



LaKoF

Landeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an bayerischen Hochschulen

Wahlprüfsteine für die Legislaturperiode 2023 bis 2028

Zusammenstellung der Antworten aller angefragten Parteien

GRÜNE Antworten
auf Ihre Wahlprüfsteine
zur Landtagswahl Bayern 2023

Organisation: LaKoF Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

Kontakt: Burrichter, Brigitte; Sprecherin d. Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen;
Unifrauenbeauftragte der JMU Würzburg
unifrauenbeauftragte@uni-wuerzburg.de
0931 31 83568

Wo wird veröffentlicht:

Webseite: evtl. Website der LaKoF Bayern

Frage 1: Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten mit Stimmrecht in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung.

Unsere Antwort: Wir GRÜNE fordern bereits seit Langem ein Stimmrecht der Frauenbeauftragten in den Hochschulleitungen. Im Entwurf für ein Hochschulfreiheitsgesetz unserer grünen Landtagsfraktion von 2021 haben wir für die Frauenbeauftragten einen Sitz mit Stimmrecht sowohl in der Hochschulleitung als auch im Hochschulrat vorgesehen.

Frage 2: Damit Frauen bei Stellenbesetzungen keine Nachteile entstehen oder sie wegen falsch verstandener Loyalität d. Kinderwunsch dem Interesse d. Einrichtung unterordnen (widerspr. Art. 3GG), fordern wir ausreichend Mittel f. regelm. Vertretungsfinanzierungen bei Mutterschutz/Beschäftigungsverbot

Unsere Antwort: Diese Forderung der LaKoF unterstützen wir GRÜNE nachdrücklich. Gerade im akademischen Betrieb wollen wir das Thema Familienfreundlichkeit noch deutlich ausbauen. Dazu gehört auch die Ausfinanzierung von Stellenvertretungen in den genannten Fällen.

Frage 3: Zur Umsetzung d.gesetzl. Gleichstellungsauftrags im wissenschaftsstützenden Bereich an Unis/Hochschulen fordern wir d. Novellierung des BayGLG, die u.a. enthält: Freistellung & sachl./personelle Mindestausstattung d.Gleichstellungsbeauftragten; Genderschulungen f.Führungskräfte

Unsere Antwort: Unsere grüne Landtagsfraktion hat schon im Jahr 2015 das Chancengleichheitsgesetz in den Landtag eingebracht, der Gesetzentwurf wurde aber abgelehnt. In dieser Wahlperiode konnten wir eine Anhörung zur Novellierung des BayGLG durchsetzen. Das Ergebnis: die Staatsregierung verschleppt den Gesetzgebungsprozess. Auch die grüne Initiative zur Beschleunigung des Gesetzgebungsprozesses wurde von den Regierungsfractionen abgelehnt. Wir wollen: Geltung des BayGLG auch für öffentliche Unternehmen; geteilte Führung & Teilzeitarbeit; Fortbildung für Führungspersonal & Personalverantwortliche; Sanktionen bei fehlenden Gleichstellungsbeauftragten (GB); Verlängerung der Amtsdauer von GB; Vollzeit-GB; Fortbildung für GB; Personalakteneinsicht & Teilnahme an Entscheidungen; Klagerecht für GB; verpflichtende Gleichstellungskonzepte samt regelmäßiger Überprüfung; differenzierte Dienstbeurteilung. Nach der Wahl werden wir das Thema erneut angehen.

Frage 4: Um bei d.Erforschung von KI etc.(u.a.i.Rahmen d. HTA)sicherzustellen,dass ihre Effekte auf alle Geschlechter,deren Gleichstellung&diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden,fordern wir d.Einrichtung v.Forschungsverbänden&Professuren an d. Schnittstelle zw.KI&Gender/Diversity

Unsere Antwort: Die Variable Geschlecht stellt in vielen wissenschaftlichen Bereichen immer noch ein großes Forschungsdesiderat dar. Gerade der Einsatz von KI und neuronalen Netzwerken muss hier genau betrachtet werden, da gesellschaftliche Vorurteile und Diskriminierungsformen hier auch in die Lernprozesse einfließen können. Im Gegensatz zu

anderen Parteien stehen wir für die Wissenschaftsfreiheit ein und wollen Forscher*innen in dem Bereich weiter unterstützen.

Frage 5: Mit der Integration v. Geschlechteraspekten in Forschungsfragen&-design stellen Drittmittelgeber sicher, dass d. Ergebnisse allen Geschlechtern zugutekommen. Wir fordern, dass alle bayer. Forschungsförderprogramme diese Qualitätskriterien bei d.Vergabe v.Landesmitteln berücksichtigen

Unsere Antwort: Wir werden dafür sorgen, dass der Freistaat Bayern bei der Vergabe von Dritt- und Projektmitteln Geschlechter- und Gleichstellungsfragen in die Vergabekriterien integriert. Große öffentliche Fördergeber wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft tun das bereits seit längerem.



**Antworten der
Christlich-Sozialen Union in Bayern e.V. (CSU)
auf die Fragen von
LaKoF Bayern**

- 1. Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten mit Stimmrecht in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung.**

Antwort:

Der Gesetzgeber hat sich nach intensiven Diskussionen zum Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) bewusst dagegen entschieden, eine gesetzliche Pflichtverankerung in der Hochschulleitung aufzunehmen. Die Möglichkeit ist als „Kann-Regelung“ in das BayHIG aufgenommen worden. Das herausgestellte Ziel der Hochschulreform war es, Freiheit, Flexibilität und Schlagkräftigkeit der Hochschulen zu vermehren. Den Hochschulleitungen steht es frei, die Verankerung hochschulindividuell zu regeln.

- 2. Um zu vermeiden, dass Frauen bei Stellenbesetzungen Nachteile entstehen oder wegen falsch verstandener Loyalität d. Kinderwunsch dem Interesse d. Einrichtung unterordnen (widerspr. Art. 3GG), fordern wir ausreichend Mittel f. eine regelm. Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz/Beschäftigungsverbot**

Antwort:

Um Vertretungen in Fällen von Mutterschutz, Eltern- oder Familienzeit zu finanzieren, sind den Hochschulen durch die Rahmenvereinbarungen und Hochschulverträge ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt worden. Die Notwendigkeit spezifische gesetzliche Regelungen zu erlassen, halten wir für nicht förderlich. Die Entscheidung, ob eine Stelle nur vertreten oder doch neu besetzt werden muss, sollte im Einzelfall getroffen werden, auch in Abhängigkeit der Auszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Die Erfahrung zeigt, dass die Hochschulleitungen in der Regel am besten in der Lage sind, entsprechende Entscheidungen zu treffen.

- 3. Für die Umsetzung des gesetzl. Gleichstellungsauftrags im wissenschaftsstützenden Bereich an Unis/Hochschulen fordern wir die Novellierung des BayGIG, die u.a. enthält: Freistellung sowie sachliche/personelle Mindestausstattung d. Gleichstellungsbeauftragten; Genderschulungen für alle Führungskräfte**

Antwort:

Gleichstellung kann nur im Miteinander gelingen. Das BayGIG hat dazu beigetragen, dass der Frauenanteil seit Inkrafttreten des Gesetzes in der öffentlichen Verwaltung des Freistaats Bayern sowie den bayerischen Kommunen deutlich gestiegen ist: Ein positives Zeichen für die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Besonders erfreulich ist aber auch, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen ebenfalls angestiegen ist. Diese positive Entwicklung ist in den letzten fünf Jahren in allen Verwaltungsbereichen zu beobachten. Dieser Weg muss konsequent weiterverfolgt werden. Gleichwohl hat eine Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des Öffentlichen Dienstes im Bayerischen Landtag aufgezeigt, dass ein partieller Anpassungsbedarf besteht. Die CSU-Fraktion im Bayerischen Landtag hat einen Antrag gestellt, das Bayerische Gleichstellungsgesetz dahingehend zu überarbeiten.

- 4. Um bei d. Erforschung von KI u.ä. (u.a.i.Rahmen d. HTA) sicherzustellen, dass ihre Effekte auf alle Geschlechter, deren Gleichstellung sowie diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden, fordern wir die Einrichtung v. Forschungsverbänden&Professuren an d. Schnittstelle zw. KI & Gender&Diversity**
- 5. Durch die Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsfragen & -design stellen Drittmittelgeber sicher, dass die Ergebnisse allen Geschlechtern zugutekommen. Wir fordern, dass alle bayerischen Forschungsförderprogramme diese Qualitätskriterien bei der Vergabe von Landesmitteln berücksichtigen.**

Antwort:

Die Fragen 4 und 5 werden gemeinsam beantwortet.

Staatliche Programme des Freistaats Bayern jeweils unter die besondere Berücksichtigung der Gleichstellung zu stellen, hielten wir für einen unangemessenen Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit. Es ist wichtig, dass Forschungsthemen von der Wissenschaft selbst gesetzt werden und nicht nur von äußeren Einflüssen bestimmt werden. Wir stellen Hochschulpolitik unter ein klares Ziel: Wir ermöglichen Entwicklung – Entwicklung der einzelnen Studentinnen und Studenten und der einzelnen Forscherinnen und Forscher, Entwicklung der einzelnen Forschungseinrichtung und der jeweiligen Hochschule und durch beides die Entwicklung unseres Landes. Hochschulen sollen Orte des freien und offenen Meinungs austausches bleiben. Wir gewähren unseren Hochschulen Autonomie und stärken so ihre Gestaltungsfreiheit. So können sie selbst hochattraktive Profile entwickeln. Die Verbindung von Künstlicher Intelligenz und Gleichstellung ist ein

vielversprechendes Forschungs- und Lehrgebiet. Die Wissenschaftsfreiheit muss jedoch immer die oberste Richtschnur sein und die Auswahl der Forschungsthemen muss sich an wissenschaftlichen Kriterien richten.

Von: [Frederic Schneider](#)
An: [Universitätsfrauenbeauftragte](#)
Betreff: [EXT] Ihre Wahlprüfsteine
Datum: Mittwoch, 6. September 2023 16:12:53

1	Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten mit Stimmrecht in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung.	Wir setzen uns dafür ein, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule als ordentliches Mitglied der Hochschulleitung angehört und ihr/ihm die gleichen Rechte und Pflichten wie den ordentlichen Mitgliedern dieses Gremiums eingeräumt bzw. auferlegt werden.
2	Um zu vermeiden, dass Frauen bei Stellenbesetzungen Nachteile entstehen oder wegen falsch verstandener Loyalität d. Kinderwunsch dem Interesse d. Einrichtung unterordnen (widerspr. Art. 3GG), fordern wir ausreichend Mittel f. eine regelm. Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz/Beschäftigungsverbot	Wir plädieren für ausreichend Mittel im Hinblick auf eine Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz/Beschäftigungsverbot. Um der Lebenswirklichkeit der Gesellschaft und den veränderten Arbeitszeitprämissen gerecht zu werden, bedarf es zudem zeitgemäßer Formen von Karriereoptionen und wirksamen Unterstützungsangeboten.
3	Für die Umsetzung des gesetzl. Gleichstellungsauftrags im wissenschaftsstützenden Bereich an Unis/Hochschulen fordern wir die Novellierung des BayGIG, die u.a. enthält: Freistellung sowie sachliche/personelle Mindestausstattung d. Gleichstellungsbeauftragten; Genderschulungen für alle Führungskräfte	Um die Anstrengungen zur Realisierung der Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Verwaltung zu intensivieren, müssen die Arbeitsbedingungen für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n verbessert werden. Dazu zählt eine angemessene Freistellung sowie eine sachliche/personelle Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Genderschulungen für alle Führungskräfte helfen den Gleichstellungsauftrag besser nachkommen zu können.
4	Um bei d. Erforschung von KI u.ä. (u.a.i.Rahmen d. HTA) sicherzustellen, dass ihre Effekte auf alle Geschlechter, deren Gleichstellung sowie diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden, fordern wir die Einrichtung v. Forschungsverbänden&Professuren an d. Schnittstelle zw. KI & Gender&Diversity	Hochschulen als Orte der geistigen Freiheit sollten es als selbstverständlich erachten, als elementare Bildungsinstitution des Landes mit gutem Beispiel voranzugehen und hierdurch eine Vorbildfunktion bei der Gleichstellung einzunehmen. Dazu zählt auch, sicherzustellen, dass die Effekte bei der Erforschung von KI auf alle Geschlechter, deren Gleichstellung sowie diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden. Bei der Einrichtung von Forschungsverbänden und Professuren sind diese Aspekte zu berücksichtigen.
5	Durch die Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsfragen & -design stellen Drittmittelgeber sicher, dass die Ergebnisse allen Geschlechtern zugutekommen. Wir fordern, dass alle bayerischen Forschungsförderprogramme diese Qualitätskriterien bei der Vergabe von Landesmitteln berücksichtigen.	Die bayerischen Forschungsförderprogramme sollten idealerweise auch diese Qualitätskriterien bei der Vergabe von Landesmitteln berücksichtigen. Oberster Primat ist und bleibt allerdings die Freiheit der Forschung.

Wahlprüfsteine: Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF)

- 1. Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten mit Stimmrecht in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung.**

Als FREIE WÄHLER befürworten wir die Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung, um sicherzustellen, dass ihre Interessen und Perspektiven angemessen berücksichtigt werden. Die sichtbare Rolle einer Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung kann insbesondere als Vorbild für andere Frauen dienen und sie ermutigen, sich für Führungspositionen in der Wissenschaft einzusetzen. Unser Ziel ist es, die Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung in einen breiteren Rahmen der hochschulpolitischen Gleichstellungspolitik und Frauenförderung einzubetten, um sicherzustellen, dass Geschlechtergerechtigkeit als grundlegendes Prinzip in allen Ebenen der Hochschule verankert ist. Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) ist nicht weniger als der Nukleus unserer FREIE WÄHLER-Hochschulpolitik: Es sorgt für mehr Agilität bei gleichzeitiger Sicherung bewährter verfassungskonformer Strukturen, fördert Exzellenz, treibt die Gleichstellung auf allen Ebenen voran und stärkt die Studierendenbeteiligung. Das macht das BayHIG zum modernsten Hochschulgesetz in Deutschland. Außerdem haben wir uns dafür eingesetzt, dass sich die Hochschulleitungen zu mindestens 40 Prozent aus Frauen zusammensetzen.

- 2. Um zu vermeiden, dass Frauen bei Stellenbesetzungen Nachteile entstehen oder wegen falsch verstandener Loyalität d. Kinderwunsch dem Interesse d. Einrichtung unterordnen (widerspr. Art. 3GG), fordern wir ausreichend Mittel f. eine regelm. Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz/Beschäftigungsverbot.**

Die Bereitstellung einer Vertretungsfinanzierung reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen ihre Karriere unterbrechen müssen, um Familienverpflichtungen wahrzunehmen. Dies trägt dazu bei, den Fortschritt von Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen zu unterstützen und fördert die Chancengleichheit in der akademischen Welt. Aus unserer Sicht ist die Vertretungsfinanzierung jedoch nur eine von mehreren Maßnahmen, die zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit in Hochschulen ergriffen werden könnte. Eine umfassende Gleichstellungspolitik sollte auch andere Aspekte wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote oder die Förderung von Frauen in Führungspositionen umfassen. Nur durch ein vielfältiges Bündel von Maßnahmen kann eine nachhaltige Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft erreicht werden.

Auf unser Hinwirken werden mit dem BayHIG erstmals in der bayerischen Hochschulgeschichte konkrete Vorkehrungen getroffen, um die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern an den staatlichen Hochschulen zu erreichen. Konkret sollen die Hochschulen die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, aktiv voranbringen. Hierzu wird ein Kaskadenmodell eingeführt, das konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile vorsieht. Das Hochschulpersonal profitiert von der Gesetzesänderung zudem dahingehend, dass die Berufung von Professorinnen und Professoren beschleunigt sowie Karrierechancen für angehende Professorinnen und Professoren verbessert werden. Daneben können diese sich und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig leichter an Unternehmen beteiligen oder auch Ausgründungen besser unterstützen.

3. Für die Umsetzung des gesetzl. Gleichstellungsauftrags im wissenschaftsstützenden Bereich an Unis/Hochschulen fordern wir die Novellierung des BayGIG, die u.a. enthält: Freistellung sowie sachliche/personelle Mindestausstattung d. Gleichstellungsbeauftragten; Genderschulungen für alle Führungskräfte.

Seit Inkrafttreten des BayGIG am 24. Mai 1996 konnte die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Verwaltung des Freistaates und in den bayerischen Kommunen maßgeblich vorangebracht werden. Der Freistaat befindet sich auf einem guten Weg, der – auch mit Blick auf die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes in Bayern – in Zukunft konsequent weiterverfolgt werden muss. Gleichwohl haben wir uns als FREIE WÄHLER dafür eingesetzt, dass das BayGIG umfassend und gründlich auf notwendige Anpassungen an aktuelle Gegebenheiten überprüft und – wo erforderlich – sobald als möglich modifiziert wird. Im Zuge dessen gilt es, vor allem auch die inhaltliche Ausgestaltung von Gleichstellungskonzepten sowie die Stellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie Sanktionsmöglichkeiten im BayGIG in den Blick zu nehmen. Damit das Gesetz seine Wirkung entfaltet, sind eine partizipative Kommunikation und Mitwirkung sowie ein entsprechendes Problembewusstsein für die Novellierung notwendig. Dazu müssen insbesondere auch die Kommunen systematisch und aktiv in den Novellierungsprozess eingebunden werden.

4. Um bei d. Erforschung von KI u.ä. (u.a. i. Rahmen d. HTA) sicherzustellen, dass ihre Effekte auf alle Geschlechter, deren Gleichstellung sowie diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden, fordern wir die Einrichtung v. Forschungsverbänden & Professuren an d. Schnittstelle zw. KI & Gender & Diversity.

Durch die Einrichtung von Forschungsverbänden und Professuren, die speziell auf die Verbindung von KI und Gender Diversity ausgerichtet sind, kann die Sensibilisierung für die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von KI-Forschung gestärkt werden. Dadurch könnten gezielte Lösungen entwickelt werden, um mögliche Ungleichheiten zu minimieren und inklusive Technologien zu fördern. Es könnte zudem sichergestellt werden, dass die Technologie tatsächlich den Bedürfnissen und Anforderungen aller Nutzerinnen und Nutzer gerecht wird.

5. Durch die Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsfragen & -design stellen Drittmittelgeber sicher, dass die Ergebnisse allen Geschlechtern zugutekommen. Wir fordern, dass alle bayerischen

Forschungsförderprogramme diese Qualitätskriterien bei der Vergabe von Landesmitteln berücksichtigen.

Grundsätzlich ist es sinnvoll und wichtig, dass Forschungsförderprogramme Qualitätskriterien berücksichtigen, die die Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsfragen fördern, so dass die Forschungsergebnisse geschlechtergerecht sind und zur Chancengleichheit beitragen. Im Hinblick auf die Verhandlungen zum BayHIG haben wir uns stets für eine angemessene Förderung aller Statusgruppen stark gemacht. Zum einen wird durch die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten die Relevanz der Forschungsergebnisse verbessert sowie die gesamte Forschungsqualität gesteigert und zum anderen wird aufgezeigt, dass Forschungsergebnisse für die gesamte Gesellschaft relevant sind bzw. besser in die Praxis umgesetzt werden können.

Antworten der BayernSPD auf die WPS der LaKoF Bayern

Die Autonomie der Hochschulen führte zu einer Konzentration der Entscheidungsgewalt in der Hochschulleitung. Die LaKoF fordert daher erneut die gesetzlich verankerte verpflichtende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten mit Stimmrecht in der Hochschul- bzw. Universitätsleitung.

Zustimmung. Wir als BayernSPD setzen uns für eine gesetzlich verankerte Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung ein. Die Stärkung der Frauenbeauftragten muss auch in ihrer Verantwortung innerhalb der Hochschulleitung manifestiert werden. Obwohl Frauen mittlerweile die Hälfte der Studierenden an den bayerischen Hochschulen ausmachen, sind sie in Forschung und Lehre noch immer deutlich unterrepräsentiert. Bayern liegt bei der Gleichstellung an Hochschulen immer noch weit abgeschlagen im unteren Mittelfeld. Im Wintersemester 2022/2023 lag der Frauenanteil an den Hochschulen in Bayern bei 49,4 Prozent, noch immer sind nur 24 Prozent der Professuren weiblich besetzt.

Um zu vermeiden, dass Frauen bei Stellenbesetzungen Nachteile entstehen oder wegen falsch verstandener Loyalität d. Kinderwunsch d. Interesse d. Einrichtung unterordnen (widerspr. Art. 3 GG), fordern wir ausreichend Mittel f. eine regelm. Vertretungsfinanzierung bei Mutterschutz/ Beschäftigungsverbot

Zustimmung. Die ungeklärte Situation, dass schwangerschaftsbedingte Ausfälle zu Problemen im Arbeits- und Forschungsumfeld führen, muss gelöst werden. Hochschulen brauchen Unterstützung, um Fehlzeiten, die durch Mutterschutz und Beschäftigungsverbote entstehen, finanziell auszugleichen. Die derzeitige Situation führt dazu, dass Kolleg:innen eine zusätzliche Last tragen müssen und Schwangerschaft als Nachteil bei der Besetzung von Stellen gesehen werden kann.

Für die Umsetzung des gesetzl. Gleichstellungsauftrags im wissenschaftsstützenden Bereich an Unis/Hochschulen fordern wir die Novellierung des BayGIG, die u.a. enthält: Freistellung sowie sachliche/personelle Mindestausstattung d. Gleichstellungsbeauftragten; Genderschulungen für alle Führungskräfte

Zustimmung. Die SPD-Landtagsfraktion hat in den letzten Jahren bereits zwei Gesetzentwürfe für das Bayerische Gleichstellungsgesetz eingereicht. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz von 1996 ist in vielen Belangen defizitär und muss dringend erneuert werden. Als Gestalter der Lebensverhältnisse, aber auch als Arbeitgeber muss sich der Freistaat Bayern am Leitbild seiner eigenen Verfassung orientieren und sich daran messen lassen. Fast 27 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es in Bayern jedoch immer noch nicht gelungen, den öffentlichen Dienst zu einem deutlichen Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu machen. Die SPD setzt sich für verbesserte personelle und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ein verbessertes Klagerecht ein. Ebenfalls setzen wir uns dafür ein, dass bei allen Entscheidungen die Folgen auch für Frauen mitgedacht werden. Entsprechende Fortbildungen für alle Verantwortlichen gehören zu einer Gesamtstrategie für die Gleichstellung von Frauen.

Um bei d. Erforschung von KI u.ä. (u.a.i.Rahmen d. HTA) sicherzustellen, dass ihre Effekte auf alle Geschlechter, deren Gleichstellung sowie diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden, fordern wir die Einrichtung v. Forschungsverbänden&Professuren an d. Schnittstelle zw. KI & Gender&Diversity

Zustimmung. Mangelnde Vielfalt bei Daten, Programmiererteams oder Ansätzen führt zu verzerrten KI-Werkzeugen, die diskriminierende Ergebnisse erzeugen. Wenn Daten für KI-Anwendungen unsachgemäß ausgewählt oder nicht angemessen bereinigt werden, können bereits vorhandene geschlechtsbezogene Vorurteile verstärkt werden.

Durch die Integration von Geschlechteraspekten in Forschungsfragen & -design stellen Drittmittelgeber sicher, dass die Ergebnisse allen Geschlechtern zugutekommen. Wir fordern, dass alle bayerischen Forschungsförderprogramme diese Qualitätskriterien bei der Vergabe von Landesmitteln berücksichtigen.

Zustimmung. Die Checkliste für Antragstellende zur Planung von Forschungsvorhaben der DFG zur Überprüfung der „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung“ ist ein vorbildliches Beispiel für die Integration von Geschlechterperspektiven in Forschung und Forschungsförderung. Verbindliche Überprüfungen von Forschungsvorhaben sind eine Möglichkeit, Genderaspekte auch in Forschungsbereichen mit einzubeziehen, wo es in dieser Beziehung bislang noch erheblichen Rückstand gibt.