

## Einleitung

Gerade im Hochschulbereich sehen wir immer noch hartnäckige sexistische, LGBTQ+-feindliche, rassistische, klassistische, ableistische und altersdiskriminierende Strukturen und Praktiken, ....

Die Behauptung, wonach es besonders im Hochschulbereich Missstände gebe, ist für uns nicht nachvollziehbar. Auf welchen Informationen beruht sie?

### 1. Bessere Arbeitsbedingungen und echte Karriereoptionen

Überarbeitung bei geringer Bezahlung darf nicht länger die Norm sein.

Auf welchen Informationen beruht die Behauptung, wonach an der Universität und ETH Zürich Überarbeitung bei geringer Bezahlung die Norm sei?

Lehre und Forschung müssen angemessen vergütet werden. Die Bezahlung der Lehrtätigkeit und anderer wissenschaftlicher Arbeiten darf nicht bis zum Ende des Semesters aufgeschoben werden.

Die ETH Zürich bietet ausgezeichnete Rahmenbedingungen für Doktorierende und Postdoktorierende, insbesondere einen ausserordentlich hohen Anteil von bezahlten Stellen und eine Bezahlung auf sehr gutem Niveau. An der ETH Zürich wird die Bezahlung von Lehrtätigkeit und anderer wissenschaftlichen Arbeiten nicht bis Ende des Semesters aufgeschoben.

Eine von Julia Dannath, Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership, einberufene [Arbeitsgruppe zum Thema Doktorierendenlöhne](#), an der sowohl der Mittelbau als auch die Departemente vertreten sind, hat zudem Anfang 2023 ihre Tätigkeit aufgenommen. Diese Arbeitsgruppe soll langfristige Lösungen ermitteln, wie die ETH in Zukunft ihr Lohnmodell aufstellt, und ob zum Beispiel die Kopplung der Doktorierendenlöhne an die vom schweizerischen Nationalfonds (SNF) vorgegebenen Löhne belassen bleiben soll oder nicht.

Wir brauchen realistische und verbindliche Definitionen der Arbeitslast, die unsere Aufgaben genau benennen und genügend geschützte Zeit für unsere Forschung vorsehen.

An der ETH Zürich steht die eigene Forschung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Zentrum («Protected time»). Zusätzliche Aufgaben, z. B. in der Lehre oder Administration, dürfen bei voller Beschäftigung nicht mehr als 30 % betragen. Aber es gilt auch: Akademische Laufbahnen und Berufswegen sind anspruchsvoll und erfordern hohes Engagement sowie gewisse Flexibilität.

Wenn es gewünscht wird, müssen Jobsharing und Arbeitszeitreduktion möglich sein und gefördert werden.

In vielen Funktionen an der ETH ist eine Arbeitszeitreduktion und auch Jobsharing möglich (u. a. für Doktorierende und Postdoktorierende). Flexible Anstellungsformen werden an der ETH Zürich [grundsätzlich unterstützt](#), sofern es die betrieblichen Voraussetzungen erlauben.

Wie bereits in der vom Nationalrat im Juli 2022 angenommenen Petition *Academia* gefordert, bekräftigen wir die Forderung nach einer Diversifizierung der akademischen Stellen durch die Schaffung bzw. den Ausbau von unbefristeten Stellen im Mittelbau zwischen wissenschaftlichen Assistentenstellen und Professuren. Mindestens die Hälfte der von den Hochschulen finanzierten Stellen nach der Promotion sollte unbefristet sein, damit der wissenschaftliche Nachwuchs stabile Karriereoptionen hat.

Diese Forderung steht im Widerspruch zum wissenschaftlichen System. In einem [Positionspapier von swissuniversities](#) vom 6. Juli 2023 heisst es dazu: «Im Hochschulbereich gibt es nur eine begrenzte Anzahl Festanstellungen. Deshalb stellt sich ein erheblicher Anteil des akademischen Personals auf eine Laufbahn ausserhalb der Hochschule ein. Hochschulen bilden hochqualifizierte Akademiker:innen für Gesellschaft und Wirtschaft aus – entsprechende Wechsel sind demnach natürlich und wünschenswert: Die Flexibilität des Systems darf zulasten künftiger Forschender nicht eingeschränkt werden.» Zudem verweisen wir auf

eine wichtige [Studie des Schweizerischen Wissenschaftsrats über die Postdoktorierenden an Schweizer Hochschulen](#). Darin empfiehlt der Wissenschaftsrat eine Erhöhung unbefristeter Stellen nur, wenn eine entsprechende Nachfrage besteht, z.B. ein deutlicher Anstieg der Studierendenzahlen, der mehr Professuren erfordert. **Postdoktorierende sind per se keine permanenten wissenschaftlichen Mitarbeitende.**

Der Wechsel der beruflichen Stationen während der Postdoktorierenden-Phase bringt eine Horizonterweiterung und ist grundlegend für eine wissenschaftliche Karriere.

Die ETH bietet jedoch die Möglichkeit für unbefristete wissenschaftliche Positionen, z. B. in Form von Senior Scientists. Die Anzahl Senior Scientist-Stellen wurde in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.

Die Mobilität an andere Universitäten im In- und Ausland soll gefördert und finanziert werden, aber keine formelle oder informelle Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg oder die Bewerbung sein.

Das wissenschaftliche System basiert darauf, dass in der Doktorats- und Postdoktorierenden-Phase Einblicke und Erfahrungen an verschiedenen Hochschulen gesammelt werden. Die ETH beteiligt sich deshalb an internationalen Mobilitätsprogrammen und unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs darin, Erfahrungen an anderen Universitäten zu sammeln. Diese Horizonterweiterung ist grundlegend für eine wissenschaftliche Karriere und bringt wichtige neue Einflüsse an die Hochschule.

Wir fordern die Einführung und Ausweitung des Elternurlaubs, damit Kinderbetreuung und Kindererziehung tatsächlich gleichberechtigt stattfinden können. Die rechtliche und finanzielle Absicherung der Elternzeit muss auch bei Drittmittelprojekten gewährleistet sein. Die Elternzeit darf nicht zu Lasten der Forscher:innen gehen, indem sie auf die Forschungszeit angerechnet wird.

Die ETH Zürich ermöglicht ihren Angehörigen bereits heute einen [Mutterschafts- sowie einen Vaterschaftsurlaub](#), der über dem gesetzlichen Minimum liegt: Mütter, die bei der ETH angestellt sind, haben bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf vier Monate Mutterschaftsurlaub und erhalten während dieser Zeit 100% Lohnzahlung gemäss dem Beschäftigungsgrad. An der ETH angestellte Väter erhalten bei der Geburt ihres eigenen Kindes 20 Tage bezahlten Urlaub. Sofern der:die Partner:in ebenfalls im ETH-Bereich beschäftigt ist, kann der viermonatige Mutterschaftsurlaub zwischen den Eltern aufgeteilt werden, wobei der Vater maximal zwei Monate beziehen darf. Der Anspruch auf Elternzeit ist an der ETH unabhängig von der Finanzierung.

An der ETH können Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in Absprache mit der vorgesetzten Person und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse darüber hinaus auch verlängert werden, sofern ein ungekündigter Arbeitsvertrag vorliegt. Die Verlängerung kann als Ferien, Kompensation oder unbezahlter Urlaub bezogen werden.

Die Infrastruktur für Kinderbetreuung an den Hochschulen muss weiter ausgebaut werden. Es muss genügend und bezahlbare Plätze in Kindertagesstätten geben sowie ein ausreichendes Angebot an Eltern-Kind-Räumen, z. B. zum Stillen und Wickeln.

Die ETH bietet ihren Angehörigen sehr [familienfreundliche Rahmenbedingungen](#): 10 Kindertagesstätten (ETH & UZH), flexible Kinderbetreuung, Notfallkinderbetreuung, Ferienbetreuung, finanzielle Unterstützung, wenn zusätzliche Kosten für Kinderbetreuung während Konferenzteilnahme/Dienstreise anfallen und Flexibilität bei Arbeitsort & -zeit wird gefördert (Homeoffice, Teilzeitpensen). Die ETH stellt an allen vier Standorten stillenden Personen Rückzugsorte zur Verfügung und arbeitet laufend an einem Ausbau des Angebots. Auch gibt es auf dem ETH Campus Wickelmöglichkeiten und vier Familienräume/Eltern-Kind-Zimmer.

Karriere- und Stipendienbewertungskriterien sollten auf allen Ebenen transparent sein, gemeinsam diskutiert werden und über die reine Leistungsquantifizierung (z.B. Publikationen) hinausgehen. Lehr-, Supervisions- und Mentoring-Fähigkeiten sollten besser anerkannt werden, ebenso wie das Engagement für die Hochschulgemeinschaft und die Öffentlichkeitsarbeit.

Leistungsbewertungen sowohl im akademischen wie im technisch-administrativen Bereich umfassen an der ETH neben der **quantitativen Leistung auch die Sozial- und Leadershipkompetenzen, die im Januar 2023 eingeführt wurden**. An der ETH gibt es zudem drei Awards, die sowohl besonders engagierte Lehrpersonen auszeichnen ([Goldene Eule](#)) als auch einen vorbildlichen Leadership-Stil ([ALEA Award](#)) oder ausserordentliches Engagement in Bezug auf Diversität und Inklusion ([Diversity Award](#)).

Soziale Stipendien der ETH sind subsidiär zu anderen Quellen (z. B. zu kantonalen Stipendien). Sie werden gemäss der ETH-Stipendienverordnung vergeben. Grundsätzlich werden immer die bedürftigsten Studierenden unterstützt.

Die ETH Zürich fördert hervorragende Studierende im Master-Studium mit dem Excellence Scholarship & Opportunity Programm (ESOP) (Vollstipendium). Die Vergabekriterien dazu sind [hier](#) einsehbar: [Excellence Scholarship & Opportunity Programme – Studierendenportal | ETH Zürich](#)

## 2. Mehr Demokratie, weniger Hierarchie in der Wissenschaft

Forschungsprojekte sollten nicht den Hauptforschenden, sondern den Teams zugewiesen werden. Alle Lehrkräfte sollten als Kolleg:innen anerkannt werden, die ein Mitspracherecht bei der Einleitung und Durchführung von Projekten haben.

Diese Forderung steht im Widerspruch zum weltweiten wissenschaftlichen System, welches auf dem PI-Prinzip beruht. Eine Person wird von der Hochschule als Principal Investigator (PI) ernannt, um ein Forschungsprojekt zu leiten. Sie oder er ist gegenüber der Hochschule und den Geldgebern (Forschungsförderung) für die ordnungsgemässe wissenschaftliche und technische Durchführung des Projekts sowie für dessen finanzielle und laufende Verwaltung verantwortlich.

Alle Beschäftigten sollen in den universitären Gremien gleichberechtigt mitentscheiden können.

An der ETH ist ein weitgehendes Mitwirkungsrecht aller Stände verankert. Es gewährleistet die Robustheit und Akzeptanz der Entscheide. Im breit angelegten Entscheidungsfindungsprozess spielen nicht nur die Schulleitung als Ganzes eine zentrale Rolle, sondern auch die Departemente, in denen ETH-Angehörige zusammengefasst sind, die in einem bestimmten Wissenschaftsbereich tätig sind, und die Hochschulversammlung, ein gesamtschulisches Organ, in dem der Lehrkörper, der Mittelbau, die Studierenden und das administrative und technische Personal paritätisch vertreten sind. Auf Stufe Departement, insbesondere bei der Curriculumsentwicklung und der Studiengestaltung, geht das für die ETH Zürich typische System der Mitwirkung indes in ein System der umfassenden Mitbestimmung über.

Wir fordern Geschlechterparität in allen Rekrutierungskommissionen, Jurys und Förderungsgremien der Hochschulen und des Schweizerischen Nationalfonds.

Gender Diversität ist einer der Erfolgsfaktoren der ETH Zürich. Die [Frauenförderung](#) hat auf allen Stufen eine hohe Priorität. 2022 lag der Frauenanteil bei Neuberufungen auf permanente Professuren bei [48 %](#); bei Assistenzberufungen mit TT gingen 2022 [64 %](#) aller Neuberufungen an Frauen.

Vollständige Geschlechterparität in allen Kommissionen, Gremien etc. ist noch immer eine Herausforderung, da es Zeit braucht, bis genügend Frauen diese Karrierestufe(n) erreicht haben. Von strikter Geschlechterparität in Kommissionen, Gremien etc. wird abgesehen, da das Einhalten der 50 %-Quote zu einer signifikanten administrativen Mehrbelastung der Frauen geführt hat. In Berufungskommissionen übernimmt jeweils ein Mitglied die Rolle eines [Gender und Diversity Advocate](#) und achtet auf die Förderung von Gender Diversität.

Die Zuständigkeiten für die Forschungsaufsicht sollen kollegialer und freier von Arbeitshierarchien sein.

An der ETH ist der wissenschaftliche Nachwuchs für seine Forschung selbst verantwortlich. Und die Vorgesetzten sind mit verantwortlich. Mit den [Sozial- und Leadershipkompetenzen](#) unterstützt die ETH Zürich einen partnerschaftlichen Umgang in den Professuren. **Letztendlich liegt die Verantwortung für Budget und Ressourcen aber beim PI oder bei der PI.**

Wir fordern mehr offizielle Räume für die Diskussion von Machtverhältnissen und deren Auswirkungen auf unsere Arbeitsbedingungen und die Produktion von Wissen.

Die ETH verfügt über eine starke Dialog- und Ermöglichungskultur. Bottom-Up-Initiativen wie z. B. der [Diversity Award](#) oder die Parity Talks schaffen Möglichkeit, solche Fragestellungen zu diskutieren.

### 3. Beendigung aller Formen von Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts

Wir fordern mehr Mittel zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung im Hochschulbereich und zur Unterstützung der Betroffenen.

Die ETH macht sich bereits stark im Bereich [Awareness-Bildung und Sensibilisierung](#) und wird dieses Engagement weiter wahrnehmen.

Wir fordern, dass Anzeigen wegen sexueller Belästigung von einer unabhängigen dritten Person untersucht werden, um ein sicheres und faires Verfahren zu ermöglichen.

Die ETH Zürich baut ihr [Beratungs- und Unterstützungsangebot](#) laufend aus. Bereits jetzt gibt es neben internen Beratungsstellen auch externe Ombudspersonen, an die sich betroffene Personen wenden können. Formelle Meldungen werden ausschliesslich durch ETH-externe Fachleute, in der Meldestelle bearbeitet.

Wir fordern die Stärkung und Unabhängigkeit der Schlichtungsstellen und -ämter.

Siehe obige Antwort.

Um langfristige Veränderungen zu gewährleisten, brauchen wir eine universitätsweite Schulung aller Mitarbeitenden und Studierenden, um alle Formen von Diskriminierung (sexistisch, LGBTQ+-feindliche, rassistisch, klassistisch, ableistisch und altersdiskriminierend) und sexueller Belästigung zu erkennen und zu bekämpfen.

Die ETH teilt diesen Ansatz. Seit 2004 wurden deshalb in regelmässigen Abständen so genannte [Respekt-Kampagnen](#) lanciert. Im Herbst 2022 bzw. im Frühling 2023 wurden zudem [E-Learnings](#) mit Schwerpunkt sexuelle Belästigung bzw. Unconscious Bias eingeführt, und die ETH-Angehörigen aufgefordert, diese freiwillig zu absolvieren.

Im Herbst 2023 wird ein Respekt-Programm lanciert werden mit dem Ziel, die ETH-Angehörigen kontinuierlich für die genannten Themen zu sensibilisieren und die respektvolle Kultur an der ETH weiter zu stärken.

Um eine faire Einstellungspraxis und Personalwesen zu gewährleisten, fordern wir insbesondere eine obligatorische Schulung für Personen, die in Berufungskommissionen sitzen und Führungspositionen besetzen.

In Programmen wie Leadership4faculty und anderen Schulungen werden Professor:innen und Führungspersonen für diese Themen sensibilisiert. Ein im Frühjahr 2023 lanciertes [E-Learning zum Thema Unconscious Bias](#) steht allen ETH-Angehörigen zur Verfügung und wird längerfristig für Berufungskommissionsmitglieder und Decisionmakers verpflichtend sein.

## Forderungskatalog/Manifest feministischer Streik 2023, Stellungnahme

In jeder Berufungskommission gibt es ein «[Gender and Diversity Advocate](#)» mit der Aufgabe, für einen fairen, unvoreingenommenen («unbiased») und offenen Berufungsprozess zu sorgen. Diese Person wird entsprechend geschult.

Wir fordern administrative und infrastrukturelle Anpassungen für nicht-binäre, inter und trans Personen. Erzwungenen Outings und falschen Geschlechterzuschreibungen an Hochschulen ist entgegenzuwirken. Generell sollte unnötiges Gendering zurückgewiesen werden, z.B. durch eine vereinfachte Angleichung oder Streichung des Geschlechtseintrags in Verwaltungsprozessen oder geschlechtsneutrale Toiletten. Wir fordern die Schulung des Personals und kompetente Ansprechpartner:innen zu diesen Themen an jeder Hochschule.

Die Akademischen Dienste und der Bereich VPPL sind sich der Thematik bewusst und **finden derzeit informell individuelle Lösungen, wenn Anliegen an sie herangetragen werden.** Es besteht bspw. eine [Transgender-Weisung](#), wie Studierende/Doktorierende ihre Anrede und ihren Vornamen anpassen können. Die Stellen arbeiten zudem mit externen Fachstellen zusammen und tauschen sich regelmässig aus. Für eine formelle Lösung muss die ETH als Bundeseinrichtung noch Entscheide des Parlaments abwarten.

Es ist an der ETH möglich, die Toilette/Dusche oder Umkleidekabine zu benutzen, die der eigenen Geschlechtsidentität entspricht. Für alle, die genderneutrale Toiletten oder Duschen bevorzugen, sind solche in diversen ETH-Gebäuden vorhanden. Die ETH arbeitet laufend an einer Verbesserung der Situation.

Wir fordern SaferSpaces für Frauen, Lesben, inter-, nicht-binäre, trans und agender Personen, um sich vom Stress der Diskriminierung zu erholen, Erfahrungen auszutauschen und Solidarität aufzubauen.

Die ETH fördert eine Kultur, in der sich Menschen unabhängig von ihrer Geschlechteridentität und sexuellen Orientierung wohl fühlen. Sollte es dennoch zu negativen Erfahrungen oder Diskriminierungen kommen, sollten diese an die [internen oder externen Anlaufstellen der ETH](#) herangetragen werden, damit die Ursache behoben und Präventivmassnahmen ergriffen werden können.

Es gibt diverse Netzwerke und Vereine im Hochschulumfeld für Frauen, lesbische, intersexuelle, nicht-binäre, transgender und agender Menschen (z. B. [Female Associations](#), [PolyUniQue](#), [Hochschul-Pride Zürich](#)). Diese bieten die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen Erfahrungen zu teilen und sich zu solidarisieren.

Wir fordern, dass Hochschuleinrichtungen unser Wohlbefinden in all seinen Aspekten ernst nehmen, einschliesslich Menstruationsbeschwerden und psychischer Gesundheit.

Die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden ist für die ETH ein wichtiges Anliegen. Deshalb ist «Wohlbefinden fördern» eine der sechs [Sozial- und Leadershipkompetenzen](#), die im Januar 2023 an der ETH lanciert wurden.

Neben regelmässigen Tipps auf dem [Staffnet](#), führt der Bereich der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership seit 2020 Mittagsveranstaltungen zum Thema mentale und physische Gesundheit durch.

Ausserdem gibt es an der ETH diverse Angebote wie z.B. die [Beratungsstellen bei psychischen oder mentalen Herausforderungen](#) oder Kurse zur Früherkennung von psychischen Problemen.

Darüber hinaus bieten Bottom-Up-Initiativen, wie [MeWell](#), die Möglichkeit die thematischen Anliegen der Community aufzunehmen.

Wir fordern kostenlose Menstruationsprodukte für alle.

Seit 2021 gibt es an der ETH 23 Automaten in Frauen- und genderneutralen Toiletten an allen vier Standorten, welche gratis Tampons und Binden ausgeben.

Auf die Forderung der damaligen Leiterin des AVETH Diversity Teams, Menstruationsprodukte aus Gründen der Inklusion auch auf Männertoiletten auszugeben, ist die ETH Zürich allerdings nicht eingetreten.

#### 4. Demokratisierung von Wissen und Bildung

Sicherung und Stärkung des Stellenwerts kritischer Wissensformen an Universitäten und in verschiedenen Disziplinen (Gender Studies und insbesondere Queer Studies, feministische, intersektionale und dekoloniale Perspektiven, Umweltstudien und Degrowth Studies, ...).

In Umweltstudien ist die ETH Zürich weltweit bereits führend und zu De-Kolonialisierung wird am Department Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften geforscht. Gender und Queer Studies werden als eigenes Studienfach an der ETH nicht angeboten.

Einsatz, Förderung und Aufklärung über inklusive und antidiskriminierende Sprachoptionen.

Die ETH Zürich sieht die sprachliche Gleichstellung und Inklusion als Selbstverständlichkeit an. Wir nehmen damit die Verantwortung wahr, gegen innen und aussen zeitgemäss und wegweisend aufzutreten.

ETH Diversity arbeitet aktuell, gemeinsam mit Vertreter:innen diverser Communities innerhalb und außerhalb der ETH Zürich an einheitlichen Kommunikationsrichtlinien. Bis dahin setzt die ETH auf das Interesse und die Eigenverantwortung aller Universitätsangehörigen, den für sie richtigen Ansatz zu finden.

Die Hochschulkommunikation sowie das Recruiting Team und das HR Operations Team verwenden bereits jetzt eine gendersensitive, diskriminierungsfreie Sprache.

Auseinandersetzung mit Fragen der Diskriminierung und Machthierarchien in Forschung und Lehre.

An der ETH Zürich gibt es bereits einige Initiativen und Projekte zum Thema inklusive Lehre. 1. «Grundsätze zur Curriculumsentwicklung» (<https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/education/policy/grundsätze-curriculumsentwicklungen-und-curricula-von-studiengaengen.pdf>) durch den Prorektor für Curriculumsentwicklung, 2. Das Thema inklusive Lehre wurde in verschiedenen Artikeln im Rahmen des Learning & Teaching Journal, Vol. 3 No. 1 (2022): Diversity and Inclusion in Teaching and Learning (<https://learning-teaching.ethz.ch/index.php/lt-eth/issue/view/4>) erarbeitet. 3. Es werden regelmässige Refresh-Teaching zu Veranstaltungen und Kursangebot im didactica Programm zu inklusiver Hochschullehre: <https://refresh-teaching.ethz.ch/events/wider-and-inclusive-teaching/> (9.5.2023) angeboten. 4. Weiter bietet das Programm ETH for Development (ETH4D) gemeinsam mit der African Students Association of Zurich (ASAZ) und der anti-rassistischen Organisation National Coalition Building Institute (NCBI) regelmässig Kurse zu Vorurteilen und Diskriminierung an und plant dieses Angebot auch noch weiter auszubauen. In diesen Kursen werden Diskriminierung und Machthierarchien diskutiert. 5. Das ETH NADEL Center for Development and Cooperation bietet verschiedene Vorlesungen/Seminare zu Fragen von Ungleichheit, Gender und Dekolonisierung an.

Es soll sichergestellt werden, dass Sitzungen, Seminare, Podiumsdiskussionen und Konferenzen so inklusiv und partizipativ wie möglich sind, insbesondere indem für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gesorgt und verhindert wird, dass irgendeine Art von Mehrheit (aufgrund der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der Disziplin, der Sprache usw.) über eine Minderheit spricht.

Dank der regelmässigen Respekt-Kampagnen und -Aktionen sowie der Einführung der Sozial- und Leadershipkompetenzen sind ETH-Angehörige auf die Themen Diversität und Inklusion sensibilisiert. Die ETH bemüht sich, Diversität und Inklusion in allen Formaten umzusetzen – auch wenn es nicht überall gelingt, auch deshalb, weil es noch Zeit braucht, bis auf allen Stufen beispielsweise ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorhanden ist.

Die Forderung in der uns verteilten Version, wonach in Sitzungen und an Veranstaltungen der UZH und ETH eine Mehrheit nicht über eine Minderheit sprechen soll, verstehen wir nicht.

Katharina Kolatzki – sie hatte uns am 15. Juni den Forderungskatalog überreicht - hat uns zur Erklärung auf die französische Version dieser Forderung hingewiesen. Diese hat einen anderen Inhalt als die deutsche oder englische Version. Darin wird gefordert, dass verhindert werden muss, Minderheiten in Gremien und an Veranstaltungen nicht zu Wort kommen zu lassen. Diese Forderung können wir voll unterstützen. Der respektvolle Umgang sollte von allen Mitgliedern einer Kommission gelebt werden oder von allen Teilnehmenden einer Veranstaltung als eine Selbstverständlichkeit eingefordert werden.

