

English Version below

# RUNDBRIEF

des Büros für Chancengleichheit und  
Karriereentwicklung

Liebe Leser\*innen!

In der letzten Woche hat die Fernsehmoderatorin Petra Gerster zum letzten Mal die heute-Sendung moderiert. Sie ist die erste Frau im deutschen öffentlich-rechtlichen Fernsehen, die bis zur Rente als Moderatorin vor der Kamera gearbeitet hat. Alle anderen gingen vorher oder wurden mit Hinweis auf ihr Alter versetzt. Es bewegt sich also etwas in Richtung Chancengleichheit – oder?

Und auch am LIN passiert einiges in Sachen Chancengleichheit. Der Juni ist voll mit vielen spannenden FEM POWER Veranstaltungen. Diese und andere Informationen aus dem Bereich der Chancengleichheit in der Wissenschaft haben wir in diesem Newsletter zusammengestellt. Alle Veranstaltungen finden Sie auch immer aktuell auf unserer überarbeiteten [Website](#).

Viel Vergnügen beim Lesen und herzliche Grüße,  
Sarah Czerney und das FEM Power Team

P.S. FEM POWER ist jetzt auch auf Twitter: [@FempowerLSA](#)

## Inhaltsverzeichnis:

### FEM POWER AM LIN

1. [Wie männlich ist die Wissenschaft? Online Filmscreening und Podiumsdiskussion](#)
2. [Frauengehirne, Männergehirne? Vorlesungsreihe Gender und Neurowissenschaften am LIN](#)
3. [Weitere FEM POWER Veranstaltungen](#)
4. [Neue Mitglieder für Gleichstellungskommission gesucht](#)

### CHANCEGEGEICHET IN DER WISSENSCHAFT

5. [Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich](#)
6. [Stellungnahme gegen rassistische und sexistische Angriffe von rechts](#)
7. [#MeToo in Science](#)
8. [Petition: Mehrfachbelastungen für Wissenschaftler\\*innen mit Care-Verpflichtungen in der Pandemie nicht ignorieren](#)
9. [Blog SimpleNeuro für Gleichberechtigung](#)
10. [Lese- und Hörempfehlungen](#)

### ALLGEMEINES

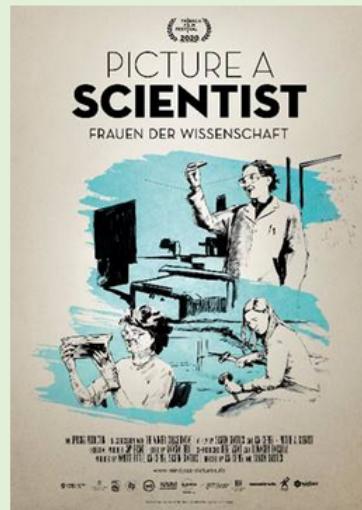
11. [Wissenschaftspolitische Wahlprüfsteine zur Landtagswahl in Sachsen-Anhalt](#)

## 1. Wie männlich ist die Wissenschaft? Online Filmscreening und Podiumsdiskussion

Wer macht eigentlich Wissenschaft? Und weshalb ist es in unserer Vorstellung immer noch „der Wissenschaftler“?

In **PICTURE A SCIENTIST** nehmen sich eine Biologin, eine Chemikerin und eine Geologin dieser Fragen an und führen das Publikum auf eine Reise durch die Erfahrungen ihrer akademischen Laufbahn – als Frauen der Wissenschaft.

Im Anschluss an das Screening diskutieren wir mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom **LIN, der OvGU und der HS Magdeburg-Stendal**, wie männlich Wissenschaft wirklich (noch) ist. Welche Erfahrungen mit (Un-) Gleichheiten haben sie? Vor welchen Herausforderungen stehen sie? Welche Verbesserungen wurden bereits erzielt? Ist die Wissenschaft wirklich noch so männlich? Was ist mit Mutterschaft (oder Elternschaft) und Wissenschaft? Und was können wir tun, um Chancengleichheit für alle in der Wissenschaft zu schaffen?



Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und eine spannende Diskussion!

Schreiben Sie an [Sarah Czerney](#), um sich Ihr kostenloses Filmticket zu sichern.

Der Film ist auf Englisch mit deutschen Untertiteln und die Podiumsdiskussion findet auf Englisch statt.

## 2. Frauengehirne, Männergehirne? Vorlesungsreihe Gender und Neurowissenschaften am LIN

Im letzten Jahr ist die Vorlesungsreihe „**Gender and Neuroscience**“ am LIN gestartet. Sie beschäftigt sich mit gendertheoretischen Perspektiven auf die Hirnforschung.

Wir freuen uns, am **17. Juni** die nächste Rednerin der Reihe begrüßen zu dürfen: **Prof. Dr. Kerstin Palm** von der HU Berlin wird über Frage sprechen, was Forschungen in der Biologie seit den 1970er Jahren über Geschlecht und Geschlechterdifferenzen aussagen. Ihre Vorlesung „**Sex/Gender studies in biology - the critical view of sex/gender within the life sciences**“ findet um 14:00 online statt.

Das Abstract zum Vortrag und alle weiteren Termine der Reihe finden Sie [hier](#).



Alle Interessierten sind herzlich eingeladen. Bitte melden Sie sich bei [Sarah Czerney](#) an.

### 3. Weitere FEM POWER Veranstaltungen



**FEM Café** ist Ort des Kennenlernens, Vernetzens und Austauschs für Wissenschaftlerinnen des LIN. In regelmäßigen Abständen laden wir Frauen ein, die von ihrem beruflichen Werdegang erzählen, oder veranstalten Fortbildungen zu verschiedenen Karrierethemen. Das nächste FEM Café findet am **3. Juni um 13:00 online** statt. Interessierte können sich bei [Sarah Czerny](#) anmelden.

Vom 8. bis 10. Juni findet der jährliche [\*\*Career Day – Perspectives for Women in Life Sciences\*\*](#) statt. Neben Workshops zur Karriereplanung und -unterstützung gibt es spannende Impulsvorträge und Diskussionsrunden. Der FEM POWER Beitrag von **Prof. Dr. Katrin Pittius** beschäftigt sich mit

der Frage, ob die Flexibilisierung und Digitalisierung von Arbeit auch in der Wissenschaft eine Chance für die **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit** ist.



### 4. Neue Mitglieder für Gleichstellungskommission gesucht

Seit dem letzten Jahr hat das LIN eine Gleichstellungskommission. Vertreter\*innen aller Beschäftigtengruppen tauschen sich hier zu den Themen Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität am LIN aus und erarbeiten gemeinsam einen **Gleichstellungsplan**.

Damit alle Beschäftigtengruppen vertreten sind, freuen wir uns auf neue Mitglieder aus den Gruppen der **Promovierenden und der IT / Werkstatt / Haustechnik / Einkauf**. Wenn Sie sich in die chancengleiche Gestaltung des Instituts einbringen wollen, melden Sie sich gern bei [Maren Bartsch](#) oder [Sarah Czerny](#).

### 5. Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich



Die Führungsriege der deutschen Hochschulen ist eine recht homogene Gruppe. Die typische Leitung einer deutschen Hochschule ist männlich, 57 Jahre alt und stammt aus Westdeutschland, so eine aktuelle [Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung](#). Ausgewertet wurden hierfür die Lebensläufe von rund 300 amtierenden Präsident\*innen und Rektor\*innen.

**"Deutsche Hochschulleitungen sind – anders als ihre Studierenden – weiterhin eine ziemlich homogene Gruppe"** resümiert Ulrich Müller, Leiter politische Analysen beim Centrum für Hochschulentwicklung.

Auch der vierte „[\*\*Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs\*\*](#)“ kommt zu dem Ergebnis, dass sich der Anteil von Frauen in der Wissenschaft, vor allem auf den Karrierestufen nach der Promotion, im Vergleich zu 2017 nur minimal gesteigert hat. Außerdem geht daraus hervor, dass sich die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt nicht verbessert haben - etwa **neun von zehn Nachwuchswissenschaftler\*innen sind befristet beschäftigt**.

Wie Verbesserungen in der Nachwuchsförderung erreicht werden können, zeigen Axel Gürtler und René Krempkow in ihrem Artikel „[„Mehr Fairness, mehr Qualität“](#) auf.



## 6. Stellungnahme gegen rassistische und sexistische Angriffe von rechts

Auf **fehlende Diversität** an deutschen Hochschulen hatte auch Maureen Maisha Auma, Professorin an der Hochschule Magdeburg-Stendal, in einem [Interview mit dem Tagesspiegel](#) im vergangenen Dezember hingewiesen. Sie kritisierte außerdem **strukturellen Rassismus** in der deutschen Wissenschaft. Dafür wurde sie von rechts massiv angegriffen und angefeindet. Befeuert wurde das insbesondere von den Abgeordneten der AfD-Fraktion Sachsen-Anhalt.

Zusammen mit anderen gleichstellungspolitischen Akteur\*innen hat das FEM POWER Netzwerk [hier](#) eine **Stellungnahme gegen diese rassistische Hetze** und für Chancengleichheit, Diversität und eine respektvolle Debattenkultur in der Wissenschaft veröffentlicht.



## 7. #MeToo in Science

Nachdem Sexismus in Kultur und Gesellschaft 2017 durch **#MeToo** breitenwirksam zum Thema wurde, beginnt die Beschäftigung damit nun auch in der Wissenschaft.

Verschiedene **Initiativen, Forschungsprojekte und wissenschaftliche Konferenzen** thematisieren Sexismus in der Wissenschaft und was wir alle dagegen tun können (siehe auch unser letzter [Newsletter](#)):

Die [Tagung „Me Too in Science“](#) an der Ruhr-Universität Bochum findet am 17. Juni und 1. Juli statt. [Anmelden](#) kann man sich bis 7. Juni.

Die **AG Gender und Macht in der Wissenschaft** sammelt auf ihrer [Website](#) anonyme Erfahrungsberichte und macht damit das Ausmaß von strukturellem Sexismus in der Wissenschaft sichtbar. Außerdem kann ein offener Brief gegen Sexismus unterschrieben werden. Seit der Veröffentlichung der Website im Dezember 2020 gehen täglich neue Erfahrungsberichte und Unterschriften ein.

Anonymisierte Erfahrungsberichte zu sexueller Diskriminierung und Gewalt in der Wissenschaft sammelt auch das Projekt „[Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in Higher Education Contexts](#)“ an der FU Berlin. Die Erfahrungsberichte werden in einer Datenbank gesammelt und einem Forschungsprojekt zur Verfügung gestellt.

## 8. Petition: Mehrfachbelastungen für Wissenschaftler\*innen mit Care-Verpflichtungen in der Pandemie nicht ignorieren



Um negative Folgen der Corona-Pandemie für Wissenschaftler\*innen mit befristeten Verträgen entgegen zu wirken, hat die Bundesregierung im April 2020 das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** geändert.

Dieses Gesetz sieht vor, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber die Möglichkeit haben, die zulässige Befristungsdauer von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen um höchstens weitere sechs Monate zu verlängern.

Die **Mehrfachbelastungen**, denen v.a. Wissenschaftler\*innen mit Care-Aufgaben ausgesetzt sind, werden dabei allerdings nicht bedacht. Wissenschaftler\*innen, die sich um Kinder oder Alte kümmern, werden damit benachteiligt. Dagegen wendet sich die Petition #[mehrfachbelastung](#).

Mit der **Situation des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses ein Jahr nach Beginn der Pandemie** beschäftigt sich auch [dieser Artikel](#) auf dem ohnehin lesenswerten Portal almameta, das von der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur betrieben wird.

MARCH 08, 2021

### INTERNATIONAL WOMEN'S DAY

## 9. Blog SimpleNeuro für Gleichberechtigung

Zum internationalen Frauentag am 8. März haben Neurowissenschaftlerinnen des LIN auf dem Blog [SimpleNeuro](#) über Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft und Wissenschaft nachgedacht.

Mit der Aktion „**I choose to challenge**“ machen sie z.B. auf die noch immer bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, auf das Gefühl der Unsicherheit im öffentlichen Raum oder auf Geschlechterstereotype in MINT-Fächern aufmerksam.

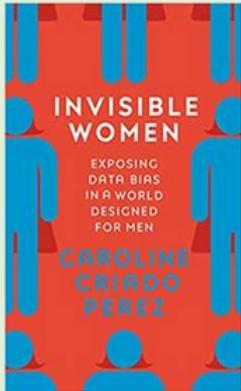
## 10. Reading and listening recommendations

### Lab Gap - new podcast with and about women in science



How can **equal opportunities in science and in STEM professions** be achieved? Research potential is still being wasted because too few highly qualified women work in research. The new podcast "[Lab Gap](#)" from [Edition F](#) illuminates the structures behind it. Together with leading women scientists, it looks into their laboratories, space stations and research ships and makes female role models visible.

## Invisible women. Exposing data bias in a world designed for men



Our world is made by men for men and tends to ignore half the population. Caroline Criado-Perez explains how this system works. She reveals the **gender-specific differences in the collection of scientific data**. The resulting knowledge gap underlies the continuous and systematic discrimination against women and creates an invisible distortion that has a profound effect on women's lives.

Supposedly banal things, such as lack of access to toilets, the temperature in offices, testing drugs mainly on men or performing crash tests on male dummies only, appear in a new light.

## Disappearing women over 40

Why do women over 40 so often disappear from workplace, media landscape and society's line of vision? An [article](#) in the Guardian explores this question.

## **11. Wissenschaftspolitische Wahlprüfsteine zur Landtagswahl in Sachsen-Anhalt**



Am 6. Juni finden in Sachsen-Anhalt Landtagswahlen statt. Dazu hat die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten** der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt zusammen mit dem FEM POWER Netzwerk und der Familienbeauftragten der OvGU die kandidierenden Parteien um die Beantwortung von [Wahlprüfsteinen](#) gebeten. Die Antworten sollen Interessierten und

Netzwerkpartner\*innen die Chance geben, die Aussagen und Ideen der jeweiligen Partei für eine **gendergerechtere Hochschulpolitik** in Sachsen-Anhalt im Überblick zu erfassen.

Auch die **Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ)** hat die Parteien um die Beantwortung von 11 wissenschaftspolitischen **Wahlprüfsteinen** gebeten. Bislang sind fünf der angefragten Parteien (CDU, LINKE, SPD, GRÜNE und FDP) dieser Bitte nachgekommen. Eine Zusammenfassung der Antworten findet sich [hier](#).

## **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Anmerkungen, Fragen und Kritik gern per Email oder persönlich an: [Sarah Czerney](#)

Das Projekt FEM POWER wird [aus Fördermitteln der Europäischen Union \(ESF\)](#) und des Landes **Sachsen-Anhalt** finanziert.



**SACHSEN-ANHALT**



**EUROPAISCHE UNION**  
**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds





# RUNDBRIEF

des Büros für Chancengleichheit und  
Karriereentwicklung

Dear readers!

In the last week, the TV presenter Petra Gerster hosted the German news program "heute" for the last time. She is the first woman on German public television who worked as a presenter in front of the camera until she retired. All others left before or were transferred with an indication of their age. So something is moving in the direction of equal opportunities - right?

Also at the LIN a lot is happening in terms of equal opportunities. June is full of many exciting FEM POWER events. We have compiled this and other information from the field of equal opportunities in science in this newsletter. You can always find the latest events on our revised [website](#).

Have fun reading and best regards,  
**Sarah Czerney and the FEM Power team**

P.S. Follow us on Twitter: [@FempowerLSA](#)

## Table of contents:

### FEM POWER AT LIN

1. [How male is science? Online film screening and panel discussion](#)
2. [Women's brains, men's brains? Lecture series Gender and Neuroscience at LIN](#)
3. [more FEM POWER events](#)
4. [New members wanted for the Equal Opportunities Commission](#)

### EQUAL OPPORTUNITIES IN SCIENCE

5. [Little diversity: more than three quarters of German university management are male](#)
6. [Statement against racist and sexist attacks from the right](#)
7. [#MeToo in Science](#)
8. [Petition: Don't ignore multiple tasks for scientists with care obligations in the pandemic](#)
9. [SimpleNeuro blog for equality](#)
10. [Reading and listening recommendations](#)

### GENERAL INFORMATION

11. [state election in Saxony-Anhalt: science policy](#)

## 1. How male is science? Online film screening and panel discussion

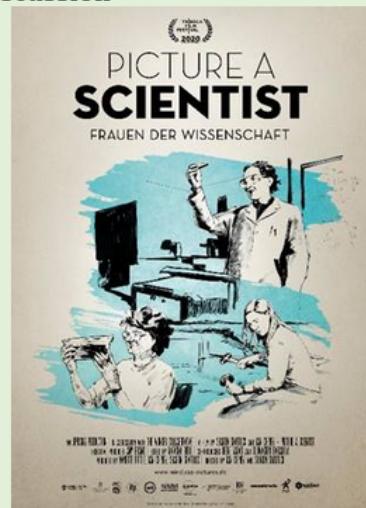
The documentary [PICTURE A SCIENTIST](#) chronicles the groundswell of researchers who are writing a new chapter for **women scientists**. Biologist Nancy Hopkins, chemist Raychelle Burks, and geologist Jane Willenbring lead viewers on a journey deep into their own experiences in the sciences, ranging from brutal harassment to years of subtle slights. Along the way, from cramped laboratories to spectacular field stations, we encounter scientific luminaries - including social scientists, neuroscientists, and psychologists - who provide new perspectives on how to make science itself **more diverse, equitable, and open to all**.

Following the screening, we will discuss with scientists from **LIN, OvGU and HS Magdeburg-Stendal** how male science really is (still). What experiences do you have with (in)equality? What are the challenges you face? What improvements have already been made? Is science really still that male? What about motherhood (or parenting) and science? And what can we do to create equal opportunities for everyone in science?

We look forward to your participation and an exciting discussion!

Write to [Sarah Czerney](#) to secure your free film ticket.

The film is in English with German subtitles and the panel discussion will be in English.



## 2. Women's brains, men's brains? Lecture series Gender and Neuroscience at LIN

Last year the lecture series "Gender and Neuroscience" started at the LIN. It deals with gender-theoretical perspectives on brain research.

We look forward to welcoming the next speaker in the series on **June 17th**: **Prof. Dr. Kerstin Palm** from HU Berlin will speak about what research in biology since the 1970s found out about gender and gender differences. Her lecture "**Sex / Gender studies in biology - the critical view of sex / gender within the life sciences**" will take place online at 2 pm.

The abstract for her talk and all other dates of the lecture series can be found [here](#).

All interested parties are cordially invited. Please register with [Sarah Czerney](#).



### 3. more FEM POWER events



**FEM Café** is a place to get to know each other, network and exchange for female LIN scientists. At regular intervals we invite women to talk about their career paths, or we organize training courses on various career topics. The next FEM Café will take place online on **June 3rd** at 1 pm. Interested parties can register with [Sarah Czerney](#).

The annual [Career Day - Perspectives for Women in Life Sciences](#) will take place from **June 8th to 10th**. In addition to workshops on career planning and support, there are exciting keynote speeches and roundtable discussions. The FEM POWER contribution by **Prof. Dr. Katrin Pittius** is concerned with the question of whether the flexibilization and digitization of work in science is an opportunity for the **compatibility of scientific and care work**.



### 4. New members wanted for the Equal Opportunities Commission

The LIN has had a gender equality commission since last year. Representatives of all employee groups exchange ideas on the topics of **equal opportunities, equality and diversity at the LIN** and work together to develop an equality plan.

In order to represent all employee groups, we are looking for new members from the groups of **PhD students and from IT / workshop / building services / purchasing**. If you want to get involved in creating an institute with equal opportunities, please contact [Maren Bartsch](#) or [Sarah Czerney](#).

### 5. Little diversity: more than three quarters of German university management are male



The management at German universities is a fairly homogeneous group. The typical management of a German university is male, 57 years old and comes from West Germany, according to a current analysis by the [CHE Center for University Development](#). For this purpose, the CVs of around 300 presidents and rectors were evaluated.

"**Unlike their students, German university managements are still a fairly homogeneous group,**" summarizes Ulrich Müller, head of political analysis at the Center for University Development.

The fourth ["Federal Report on Young Scientists"](#) also comes to the conclusion that the proportion of women in science, especially at the career levels after their doctorate, has increased only minimally compared to 2017. It also shows that the working conditions of young scientists have not improved overall - around **nine out of ten young scientists are employed on a temporary basis**.

In their article "["Mehr Fairness, mehr Qualität"](#)", Axel Gürtler and René Krempkow show how improvements can be achieved in promoting young talents.

## 6. Statement against racist and sexist attacks from the right



Maureen Maisha Auma, professor at the Magdeburg-Stendal University of Applied Sciences, also pointed out the **lack of diversity at German universities** in an [interview](#) with Der Tagesspiegel last December (in German). She also criticized **structural racism in German science**. For this she was massively attacked and hostile from the right. This was fired in particular by the members of the AfD parliamentary group in Saxony-Anhalt.

Together with other actors in the field of gender equality, the FEM POWER network has published a [\*\*statement against this racist agitation and for equal opportunities, diversity and a respectful culture of debate in science.\*\*](#)



## 7. #MeToo in Science

In 2017, **#MeToo** draw broad attention to sexism in culture and society. At the moment, this also becomes a topic in science and academia.

Various **initiatives, research projects and scientific conferences** address sexism in science and what we can all do about it (see also our last [newsletter](#)):

The [\*\*conference "Me Too in Science"\*\*](#) at the Ruhr University Bochum will take place on June 17th and July 1st. You can [register](#) until June 7th.

The [\*\*AG Gender and Power in Science\*\*](#) collects anonymous experience reports on its website and thus makes the extent of structural sexism in science visible. An open letter against sexism can also be signed. Since the publication of the website in December 2020, new testimonials and signatures are received daily.

The project [\*\*"Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in Higher Education Contexts"\*\*](#) at the Free University of Berlin collects anonymized experience reports on sexual discrimination and violence in science. The reports are collected in a database and made available to a research project.



## 8. Petition: Don't ignore multiple tasks for scientists with care obligations in the pandemic

In order to counteract the negative consequences of the corona pandemic for scientists with short-term contracts, the federal government changed the **Science Contract Act (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)** in April 2020.

This law provides that universities and research institutions as employers have the opportunity to extend the permitted fixed-term period for scientific and artistic employees by a maximum of a further six months.

The **multiple burdens to which researchers with care tasks** in particular are exposed are, however, not taken into account. Scientists who are looking after children or the elderly are disadvantaged. Sign the petition [\*\*#mehrgefachbelastung\*\*](#) in order to change that!

[This article](#) on the almameta portal, which is already well worth reading and operated by the **Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur**, also deals with the situation of so-called young scientists one year after the start of the pandemic.



## 9. SimpleNeuro blog for equality

For International Women's Day on March 8th, female neuroscientists from LIN reflected on injustices in society and science on the [SimpleNeuro blog](#).

With the "**I choose to challenge**" campaign, amongst others topics they draw attention to the underrepresentation of women in science, to the feeling of insecurity in public spaces or to gender stereotypes in STEM subjects.

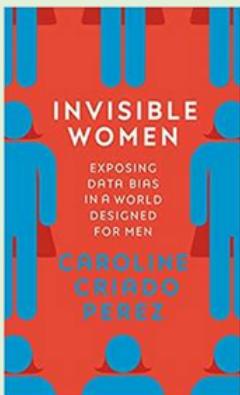
## 10. Reading and listening recommendations

[\*\*Lab Gap\*\*](#) - new podcast with and about women in science



How can **equal opportunities in science and in STEM professions** be achieved? Research potential is still being wasted because too few highly qualified women work in research. The new podcast "[Lab Gap](#)" from [Edition F](#) illuminates the structures behind it. Together with leading women scientists, it looks into their laboratories, space stations and research ships and makes female role models visible.

## Invisible women. Exposing data bias in a world designed for men



Our world is made by men for men and tends to ignore half the population. Caroline Criado-Perez explains how this system works. She reveals the **gender-specific differences in the collection of scientific data**. The resulting knowledge gap underlies the continuous and systematic discrimination against women and creates an invisible distortion that has a profound effect on women's lives.

Supposedly banal things, such as lack of access to toilets, the temperature in offices, testing drugs mainly on men or performing crash tests on male dummies only, appear in a new light.

## Disappearing women over 40

Why do women over 40 so often disappear from workplace, media landscape and society's line of vision? An [article](#) in the Guardian explores this question.



## **11. state election in Saxony-Anhalt: science policy**

State elections will take place in Saxony-Anhalt on June 6th. For this purpose, the **state conference of the equality officers** of the universities and university clinics of the state of Saxony-Anhalt, together with the FEM POWER network and the family representative of the OvGU, asked the candidate parties to [answer questions concerning their election program](#) (in German). The answers are intended to give interested parties the chance to gain an overview of the statements and **ideas of the respective party for a gender-equitable university policy** in Saxony-Anhalt.

Also the **German Society for Junior Professorships** (DGJ) has asked the parties to answer 11 questions about science policy. So far, five of the parties requested (CDU, LINKE, SPD, GRÜNE and FDP) have complied with this request. A summary of the answers can be found [here](#) (in German).

## **Many thanks for your attention!**

Comments, questions and feedback are welcome by email or personally to [Sarah Czerney](#)

The FEM POWER project is financed by the **European Union (ESF)** and by the **state of Saxony-Anhalt**.

