality at work is making progress, but that equal opportunities still require a cultural change. She expressed this view at an annual meeting of the *Initiative Chefsache* (of which she is patron), which is a grouping of larger, [mostly listed companies](#), and which, according to their own statement, feel personally committed to equal opportunities for women and men.

How does this compare to the situation in the science & research sector? Do you tend to get equal pay for equal performance? At the beginning of April, the Contact Point [Women in EU Research \(FiF\) of the BMBF](#) reported, with reference to the journal [Forschung & Lehre](#), on a study by the German Association of University Professors and Lecturers on the subject of the gender

pay gap. According to the study, the average weighted salary of professors in 2018 still differed by 690 euros (W3), 290 euros (W2) and 130 euros (W1). With regard to the cause of this inequality, DHV President Professor Dr. Bernhard Kempen is quoted as saying that among other possible causes "it is also conceivable that female scientists are systematically disadvantaged. We must urgently try to find out."

In order to clarify the facts of the case, the DHV proposed an anonymous, three-yearly salary and remuneration report. The report should list payment expenses differentiated by gender and by salary and wage groups.

5. COMETiN 2020

Female scientists who are seeking a professorship or other management position in science and research receive continuous and sustainable support in the OVGU COMETiN program. The website of the Office for Gender Equality provides an [overview](#) of the different modules and the conditions of participation; among other things, the different approaches to coaching and mentoring are also described here. Deadline for application is 11.09.2020.

Speaking of training, and to take up one of the possible causes of the gender pay gap, as it is referred to in [Forschung und Lehre](#) (see above): different negotiation strategies when negotiating performance-related pay. Kerstin had already linked an article in the last newsletter (March 2020) that women are more reserved in their assessment of their research achievements and thus cannot bring existing qualities into negotiations as input. The choice of the right mentor, successful networking, the right application strategies and self-presentation are important components of a targeted career development and are therefore already included in the COMETiN package. You can find out what else the 18-month program has to offer [here](#). If you are still undecided: former participants of the last rounds will certainly share their own experiences with the program.

6. Outlook I: Alumna(e) Network

As part of the module "Individual Career Planning and Development", the FEM POWER project plans to build and maintain an Alumna network. We have already invited members of the *femalephdpostdocs* email list to an (online) discussion here once, and the discussion will be continued soon.

The aim is to create a lively, active network from which both alumna(e), female doctoral students and female postdocs will benefit. The first discussion was about what the function of such a network could be and what possible benefits you would like to see for yourself. Part of the discussion also focused on which tools (e.g. web-based database, forum or messenger service) could technically implement this function.

In the best case, the discussion will result in a maximum overlap of elements that you would like to have and that are technically easy to implement. However, it is important not to lose sight of the fact that the technical solution alone should not be in the foreground, but how you use or want to use it. Take the LIN PhD Discord Channel as a comparable example. Even if not everyone who is registered is online all the time, there is enough input/impulses from interested parties; e.g. information on certain topics is made available on special sub channels, and you can always find someone to ask.

7. Outlook II: Gender and Neuroscience

Lecture and discussion with PD Dr.habil. Sigrig Schmitz (HU-Berlin).

As part of the planned FEMPOWER lecture series "Integration of Gender Studies in Neuroscience" Dr. Schmitz will give the introductory lecture on 21. 10.2020. If you would like to inform yourself in advance, please check the [online course offerings](#) of the HU Berlin: (Chapter Gender goes Brain), which unfortunately only exists in German at the moment. Nevertheless, the video with [Prof. Dr. Anelis Kaiser](#), which is also linked there, offers a compact insight with subtitles that can be switched on (button cc in the lower right corner).

Announcements for further events in the series will follow soon.

Many thanks for your attention!

Comments, questions and feedback are welcome by email or personally to: [Achim Engelhorn](#)

[Click here to go back!](#)