

# Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

---

**lakog**  
Sachsen-Anhalt

Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten der  
Hochschulen & Universitätsklinika

---

## **Impressum**

Herausgeberin und Redaktion: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika Sachsen-Anhalts (lakog)

Kontakt: lakog-Geschäftsstelle, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/LaKoG.html>

Magdeburg, April 2021

## Inhalt

Einleitung .....	4
Unterstützung und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen.....	5
Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.....	8
Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit.....	11
Umgang mit Corona-Folgen.....	14
Genderforschung .....	16
Diversität an Hochschulen.....	18
Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	20
Frauenfördergesetz .....	22
Tabellarische Übersicht der Antworten.....	26

## Einleitung

Die lakog ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt. In diesem Zusammenschluss engagieren sich die Gleichstellungsbeauftragten hochschulübergreifend für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Netzwerkarbeit im Rahmen der lakog ist geprägt von Austausch, Professionalisierung, Kooperation und gemeinsamem politischen Agieren der Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene.

Gemeinsam mit Kolleginnen des FEM POWER-Netzwerks und der Familienbeauftragten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg hat die lakog eigene Wahlprüfsteine erstellt, die an die Parteien geschickt wurden. 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. Dadurch soll die Wahlentscheidung unterstützt werden.

Die Antworten sind vollständig wiedergegeben und werden nicht bewertet. Dadurch haben Sie die Chance, sich unvoreingenommen selbst einen Eindruck zu verschaffen. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Antworten folgender Parteien zusammengefasst:

- CDU
- SPD
- BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- DIE LINKE
- FDP

**In den nächsten Jahren enden wichtige Finanzierungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Sachsen-Anhalt, z. B. das erfolgreiche landesweite Projekt FEM POWER. Die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen ist längst noch nicht geschlossen und auch andere Gleichstellungsziele sind noch nicht erreicht.**

- **Welche Maßnahmen plant Ihre Partei in der kommenden Legislaturperiode zur finanziellen Unterstützung und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen und wie sollen diese nachhaltig verankert werden?**
- **Mit welchen Instrumenten wird Ihre Partei die Maßnahmen an den Hochschulen kontrollieren und für eine konsequente Umsetzung sorgen? Wären Sie beispielsweise bereit, finanzielle Anreize beim Erreichen von Gleichstellungszielen zur ermöglichen?**



Das FEM-POWER-Programm ist ein landesweites Projekt zur Förderung der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Es wird aus Mitteln des ESF gefördert und durch das Land kofinanziert. Die EU-Kommission hat die Erzielung der Chancengleichheit zu einer der wichtigsten Überlegungen bei der Entwicklung aller ihrer Politikbereiche erklärt. Chancengleichheit von Männern und Frauen soll in die Konzeption, Organisation, Begleitung und Evaluierung aller Politiken und Aktionen einbezogen werden.

Das Ziel der ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess und der Übernahme von Verantwortung in allen Lebensbereichen ist eine wesentliche Vorbedingung für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies ist übrigens auch eine zentrale Zielsetzung des Europäischen Sozialfonds.

Aus Sicht der CDU ist es wichtig, die aktive Herstellung der Chancengleichheit an Sachsen-Anhalts Hochschulen als Wettbewerbsvorteil anzusehen. Dies gilt vor allem für die Steigerung der Attraktivität des Hochschulstandortes, für die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs, die Drittmitteleinwerbung, die Förderung des MINT-Bereiches oder auch die Berufungsfähigkeit von Professuren. Jetzt sind zunächst die Akteure des Programms, die Hochschulen selbst und das Land gefordert, eine geeignete Fortschreibung des Programms mit der EU zu vereinbaren.



Gerade im Bereich der Gleichstellung an Hochschulen besteht trotz Fortschritten noch viel Handlungsbedarf. In den zuletzt abgeschlossenen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2020 bis 2024 des Landes mit den Hochschulen wurde festgelegt, dass nicht zuletzt auf der Grundlage von Landtagsbeschlüssen Zielquoten für die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal der Einrichtungen eingeführt werden. Auch sollen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der LaKoG fachliche Standards zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren formuliert werden. Auch neue Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie von Beruf und Familie sind vorgesehen. Wir setzen auf Förderprogramme und Kampagnen, die Frauen in technischen Studiengängen unterstützen und setzen uns dafür ein, dass das erfolgreiche ESF- finanzierte Landesprogramm FEM POWER als einzigartiges Projekt für mehr Chancengleichheit fortgesetzt wird.

Generell verfolgen wir einen strukturellen Ansatz, der an den Ursachen für Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen ansetzt und gleichstellungspolitische Vorhaben umsetzt, die eine positive Wirkung auch auf den Hochschulbereich haben werden. Neben der Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz gehört dazu die Evaluierung und Weiterentwicklung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt mit verbindlichen und abrechenbaren Maßnahmen und Zielen in allen politischen Handlungsfeldern, so auch der Hochschulpolitik. Wir streben auch eine generelle Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen im öffentlichen Dienst an. Die Sicherstellung der gleichberechtigten Vertretung in den Leitungsfunktionen auch von Hochschulen wollen wir unter anderem durch gezielte Nachwuchsförderung für Frauen und die Etablierung vielfältiger Karrierewege erreichen.

Ein wesentliches Instrument der Kontrolle sind die regelmäßigen Berichtspflichten der Hochschulen über die Gleichstellungsarbeit sowie über die Geschlechterquoten auf den einzelnen Karrierestufen im Kontext der jeweiligen Fakultäten. Ziele wie die Umsetzung des Kaskadenmodells werden wir proaktiv begleiten und ggf. mit weiteren Initiativen und Maßnahmen tätig werden. Der Einführung finanzieller Anreizsysteme stehen wir positiv gegenüber. Diese müssen zunächst mit den Hochschulen und den betroffenen Akteur\*innen diskutiert werden.



Bündnis 90/Die Grünen werden sich im Rahmen der kommenden Koalitionsverhandlungen und Haushaltsverhandlungen für eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung gleichstellungspolitischer Programme wie FEM POWER einsetzen. Als Teil der Kenia-Koalition in den letzten fünf Jahren haben wir uns immer dafür eingesetzt, Gleichstellungsprojekte zu unterstützen und zu fördern. Dies werden wir auch in der nächsten Legislaturperiode tun.

Ja, Geschlechtergerechte Haushaltsführung (Gender Budgeting) muss gängiges Mittel der Haushaltsaufstellung werden und konsequent umgesetzt werden. In allen Politikfeldern soll, bevor Maßnahmen beschlossen werden, eine Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit durchgeführt werden. Ziel ist, dass Benachteiligungen von Frauen von vornherein ausgeschlossen werden.

Allgemein streben wir zu Durchsetzung der Maßnahmen eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an. Die leider aufgrund der Blockadehaltung der CDU gescheiterte Novelle des Frauenförderungsgesetzes zu einem moderneren Gleichstellungsgesetz beinhaltet auch für die Hochschulen gute Ansätze. Hier werden wir in der nächsten Legislaturperiode einen neuen Anlauf machen.



Entgegen der Zielstellung aus dem Fortschrittsbericht „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ ist es nicht gelungen, die Förderung und Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung über das Landesprogramm FEM-POWER in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen und der Hochschulmedizin für die Periode 2020 – 2024 zu verankern. Dies muss zwingend für die nächste Zielvereinbarungsperiode gelingen. DIE LINKE wird sich dafür einsetzen, dass die auslaufenden Mittel zunächst auf anderem Wege bereitgestellt werden, um das erfolgreiche Projekt FEM-POWER weiterzuführen.

An den Hochschulen muss die Durchlässigkeit der Karrierewege für Frauen erhöht werden. Zu viele Frauen verlassen zwischen den einzelnen Karrierestufen den Wissenschaftsbetrieb. Dafür muss der Frauenanteil bei den Berufungen erhöht werden. In den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sollen dazu verbindliche Quoten im Sinne eines »Kaskaden-Modells plus« vereinbart werden. Die Erhöhung des Frauenanteils einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe soll durch eine Steigerung des tatsächlichen Anteils der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe erreicht werden. Die Berufungsgremien sollen mindestens zu 50 Prozent mit Frauen besetzt werden.



Wir Freien Demokraten messen der Hochschulautonomie eine besondere Bedeutung bei. Gleichzeitig sehen wir die besondere Aufgabe und Verantwortung der Hochschulen für Forschung und Lehre, aber auch als Arbeitgeber, Partner von Unternehmen und als Anziehungspunkt für junge Menschen in unserem Land. Wir sehen das Modell der Hochschulfinanzierung über echte Zielvereinbarungen als gute Möglichkeit, wünschenswerte Ziele wie z.B. die Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit, DiversityMaßnahmen und die Verhinderung von Diskriminierung als Ziele zu vereinbaren und die Erreichung dieser Ziele von der Zahlung eines variablen Anteils der Hochschulfinanzierung abhängig zu machen.

**An den Hochschulen erfolgt die Gleichstellungsarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Ehrenamt. Besonders an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften kompensieren Freistellungen und Lehrdeputatsermäßigungen dabei in keiner Weise den tatsächlichen Aufwand der geleisteten Arbeit. Eine wirksame Gleichstellungsarbeit benötigt jedoch einen verlässlichen Rahmen.**

- **Wie wird Ihre Partei dafür Sorge tragen, dass die im HSG verankerte Mindestausstattung und Entlastung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zeitnah umgesetzt wird?**
- **Inwiefern setzt sich Ihre Partei für weitere Maßnahmen im Bereich der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte ein?**



Das neue Hochschulgesetz des Landes ist seit Sommer letzten Jahres in Kraft. Demzufolge sind die Mindestausstattung und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich geregelt und umzusetzen. Weitergehende Maßnahmen sind derzeit nicht geplant.



Die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten war uns im Rahmen der Novellierung des Hochschulgesetzes ein besonderes Anliegen. Entsprechend haben wir Sorge dafür getragen, dass die Regelung von § 72, Absatz 6, Satz 1 und 2 HSG-LSA nicht nur vorsieht, dass per Senatsbeschluss die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach „Maßgabe der gesetzlichen Aufgaben personell und sachlich geregelt“ wird. Auch war es uns wichtig, dass die Begründung des

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

Gesetzentwurfs eine angemessene Mindestausstattung genau definiert. Zur Auslegung der Formulierung „personell und sächlich in angemessenem Umfang“ dient diese Gesetzesbegründung entsprechend, so dass die Gleichstellungsbeauftragten sich auf diese berufen können. Wir werden die Fortschritte bei der Umsetzung im Rahmen der universitären Selbstverwaltung der Hochschulen evaluieren und proaktiv begleiten.

Mit Blick auf das zuletzt novellierte Hochschulgesetz werden wir die Umsetzung der erreichten Verbesserungen, z. B. bei Kompetenzen und Ausstattung, genau beobachten, um möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren. Zudem wollen wir das Vorhaben der Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz in der kommenden Legislatur wieder aufnehmen und damit die Position der Gleichstellungsbeauftragten in allen Bereichen, unter anderem mit einem Klagerecht bei der Verletzung ihrer Rechte, einer angemessenen finanziellen Projektmittelausstattung und einem effektiven Controlling von Gleichstellungsplänen stärken. Zudem soll es verbindlich umzusetzende Standards für die Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst geben. Das Amt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten soll dabei weiterhin nur Frauen vorbehalten sein. Die Umsetzungsdauer ist abhängig von der Vorlage eines Gesetzentwurfs durch die zukünftige Landesregierung und den Beratungen im Landtag. Wir streben eine zügige Verabschiedung, der eine breite öffentliche Debatte über die Inhalte vorausgeht, an. Uns ist eine Diskussion mit den verschiedenen Akteur\*innen der Gleichstellungsarbeit wichtig, um deren Ideen, Vorstellungen und Erwartungen einbeziehen zu können.



§ 72 des Hochschulgesetzes verpflichtet die Hochschulen, die Gleichstellungsbeauftragten ganz oder zumindest teilweise von ihren Pflichten zu befreien. Die Befreiung muss natürlich den zusätzlichen Belastungen der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte gegenüber angemessen sein. Um allgemein eine bessere Durchsetzung der Maßnahmen und Rechte zu gewährleisten, streben wir im Rahmen der Novellierung des Frauenfördergesetzes eine deutliche Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an. Eine wichtige Neuerung wird dabei das Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sein.

Die in dieser Legislaturperiode leider an der CDU gescheiterte, aber von uns weiter angestrebte Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz wird auch eine bedeutende Stärkung der Stellung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beinhalten. Ausführlicher wird dazu in der letzten Frage Stellung bezogen.



Die im neuen Hochschulgesetz festgeschriebenen Freistellungsregelungen und Mindestausstattungen müssen selbstverständlich umgesetzt werden. Sie können auch nur ein erster Schritt sein, denn insbesondere an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind sie keinesfalls ausreichend. DIE LINKE setzt sich dafür ein, die Büros der Gleichstellungsbeauftragten angemessen finanziell und personell auszustatten. Bereits bei der letzten Novelle des Landeshochschulgesetzes hatten wir beantragt, je nach Umfang der Freistellung und der Anzahl der Hochschulangehörigen bzw. Mitarbeiter\*innen eine personelle Unterstützung von mindestens einer halben Vollzeitstelle zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus sollen die Gleichstellungsbeauftragten in allen Kollegialorganen Sitz und Stimmrecht erhalten. Sollte es bei einer beratenden Stimme in den Kollegialorganen bleiben, fordern wir eine umfassende Informationspflicht des jeweiligen Kollegialorgans gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten. In der Gleichstellungskommission sollen über den Studierendenrat zukünftig auch die Studierenden beteiligt werden.



Gleichstellungsbeauftragte bekleiden eine wichtige Funktion in den Hochschulen. Die Erfüllung der im HSG gesetzlich verankerten Voraussetzungen für die Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragten ist Pflicht der Hochschulen. (Siehe auch die Antwort zur vorigen Frage.)

Wir werden in angemessenen Zeiträumen prüfen, ob die im HSG festgelegten Standards gemessen an den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten einer Anpassung bedürfen und diese entsprechend einfordern.

**Geschlechter- und familiengerechte Personalpolitik sollte zwar mehr beinhalten als Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere, dennoch sind auch dort noch deutliche Defizite festzustellen.**

- **Welche Maßnahmen würden Sie vorschlagen, um die Familienfreundlichkeit an den Hochschulen zu erhöhen und die Vereinbarkeiten von Beruf und Familie, insbesondere für Wissenschaftler\*innen auf Qualifikationsstellen zu verbessern?**



Im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat es an Sachsen-Anhalts Hochschulen in den zurückliegenden Jahren sehr positive Entwicklungen gegeben. Mittlerweile besteht ein politischer und gesellschaftlicher Grundkonsens - nicht nur an den Hochschulen- attraktivere Rahmenbedingungen im beruflichen Leben zu ermöglichen. Zahlreiche Hochschulen haben inzwischen eigene Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern erarbeitet und tragen somit den aktuellen Entwicklungen und dem zunehmenden Stellenwert der Vielfalt Rechnung.

Die Führungsebenen sind für die Umsetzung und Koordinierung der Maßnahmen zuständig. Gleichstellung- und Familienorientierung werden so klassische Querschnittsaufgaben an den Hochschulen. Dies wertet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf, da sie den Zugang zu den wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützten und studentischen Bereichen aufbauen können. Damit können die Hochschulleitungen auf deren Erfahrungen aufbauen und die Netzwerke nutzen.

Im Hinblick auf die Qualifikationsstellen ist ein grundsätzlicher Systemwechsel von Nöten. Ein immer wieder genannter Grund sind hohe Arbeitsbelastungen und Abhängigkeiten von Professoren. Die Sorge um eine Weiterbeschäftigung kann die Arbeitsbelastung nicht reduzieren, obwohl es einen persönlichen familienbedingten Bedarf an einer Reduktion gibt. Die Hochschulen sind gefordert, dies stärker als in der Vergangenheit in ihren Konzeptionen zu berücksichtigen.



Frühkindliche Bildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Zukunftsinvestitionen für unsere Gesellschaft und wichtige Kriterien für die Attraktivität des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Sachsen-Anhalt. Deshalb wollen wir in der kommenden Legislaturperiode allgemein eine Beitragsfreiheit für den

Ganztagsanspruch auf Bildung und Betreuung sowie eine bedarfsgerechte Randzeitenbetreuung in Kindertageseinrichtungen erreichen - also Maßnahmen, die auch die Situation von Eltern bzw. Alleinerziehenden auf Qualifikationsstellen verbessern. Familienplanung bedarf aber auch beruflicher Sicherheit. Neben bereits erfolgten Verbesserungen im Hochschulgesetz, wie den nun vorgeschriebenen Richtlinien für gute Beschäftigungsbedingungen, planen wir weitere Verbesserungen: Wir werden die Lehraufträge deutlich besser bezahlen. Honorarkräften soll durch vertragliche Mindestlaufzeiten eine planbare Zukunftsperspektive ermöglicht werden. Zudem soll die Anstellung von Doktorand\*innen an Lehrstühlen in Sachsen-Anhalt mindestens auf 65-Prozent-Stellen erfolgen.

Eine strukturelle Maßnahme bzw. ein Steuerungsinstrument im Governancebereich ist aus unserer Sicht die Beteiligung aller Hochschulen am Audit familienfreundliche Hochschule der Hochschulrektorenkonferenz. Die Universitäten und die Hochschulen Magdeburg-Stendal und Merseburg erhielten hierfür bereits Zertifikate.



Bündnis 90/Die Grünen wollen in allen Bereichen Eltern im Beruf unterstützen. Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und ehrenamtlicher Arbeit ermöglichen. Daher begrüßen wir alle sinnvollen Modelle der Arbeitszeitumverteilung. Dies fängt bei Teilzeitarbeit und Arbeitszeitkonten an, schließt ein Recht auf Homeoffice – wo immer möglich – ein und geht bis zu tariflicher Arbeitszeitverkürzung. Alle Arbeitgeber\*innen sind gefordert, durch moderne und flexible Arbeitszeitmodelle Neueinstellungen von jungen Menschen möglich zu machen. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen muss der Absicherungsfonds der Versorgungsämter entbürokratisiert und verbessert werden, um den Arbeitszeitausfall durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Erkrankung des Kindes abzufedern. Familienfreundlichkeit soll ein Kriterium der Vergabe von allen öffentlichen Aufträgen sein.

Und auch in der Wissenschaft braucht es einen Kulturwandel. Eine Möglichkeit, diesen Kulturwandel grundlegend voranzutreiben, sehen wir in der finanziellen und zeitlichen Ausstattung der Verträge, für alle in der Hochschule tätigen Personen. Befristungen von wenigen Monaten und immer wieder unsichere finanzielle Ausstattung von Stellen machen es gerade für Frauen unmöglich sich eine unabhängige und gesicherte Zukunft mit der Wissenschaft aufzubauen. Dual Career Optionen sind ebenfalls ein gutes Mittel, um diese Abhängigkeit abzubauen und Entwicklungsmöglichkeiten für beide Elternteile zu eröffnen. Es muss außerdem Optionen für Elternzeit und Mutterschutz im Promotionsstudium geben, ohne Nachteile für beide Elternteile. Zeit für Familie als Eltern oder als pflegende Person, darf nicht weiter als minderwertig betrachtet werden und zudem noch finanziell benachteiligt werden. Ziel grüner Sozialpolitik ist es, allen Menschen eine sichere und gerechte Arbeitsumgebung zu schaffen. Das muss auch für die Hochschule gelten von der studentischen Beschäftigung über die Professuren bis zum technischen Mittelbau.



Das Leben mit Kindern oder die Verantwortung für familiäre Aufgaben darf kein Hinderungsgrund für ein erfolgreiches Studium oder eine wissenschaftliche Karriere sein; nicht für Frauen und nicht für Männer. Prinzipiell müssen Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft wieder attraktiver werden. Sachgrundlose Befristungen, schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse und Teilzeitregelungen, die nicht auf Wunsch der Betroffenen bestehen, wollen wir zurückdrängen. Dafür werden wir nach der Landtagswahl die Möglichkeiten für einen „Kodex für gute Beschäftigung“ in das Hochschulgesetz einbringen, dessen Rahmen Hochschulen, zuständiges Ministerium und der Hauptpersonalrat vereinbaren.

Darüber hinaus werden wir auch Dual-Career-Modelle und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie weiter fördern und stärken. Dazu gehört die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen an den Hochschulen bzw. in Hochschulnähe. Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind bei Berufungen, im Tenure-Track-Verfahren etc. zu berücksichtigen. Frauen sind weiterhin einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Sie leisteten täglich rund 1,5 Stunden mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Das hat sich in der Pandemie erneut verstärkt. Für sie ist es oft sehr schwer, Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu verbinden. Durch die Einführung des Gender-Budgeting-Prinzip in alle öffentliche Haushalte - also auch an den Hochschulen – soll ein geschlechtergerechter Einsatz der Mittel gewährleistet werden.



Im Ringen um die besten Köpfe und um beste Ergebnisse sollten die Hochschulen im Land ein ureigenes Interesse daran haben, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch attraktive Arbeits- und Forschungsbedingungen zu gewinnen. Die Familienfreundlichkeit ist eines der Merkmale, an denen sich die Hochschulen in Bezug auf die Forschungsbedingungen messen lassen müssen. Die Einzelmaßnahmen liegen in der Eigenverantwortlichkeit der Hochschule. Die Ergebnisse dieser Bemühungen um die Maßnahmen können aber Gegenstand des variablen Teils von Zielvereinbarungen sein.

**Die Corona-Krise hat gezeigt, dass unsere Gesellschaft vor allem Frauen mit Familienpflichten in alte, tradierte Rollenmuster zurückdrängt.**

- **Wie wollen Sie als Partei die damit einhergehenden negativen Auswirkungen reduzieren, um insbesondere die wissenschaftlichen Karrieren von Müttern und Pflegenden zu fördern?**



Die Corona Krise stellt alle gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Bereiche vor großen Herausforderungen. Dies gilt gleichwohl auch für die Hochschulen und die Wissenschaft. Aktuell gibt es keine Anzeichen, dass Frauen in traditionelle Familienmuster zurückgedrängt werden. Vielmehr ist zu beobachten, dass die Gesamtheit und Funktionalität einer Familie, die Defizite, welche sich aus der Corona-Pandemie ergeben, auffängt.



Hier gilt es zunächst die sozialen Rahmenbedingungen entsprechend zu verändern. Mit der vollständigen Beitragsfreiheit für Kindergärten, einer gut ausgebauten Kinderbetreuung auch in Randzeiten sowie der Unterstützung von Initiativen für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und gleichberechtigt aufgeteilte Erziehungs- und Pflegezeiten wollen wir Doppel- und Dreifachbelastungen mindern und damit gleichzeitig auch die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bzw. in der Wissenschaft verbessern. Von Seiten der Hochschulen bedarf es auf Grundlage schon geschaffener Spielräume der unbürokratischen Verlängerung befristeter Verträge und der angemessenen Berücksichtigung pandemiebedingter Beeinträchtigungen bei Personalentscheidungen.



In der aktuellen Corona-Krise treten bestehende Ungleichheiten besonders deutlich hervor. Dies zeigt sich insbesondere beim Blick auf die Geschlechter und die Aufteilung der Sorgearbeit sowie die Auswirkungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere in Familien mit geringem Einkommen reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung häufiger. In der momentanen Phase der Pandemie-Bewältigung ist ein geschlechtersensibler Blick

notwendig, um zu gewährleisten, dass die umfassenden Maßnahmen und Programme, die jetzt aufgesetzt werden, nicht zur Benachteiligung von Frauen und zu Rückschritten wichtiger gleichstellungspolitischer Errungenschaften führen. Warnungen aus der Wissenschaft und Wirtschaftsinstitutionen werden laut, dass eine geschlechter- und diskriminierungssensible Perspektive übersehen wird. Gleichwohl sehen Frauen und Mütter sich mit der Erwartung und dem Selbstverständnis konfrontiert, in dieser Krise die Verantwortung für unbezahlte Sorgearbeit tragen zu müssen. Eine Zurückdrängung von Frauen aus dem Berufsleben ins Private ist jedoch für uns nicht akzeptabel. Aus unserer Sicht müssen daher durch Geschlechtergerechtigkeits-Checks alle bestehenden und kommenden Krisenmaßnahmen und Gesetzesvorschläge auf ihre unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden.

Die Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Studierenden ist durchschnittlich ausgeglichen. Auch bis zur Promotion liegt diese Verteilung nahezu bei jeweils 50 Prozent. Auf den folgenden Karrierestufen und in Führungspositionen nimmt der Anteil der Frauen jedoch weiterhin deutlich ab. Auch sind Frauen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) stark unterrepräsentiert. Das Studium und die Wissenschaft als Beruf müssen familienfreundlicher gestaltet werden. Im neuen Hochschulgesetz werden die Hochschulen verpflichtet, bei Berufungen in der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Kindererziehungszeiten sowie Zeiten der Pflege von Angehörigen zu berücksichtigen. Die konsequente Umsetzung aller Fördermaßnahmen und Bestimmungen muss durch konsequentes Gender-Controlling und Monitoring mit Sanktionsmöglichkeiten überwacht werden. Nach der Promotion soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe, bis die Professuren geschlechtergerecht verteilt sind. Deshalb wollen wir, dass Stellenbesetzungen nur noch gemäß diesem Kaskadenmodell erfolgen. Zur Sicherung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien der Hochschule sind Frauen bei der Besetzung von Gremien und Organen der Selbstverwaltung angemessen zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlorgane und Wahlgremien sind unterrepräsentierte Geschlechter zumindest ihrer Anteile an der jeweiligen Mitgliedergruppe entsprechend durch eine Quotenregelung zu berücksichtigen.



*Diese Antwort wurde von der Partei gemeinsam mit der vorherigen Antwort eingereicht.*



Die Zurückdrängung von Frauen in tradierte Rollenmuster während der Pandemie ist ein Phänomen, das Frauen nicht nur im wissenschaftlichen Bereich erlebt haben, sondern das an vielen Arbeitsstätten zu beobachten war. Hier ein Umdenken, eine Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Interessen von Mitarbeitenden mit Familienpflichten herbeizuführen und stetig weiterzuentwickeln, wird eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein.

Hochschulen können und sollten sich hier mit guten Ideen als moderne zukunftsgerichtete Arbeitgeber präsentieren und Beispiele schaffen, an denen sich andere Arbeitgeber orientieren können.

**Als wichtige Querschnittsdisziplin an Hochschulen reflektiert die Genderforschung Wissen und wissenschaftliche Standpunkte. Die Gleichstellungspolitik erhält von ihr wichtige Erkenntnisse und Argumente für Veränderungen.**

- **Wie wird Ihre Partei den Ausbau der Genderforschung in Sachsen-Anhalt vorantreiben?**
- **Planen Sie die Einrichtung zusätzlicher Professuren für Genderforschung, beispielsweise für Gendermedizin?**



Das Angebot an Genderforschung ist so vielfältig wie die gewonnenen Erkenntnisse. Insbesondere in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten, hat es einen enormen gesellschaftlichen Wandel gegeben, der die wissenschaftliche Arbeit im Sinne eines geschlechtergerechten Zusammenlebens inspiriert hat. Die Fortentwicklung und Spezialisierung der Genderforschung kann aus unserer Sicht nur im Rahmen der Hochschulplanung erfolgen.



Die Geschlechterforschung ist von großer gesellschaftlicher Bedeutung. Eine starke Demokratie lebt mehr denn je von gelebter Geschlechtergerechtigkeit, die allen eine diskriminierungsfreie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Gemeinsam mit den Hochschulen wollen wir diskutieren, welche Möglichkeiten der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Fragen und Arbeitsweisen der Geschlechterforschung es künftig geben kann. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit zu. Durch ihre Beratung bei der Formulierung von Drittmittelförderanträgen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung trägt sie direkt dazu bei, den Ausbau der Genderforschung in vielfältigen Bereichen voranzutreiben. Die angedachte Weiterfinanzierung nach Auslaufen der ESF-Förderung 2022 halten wir für sinnvoll und notwendig.

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

Wir befürworten zusätzliche Professuren für Genderforschung, müssen aber mit den Hochschulleitungen abstimmen, in welchen Bereichen sie sinnvoll und notwendig sind. Dies ist vor allem mittels Stiftungsprofessuren schneller realisierbar. In Sachsen-Anhalt wurde Ende des Jahres 2020 am Johanniter-Krankenhaus Genthin-Stendal die erste Stiftungsprofessur für Geschlechtsspezifische Medizin vereinbart. Mit Blick auf die Unterschiede der Risikofaktoren für Krankheitsentstehung und -verlauf können Diagnose- und Behandlungsmethoden für Frauen und Männer verbessert werden. Die Einrichtung weiterer entsprechender Professuren und die Etablierung al Querschnittsfach wären denkbare weitere Schritte, die wir unterstützen.



Genderforschung ist für uns die Grundlage, um Wissenschaft aus einer feministischen Perspektive zu betrachten. Die Relevanz der Gender Studies über alle Disziplinen hinweg muss sichtbar gemacht werden und Einklang in Forschung und Lehre finden. Um den Transfer in die Gesellschaft, und damit die notwendige Relevanz zu schaffen, sollte ein erster Schritt sein, dass das Thema in der Lehre massiv in allen Fächern ausgebaut wird und entsprechende Mittel dafür bereitgestellt werden. Darüber hinaus braucht es hochschuldidaktische Weiterbildungen und eine Verankerung in der Lehrer\*innenbildung wie das Thema Gender in allen Fächern didaktisch aufbereitet werden kann.

Ja, wir wollen mehr Professuren für die Bereiche Queer Studies und Genderstudies und dies künftig auch in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen verankern. Dennoch sind Berufungslisten von Professor\*innen in den Sozialwissenschaften nur ein Handlungsfeld. Geschlechtergerechte Gleichstellung gehört aber in die Mitte des Hochschullebens und sollte Leitgedanke in der Wissenschaftspolitik sein.



Für DIE LINKE ist die Freiheit von Forschung und Lehre ein hohes Gut. Daher sehen wir es als schwierig an, den Hochschulen einzelne Forschungsgebiete vorzuschreiben. Dennoch muss die Genderforschung als eigener Forschungsbereich Eingang in die Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen finden. Wir setzen uns für eine dauerhaft etablierte Geschlechterforschung an den Universitäten und Hochschulen und deren Stärkung ein. Gender Mainstreaming werden wir als Aufgabe der Hochschulen im Hochschulgesetz festschreiben. Denkbar wäre darüber hinaus die Schaffung einer Kooperationsplattform zwischen den Hochschulen und ein gemeinsames Promotionskolleg.

Das Thema Gendermedizin hat in letzter Zeit, völlig zu Recht, eine stärkere Aufmerksamkeit erfahren. Hier sehen wir auf Grund der Bedeutung durchaus die Möglichkeit, in den Zielvereinbarungen mit den Medizinischen Fakultäten solche Professuren vorzuschreiben. DIE LINKE wird sich dabei dafür einsetzen, dass diese Aufgaben den Hochschulen nicht nur zusätzlich auferlegt, sondern auch vom Land finanziert wird.



Auch wenn im Bereich Genderforschung noch viele wissenswerte Aspekte unbeleuchtet sind, so obliegt es allein den Hochschulen, die Inhalte von Forschung und Lehre festzulegen.

Auch die Einrichtung von Professuren unterliegt der Hochschulautonomie. Gleichwohl sehen wir Freien Demokraten in der Erweiterung der Gendermedizin große Potentiale für das Verstehen von Frauengesundheitsaspekten und begrüßen es, wenn in diesem Bereich geforscht wird. Allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern, ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen.

**Allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern, ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen.**

- **Wie wird Ihre Partei sich dafür einsetzen, dass die Hochschulen in Sachsen-Anhalt diversitätsgerechter aufgestellt sind? Gibt es z.B. eine finanzielle Förderung zur Teilnahme am Diversity Audit des deutschen Stifterverbandes wie es beim audit familiengerechte Hochschule der Fall war?**



Das deutsche Hochschulsystem ist grundsätzlich divers aufgestellt. Allen Hochschulangehörigen gleiche Rechte und Zugänge zu ermöglichen, ist sogar gesetzlich geregelt. Demzufolge sehen wir keinen Bedarf weiterer finanzieller Förderprogramme oder für aufwendige Auditierungen.



Wie begrüßen den Ansatz des Diversity Audits, Hochschulen dabei zu helfen, durch geeignete Maßnahmen die Teilhabe aller Studierenden am Hochschulalltag in ihrer ganzen Vielfalt zu ermöglichen und die Diversität unter ihren Beschäftigten zu fördern. Bisher beteiligte sich nach unserer Kenntnis keine sachsen-anhaltische Hochschule an diesem Audit. Wir werden dies anregen und die Hochschulen entsprechend für die Möglichkeit sensibilisieren. Eine mögliche landesseitige Förderung wird geprüft.



Wir wollen nach dem Vorbild Berlins ein Landesantidiskriminierungsgesetz schaffen und so als Land klarstellen, dass Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen und Gender-Identität sowie des sozialen Status durch öffentliche Stellen nicht toleriert werden. Das umfasst auch die Hochschulen. Damit schließen wir Lücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Lebensbereichen, die in Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen, zum Beispiel in den Bereichen Bildung und Polizeivollzug. Neben der Stärkung der Rechte von Diskriminierungsopfern beinhaltet das Gesetz auch das Leitprinzip der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

Eine Förderung zur Teilnahme am Diversity Audit ist sinnvoll und wird geprüft werden.



Das Audit „Familiengerechte Hochschule“ war ein Erfolg, auch wenn beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaftliche Karriere“ immer noch Luft nach oben ist. Von daher und vor dem Hintergrund der zuletzt geäußerten Kritik von Frau Prof. Dr. Maisha-Maureen Auma stehen wir einer Beteiligung der Hochschulen des Landes am Diversity Audit des deutschen Stifterverbandes positiv gegenüber. DIE LINKE wird sich dafür einsetzen, dass das Vorhaben vom Land finanziert wird.



Die diversitätsgerechte Aufstellung der Hochschulen im Land ergibt sich für uns Freie Demokraten aus unserem Selbstverständnis der Chancengleichheit auch in der Hochschulbildung. Welche Methoden und Anbieter die jeweiligen Hochschulen zur Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Diversity-Maßnahmen wählen, sollte ihnen überlassen bleiben. Diversität ist ein Grundpfeiler der chancengerechten Lehre und Forschung und sollte für moderne Hochschulen im Land auch ohne gesonderte finanzielle Animerung selbstverständlich sein. Eine Überprüfung könnte im Rahmen der Zielvereinbarungen und eines Diversity-Rankings anhand festgelegter Standards geschehen.

**An deutschen Hochschulen sind sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genauso alltäglich wie im privaten Umfeld. Die Dunkelziffer der Vorfälle ist hoch und auch innerhalb der Iakog Sachsen-Anhalt müssen wir uns sehr häufig mit diesem Thema auseinandersetzen. Leider gibt es noch zu wenige Strukturen, um das zentrale Risiko, das an den Hochschulen besteht, nachhaltig und professionell bearbeiten zu können.**

- **Wie wollen Sie den Themenbereich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext stärken und verankern? Planen Sie konkrete Anlaufstellen und Maßnahmen?**



Aus unserer Sicht ist es wenig zielführend, aus subjektiven Wahrnehmungen und Dunkelziffern heraus, konkrete Handlungsempfehlungen zur Eindämmung sexueller Diskriminierung an deutschen Hochschulen zu erarbeiten. Inzwischen sind die Hochschulleitungen deutlich sensibilisierter, als noch vor wenigen Jahrzehnten. Auch haben Betroffene inzwischen vielfältige Möglichkeiten innerhalb der Hochschulstrukturen, um bei Fehlverhalten Personen des Vertrauens hinzuzuziehen.



Die zukünftige Ausgestaltung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik gründet sich auf die erfolgreich durchgesetzte Änderung der Landesverfassung: „Niemand darf aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Abstammung oder wegen seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens oder seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder aus rassistischen Gründen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Im Hochschulgesetz haben wir zudem einen Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgenommen. Vor diesem Hintergrund wollen wir die Hochschulen auf ihrem Weg unterstützen, auf der Grundlage von Antidiskriminierungsrichtlinien konkrete Maßnahmen zu ergreifen und durch Leitsätze wie den Campus Codex der Hochschule Harz für alle Hochschulmitglieder Selbstverpflichtungen u.a. gegen Sexismus, Rassismus, Homophobie und jede andere Form der Diskriminierung zu schaffen.

Wir unterstützen auch die Einrichtung von Präventionsstellen gegen Antidiskriminierung wie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg für den nördlichen Bereich Sachsen- Anhalts.



Aufklärung über und Schutz vor sexualisierter Gewalt in allen Kontexten ist für uns ein zentrales Projekt. Wir wollen im Land die Beratungsangebote im Bereich sexualisierter Gewalt für alle Kontexte ausbauen. Das umfasst selbstverständlich auch die Hochschulen. Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien zur Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz und damit zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Trotz eines vorliegenden Entwurfs, der deutliche Verbesserungen für die Gleichstellung und vor allem den Einbezug der Universitätsmedizin gebracht hätte, ist die Novellierung letztlich gescheitert.



Das Thema hat den Landtag zuletzt 2015 beschäftigt. Die Stellungnahmen der Hochschulen haben seinerzeit zum Teil nur ein geringes Problembewusstsein erkennen lassen. Deshalb muss es in der neuen Legislatur wieder aufgegriffen werden. Es muss geprüft werden, inwieweit an den Hochschulen inzwischen

Maßnahmen ergriffen wurden. Darüber hinaus müssen die Hochschulen veranlasst werden, unabhängige Beschwerdestellen zu schaffen, die nicht innerhalb der Personalabteilungen oder in der Diensthierarchie angesiedelt werden.



Die Hochschulen im Land sind in der Lage und verpflichtet, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verhindern. Professionelle Strukturen, die das Interesse der Betroffenen im Blick haben, sind durch die Hochschulen vorzuhalten. Moderne Hochschulen sollten von sich aus ein Interesse haben, ein gewalt- und diskriminierungsfreier Lern- und Arbeitsort zu sein und deshalb innerhalb ihrer eigenen Strukturen Anlaufstellen, Richtlinien und Verfahrenswege schaffen, die mit angemessener personeller und sachlicher Ausstattung unabhängig agieren und die Hochschule und ihre Angehörigen entsprechend unterstützt. Dass es hierzu einer gesonderten Forderung oder Animierung durch die Landespolitik bedarf, ist für diejenigen Hochschulen beschämend, die auf entsprechende Beratungs- und Beschwerdestrukturen bisher verzichtet haben. Wir können uns vorstellen, dieses Thema zum Gegenstand der Zielvereinbarungen zu machen.

**Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien zur Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz und damit zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Trotz eines vorliegenden Entwurfs, der deutliche Verbesserungen für die Gleichstellung und vor allem den Einbezug der Universitätsmedizin gebracht hätte, ist die Novellierung letztlich gescheitert.**

- **Wie unterstützen Sie die Novellierung des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt und welche Schwerpunkte sollen aus Sicht Ihrer Partei eingebracht werden?**



Bereits in der letzten Wahlperiode hat die CDU zur Verbesserung der beruflichen Chancen insbesondere von Frauen im öffentlichen Dienst gefordert, dass bestehende veraltete Frauenförderungsgesetz zu einem modernen Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer weiterzuentwickeln. Zur Umsetzung des Koalitionsvorhabens zur Schaffung eines modernen Gleichstellungsgesetzes in der laufenden Wahlperiode hat Frau Ministerin Keding im Abstimmungsverfahren der Landesregierung einen Gesetzentwurf erarbeitet.

Die Einbringung des Gesetzentwurfes in den Landtag ist seinerzeit u. a. an der Forderung der Grünen gescheitert, dass nur Frauen als kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Betracht kommen sollen und dass für die Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich nur die weiblichen Beschäftigten wahlberechtigt sein sollen. Eine Vereinbarung, dass Männer als Gleichstellungsbeauftragte und vom Wahlrecht ausgeschlossen werden sollen, ist uns nicht bekannt. Sie ist nicht Bestandteil des Koalitionsvertrages. Die CDU-Landtagsfraktion sieht in diesen Punkten eine klare Diskriminierung von Männern, die dem Gesetzeszweck diametral entgegensteht. Dass auch Männer die Aufgaben eines Gleichstellungsbeauftragten verantwortungsvoll wahrnehmen können, zeigt uns der Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Wittenberg.



Wir bedauern, dass es in dieser Wahlperiode nicht zu einer Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz gekommen ist. Trotz der erwähnten Verbesserung blieb der mit den Abgeordneten nicht abgestimmte Entwurf hinter den Erwartungen und den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zurück. Viele Vorschläge, die die zahlreichen Frauenverbände, -vereine und Beratungsstellen gemacht haben, fanden sich im Gesetzestext nicht wider. Wir wollen dieses Vorhaben in der kommenden Legislatur wieder aufnehmen und damit die Position der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem mit einem Klagerecht bei der Verletzung ihrer Rechte, einer angemessenen finanziellen Mittelausstattung und einem effektiven Controlling von Gleichstellungsplänen stärken. Zudem soll es verbindlich umzusetzende Standards für die Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst geben. Das Amt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten soll dabei weiterhin nur Frauen vorbehalten sein. Die Umsetzungsdauer ist abhängig von der Vorlage eines Gesetzentwurfs durch die zukünftige Landesregierung und den Beratungen im Landtag. Wir streben eine zügige Verabschiedung, der eine breite öffentliche Debatte über die Inhalte vorausgeht, an. Uns ist eine Diskussion mit den verschiedenen Akteur\*innen der Gleichstellungsarbeit wichtig, um deren Ideen, Vorstellungen und Erwartungen einbeziehen zu können.



Wir wollen das Frauenförderungsgesetz endlich zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterentwickeln. Geschlechtergerechtigkeit heißt für uns, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Entgeltgleichheit soll als Vergabekriterium in das Vergabegesetz des Landes aufgenommen werden. Auch Qualifizierungs- und berufliche Wiedereinstiegsprogramme für Frauen und Männer, die nach einer Phase der Familienarbeit wieder den Beruf aufnehmen wollen, gehören dazu.

Das Frauenfördergesetz für den öffentlichen Dienst wollen wir weiterentwickeln. Wir werden uns weiter dafür einsetzen, dass alle Landeseinrichtungen konsequent familienfreundlich gestaltet werden. Wir wollen politische Leitplanken entwickeln, die auch die Privatwirtschaft auf Familienfreundlichkeit verpflichten. Auf allen Ebenen muss es eine Interessenvertretung für Frauen und LSBTTIQ\*, ihre Rechte und Chancen geben. Wir wollen eine unabhängige Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung, die am Landtag angesiedelt und vom Parlament zu wählen ist, gesetzlich verankern. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in den Landkreisen und Gemeinden mit mehr als 25.000 Einwohner\*innen müssen weiterhin hauptamtlich und weisungsfrei tätig sein. Zudem müssen sie in ihrer Arbeit so gestärkt werden, dass sie ausschließlich mit gleichstellungsthematischen Aufgaben betraut sind, was in den ländlichen Räumen bisher zumeist nicht der Fall ist. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit weniger als 25.000 Einwohner\*innen wollen wir stärken. Zudem brauchen sie Austausch in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs-beauftragten und Weiterbildung. Den gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung wollen wir auf mindestens zwei Wochen im Jahr ausweiten. Um Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen wirksam umzusetzen, wollen wir eine Klagebefugnis für alle Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der ihnen obliegenden Aufgaben einführen. Für alle Gremien des Landes und alle Entsendungen wollen wir geschlechterparitätische Besetzung. Gleichstellungsrecht ist kein Sonderrecht für Frauen und LSBTTIQ\*, sondern ein allgemeines Schutzrecht für alle Beschäftigten vor Diskriminierungen und Benachteiligungen. Auf allen Ebenen muss es eine Interessenvertretung für Frauen und LSBTTIQ\*, ihre Rechte und Chancen geben. Wir wollen eine unabhängige Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung, die am Landtag angesiedelt und vom Parlament zu wählen ist, gesetzlich verankern. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte müssen weiterhin hauptamtlich und weisungsfrei tätig sein. Aufgrund der nachgewiesenen Benachteiligung zu Lasten von Frauen, soll dieses Amt ausschließlich von Frauen ausgeübt werden. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte brauchen Austausch und Weiterbildung. Den gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung wollen wir auf mindestens zwei Wochen im Jahr ausweiten. Um Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen wirksam umzusetzen, wollen wir ein Klagerecht für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der ihnen obliegenden Aufgaben einführen. Für alle Gremien des Landes und alle Entsendungen wollen wir geschlechterparitätische Besetzung. Gleichstellungsrecht ist kein Sonderrecht für Frauen, sondern ein allgemeines Schutzrecht für alle Beschäftigten vor Diskriminierungen und Benachteiligungen. Der Landesfrauenrat als größte Dachorganisation für Fraueninteressen im Land ist anderen Landesverbänden in sächlicher und personeller Ausstattung gleichzustellen. Die für Sachsen-Anhalt notwendige Landesantidiskriminierungsstelle soll dort angesiedelt werden, da auf zahlreiche Projekterfahrungen zurückgegriffen werden kann. Aufgaben sind Studien, Datenerfassung, Beschwerdestelle, Weiterbildung von Gleichstellungsbeauftragt\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen oder Gewerkschafter\*innen. Wann mit der Umsetzung zu rechnen ist, kann leider nicht gesagt werden. Um die Novellierung des Frauenfördergesetzes verhandeln wir nun seit über zehn Jahren und sind leider wieder nicht zum Erfolg gelangt. Leider hat die CDU-Landtagsfraktion das fast ausverhandelte neue Gesetz auf den letzten Metern boykottiert. Aber wir werden alles tun, um in der nächsten Legislaturperiode ein gutes Gesetz zu erreichen.



Im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes/Art. 7 Abs. 2 der Landesverfassung) weiterhin dringender Handlungsbedarf. Nach Artikel 34 der Landesverfassung sind „das Land und die Kommunen verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“. Tatsächlich ist die Gleichberechtigung in den letzten Jahrzehnten aber nur schleppend vorangekommen und wird auch von Rückschlägen begleitet.

Es sind weitergehende Regelungen erforderlich, um der strukturellen Benachteiligung von Frauen konsequenter entgegenzuwirken und ihre beruflichen Chancen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Wirtschaft so zu verbessern, dass aus dem Verfassungsansprüche der Gleichberechtigung eine Verfassungsrealität erwachsen kann. Deshalb ist die Ablösung des Frauenfördergesetzes durch ein modernes Gleichstellungs-gesetz ist für DIE LINKE eine wichtige Aufgabe in der kommenden Legislaturperiode. Denn leider wurde ein durchaus akzeptabler Gesetzentwurf der Landesregierung wieder zurückgezogen und so ein Fortschritt in der aktuellen Wahlperiode verhindert. Die unter dem Dach des Landesfrauenrates entwickelten Empfehlungen für ein Gleichstellungsgesetz sind dafür eine geeignete Grundlage.



Wir Freien Demokraten begrüßen ausdrücklich die Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes, die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und insbesondere die Einbeziehung der Universitätsmedizin, da Gleichstellungsthemen in diesem Bereich und in Anbetracht der Anzahl der Mitarbeitenden von erheblicher Relevanz sind.

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

					
<p>In den nächsten Jahren enden wichtige Finanzierungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Sachsen-Anhalt, z.B. das erfolgreiche landesweite Projekt FEM POWER. Die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen ist längst noch nicht geschlossen und auch andere Gleichstellungsziele sind noch nicht erreicht.</p> <p><b>Welche Maßnahmen plant Ihre Partei in der kommenden Legislaturperiode zur finanziellen Unterstützung und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen und wie sollen diese nachhaltig verankert werden? Mit welchen Instrumenten wird Ihre Partei die Maßnahmen an den Hochschulen kontrollieren und für eine konsequente Umsetzung sorgen? Wären Sie beispielsweise bereit,</b></p>	<p>Das FEM-POWER-Programm ist ein landesweites Projekt zur Förderung der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Es wird aus Mitteln des ESF gefördert und durch das Land kofinanziert. Die EU-Kommission hat die Erzielung der Chancengleichheit zu einer der wichtigsten Überlegungen bei der Entwicklung aller ihrer Politikbereiche erklärt. Chancengleichheit von Männern und Frauen soll in die Konzeption, Organisation, Begleitung und Evaluierung aller Politiken und Aktionen einbezogen werden. Das Ziel der ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess und der Übernahme von Verantwortung in allen Lebensbereichen ist eine wesentliche Vorbedingung für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies ist übrigens auch eine zentrale Zielsetzung des Europäischen Sozialfonds. Aus Sicht der CDU ist es wichtig, die aktive Herstellung der Chancengleichheit an Sachsen-Anhalts Hochschulen als Wettbewerbsvorteil anzusehen. Dies gilt vor allem für die Steigerung der Attraktivität des</p>	<p>Gerade im Bereich der Gleichstellung an Hochschulen besteht trotz Fortschritten noch viel Handlungsbedarf. In den zuletzt abgeschlossenen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2020 bis 2024 des Landes mit den Hochschulen wurde festgelegt, dass nicht zuletzt auf der Grundlage von Landtagsbeschlüssen Zielquoten für die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal der Einrichtungen eingeführt werden. Auch sollen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der LaKoG fachliche Standards zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren formuliert werden. Auch neue Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie von Beruf und Familie sind vorgesehen. Wir setzen auf Förderprogramme und Kampagnen, die Frauen in technischen Studiengängen unterstützen und setzen uns dafür ein, dass das erfolgreiche ESF- finanzierte Landesprogramm FEM POWER als einzigartiges Projekt für mehr Chancengleichheit fortgesetzt wird.</p>	<p>Bündnis 90/Die Grünen werden sich im Rahmen der kommenden Koalitionsverhandlungen und Haushaltsverhandlungen für eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung gleichstellungspolitischer Programme wie FEM POWER einsetzen. Als Teil der Kenia-Koalition in den letzten fünf Jahren haben wir uns immer dafür eingesetzt, Gleichstellungsprojekte zu unterstützen und zu fördern. Dies werden wir auch in der nächsten Legislaturperiode tun. Ja, Geschlechtergerechte Haushaltsführung (Gender Budgeting) muss gängiges Mittel der Haushaltsaufstellung werden und konsequent umgesetzt werden. In allen Politikfeldern soll, bevor Maßnahmen beschlossen werden, eine Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit durchgeführt werden. Ziel ist, dass Benachteiligungen von Frauen von vornherein ausgeschlossen werden. Allgemein streben wir zu Durchsetzung der Maßnahmen eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an. Die leider aufgrund der Blockadehaltung der CDU gescheiterte Novelle des</p>	<p>Entgegen der Zielstellung aus dem Fortschrittsbericht „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ ist es nicht gelungen, die Förderung und Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung über das Landesprogramm FEM-POWER in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen und der Hochschulmedizin für die Periode 2020 – 2024 zu verankern. Dies muss zwingend für die nächste Zielvereinbarungsperiode gelingen. DIE LINKE wird sich dafür einsetzen, dass die auslaufenden Mittel zunächst auf anderem Wege bereitgestellt werden, um das erfolgreiche Projekt FEM-POWER weiterzuführen. An den Hochschulen muss die Durchlässigkeit der Karrierewege für Frauen erhöht werden. Zu viele Frauen verlassen zwischen den einzelnen Karrierestufen den Wissenschaftsbetrieb. Dafür muss der Frauenanteil bei den Berufungen erhöht werden. In den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sollen dazu verbindliche Quoten im Sinne</p>	<p>Wir Freien Demokraten messen der Hochschulautonomie eine besondere Bedeutung bei. Gleichzeitig sehen wir die besondere Aufgabe und Verantwortung der Hochschulen für Forschung und Lehre, aber auch als Arbeitgeber, Partner von Unternehmen und als Anziehungspunkt für junge Menschen in unserem Land. Wir sehen das Modell der Hochschulfinanzierung über echte Zielvereinbarungen als gute Möglichkeit, wünschenswerte Ziele wie z.B. die Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit, DiversityMaßnahmen und die Verhinderung von Diskriminierung als Ziele zu vereinbaren und die Erreichung dieser Ziele von der Zahlung eines variablen Anteils der Hochschulfinanzierung abhängig zu machen.</p>

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

<p><b>finanzielle Anreize beim Erreichen von Gleichstellungszielen zur ermöglichen?</b></p>	<p>Hochschulstandortes, für die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs, die Drittmittelinwerbung, die Förderung des MINT-Bereiches oder auch die Berufungsfähigkeit von Professuren. Jetzt sind zunächst die Akteure des Programms, die Hochschulen selbst und das Land gefordert, eine geeignete Fortschreibung des Programms mit der EU zu vereinbaren.</p>	<p>Generell verfolgen wir einen strukturellen Ansatz, der an den Ursachen für Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen ansetzt und gleichstellungspolitische Vorhaben umsetzt, die eine positive Wirkung auch auf den Hochschulbereich haben werden. Neben der Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz gehört dazu die Evaluierung und Weiterentwicklung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt mit verbindlichen und abrechenbaren Maßnahmen und Zielen in allen politischen Handlungsfeldern, so auch der Hochschulpolitik. Wir streben auch eine generelle Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen im öffentlichen Dienst an. Die Sicherstellung der gleichberechtigten Vertretung in den Leitungsfunktionen auch von Hochschulen wollen wir unter anderem durch gezielte Nachwuchsförderung für Frauen und die Etablierung vielfältiger Karrierewege erreichen.</p> <p>Ein wesentliches Instrument der Kontrolle sind die regelmäßigen Berichtspflichten der Hochschulen über die Gleichstellungsarbeit sowie über</p>	<p>Frauenfördergesetzes zu einem moderneren Gleichstellungsgesetz beinhaltet auch für die Hochschulen gute Ansätze. Hier werden wir in der nächsten Legislaturperiode einen neuen Anlauf machen.</p>	<p>eines »Kaskaden-Modells plus« vereinbart werden. Die Erhöhung des Frauenanteils einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe soll durch eine Steigerung des tatsächlichen Anteils der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe erreicht werden. Die Berufungsgremien sollen mindestens zu 50 Prozent mit Frauen besetzt werden.</p>	
---	---	--	--	---	--

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

		die Geschlechterquoten auf den einzelnen Karrierestufen im Kontext der jeweiligen Fakultäten. Ziele wie die Umsetzung des Kaskadenmodells werden wir proaktiv begleiten und ggf. mit weiteren Initiativen und Maßnahmen tätig werden. Der Einführung finanzieller Anreizsysteme stehen wir positiv gegenüber. Diese müssen zunächst mit den Hochschulen und den betroffenen Akteur*innen diskutiert werden.			
An den Hochschulen erfolgt die Gleichstellungsarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Ehrenamt. Besonders an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften kompensieren Freistellungen und Lehrdeputatsermäßigungen dabei in keiner Weise den tatsächlichen Aufwand der geleisteten Arbeit. Eine wirksame Gleichstellungsarbeit benötigt jedoch einen verlässlichen Rahmen. <b>Wie wird Ihre Partei dafür Sorge tragen, dass die im HSG verankerte Mindestausstattung und Entlastung der zentralen</b>	Das neue Hochschulgesetz des Landes ist seit Sommer letzten Jahres in Kraft. Demzufolge sind die Mindestausstattung und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich geregelt und umzusetzen. Weitergehende Maßnahmen sind derzeit nicht geplant.	Die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten war uns im Rahmen der Novellierung des Hochschulgesetzes ein besonderes Anliegen. Entsprechend haben wir Sorge dafür getragen, dass die Regelung von § 72, Absatz 6, Satz 1 und 2 HSG-LSA nicht nur vorsieht, dass per Senatsbeschluss die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach „Maßgabe der gesetzlichen Aufgaben personell und sachlich geregelt“ wird. Auch war es uns wichtig, dass die Begründung des Gesetzentwurfs eine angemessene Mindestausstattung genau definiert. Zur Auslegung der Formulierung „personell und sachlich in angemessenem Umfang“ dient diese Gesetzesbegründung entsprechend, so dass die	§ 72 des Hochschulgesetzes verpflichtet die Hochschulen, die Gleichstellungsbeauftragten ganz oder zumindest teilweise von ihren Pflichten zu befreien. Die Befreiung muss natürlich den zusätzlichen Belastungen der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte gegenüber angemessen sein. Um allgemein eine bessere Durchsetzung der Maßnahmen und Rechte zu gewährleisten, streben wir im Rahmen der Novellierung des Frauenförderungsgesetzes eine deutliche Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an. Eine wichtige Neuerung wird dabei das Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sein. Die in dieser Legislaturperiode leider an der CDU gescheiterte, aber von uns weiter angestrebte	Die im neuen Hochschulgesetz festgeschriebenen Freistellungsregelungen und Mindestausstattungen müssen selbstverständlich umgesetzt werden. Sie können auch nur ein erster Schritt sein, denn insbesondere an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind sie keinesfalls ausreichend. DIE LINKE setzt sich dafür ein, die Büros der Gleichstellungsbeauftragten angemessen finanziell und personell auszustatten. Bereits bei der letzten Novelle des Landeshochschulgesetzes hatten wir beantragt, je nach Umfang der Freistellung und der Anzahl der Hochschulangehörigen bzw. Mitarbeiter*innen eine personelle Unterstützung von mindestens einer halben	Gleichstellungsbeauftragte bekleiden eine wichtige Funktion in den Hochschulen. Die Erfüllung der im HSG gesetzlich verankerten Voraussetzungen für die Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragten ist Pflicht der Hochschulen. (Siehe auch die Antwort zur vorigen Frage.) Wir werden in angemessenen Zeiträumen prüfen, ob die im HSG festgelegten Standards gemessen an den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten einer Anpassung bedürfen und diese entsprechend einfordern.

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

<p><b>und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zeitnah umgesetzt wird? Inwiefern setzt sich Ihre Partei für weitere Maßnahmen im Bereich der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte ein?</b></p>		<p>Gleichstellungsbeauftragten sich auf diese berufen können. Wir werden die Fortschritte bei der Umsetzung im Rahmen der universitären Selbstverwaltung der Hochschulen evaluieren und proaktiv begleiten.</p> <p>Mit Blick auf das zuletzt novellierte Hochschulgesetz werden wir die Umsetzung der erreichten Verbesserungen, z. B. bei Kompetenzen und Ausstattung, genau beobachten, um möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren. Zudem wollen wir das Vorhaben der Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz in der kommenden Legislatur wieder aufnehmen und damit die Position der Gleichstellungsbeauftragten in allen Bereichen, unter anderem mit einem Klagerecht bei der Verletzung ihrer Rechte, einer angemessenen finanziellen Projektmittelausstattung und einem effektiven Controlling von Gleichstellungsplänen stärken. Zudem soll es verbindlich umzusetzende Standards für die Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst geben. Das Amt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten soll dabei weiterhin nur Frauen vorbehalten sein. Die Umsetzungsdauer ist abhängig</p>	<p>Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz wird auch eine bedeutende Stärkung der Stellung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beinhalten. Ausführlicher wird dazu in der letzten Frage Stellung bezogen.</p>	<p>Vollzeitstelle zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollen die Gleichstellungsbeauftragten in allen Kollegialorganen Sitz und Stimmrecht erhalten. Sollte es bei einer beratenden Stimme in den Kollegialorganen bleiben, fordern wir eine umfassende Informationspflicht des jeweiligen Kollegialorgans gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten. In der Gleichstellungskommission sollen über den Studierendenrat zukünftig auch die Studierenden beteiligt werden.</p>	
---	--	--	--	---	--

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

		<p>von der Vorlage eines Gesetzentwurfs durch die zukünftige Landesregierung und den Beratungen im Landtag. Wir streben eine zügige Verabschiedung, der eine breite öffentliche Debatte über die Inhalte vorausgeht, an. Uns ist eine Diskussion mit den verschiedenen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit wichtig, um deren Ideen, Vorstellungen und Erwartungen einbeziehen zu können.</p>			
<p>Geschlechter- und familiengerechte Personalpolitik sollte zwar mehr beinhalten als Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere, dennoch sind auch dort noch deutliche Defizite festzustellen. <b>Welche Maßnahmen würden Sie vorschlagen, um die Familienfreundlichkeit an den Hochschulen zu erhöhen und die Vereinbarkeiten von Beruf und Familie, insbesondere für Wissenschaftler*innen auf Qualifikationsstellen zu verbessern?</b></p>	<p>Im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat es an Sachsen-Anhalts Hochschulen in den zurückliegenden Jahren sehr positive Entwicklungen gegeben. Mittlerweile besteht ein politischer und gesellschaftlicher Grundkonsens - nicht nur an den Hochschulen- attraktivere Rahmenbedingungen im beruflichen Leben zu ermöglichen. Zahlreiche Hochschulen haben inzwischen eigene Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern erarbeitet und tragen somit den aktuellen Entwicklungen und dem zunehmenden Stellenwert der Vielfalt Rechnung. Die Führungsebenen sind für die Umsetzung und Koordinierung der Maßnahmen zuständig.</p>	<p>Frühkindliche Bildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Zukunftsinvestitionen für unsere Gesellschaft und wichtige Kriterien für die Attraktivität des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Sachsen-Anhalt. Deshalb wollen wir in der kommenden Legislaturperiode allgemein eine Beitragsfreiheit für den Ganztagsanspruch auf Bildung und Betreuung sowie eine bedarfsgerechte Randzeitenbetreuung in Kindertageseinrichtungen erreichen - also Maßnahmen, die auch die Situation von Eltern bzw. Alleinerziehenden auf Qualifikationsstellen verbessern. Familienplanung bedarf aber auch beruflicher Sicherheit. Neben bereits erfolgten Verbesserungen im Hochschulgesetz, wie den nun vorgeschriebenen Richtlinien für</p>	<p>Bündnis 90/Die Grünen wollen in allen Bereichen Eltern im Beruf unterstützen. Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und ehrenamtlicher Arbeit ermöglichen. Daher begrüßen wir alle sinnvollen Modelle der Arbeitszeitumverteilung. Dies fängt bei Teilzeitarbeit und Arbeitszeitkonten an, schließt ein Recht auf Homeoffice – wo immer möglich – ein und geht bis zu tariflicher Arbeitszeitverkürzung. Alle Arbeitgeber*innen sind gefordert, durch moderne und flexible Arbeitszeitmodelle Neueinstellungen von jungen Menschen möglich zu machen. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen muss der Absicherungsfonds der Versorgungsämter entbürokratisiert und verbessert</p>	<p>Das Leben mit Kindern oder die Verantwortung für familiäre Aufgaben darf kein Hinderungsgrund für ein erfolgreiches Studium oder eine wissenschaftliche Karriere sein; nicht für Frauen und nicht für Männer. Prinzipiell müssen Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft wieder attraktiver werden. Sachgrundlose Befristungen, schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse und Teilzeitregelungen, die nicht auf Wunsch der Betroffenen bestehen, wollen wir zurückdrängen. Dafür werden wir nach der Landtagswahl die Möglichkeiten für einen „Kodex für gute Beschäftigung“ in das Hochschulgesetz einbringen, dessen Rahmen Hochschulen, zuständiges Ministerium und der Hauptpersonalrat vereinbaren.</p>	<p>Im Ringen um die besten Köpfe und um beste Ergebnisse sollten die Hochschulen im Land ein ureigenes Interesse daran haben, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch attraktive Arbeits- und Forschungsbedingungen zu gewinnen. Die Familienfreundlichkeit ist eines der Merkmale, an denen sich die Hochschulen in Bezug auf die Forschungsbedingungen messen lassen müssen. Die Einzelmaßnahmen liegen in der Eigenverantwortlichkeit der Hochschule. Die Ergebnisse dieser Bemühungen um die Maßnahmen können aber Gegenstand des variablen Teils von Zielvereinbarungen sein.</p>

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

	<p>Gleichstellung- und Familienorientierung werden so klassische Querschnittsaufgaben an den Hochschulen. Dies wertet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf, da sie den Zugang zu den wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützten und studentischen Bereichen aufbauen können. Damit können die Hochschulleitungen auf deren Erfahrungen aufbauen und die Netzwerke nutzen.</p> <p>Im Hinblick auf die Qualifikationsstellen ist ein grundsätzlicher Systemwechsel von Nöten. Ein immer wieder genannter Grund sind hohe Arbeitsbelastungen und Abhängigkeiten von Professoren. Die Sorge um eine Weiterbeschäftigung kann die Arbeitsbelastung nicht reduzieren, obwohl es einen persönlichen familienbedingten Bedarf an einer Reduktion gibt. Die Hochschulen sind gefordert, dies stärker als in der Vergangenheit in ihren Konzeptionen zu berücksichtigen.</p>	<p>gute Beschäftigungsbedingungen, planen wir weitere Verbesserungen: Wir werden die Lehraufträge deutlich besser bezahlen. Honorarkräften soll durch vertragliche Mindestlaufzeiten eine planbare Zukunftsperspektive ermöglicht werden. Zudem soll die Anstellung von Doktorand*innen an Lehrstühlen in Sachsen-Anhalt mindestens auf 65-Prozent-Stellen erfolgen. Eine strukturelle Maßnahme bzw. ein Steuerungsinstrument im Governancebereich ist aus unserer Sicht die Beteiligung aller Hochschulen am Audit familienfreundliche Hochschule der Hochschulrektorenkonferenz. Die Universitäten und die Hochschulen Magdeburg-Stendal und Merseburg erhielten hierfür bereits Zertifikate.</p>	<p>werden, um den Arbeitszeitausfall durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Erkrankung des Kindes abzufedern. Familienfreundlichkeit soll ein Kriterium der Vergabe von allen öffentlichen Aufträgen sein. Und auch in der Wissenschaft braucht es einen Kulturwandel. Eine Möglichkeit, diesen Kulturwandel grundlegend voranzutreiben, sehen wir in der finanziellen und zeitlichen Ausstattung der Verträge, für alle in der Hochschule tätigen Personen. Befristungen von wenigen Monaten und immer wieder unsichere finanzielle Ausstattung von Stellen machen es gerade für Frauen unmöglich sich eine unabhängige und gesicherte Zukunft mit der Wissenschaft aufzubauen. Dual Career Optionen sind ebenfalls ein gutes Mittel, um diese Abhängigkeit abzubauen und Entwicklungsmöglichkeiten für beide Elternteile zu eröffnen. Es muss außerdem Optionen für Elternzeit und Mutterschutz im Promotionsstudium geben, ohne Nachteile für beide Elternteile. Zeit für Familie als Eltern oder als pflegende Person, darf nicht weiter als minderwertig betrachtet werden und zudem noch finanziell benachteiligt werden. Ziel grüner Sozialpolitik ist es, allen Menschen eine</p>	<p>Darüber hinaus werden wir auch Dual-Career-Modelle und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie weiter fördern und stärken. Dazu gehört die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen an den Hochschulen bzw. in Hochschulnähe. Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind bei Berufungen, im Tenure-Track-Verfahren etc. zu berücksichtigen. Frauen sind weiterhin einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Sie leisteten täglich rund 1,5 Stunden mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Das hat sich in der Pandemie erneut verstärkt. Für sie ist es oft sehr schwer, Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu verbinden. Durch die Einführung des Gender-Budgeting-Prinzip in alle öffentliche Haushalte – also auch an den Hochschulen – soll ein geschlechtergerechter Einsatz der Mittel gewährleistet werden.</p>	
--	--	---	---	---	--

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

			<p>sichere und gerechte Arbeitsumgebung zu schaffen. Das muss auch für die Hochschule gelten von der studentischen Beschäftigung über die Professuren bis zum technischen Mittelbau.</p>		
<p>Die Corona-Krise hat gezeigt, dass unsere Gesellschaft vor allem Frauen mit Familienpflichten in alte, tradierte Rollenmuster zurückdrängt. <b>Wie wollen Sie als Partei die damit einhergehenden negativen Auswirkungen reduzieren, um insbesondere die wissenschaftlichen Karrieren von Müttern und Pflegenden zu fördern?</b></p>	<p>Die Corona Krise stellt alle gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Bereiche vor großen Herausforderungen. Dies gilt gleichwohl auch für die Hochschulen und die Wissenschaft. Aktuell gibt es keine Anzeichen, dass Frauen in traditionelle Familienmuster zurückgedrängt werden. Vielmehr ist zu beobachten, dass die Gesamtheit und Funktionalität einer Familie, die Defizite, welche sich aus der Corona-Pandemie ergeben, auffängt.</p>	<p>Hier gilt es zunächst die sozialen Rahmenbedingungen entsprechend zu verändern. Mit der vollständigen Beitragsfreiheit für Kindergärten, einer gut ausgebauten Kinderbetreuung auch in Randzeiten sowie der Unterstützung von Initiativen für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und gleichberechtigt aufgeteilte Erziehungs- und Pflegezeiten wollen wir Doppel- und Dreifachbelastungen mindern und damit gleichzeitig auch die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bzw. in der Wissenschaft verbessern. Von Seiten der Hochschulen bedarf es auf Grundlage schon geschaffener Spielräume de unbürokratischen Verlängerung befristeter Verträge und der angemessenen Berücksichtigung pandemiebedingter Beeinträchtigungen bei Personalentscheidungen.</p>	<p>In der aktuellen Corona-Krise treten bestehende Ungleichheiten besonders deutlich hervor. Dies zeigt sich insbesondere beim Blick auf die Geschlechter und die Aufteilung der Sorgearbeit sowie die Auswirkungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere in Familien mit geringem Einkommen reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung häufiger. In der momentanen Phase der Pandemie-Bewältigung ist ein geschlechtersensibler Blick notwendig, um zu gewährleisten, dass die umfassenden Maßnahmen und Programme, die jetzt aufgesetzt werden, nicht zur Benachteiligung von Frauen und zu Rückschritten wichtiger gleichstellungspolitischer Errungenschaften führen. Warnungen aus der Wissenschaft und Wirtschaftsinstitutionen werden laut, dass eine geschlechter- und diskriminierungssensible Perspektive übersehen wird. Gleichwohl sehen Frauen und Mütter sich mit der Erwartung und dem Selbstverständnis</p>	<p><i>Diese Antwort wurde von der Partei gemeinsam mit der vorherigen Antwort eingereicht.</i></p>	<p>Die Zurückdrängung von Frauen in tradierte Rollenmuster während der Pandemie ist ein Phänomen, das Frauen nicht nur im wissenschaftlichen Bereich erlebt haben, sondern das an vielen Arbeitsstätten zu beobachten war. Hier ein Umdenken, eine Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Interessen von Mitarbeitenden mit Familienpflichten herbeizuführen und stetig weiterzuentwickeln, wird eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein. Hochschulen können und sollten sich hier mit guten Ideen als moderne zukunftsgegenwärtige Arbeitgeber präsentieren und Beispiele schaffen, an denen sich andere Arbeitgeber orientieren können.</p>

			<p>konfrontiert, in dieser Krise die Verantwortung für unbezahlte Sorgearbeit tragen zu müssen. Eine Zurückdrängung von Frauen aus dem Berufsleben ins Private ist jedoch für uns nicht akzeptabel. Aus unserer Sicht müssen daher durch Geschlechtergerechtigkeits-Checks alle bestehenden und kommenden Krisenmaßnahmen und Gesetzesvorschläge auf ihre unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden. Die Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Studierenden ist durchschnittlich ausgeglichen. Auch bis zur Promotion liegt diese Verteilung nahezu bei jeweils 50 Prozent. Auf den folgenden Karrierestufen und in Führungspositionen nimmt der Anteil der Frauen jedoch weiterhin deutlich ab. Auch sind Frauen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) stark unterrepräsentiert. Das Studium und die Wissenschaft als Beruf müssen familienfreundlicher gestaltet werden. Im neuen Hochschulgesetz werden die Hochschulen verpflichtet, bei Berufungen in der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Kindererziehungszeiten sowie</p>		
--	--	--	---	--	--

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

			<p>Zeiten der Pflege von Angehörigen zu berücksichtigen. Die konsequente Umsetzung aller Fördermaßnahmen und Bestimmungen muss durch konsequentes Gender-Controlling und Monitoring mit Sanktionsmöglichkeiten überwacht werden. Nach der Promotion soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe, bis die Professuren geschlechtergerecht verteilt sind. Deshalb wollen wir, dass Stellenbesetzungen nur noch gemäß diesem Kaskadenmodell erfolgen. Zur Sicherung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien der Hochschule sind Frauen bei der Besetzung von Gremien und Organen der Selbstverwaltung angemessen zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlgremien sind unterrepräsentierte Geschlechter zumindest ihrer Anteile an der jeweiligen Mitgliedergruppe entsprechend durch eine Quotenregelung zu berücksichtigen.</p>		
<p>Als wichtige Querschnittsdisziplin an Hochschulen reflektiert die Genderforschung Wissen und wissenschaftliche</p>	<p>Das Angebot an Genderforschung ist so vielfältig wie die gewonnen Erkenntnisse. Insbesondere in den zurückliegenden zwei</p>	<p>Die Geschlechterforschung ist von großer gesellschaftlicher Bedeutung. Eine starke Demokratie lebt mehr denn je von gelebter</p>	<p>Genderforschung ist für uns die Grundlage, um Wissenschaft aus einer feministischen Perspektive zu betrachten. Die Relevanz der Gender Studies über alle</p>	<p>Für DIE LINKE ist die Freiheit von Forschung und Lehre ein hohes Gut. Daher sehen wir es als schwierig an, den Hochschulen einzelne Forschungsgebiete</p>	<p>Auch wenn im Bereich Genderforschung noch viele wissenswerte Aspekte unbeleuchtet sind, so obliegt es allein den Hochschulen, die</p>

## Wahlprüfsteine der Lakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

<p>Standpunkte. Die Gleichstellungspolitik erhält von ihr wichtige Erkenntnisse und Argumente für Veränderungen.</p> <p><b>Wie wird Ihre Partei den Ausbau der Genderforschung in Sachsen-Anhalt vorantreiben? Planen Sie die Einrichtung zusätzlicher Professuren für Genderforschung, beispielsweise für Gendermedizin?</b></p>	<p>Jahrzehnten, hat es einen enormen gesellschaftlichen Wandel gegeben, der die wissenschaftliche Arbeit im Sinne eines geschlechtergerechten Zusammenlebens inspiriert hat. Die Fortentwicklung und Spezialisierung der Genderforschung kann aus unserer Sicht nur im Rahmen der Hochschulplanung erfolgen.</p>	<p><b>Geschlechtergerechtigkeit, die allen eine diskriminierungsfreie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Gemeinsam mit den Hochschulen wollen wir diskutieren, welche Möglichkeiten der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Fragen und Arbeitsweisen der Geschlechterforschung es künftig geben kann. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit zu. Durch ihre Beratung bei der Formulierung von Drittmittelförderanträgen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung trägt sie direkt dazu bei, den Ausbau der Genderforschung in vielfältigen Bereichen voranzutreiben. Die angedachte Weiterfinanzierung nach Auslaufen der ESF-Förderung 2022 halten wir für sinnvoll und notwendig. Wir befürworten zusätzliche Professuren für Genderforschung, müssen aber mit den Hochschulleitungen abstimmen, in welchen Bereichen sie sinnvoll und notwendig sind. Dies ist vor allem mittels Stiftungsprozessen schneller realisierbar. In Sachsen-Anhalt wurde Ende des Jahres 2020 am Johanniter-Krankenhaus Genthin-Stendal die erste</b></p>	<p>Disziplinen hinweg sichtbar gemacht werden und Einklang in Forschung und Lehre finden. Um den Transfer in die Gesellschaft, und damit die notwendige Relevanz zu schaffen, sollte ein erster Schritt sein, dass das Thema in der Lehre massiv in allen Fächern ausgebaut wird und entsprechende Mittel dafür bereitgestellt werden. Darüber hinaus braucht es hochschuldidaktische Weiterbildungen und eine Verankerung in der Lehrer*innenbildung wie das Thema Gender in allen Fächern didaktisch aufbereitet werden kann.</p> <p>Ja, wir wollen mehr Professuren für die Bereiche Queer Studies und Genderstudies und dies künftig auch in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen verankern. Dennoch sind Berufungslisten von Professor*innen in den Sozialwissenschaften nur ein Handlungsfeld. Geschlechtergerechte Gleichstellung gehört aber in die Mitte des Hochschullebens und sollte Leitgedanke in der Wissenschaftspolitik sein.</p>	<p>vorzuschreiben. Dennoch muss die Genderforschung als eigener Forschungsbereich Eingang in die Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen finden. Wir setzen uns für eine dauerhaft etablierte Geschlechterforschung an den Universitäten und Hochschulen und deren Stärkung ein. Gender Mainstreaming werden wir als Aufgabe der Hochschulen im Hochschulgesetz festschreiben. Denkbar wäre darüber hinaus die Schaffung einer Kooperationsplattform zwischen den Hochschulen und ein gemeinsames Promotionskolleg. Das Thema Gendermedizin hat in letzter Zeit, völlig zu Recht, eine stärkere Aufmerksamkeit erfahren. Hier sehen wir auf Grund der Bedeutung durchaus die Möglichkeit, in den Zielvereinbarungen mit den Medizinischen Fakultäten solche Professuren vorzuschreiben. DIE LINKE wird sich dabei dafür einsetzen, dass diese Aufgaben den Hochschulen nicht nur zusätzlich auferlegt, sondern auch vom Land finanziert wird.</p>	<p>Inhalte von Forschung und Lehre festzulegen.</p> <p>Auch die Einrichtung von Professuren unterliegt der Hochschulautonomie. Gleichwohl sehen wir Freien Demokraten in der Erweiterung der Gendermedizin große Potentiale für das Verstehen von Frauengesundheitsaspekten und begrüßen es, wenn in diesem Bereich geforscht wird. Allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern, ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen.</p>
---	--	--	--	---	---

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

		<p>Stiftungsprofessur für Geschlechtsspezifische Medizin vereinbart. Mit Blick auf die Unterschiede der Risikofaktoren für Krankheitsentstehung und -verlauf können Diagnose- und Behandlungsmethoden für Frauen und Männer verbessert werden. Die Einrichtung weiterer entsprechender Professuren und die Etablierung al Querschnittsfach wären denkbare weitere Schritte, die wir unterstützen.</p>			
<p>Allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern, ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen. <b>Wie wird Ihre Partei sich dafür einsetzen, dass die Hochschulen in Sachsen-Anhalt diversitätsgerechter aufgestellt sind? Gibt es z.B. eine finanzielle Förderung zur Teilnahme am Diversity Audit des deutschen Stifterverbandes wie es beim audit familiengerechte Hochschule der Fall war?</b></p>	<p>Das deutsche Hochschulsystem ist grundsätzlich divers aufgestellt. Allen Hochschulangehörigen gleiche Rechte und Zugänge zu ermöglichen, ist sogar gesetzlich geregelt. Demzufolge sehen wir keinen Bedarf weiterer finanzieller Förderprogramme oder für aufwendige Auditierungen.</p>	<p>Wie begrüßen den Ansatz des Diversity Audits, Hochschulen dabei zu helfen, durch geeignete Maßnahmen die Teilhabe aller Studierenden am Hochschulalltag in ihrer ganzen Vielfalt zu ermöglichen und die Diversität unter ihren Beschäftigten zu fördern. Bisher beteiligte sich nach unserer Kenntnis keine sachsen-anhaltische Hochschule an diesem Audit. Wir werden dies anregen und die Hochschulen entsprechend für die Möglichkeit sensibilisieren. Eine mögliche landesseitige Förderung wird geprüft.</p>	<p>Wir wollen nach dem Vorbild Berlins ein Landesantidiskriminierungsgesetz schaffen und so als Land klarstellen, dass Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen und Gender-Identität sowie des sozialen Status durch öffentliche Stellen nicht toleriert werden. Das umfasst auch die Hochschulen. Damit schließen wir Lücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Lebensbereichen, die in Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen, zum Beispiel in den</p>	<p>Das Audit „Familiengerechte Hochschule“ war ein Erfolg, auch wenn beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaftliche Karriere“ immer noch Luft nach oben ist. Von daher und vor dem Hintergrund der zuletzt geäußerten Kritik von Frau Prof. Dr. Maisha-Maureen Auma stehen wir einer Beteiligung der Hochschulen des Landes am Diversity Audit des deutschen Stifterverbandes positiv gegenüber. DIE LINKE wird sich dafür einsetzen, dass das Vorhaben vom Land finanziert wird.</p>	<p>Die diversitätsgerechte Aufstellung der Hochschulen im Land ergibt sich für uns Freie Demokraten aus unserem Selbstverständnis der Chancengleichheit auch in der Hochschulbildung. Welche Methoden und Anbieter die jeweiligen Hochschulen zur Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Diversity-Maßnahmen wählen, sollte ihnen überlassen bleiben. Diversität ist ein Grundpfeiler der chancengerechten Lehre und Forschung und sollte für moderne Hochschulen im Land auch ohne gesonderte finanzielle Animierung selbstverständlich sein. Eine Überprüfung könnte im Rahmen der Zielvereinbarungen und eines Diversity-Rankings anhand festgelegter Standards geschehen.</p>

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

			<p>Bereichen Bildung und Polizeivollzug. Neben der Stärkung der Rechte von Diskriminierungsopfern beinhaltet das Gesetz auch das Leitprinzip der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.</p> <p>Eine Förderung zur Teilnahme am Diversity Audit ist sinnvoll und wird geprüft werden.</p>		
<p>An deutschen Hochschulen sind sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genauso alltäglich wie im privaten Umfeld. Die Dunkelziffer der Vorfälle ist hoch und auch innerhalb der Iakog Sachsen-Anhalt müssen wir uns sehr häufig mit diesem Thema auseinandersetzen. Leider gibt es noch zu wenige Strukturen, um das zentrale Risiko, das an den Hochschulen besteht, nachhaltig und professionell bearbeiten zu können.</p> <p><b>Wie wollen Sie den Themenbereich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext stärken und verankern? Planen Sie konkrete Anlaufstellen und Maßnahmen?</b></p>	<p>Aus unserer Sicht ist es wenig zielführend, aus subjektiven Wahrnehmungen und Dunkelziffern heraus, konkrete Handlungsempfehlungen zur Eindämmung sexueller Diskriminierung an deutschen Hochschulen zu erarbeiten. Inzwischen sind die Hochschulleitungen deutlich sensibilisierter, als noch vor wenigen Jahrzehnten. Auch haben Betroffene inzwischen vielfältige Möglichkeiten innerhalb der Hochschulstrukturen, um bei Fehlverhalten Personen des Vertrauens hinzuzuziehen.</p>	<p>Die zukünftige Ausgestaltung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik gründet sich auf die erfolgreich durchgesetzte Änderung der Landesverfassung: „Niemand darf aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Abstammung oder wegen seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens oder seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder aus rassistischen Gründen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Im Hochschulgesetz haben wir zudem einen Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgenommen. Vor diesem Hintergrund wollen wir die Hochschulen auf ihrem Weg unterstützen, auf der Grundlage von Antidiskriminierungsrichtlinien konkrete Maßnahmen zu ergreifen und durch Leitsätze wie den Campus Codex der</p>	<p>Aufklärung über und Schutz vor sexualisierter Gewalt in allen Kontexten ist für uns ein zentrales Projekt. Wir wollen im Land die Beratungsangebote im Bereich sexualisierter Gewalt für alle Kontexte ausbauen. Das umfasst selbstverständlich auch die Hochschulen. Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien zur Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz und damit zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Trotz eines vorliegenden Entwurfs, der deutliche Verbesserungen für die Gleichstellung und vor allem den Einbezug der Universitätsmedizin gebracht hätte, ist die Novellierung letztlich gescheitert.</p>	<p>Das Thema hat den Landtag zuletzt 2015 beschäftigt. Die Stellungnahmen der Hochschulen haben seinerzeit zum Teil nur ein geringes Problembewusstsein erkennen lassen. Deshalb muss es in der neuen Legislatur wieder aufgegriffen werden. Es muss geprüft werden, inwieweit an den Hochschulen inzwischen Maßnahmen ergriffen wurden. Darüber hinaus müssen die Hochschulen veranlasst werden, unabhängige Beschwerdestellen zu schaffen, die nicht innerhalb der Personalabteilungen oder in der Diensthierarchie angesiedelt werden.</p>	<p>Die Hochschulen im Land sind in der Lage und verpflichtet, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verhindern. Professionelle Strukturen, die das Interesse der Betroffenen im Blick haben, sind durch die Hochschulen vorzuhalten. Moderne Hochschulen sollten von sich aus ein Interesse haben, ein gewalt- und diskriminierungsfreier Lern- und Arbeitsort zu sein und deshalb innerhalb ihrer eigenen Strukturen Anlaufstellen, Richtlinien und Verfahrenswege schaffen, die mit angemessener personeller und sachlicher Ausstattung unabhängig agieren und die Hochschule und ihre Angehörigen entsprechend unterstützt. Dass es hierzu einer gesonderten Forderung oder Animierung durch die Landespolitik bedarf, ist für diejenigen Hochschulen beschämend, die auf entsprechende Beratungs- und Beschwerdestrukturen bisher</p>

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

		Hochschule Harz für alle Hochschulmitglieder Selbstverpflichtungen u.a. gegen Sexismus, Rassismus, Homophobie und jede andere Form der Diskriminierung zu schaffen. Wir unterstützen auch die Einrichtung von Präventionsstellen gegen Antidiskriminierung wie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg für den nördlichen Bereich Sachsen-Anhalts.			verzichtet haben. Wir können uns vorstellen, dieses Thema zum Gegenstand der Zielvereinbarungen zu machen.
Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien zur Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz und damit zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Trotz eines vorliegenden Entwurfs, der deutliche Verbesserungen für die Gleichstellung und vor allem den Einbezug der Universitätsmedizin gebracht hätte, ist die Novellierung letztlich gescheitert. <b>Wie unterstützen Sie die Novellierung des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt und welche Schwerpunkte</b>	Bereits in der letzten Wahlperiode hat die CDU zur Verbesserung der beruflichen Chancen insbesondere von Frauen im öffentlichen Dienst gefordert, dass bestehende veraltete Frauenförderungsgesetz zu einem modernen Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer weiterzuentwickeln. Zur Umsetzung des Koalitionsvorhabens zur Schaffung eines modernen Gleichstellungsgesetzes in der laufenden Wahlperiode hat Frau Ministerin Keding im Abstimmungsverfahren der Landesregierung einen Gesetzentwurf erarbeitet.  Die Einbringung des Gesetzentwurfes in den Landtag ist seinerzeit u. a. an der Forderung der Grünen gescheitert, dass nur Frauen als	Wir bedauern, dass es in dieser Wahlperiode nicht zu einer Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz gekommen ist. Trotz der erwähnten Verbesserung blieb der mit den Abgeordneten nicht abgestimmte Entwurf hinter den Erwartungen und den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zurück. Viele Vorschläge, die die zahlreichen Frauenverbände, -vereine und Beratungsstellen gemacht haben, fanden sich im Gesetzestext nicht wider. Wir wollen dieses Vorhaben in der kommenden Legislatur wieder aufnehmen und damit die Position der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem mit einem Klagerecht bei der Verletzung ihrer Rechte, einer angemessenen finanziellen	Wir wollen das Frauenförderungsgesetz endlich zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterentwickeln. Geschlechtergerechtigkeit heißt für uns, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Entgeltgleichheit soll als Vergabekriterium in das Vergabegesetz des Landes aufgenommen werden. Auch Qualifizierungs- und berufliche Wiedereinstiegsprogramme für Frauen und Männer, die nach einer Phase der Familienarbeit wieder den Beruf aufnehmen wollen, gehören dazu. Das Frauenförderungsgesetz für den öffentlichen Dienst wollen wir weiterentwickeln. Wir werden uns weiter dafür einsetzen, dass alle Landeseinrichtungen konsequent familienfreundlich gestaltet werden. Wir wollen politische Leitplanken	Im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes/Art. 7 Abs. 2 der Landesverfassung) weiterhin dringender Handlungsbedarf. Nach Artikel 34 der Landesverfassung sind „das Land und die Kommunen verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“. Tatsächlich ist die Gleichberechtigung in den letzten Jahrzehnten aber nur schleppend vorangekommen und wird auch von Rückschlägen begleitet.  Es sind weitergehende Regelungen erforderlich, um der strukturellen Benachteiligung	Wir Freien Demokraten begrüßen ausdrücklich die Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes, die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und insbesondere die Einbeziehung der Universitätsmedizin, da Gleichstellungsthemen in diesem Bereich und in Anbetracht der Anzahl der Mitarbeitenden von erheblicher Relevanz sind.

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

<p><b>sollen aus Sicht Ihrer Partei eingebracht werden?</b></p>	<p>kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Betracht kommen sollen und dass für die Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich nur die weiblichen Beschäftigten wahlberechtigt sein sollen. Eine Vereinbarung, dass Männer als Gleichstellungsbeauftragte und vom Wahlrecht ausgeschlossen werden sollen, ist uns nicht bekannt. Sie ist nicht Bestandteil des Koalitionsvertrages. Die CDU-Landtagsfraktion sieht in diesen Punkten eine klare Diskriminierung von Männern, die dem Gesetzeszweck diametral entgegensteht. Dass auch Männer die Aufgaben eines Gleichstellungsbeauftragten verantwortungsvoll wahrnehmen können, zeigt uns der Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Wittenberg.</p>	<p>Mittelausstattung und einem effektiven Controlling von Gleichstellungsplänen stärken. Zudem soll es verbindlich umzusetzende Standards für die Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst geben. Das Amt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten soll dabei weiterhin nur Frauen vorbehalten sein. Die Umsetzungsdauer ist abhängig von der Vorlage eines Gesetzentwurfs durch die zukünftige Landesregierung und den Beratungen im Landtag. Wir streben eine zügige Verabschiedung, der eine breite öffentliche Debatte über die Inhalte vorausgeht, an. Uns ist eine Diskussion mit den verschiedenen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit wichtig, um deren Ideen, Vorstellungen und Erwartungen einbeziehen zu können.</p>	<p>entwickeln, die auch die Privatwirtschaft auf Familienfreundlichkeit verpflichten. Auf allen Ebenen muss es eine Interessenvertretung für Frauen und LSBTTIQ*, ihre Rechte und Chancen geben. Wir wollen eine unabhängige Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung, die am Landtag angesiedelt und vom Parlament zu wählen ist, gesetzlich verankern. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in den Landkreisen und Gemeinden mit mehr als 25.000 Einwohner*innen müssen weiterhin hauptamtlich und weisungsfrei tätig sein. Zudem müssen sie in ihrer Arbeit so gestärkt werden, dass sie ausschließlich mit gleichstellungsthematischen Aufgaben betraut sind, was in den ländlichen Räumen bisher zumeist nicht der Fall ist. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit weniger als 25.000 Einwohner*innen wollen wir stärken. Zudem brauchen sie Austausch in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Weiterbildung. Den gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung wollen wir auf mindestens zwei Wochen im Jahr ausweiten. Um</p>	<p>von Frauen konsequenter entgegenzuwirken und ihre beruflichen Chancen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Wirtschaft so zu verbessern, dass aus dem Verfassungsansprüche der Gleichberechtigung eine Verfassungsrealität erwachsen kann. Deshalb ist die Ablösung des Frauenförderungsgesetzes durch ein modernes Gleichstellungsgesetz ist für DIE LINKE eine wichtige Aufgabe in der kommenden Legislaturperiode. Denn leider wurde ein durchaus akzeptabler Gesetzentwurf der Landesregierung wieder zurückgezogen und so ein Fortschritt in der aktuellen Wahlperiode verhindert. Die unter dem Dach des Landesfrauen-rates entwickelten Empfehlungen für ein Gleichstellungsgesetz sind dafür eine geeignete Grundlage.</p>	
---	---	--	---	---	--

			<p>Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen wirksam umzusetzen, wollen wir eine Klagebefugnis für alle Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der ihnen obliegenden Aufgaben einführen. Für alle Gremien des Landes und alle Entsendungen wollen wir geschlechterparitätische Besetzung. Gleichstellungsrecht ist kein Sonderrecht für Frauen und LSBTTIQ*, sondern ein allgemeines Schutzrecht für alle Beschäftigten vor Diskriminierungen und Benachteiligungen. Auf allen Ebenen muss es eine Interessenvertretung für Frauen und LSBTTIQ*, ihre Rechte und Chancen geben. Wir wollen eine unabhängige Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung, die am Landtag angesiedelt und vom Parlament zu wählen ist, gesetzlich verankern. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte müssen weiterhin hauptamtlich und weisungsfrei tätig sein. Aufgrund der nachgewiesenen Benachteiligung zu Lasten von Frauen, soll dieses Amt ausschließlich von Frauen ausgeübt werden. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte brauchen Austausch und Weiterbildung. Den gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung wollen wir auf mindestens zwei Wochen im Jahr ausweiten. Um</p>		
--	--	--	---	--	--

Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

			<p>Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen wirksam umzusetzen, wollen wir ein Klagerecht für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der ihnen obliegenden Aufgaben einführen. Für alle Gremien des Landes und alle Entsendungen wollen wir geschlechterparitätische Besetzung. Gleichstellungsrecht ist kein Sonderrecht für Frauen, sondern ein allgemeines Schutzrecht für alle Beschäftigten vor Diskriminierungen und Benachteiligungen. Der Landesfrauenrat als größte Dachorganisation für Fraueninteressen im Land ist anderen Landesverbänden in sächlicher und personeller Ausstattung gleichzustellen. Die für Sachsen-Anhalt notwendige Landesantidiskriminierungsstelle soll dort angesiedelt werden, da auf zahlreiche Projekterfahrungen zurückgegriffen werden kann. Aufgaben sind Studien, Datenerfassung, Beschwerdestelle, Weiterbildung von Gleichstellungsbeauftragt*innen, Schulsozialarbeiter*innen oder Gewerkschafter*innen. Wann mit der Umsetzung zu rechnen ist, kann leider nicht gesagt werden. Um die Novellierung des Frauenförderungsgesetzes zu verhandeln</p>		
--	--	--	--	--	--

## Wahlprüfsteine der Iakog zur Landtagswahl 2021 in Sachsen-Anhalt

			wir nun seit über zehn Jahren und sind leider wieder nicht zum Erfolg gelangt. Leider hat die CDU-Landtagsfraktion das fast ausverhandelte neue Gesetz auf den letzten Metern boykottiert. Aber wir werden alles tun, um in der nächsten Legislaturperiode ein gutes Gesetz zu erreichen.		
--	--	--	---	--	--