

Rundbrief

[English Version below – Click here!](#)



Liebe Leser*innen,

heute gibt es einen etwas längeren Rundbrief des Büros für Chancengleichheit und Karriereentwicklung. Voll gepackt mit Ideen und Möglichkeiten für Eltern während der Corona-Krise, der Option für individuelle Karriereberatung und ebenso Lesetipps und Hinweise zu Gender in der Wissenschaft!

Ich bedanke mich bei allen Kolleg*innen, die mir Artikel, Videos und Hinweise zugesendet haben.

Bleibt alle gesund und seid solidarisch miteinander!

Nun viel Vergnügen beim Lesen und wie immer: Infos, Fragen, Beratungsbedarf und Ideen gerne an: [Kerstin Schmitt](#)

-

Ps. Anbei noch etwas zum Hören über Machtmissbrauch und den Umgang mit Konflikten im hierarchiegeprägten Wissenschaftsbetrieb von DLF-Kultur „Facetten der Macht Abhängigkeiten und Machtstrukturen in der Wissenschaft“

Inhaltsverzeichnis:

1. [Corona, Kinder und Homeoffice - wie geht's das?](#)
2. [Neu: Individuelle Online-Karriereberatung mit Annette Hoeschen](#)
3. [Forschungsergebnisse: wie unterschiedlich gehen Frauen und Männern mit ihren Erfolgen um?](#)
4. [Warum gendern? Ein Blick nach Weimar](#)
5. [Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrat](#)
6. [Warum verlassen Frauen die MINT-Fächer? Ein Erfahrungsbericht!](#)
7. [Ted... was?](#)

1. Corona, Kinder und Homeoffice - wie geht's das?

Freistellung und Corona-Hilfeseite für Eltern des Familienbüros der OVGU

Wir wünschen allen Eltern und Erziehungsberechtigten viel Kraft und Energie in dieser aktuellen Krisenzeit. Wir verweisen gerne auch hier auf die LIN-internen Updates:

Entgeltfortzahlung für LIN-Beschäftigte mit Kindern

Werden Gemeinschaftseinrichtungen, wie Kindertagesstätten oder Schulen, infolge COVID-19 geschlossen, können Beschäftigte bei Erfüllung der folgenden Tatbestände bis zu 10 Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche) vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden. (Beamte: § 70 Abs. 1 LBG LSA/ Tarifbeschäftigte: § 29 Abs. 6 TV-L):

- Von der Schließung betroffene Kinder sind unter 12 Jahre alt,
- Ein geeigneter Nachweis über die Schließung vorgelegt wird und
- Beamte/ Beamtinnen und Tarifbeschäftigte versichern, dass keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht (schriftlich, aber formlos).

Die Anzahl vermindert/erhöht sich bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage. (Quelle: Update #7 Coronavirus – Email) Mehr hier: [LINTRANET](#)

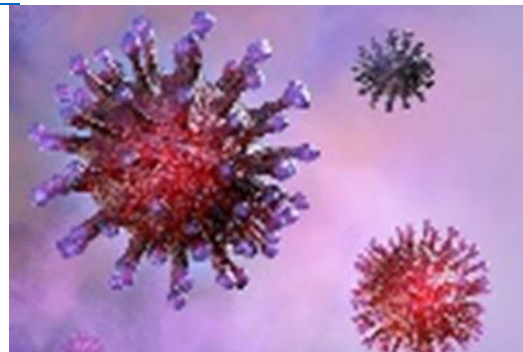
Und auf die [Corona-Hilfeseiten für Eltern](#) des Familienbüros der OVGU

Derzeit findet Ihr dort schon eine Sammlung vorhandener Unterstützungsgruppen in Magdeburg wie Nachbarschaftshilfen und Freiwilligenagentur. Außerdem gibt es eine erste Übersicht für Lernplattformen. Für den Fall, dass einige Schulkinder doch ein bisschen mehr Input wünschen :D

Hinweise auf kostenlose Hörspiele, Radio- und Fernsehsendungen für Kinder und auch Verlinkungen zu Ausmalbildern und Bastelanleitungen sind bereits online. Die Seite soll im Laufe der nächsten Tage und Wochen wachsen. Einige konkrete Hilfsangebote sind bereits eingegangen, u.a. Nachhilfe oder Schulaufgabenbegleitung via Skype o.ä. Diese Angebote werden gesammelt und kommen demnächst online. Spielanleitungen für Indoor und Outdoor folgen ebenfalls. Fragen? Dann meldet euch bei [Loreen Lesske](#) vom Familienbüro!

[Klick hier \(deutsch\)](#)

[Click here \(english\)](#)



2. Neu: Individuelle Online-Karriereberatung mit Annette Hoeschen

Langeweile? Dann mach dir einen Plan für die Zukunft!

Ganz neu und nur während der nächsten Zeit bietet Annette Hoeschen, Personalerin und Karriereberaterin [der Graduate Academy der OVGU](#), eine persönliche Karriereberatung per Skype



oder Zoom an. Also nutzt eure Zeit sinnvoll und plant für eure Zukunft! Meldet euch direkt bei [Annette Hoeschen!](#)



3. Forschungsergebnisse: wie unterschiedlich gehen Frauen und Männern mit ihren Erfolgen um?

Frauen stufen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein

Wissenschaftler bezeichnen ihre Forschungsergebnisse häufiger als „ausgezeichnet“, „neuartig“ und „einzigartig“. Das ergab eine groß angelegte Studie eines internationalen Forscher*innenteams der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University. [...]



Was kann gegen eine sprachbedingte Benachteiligung getan werden? Trotz steigender Zahl von Frauen in der Wissenschaft, sind Wissenschaftlerinnen nicht nur an medizinischen und biowissenschaftlichen Fakultäten weiterhin unterrepräsentiert. *Frauen verdienen außerdem weniger und erhalten weniger Forschungsstipendien und Zitierungen als ihre männlichen Kollegen.* Dies wird von vielen systemischen, sozialen und kulturellen Faktoren beeinflusst, einschließlich bewusster und unbewusster Vorurteile.

„Es ist nützlich sowohl für Frauen als auch Männer, sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Unterschiede in der Sprachverwendung existieren und dass sie die Wahrnehmung von Forschung beeinflussen können“, sagte Lerchenmüller. [...]

[Lesen Sie unbedingt weiter! Vgl. Beitrag von Linda Schädler](#)

Fragen, Wünsche oder Karrierefragen? Infos, Fragen, Beratungsbedarf und Ideen gerne an: [Kerstin Schmitt](#)

4. [Warum gendern? Ein Blick nach Weimar](#)

Gendergerechte Sprache ist umstritten und eines der meist diskutierten Themen im Bereich Gleichstellung.

Denn: Sprache ist ein zentrales Mittel, um die Gleichbehandlung unterschiedlichster Menschen zu fördern und Chancengleichheit



zu etablieren. Sie prägt unsere Wahrnehmung, unser Denken und schafft Realitäten. Eine gendersensible Schreibweise ist nicht nur ein Akt der Höflichkeit sowie Gerechtigkeit, sondern sie erhöht wahrnehmbar die Chancen von Frauen in Entscheidungen mitgedacht zu werden. Diese Stärkung durch Repräsentation ist ein Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit. Vorbilder in der Wissenschaft? Z.B.: die Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft und der DFG.



Und was hat das mit Weimar zu tun?

Die Universität Weimar hat einen [Gend-O-Mat](#) entwickelt. [Einfach mal druckklicken! Hier geht's los!](#)

5. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats

Eure Stimme zählt! Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft konsequent fortführen!

Warum diese Überschrift? Warum sich diesem Ehrenamt widmen? Nicht nur das Frauenwahlrecht und weitere Errungenschaften der Frauenbewegung sind bis heute essentiell, sondern auch die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für eine faire Zukunft für alle. Deutlich wird die Wichtigkeit dieser Funktion anhand der Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt (LaKoG) gegen die Abschaffung der Gleichstellungsbeauftragte im Wissenschaftsbereich:



*„Gleichstellungsbeauftragte setzen sich dafür ein, dass alle Studierenden und Beschäftigten in Wissenschaftsbetrieben in einem diskriminierungsfreien Umfeld lernen und arbeiten können. Sie leisten u.a. einen wichtigen Beitrag zur Organisationsentwicklung, weil sie Verfahren und Prozesse in der Forschung langfristig begleiten und beobachten und sich somit ein kontinuierliches Expert*innenwissen aneignen können, von dem wiederum die Institution profitieren. Gerade in dem bereits laufenden Veränderungsprozess der Wissenschaftslandschaft hin zu einer wettbewerbs- und konkurrenzfähigen Wissenschaftsorganisation sind Gleichstellungsbeauftragte bedeutende und kenntnisreiche Instanzen, die über*

wichtiges Wissen und Erfahrungen in Prozessen, z.B. Personalauswahlverfahren, Berufungen, Strategieentwicklung usw. verfügen.“

Mehr hier: [Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt \(LaKoG\)](#)

Mach dich stark für eine vielfältige Zukunft!

Anbei die Fristen und Infos zu der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretung im Mai 2020.

Für alle die Lust und Interesse oder Ideen haben:

- Eure Wahlvorschläge an [Kerstin Schmitt](#) oder per Briefkasten bis 7.4.2020
- Bekanntgabe der Kandidat*innen am 28.4.2020
- Wahl 6.5.2020

Hinweis: Wählbar sind alle Beschäftigten im Sinne des § 14 Abs. 1 und 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt.

§ 14 Wählbarkeit: (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag volljährig sind und

a) seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und

b) seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

6. Warum verlassen Frauen die MINT-Fächer? Ein Erfahrungsbericht!

Alle wissen, dass MINT ein Problem hat, Frauen zu halten.

Wir investieren Geld, um Mädchen und Frauen für MINT-Felder zu gewinnen. Wir investieren Geld in die Rekrutierung von Frauen, in die Ausbildung von Frauen und in die Bekämpfung von Sexismus, sowohl offen als auch unbewusst. Im Jahr 2011 gaben die Vereinigten Staaten fast 3 Milliarden Dollar an Steuergeldern für die MINT-Ausbildung aus, wovon etwa ein Drittel zur Unterstützung und Förderung unterrepräsentierter Gruppen (einschließlich Frauen) verwendet wurde, um in den MINT-Bereich einzutreten. Und dennoch verlassen die Frauen immer noch in alarmierendem Tempo die Bildungseinrichtungen. [...]
Aber warum?

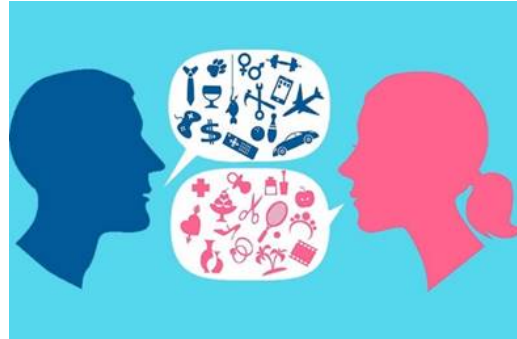


[Lest hier weiter! Vgl. Beitrag von Karen J. Morenz](#)

7. Ted ... was?

How to design gender bias out of your workplace

Die Gerechtigkeitsexpertin Sara Sanford bietet eine Idee, über die guten Absichten von Unternehmen hinauszugehen und mit Hilfe eines datengestützten Standards unbewussten Vorurteilen aktiv entgegenzuwirken und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern - indem sie die Art und Weise verändert, wie Arbeitsplätze funktionieren, und nicht nur die Art und Weise, wie Menschen denken. [Schaut es euch hier an!](#)



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

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

English Version



Dear readers,

Today there is a little more information in this Circular Letter from the Office for Equal Opportunities and Career Development. Packed with ideas and opportunities for parents during the Corona crisis, the option for individual career advice and reading tips and advice on gender in science!

I would like to thank all colleagues who have sent me articles, videos and tips.

Stay healthy and be in solidarity with each other!

I hope you enjoy reading and, as always, I am looking forward to receiving information, questions, advice and ideas: [Kerstin Schmitt](#)

Ps. Enclosed you will find something to listen to about abuse of power and dealing with conflicts in the hierarchical scientific system made by the DLF culture Radio: „[Facetten der Macht Abhängigkeiten und Machtstrukturen in der Wissenschaft](#)“ (only in german)

Table of Content:

1. [Corona, kids and home office - how's that?](#)
2. [New: Individual online career advice with Annette Hoeschen](#)
3. [Research Results: how differently do women and men deal with their successes?](#)
4. [Why use gender-sensitive language? A look at Weimar](#)
5. [Election of the Equal Opportunities Officer and the Staff Council](#)
6. [Why do women leave the STEM subjects? A personal experience report!](#)
7. [Ted... what?](#)

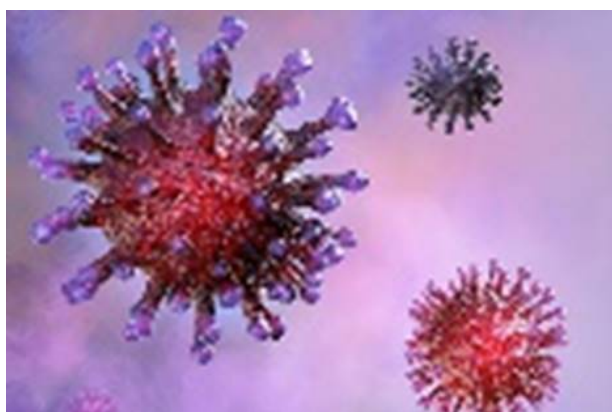
1. Corona, kids and home office - how's that?

Paid leave of absence and [Corona help page](#) for parents of the OVGU family office

We wish all parents and guardians much strength and energy in this current time of crisis. We are happy to refer you to the LIN internal updates:

Information for LIN members with children:

If facilities such as day-care centres or schools are closed down as a result of COVID-19, employees may be released from duty with continued payment of their salary for up to 10 working days (at 5-day week) if the following conditions are met



(Civil servants: § 70 Para. 1 LBG LSA/ Collective bargaining employees: § 29 Para. 6 TV-L):

- Children affected by the closure are under 12 years old,
- appropriate evidence of closure is provided, and
- Civil servants and employees assure that no other carer is available (in writing, but informally).

The number is reduced/increased if the weekly working time is distributed differently than 5 days.

(Source: Update #7 Coronavirus - Email) More here: [LINTRANET](#)

And to the Corona help pages for parents of the OVGU family office

At the moment you will find a collection of existing support groups in Magdeburg like neighbourhood help and volunteer agency. There is also a first overview for learning platforms. Just in case some of the schoolchildren would like a little more input ;)

Hints for free radio plays, radio and television broadcasts for children and also links to colouring pictures and crafting instructions are already online.

The site will grow over the next days and weeks. Some concrete offers of help have already been received, e.g. tutoring or school task support via Skype or similar. These offers are collected and will be online soon. Instructions for indoor and outdoor games will follow as well. Any questions? Then get in touch with [Loreen Lesske](#) from the family office!

[Klick hier \(deutsch\)](#)

[Click hier \(englisch\)](#)

2. New: Individual online career advice with Annette Hoeschen

Bored? Then make a plan for your future!

Brand new and only during the next time Annette Hoeschen, HR manager and career consultant of the [Graduate Academy of the OVGU](#), offers a personal career consultation via Skype or Zoom. So use your time well and plan for your future!

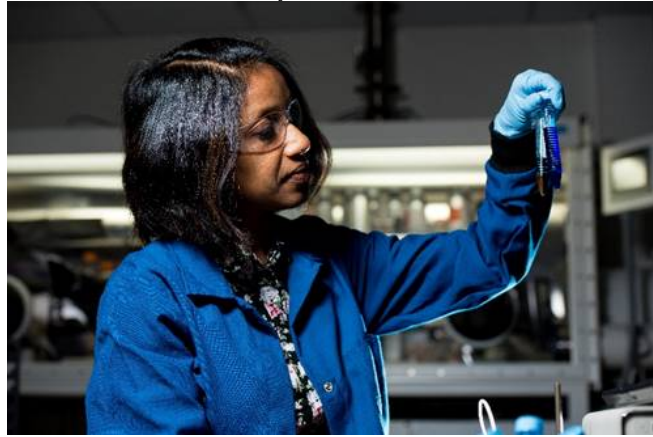
Contact [Annette Hoeschen](#) directly!



3. Research Results: how differently do women and men deal with their successes?

Women rate their research results more reservedly

Scientists more often describe their research results as "excellent", "novel" and "unique". This was the result of a large-scale study conducted by an international team of researchers* at the University of Mannheim, Harvard Medical School and Yale University. [...]



What can be done about language-related discrimination?

Despite an increasing number of women in science, women scientists are still underrepresented, not only in medical and life science faculties. Women also earn less and receive fewer research grants and citations than their male colleagues. This is influenced by many systemic, social and cultural factors, including conscious and unconscious prejudices.

"It is useful for both women and men to be aware that these differences in language use exist and that they can influence the perception of research," said Lerchenmüller. [...]

Read more here but only in german: [Beitrag von Linda Schädler](#)

Questions, wishes or career opportunities? Information, questions, advice and ideas are welcome: [Kerstin Schmitt](#)

4. Why use gender-sensitive language? A look at Weimar

The language of gender equality is controversial and one of the most discussed topics in the field of equality.

After all, language is a key tool for promoting the equal treatment of different people and establishing equal opportunities. It shapes our perception, our thinking and creates realities. A gender-sensitive writing is not only an act of politeness and justice, but it also perceptibly increases the chances of women being considered in decision-making. This strengthening through representation is an instrument for implementing equal opportunities. Role models in science? For example: the equality standards of the Leibniz Association and the DFG.



And what does this have to do with Weimar?

The University of Weimar has developed a [Gend-O-Mat](#). [Click it through!](#)

5. Election of the Equal Opportunities Officer and the Staff Council

Your vote counts! Consequent continuing of equal opportunities work in science!

Why this headline? Why dedicate yourself to this voluntary work? Not only are women's suffrage and other achievements of the women's movement still essential today, but also the function of equal opportunities officers for a fair future for all. The importance of this function is made clear by the statement of the State Conference of Equal Opportunities Commissioners for Universities and University Clinics of the State of Saxony-Anhalt (LaKoG) against the removal of the Equal Opportunities Commissioner in the scientific sector:



"Equal opportunities commissioners are committed to ensuring that all students and employees in science and research companies can learn and work in a non-discriminatory environment. Among other things, they make an important contribution to organisational development, because they accompany and observe procedures and processes in research on a long-term basis and can therefore acquire continuous expert knowledge, from which the institution in turn benefits. Particularly in the already current process of change in the science landscape towards a competitive and rival science organisation, equal opportunities officers are significant and knowledgeable authorities who have important know-how and experience in processes such as personnel selection procedures, appointments, strategy development etc."

Read more (only in german): [Stellungnahme der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt \(LaKoG\)](#)

Get involved for a diverse future!

Enclosed please find the deadlines and information on the election of the equal opportunities commissioner and deputy in May 2020.

For all who are interested or have ideas:

- Your election proposals to [Kerstin Schmitt](#) or by mailbox until 7.4.2020
- Announcement of the candidates on 28.4.2020
- Election 6.5.2020

Note: All employees within the meaning of § 14 (1) and (2) of the Saxony-Anhalt State Personnel Representation Act are eligible.

§ Section 14 Eligibility for election: (1) All persons entitled to vote who are of full age on the day of the election are eligible for election and

(a) have been in the portfolio of their highest service authority for six months; and
(b) have been employed in the public service for one year.

6. Why do women leave the STEM subjects? A personal experience report!

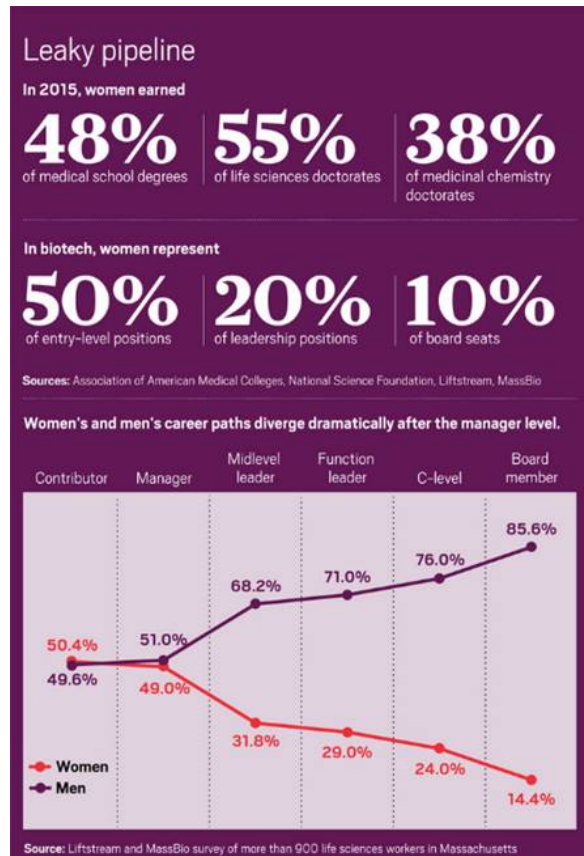
Everyone knows that STEM has a problem, keeping women.

We invest money to attract girls and women to STEM fields. We invest money in the recruitment of women, in the education of women and in the fight against sexism, both openly and unconsciously. In 2011, the United States spent nearly \$3 billion of taxpayers' money on STEM training, about a third of which was used to support and encourage underrepresented groups (including women) to enter the STEM field. Yet women are still leaving educational institutions at an alarming rate. [...]

But Why?

Read in English:

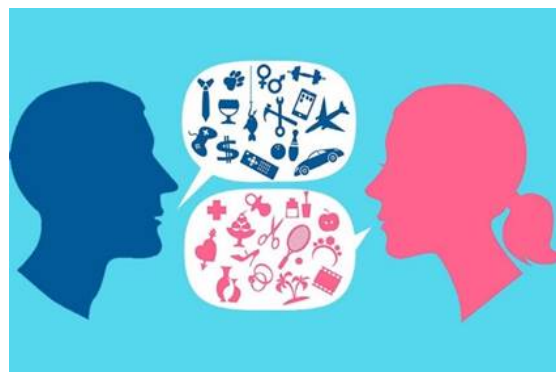
[Beitrag von Karen J. Morenz](#)



7. Ted ... what?

How to design gender bias out of your workplace

Justice expert Sara Sanford offers an idea to go beyond the good intentions of companies and use a data-based standard to actively counter unconscious prejudices and promote gender equality - by changing the way workplaces work, not just the way people think. [Check it out here!](#)



Many thanks for your attention!

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

[Click here to go back!](#)