Universität Zürich[UZH]

Rektor

Universität Zürich
Rektorat
Künstlergasse 15
8001 Zürich
Schweiz
Telefon +41 44 634 22 11
www.uzh.ch

Per E-Mail an die Präsidien der
Standesorganisationen der UZH und an den
Präsidenten der Personalkommission der UZH

Prof. Dr. Michael Schaepman
Rektor
president@uzh.ch

Zürich, 4. September 2023

Forderungskatalog – Feministischer Streik 2023 an UZH und ETH, Stellungnahme UZH

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen des feministischen Streiks am 14. Juni 2023 haben Studierende und Mitarbeitende der Universität Zürich (UZH) dem Rektor, Michael Schaepman, einen an die UZH und ETH Zürich gerichteten Forderungskatalog überreicht.

Nachfolgend nehmen wir zu den einzelnen Forderungen Stellung. Wir sind erfreut, dass wir zu allen Aspekten substantielle Antworten und Fortschritte vermelden können.

---

1) Bessere Arbeitsbedingungen und echte Karriereoptionen

Anstellungen an Hochschulen sollen mit dem Privatleben vereinbar sein, insbesondere mit dem Familienleben und der Care-Arbeit. Überarbeitung bei geringer Bezahlung darf nicht länger die Norm sein. Denn Prekarität in der Beschäftigung behindert eine inklusive Hochschulbildung und damit eine inklusive Wissenschaft! Wir brauchen echte Karrieremöglichkeiten, um uns eine Zukunft in der Hochschulbildung vorstellen zu können, damit nicht nur die Privilegiertesten unter uns bleiben können. Wir müssen hartnäckige diskriminierende Vorurteile in Einstellungsverfahren überwinden. Wir müssen das romantische, elitäre und männerzentrierte Ideal eines Wissenschaftlers, der die Welt bereist und nur für die Forschung lebt, hinter uns lassen.

UZH: Die Universität Zürich setzt sich für optimale Rahmenbedingungen für die persönliche Laufbahn und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Verschiedene Massnahmen dazu wurden bereits umgesetzt oder sind in Planung.

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

UZH: Grundsätzlich werden Löhne an der UZH monatlich ausbezahlt. Bei externen Lehrangestellten erfolgt die Entlöhnung jedoch am Ende des Semesters. Diese Löhne fallen in der Regel so gering aus, dass eine monatliche Auszahlung administrativ zu umständlich wäre. Übersteigt der Lohn das pensionskassenpflichtige Minimum gemäss Art. 7 BVG oder ist das Rentenalter bereits erreicht, erfolgt die Entlöhnung monatlich: https://www.pa.uzh.ch/de/anstellung-lehrpersonen/privatrechtliche-anstellung-lehrpersonen/a-z-externe-lehrpersonen.html

Lehrleistungen von UZH-Angestellten mit öffentlich-rechtlicher Anstellung müssen grundsätzlich immer Bestandteil ihrer öffentlich-rechtlichen Anstellung und damit ihrer Stellenbeschreibung bzw. ihres Pflichtenheftes sein. Nur dann, wenn aufgrund besonderer Umstände für einen befristeten Zeitraum eine zusätzliche Lehrleistung erforderlich ist, kann eine Auszahlung als Lehrzulage oder als Kleinstbetrag (bei geringer Entschädigung bis 1'050 Fr. pro Semester) erfolgen: https://www.pa.uzh.ch/de/anstellung-lehrpersonen/oeffentlich-rechtliche-anstellung-lehrpersonen/a-z-lehrpersonen.html)

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

UZH: Die UZH hat bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt, um optimale Rahmenbedingungen für Forschende zu schaffen. Weil die Höhe der sog. Bundes-Exzellenz-Stipendien unter den Doktorandenansätzen des SNF liegt, hat die UZH beispielsweise beschlossen, diese Differenz durch eine entsprechende Aufstockung zu kompensieren (vgl. Merkblatt ESKAS-Doktorierende: https://www.staff.uzh.ch/de/personal/verguetung-und-versicherungen/verguetung.html).

Derzeit überarbeitet die UZH zudem die Anstellungsbedingungen für Personen, die an der UZH im Rahmen einer Qualifikationsstelle promovieren. Im Zentrum der Neuerungen steht der Schutz einer angemessenen Zeit für die eigene Forschungsarbeit («protected time»), klar geregelte Aufgaben- und Arbeitszeitanteile sowie die Möglichkeit der Pensumsreduktion bei Care-Pflichten. Mit der Schaffung der neuen Stellenprofile der «Lecturers» und «Senior Lecturers» per 2023 hat sich die UZH zudem zum Ausbau von unbefristeten Stellen im oberen Mittelbau bekannt (Details sind in der Antwort zur übernächsten Forderung enthalten).

In diesem Zusammenhang wurde auch das Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für Assistierende und Doktorierende totalrevidiert. Die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten legen einheitliche Grundsätze und Rahmenbedingungen der akademischen Nachwuchsförderung in den Fakultäten fest.

Grundsätzlich können zudem in Stellenbeschreibungen die Aufgaben sowie die zugeordnete Zeit für eine Aufgabe genau festgelegt werden. Die Stellenbeschreibungen werden von der vorgesetzten Person und der Person, die die Stelle innehat, unterzeichnet.

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

UZH: Teilzeitarbeit ist in vielen Bereichen der UZH möglich und auch Jobsharing wird praktiziert. Auch die temporäre Reduktion der Arbeitszeit wird an der UZH sehr flexibel gehandhabt.

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung vom Mai 2022 zeigen zudem eine hohe Arbeitszufriedenheit an der UZH:
https://www.news.uzh.ch/de/articles/news/2022/mitarbeitendenbefragung.html

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.

UZH: Die UZH hat per 2023 im Rahmen von «Next Generation @ UZH» die Möglichkeit für unbefristete Anstellungen in Lehre und Forschung geschaffen: «Lecturers» und «Senior Lecturers» mit Schwerpunkten entweder in Lehre oder Forschung. Damit eröffnet die UZH gut qualifizierten Nachwuchsforschenden neue, attraktive Karriereperspektiven. Mit einem einheitlich geregelten Minimal-Zeitpensum für die eigene Forschung werden ausserdem die Bedingungen für Assistierende und Doktorierende verbessert. Seit deren Einführung Anfang 2023 wurden in einigen Fakultäten bereits entsprechende Positionen besetzt:
https://www.news.uzh.ch/de/articles/news/2022/akademischer-nachwuchs.html

Im Rahmen des zentralen Förderinstruments TRANSFORM können Anschubfinanzierungen für die Schaffung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track beantragt werden. Auch damit möchte die UZH langfristige, gesicherte Karrieremöglichkeiten schaffen:
https://www.research.uzh.ch/de/funding/researchers/transform.html

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.

UZH: Die UZH bietet verschiedene Möglichkeiten für das Studium im In- und Ausland:
https://www.uzh.ch/de/studies/application/chmobilityout.html

Zudem verfügt die UZH über ein zentrales Förderinstrument zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten während der Doktoratsphase. Beitragsempfänger:innen erhalten Zusatzbeiträge für mitreisende Familienmitglieder:
https://www.research.uzh.ch/de/funding/phd.html#2._Forschungsaufenthalt_im_Ausland

Ebenfalls fördert die UZH die Personalmobilität, beispielsweise für Lehraufträge (Staff Mobility for Teaching Assignments) und für Fortbildung (Staff Mobility for Training) sowie im Rahmen von Una Europa (Job-Shadowing Initiative und Una Europa Staff Week): https://www.int.uzh.ch/de/staff/staffweeks_staffmob.html

Die Anforderungen an die Mobilität haben sich in den letzten Jahren verschoben. Häufig sind kürzere oder auch erst während der Qualifikationszeit geplante Aufenthalte bereits ausreichend, damit ein Projekt beantragt werden kann. Auch bietet die UZH Summer Schools an oder ermöglicht die Teilnahme an solchen an anderen Universitäten: https://www.int.uzh.ch/de.html

Mobilität muss zudem nicht immer eine räumliche Verschiebung bedeuten, sondern kann im Sinne einer intellektuellen Mobilität auch innerhalb einer Universität stattfinden. Auch diese Dimension der Mobilität wird an der UZH gefördert.

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.

UZH: Die UZH begrüsst einen angemessenen Elternurlaub. Bei zentral finanzierten Forschungsprojekten sind der gesetzliche Mutterschaftsurlaub und der Urlaub des anderen Elternteils garantiert. Zudem werden bei UZH-internen Förderlinien die Zeitfenster für die Antragsberechtigung («eligibility window») im Falle von Karriereunterbrüchen durch Elternschaft und/oder Krankheit entsprechend erweitert.

Es gibt verschiedene Reglemente, die eine Verlängerung der Forschungszeit aufgrund von Elternschaft erlauben:

- Für Inhaber:innen von Qualifikationsstellen (Doktorierende, Assistierende, Postdoktorierende und Oberassistierende) erfolgt in der Regel bei Befristungsablauf eine Verlängerung nach § 15 Abs. 4 PVO-UZH bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes – und zwar auch dann, wenn die Niederkunft erst ein paar Monate nach Ablauf der Befristung erfolgt.
- Bei ausländischen Mitarbeitenden kann es sein, dass die EO-Bedingungen für die Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllt sind. Dennoch besteht aufgrund § 96 VVO ein Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. In diesen seltenen Fällen tragen die Institute die gesamten Kosten.
- Wird im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ein unbezahlter Urlaub beantragt und von der vorgesetzten Stelle bewilligt, wird diese gesamte Zeit des unbezahlten Urlaubs, ebenso wie der Mutterschaftsurlaub, nicht an die Qualifikationszeit angerechnet. Sollte ein unbezahlter Urlaub länger als zwei Jahre dauern, müsste ein Austritt aus der UZH vorgenommen 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.

UZH: Unsere Stiftung kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich), betrieben durch die UZH und die ETH, bietet zahlreiche Betreuungsmöglichkeiten:
https://www.families.uzh.ch/de/kind/kinderbetreuung.html.
Ab August 2023 wird das Angebot mit der Kinderkrippe Chriesbach in Dübendorf erweitert.

Die Stadt Zürich hat ihr Subventionsmodell im Herbst 2022 für die Kinderkrippen angepasst. Daraus resultieren gesamthaft mehr günstigere Betreuungsplätze, da mehr Eltern Subventionen erhalten.

Zusätzlich zu den Räumen zum Wickeln und Stillen, sind an der UZH mobile Wickeltische vorhanden, die bei Bedarf angefordert und vor Ort aufgestellt werden können:
https://www.families.uzh.ch/de/kind/wickeltische.html

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.

UZH: Mit der Unterzeichnung von DORA (Declaration on Research Assessment) und CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) bekennt sich die UZH zu einer ganzheitlichen Beurteilung von Forschenden und Forschung auf der Basis eines breiten Leistungs- und Kriterienkatalogs.

Mit dem UZH Mentoring Award honoriert die UZH seit 2021 die Betreuung von Doktorierenden und zeigt somit eine offizielle Wertschätzung der wichtigen Supervisions- und Mentoringarbeit, die von vielen Professor:innen, Privatdozierenden und auch Postdoktorierenden geleistet wird:
https://www.grc.uzh.ch/de/events/awards/mentoring-award.html

2) Mehr Demokratie, weniger Hierarchie in der Wissenschaft

Wir wollen eine demokratische Universität, die sich von den undurchsichtigen Hierarchien des überholten Lehrstuhlsystems befreit. Forschungsprojekte, Entscheidungs- und Betreuungsaufgaben sollen nicht in den Händen von Professor:innen konzentriert sein, die selbst überlastet sind.

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.

UZH: Die Universität Zürich fördert die Teamarbeit in der Forschung auf verschiedene Arten und auf allen Karrierestufen. Die interne Forschungsförderung setzt sehr stark auf interdisziplinäre, überfakultäre Verbundprojekte und Forschungsnetzwerke. Dabei wird grosser Wert auf Nachwuchsförderung und die Vermittlung einer Zusammenarbeitskultur gelegt:
https://www.uzh.ch/cmsssl/de/researchinnovation/priorities.html
https://www.uzh.ch/cmsssl/de/researchinnovation/priorities/university.html

Daneben stellt die UZH diverse Förderangebote für Early Career Researchers zur Verfügung, die einerseits auf eine frühe (finanzielle) Unabhängigkeit von Vorgesetzten abzielen (Projektbeiträge für Promovierende und Postdocs) und andererseits die Vernetzung von Nachwuchsforschenden unterstützen (GRC Grants):
https://www.research.uzh.ch/de/junior-researchers.html
https://www.grc.uzh.ch/de/funding/grc-new-grants.html

Das jüngste Format ist der UZH Postdoc Award, mit dem interdisziplinäre Teams von Postdocs für eine exzellente, eigenständige Forschungsleistung ausgezeichnet werden. Dadurch werden Anreize gesetzt und ein Kulturwandel begünstigt:
https://www.research.uzh.ch/en/funding/postdoc/uzh_postdoc_team_award.html

Alle Beschäftigten sollen in den universitären Gremien gleichberechtigt mitentscheiden können.

UZH: In universitären Gremien und Kommissionen der UZH müssen neben der Professorenschaft alle vier Stände vertreten sein. Dazu gehören die Studierenden, der wissenschaftliche Nachwuchs, die fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden sowie das administrativ-technische Personal. Die UZH pflegt eine Kultur der Mitsprache und Kooperation, welche europaweit Vorbild findet.

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

UZH: Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Solange Frauen in höheren Positionen untervertreten sind, ist die paritätische Zusammensetzung von Kommissionen, Gremien etc. jedoch nicht immer möglich, weil die Frauen sonst enorm viel Zusatzarbeit leisten müssten.

In Berufungskommissionen der UZH muss mindestens ein Drittel eines Geschlechts vertreten sein. Falls dieser Grundsatz nicht erfüllt werden kann, muss dies im Berufungsantrag begründet werden. Den Fakultäten wird empfohlen, Mehrbelastungen von Professorinnen, die aufgrund der Gremienarbeit entstehen können, durch Ausgleichsleistungen und Kompensationen Rechnung zu tragen.

Weiterführende Informationen und Unterlagen:
https://www.prof.uzh.ch/de/welcome/appointment_process.html

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

UZH: Dissertationen werden an der UZH heute grossmehrheitlich nicht mehr von einer Person, sondern von einem Dissertationskomitee betreut und begutachtet. Dadurch sinkt das Risiko der Abhängigkeit von dem/der Vorgesetzten. In gewissen Graduate Schools wird teilweise schon Rücksprache mit Doktorierenden geführt, ohne Beisein der Direktbetreuenden.

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

UZH: Die ethische Reflexion der Wissensproduktion ist zentral für eine verantwortliche Wissenschaft und ist im Leitbild der UZH verankert. Die UZH pflegt den freien Diskurs und bietet eine Vielzahl an Formaten – auch zur Diskussion von Machtverhältnissen – an. Aktuell findet beispielsweise die Veranstaltungsreihe «Wer darf bei uns reden?» zur Redefreiheit statt:
https://www.uzh.ch/cmsssl/de/events/events/university/werdarfreden.html

Die Standesorganisationen haben zudem die Möglichkeit, selbst Veranstaltungen an der UZH durchzuführen. Dies haben sie kürzlich mit einem Ständetalk zum Thema «Leadership und Motivation – Wie schaffen Führungspersonen ein motivierendes Umfeld?» getan:
https://www.vatp.uzh.ch/de/mitmachen/veranstaltung/leadership_motivation.html

Studentische Organisationen und Vereine, die an der UZH akkreditiert sind, haben die Möglichkeit, jederzeit Räume für Veranstaltungen zu reservieren und zu nutzen. Die Vergabe dieser Räumlichkeiten ist nicht an den Inhalt der Veranstaltung gebunden (es gilt die Redefreiheit), sondern nur an infrastrukturelle Gegebenheiten (z.B. Einschränkungen während Prüfungen, u.a.).

3) Beendigung aller Formen von Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts
Wir werden nur dann eine wirkliche Inklusion im Hochschulwesen erreichen, wenn sich die Menschen sicher fühlen, an den Hochschulen zu studieren und zu arbeiten, und wenn sie wissen, dass diese Einrichtungen sich verpflichtet haben, Diskriminierung in ihren multidimensionalen und intersektionalen Formen zu bekämpfen.

UZH: Die UZH setzt sich aktiv und konsequent gegen Diskriminierung ein. Sämtliche Informationen rund um das Thema Diskriminierung sind unter https://www.community.uzh.ch/de.html auffindbar.

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

UZH: Die UZH hat 2007 ein «Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich» (RSB) in Kraft gesetzt. Im Rahmen des RSB wird aufgeführt, welchen rechtlichen Anspruch Betroffene haben. Dabei werden auch bestimmte Kosten von der UZH übernommen. Das Reglement ist unter folgendem Link einsehbar: http://www.zhlex.zh.ch/Erlass.html?Open&Ordnr=415.116

Zudem führt die UZH seit Jahren Veranstaltungen durch, um auf das Thema aufmerksam zu machen und Prävention zu betreiben. Jüngst (2023) hat sich die UZH prominent am „Sexual Harassment Awareness Day" der Schweizer Hochschulen beteiligt:
https://www.news.uzh.ch/de/articles/news/2023/schutz-vor-sexueller-belaestigung.html

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

UZH: Aktuell sind die untersuchende Person als auch die stellvertretende untersuchende Person UZH-Angehörige, die ihr Mandat jedoch unabhängig wahrnehmen (vgl. Reglement RSB). Die Verfahren werden von den Beteiligten als sicher beurteilt, der Vorschlag wird aber in die Diskussion aufgenommen.

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

UZH: Die UZH verfügt über die meisten und unabhängigsten Schlichtungsstellen aller Universitäten in der Schweiz. Die UZH baut ihr Angebot der Beratungs- und Schlichtungsstellen zudem weiter aus und insbesondere die psychologische Beratungsstelle (PBS) wird laufend ausgebaut.
Alle Beratungsangebote der UZH sind online auffindbar unter:
https://www.community.uzh.ch/de/advice.html

Die Beratungs- und Schlichtungsstelle für Mitarbeitende (MBS) der UZH gilt als wegweisendes Modell für Unabhängigkeit in der Beratung. Die MBS ist operativ und organisatorisch unabhängig: Andere Stellen der Universität haben keine Einsichts- oder Weisungsrechte. Im Unterschied zu einer

Ombudsstelle hat umgekehrt die MBS auch keine fachliche oder disziplinarische Weisungsbefugnis gegenüber anderen Personen oder Stellen. Die MBS ist nicht Teil formalisierter UZH-interner Prozesse und kann auch keine solchen in die Wege leiten. Sowohl bei der MBS als auch bei der PBS sind Beratungsgespräche kostenlos und vertraulich.

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.

UZH: An der UZH werden Schulungen in verschiedenen Bereichen zum Thema Diskriminierung angeboten z.B. im Rahmen des Leadership Programms für Führungskräfte oder Kursangebote der Abteilung Gleichstellung und Diversität (z.B. zu inklusiver Sprache oder zum Umgang mit Geschlechtervielfalt). Darüber hinaus können UZH-Einheiten (Institute, Fakultäten, Gruppen usw.) vom Team RSB, der Abteilung Gleichstellung und Diversität, der Beratungs- und Schlichtungsstelle für Mitarbeitende (MBS) sowie anderen Stellen im Rahmen von Workshops, Seminaren, Austauschtreffen beraten und informiert werden.

Im Moment ist ausserdem ein Modul zu Gleichstellung und Diversität im Aufbau, das im Rahmen der School for Transdisciplinary Studies für Studierende angeboten werden soll.

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

UZH: In den Vorgaben zu Berufungsverfahren ist klar festgehalten, dass die UZH eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter anstrebt. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts Vorzug gegeben (vgl. Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess: https://www.prof.uzh.ch/de/welcome/appointment_process.html).

Die UZH bietet zudem verschiedene Schulungen zum Thema Diskriminierung für Führungspersonen an (vgl. vorangehende Antwort).

Jede Lohneinstufung wird von der Abteilung Personal bzw. von der Abteilung Professuren geprüft. Seit 2014 führt die UZH zudem regelmässig eine Lohngleichheitsanalyse durch. Die Lohnungleichheit an der UZH ist – was die Genderthematik anbelangt – extrem klein und liegt weit unter dem schweizerischen Grenzwert: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/lohngleichheit/logib2020.html#UZH_Lohngleichheitsanalyse_2020

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.

UZH: Die UZH hat bereits Massnahmen ergriffen, sodass für nicht-binäre, inter und trans Personen im Bereich der Personaldaten einfache Anpassungen (Geschlecht/ Name) möglich sind. Seit Juni 2023 läuft ein Projekt im Bereich IT, das genau diese Problematiken in Bezug auf die verschiedenen Systeme der UZH (Vorlesungsverzeichnis/ Personaldaten/ Leistungsnachweise usw.) analysiert und Lösungen erarbeitet. Ebenso wird die Möglichkeit einer dritten Option oder das Weglassen von Geschlechtseinträgen dabei einbezogen. Zu geschlechtsneutralen Toiletten ist zudem ein Pilotprojekt in Vorbereitung.

Die UZH hat das LGBTI Label und ist Mitglied bei trans welcome. Seit 2019 bietet die Abteilung Gleichstellung und Diversität ein Beratungsangebot zum Thema LGBTIQ an: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/lgbtiq/lgbtiq_beratung.html

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.

UZH: Studentische Organisationen und Vereine, die an der UZH akkreditiert sind, haben die Möglichkeit, jederzeit Räume der UZH zu buchen: https://www.del.uzh.ch/de/Studentische-Organisationen-und-Anlässe/akkreditierung.html#Allgemeine_Rechte_/_Pflichten_von_studentischen_Organisationen_gegenüber_der_UZH

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

UZH: Die UZH ist bestrebt, für alle ihre Angehörige gute Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, sodass sich alle wertgeschätzt fühlen und ihr Potenzial nutzen können (Diversity Policy: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/diversity.html). Das Beratungsangebot an der UZH wird zudem laufend ausgebaut.

Die Psychologische Beratungsstelle (PBS) steht allen Studierenden und Doktorierenden der UZH und der ETH offen und unterstützt diese in schwierigen Lebensphasen und Belastungen im Studium oder im Doktorat: https://www.pbs.uzh.ch/de.html

Die Beratungs- und Schlichtungsstelle für Mitarbeitende (MBS) berät alle Mitarbeitenden (akademisches Personal aller Qualifikationsstufen und administrativ-technisches Personal) bei psychologischen und / oder rechtlichen Problemen und Belastungssituationen im Zusammenhang mit der Arbeit: https://www.mbs.uzh.ch/de.html

Wir fordern kostenlose Menstruationsprodukte für alle.

UZH: Im Herbst 2022 wurde eine Arbeitsgruppe „Menstruationsprodukte" gegründet. Diese wird im Herbstsemester 2023 ein Pilotprojekt an der UZH durchführen, um die technische Machbarkeit sowie die Kosten für die unentgeltliche Abgabe von Menstruationsprodukten an der UZH zu prüfen: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/menstruationsprodukte.html

4) Demokratisierung von Wissen und Bildung

Alle oben genannten Punkte sind notwendige strukturelle Voraussetzungen, damit wir alle gleichberechtigt forschen, lehren und lernen können und somit Wissen demokratisiert wird. Die Hochschulbildung sollte weder einen elitären Leistungsdruck fördern, der zu Selbstzweifeln und Ausgrenzung führt, noch sollte sie Wissen zur Ware machen, um es dem neoliberalen Kapitalismus anzupassen. Vor allem angesichts der aktuellen Klimakrise sollten Universitäten offene Räume für gemeinsame Diskussionen sein, in denen wir Lösungen für aktuelle ökologische, soziale, wirtschaftliche und demokratische Fragen diskutieren und erarbeiten können, die notwendig sind, um eine lebenswerte und gerechte Zukunft für alle zu schaffen. Institutionen, Berufsverbände und Einzelpersonen sollten zu diesem Zweck auch spezifische Instrumente einsetzen und fördern:

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, ...).

UZH: An der UZH werden die angesprochenen Themen in verschiedenen Fachbereichen (Soziologie, Politikwissenschaften, Psychologie, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften usw.) aufgegriffen und dazu gelehrt und geforscht. Da diese Themen gesellschaftlich mehr Raum einnehmen, ist davon auszugehen, dass auch die Forschungstätigkeiten und Lehrangebote zunehmen werden (vgl. UFSP Gleichheit und Ungleichheit oder Stop hate speech: https://www.uzh.ch/cmsssl/de/researchinnovation/priorities/university/UFSP-equality.html https://democracy.dsi.uzh.ch/project/stop-hate-speech/).

Ausgewählte Beispiele aus der Lehre:

- Das neue Studienprogramm „Biodiversität" (studierbar ab HS 2023) verknüpft auf in Europa einzigartige Weise naturwissenschaftliche, sozio-ökonomische und transdisziplinäre Themen.
- Das Studienprogramm „Kulturelle Kontexte" widmet sich der Auseinandersetzung mit dem zeitlich oder räumlich Fremden und auch der kritischen Analyse des vermeintlich Vertrauten.

Einsatz, Förderung und Aufklärung über inklusive und antidiskriminierende Sprachoptionen.

UZH: Die Sprachleitfäden der UZH zeigen auf, wie inklusive Sprache an der UZH verwendet werden kann. Darüber hinaus sind Informationen zu inklusiver Sprache im Umgang mit Behinderung, LGBTIQ+ usw. aufzufinden und in Vorbereitung:
https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/sprachleitfaden/sprachleitfaden2.html

Seit einigen Jahren bietet die Abteilung Gleichstellung ausserdem Kurse zu inklusiver Sprache an, die stark nachgefragt sind, und berät regelmässig auf Anfrage zu diesem Thema:
https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/agl_beratung/sprachleitfaden.html

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

UZH: Als Volluniversität wird an der UZH in verschiedenen Disziplinen zu Fragen der Diskriminierung geforscht und gelehrt (z.B. in der Soziologie oder Rechtswissenschaft). Hervorzuheben ist zudem der Forschungsschwerpunkt «Gleichheit und Ungleichheit», an dem die WWF, PhF und RWF beteiligt sind: https://www.urpp-equality.uzh.ch/en.html

Das Thema wissenschaftliche Integrität ist in der Integritätsverordnung geregelt. Machtmissbrauch wird zudem auch im Rahmen der CommUNIty Kampagne explizit thematisiert:
https://www.community.uzh.ch/de/together/nogos.html

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.

UZH: Die Universität Zürich strebt die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. In diesem Sinne erliess die Universitätsleitung bereits 2005 den Verhaltenskodex Gender Policy:
https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/vkgp.html

Die gleichstellungspolitischen Ziele der UZH im Universitätsgesetz, in der Universitätsordnung und im Leitbild der UZH werden im Verhaltenskodex Gender Policy abgebildet. Die UZH trägt ausserdem durch die LERU-Mitgliedschaft aktiv dazu bei, dass die Gleichstellung in der Wissenschaft in der europäischen Forschungsförderungspolitik verankert wird.

Die Diversity Policy greift den Umgang mit Minderheiten usw. auf:
https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/ueber_uns/grundlagen/diversity.html

Die Unterstützung von antihierarchischen und antidiskriminierenden Unterrichtspraktiken.

UZH: Die UZH schafft in der Lehre wo immer möglich Raum, in dem unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Meinungen gehört und respektiert werden. Sie fördert beispielsweise gezielt dialogorientiere und kooperative Lehr-/Lernmethoden, die den offenen Austausch zwischen Studierenden untereinander und zwischen Studierenden und Lehrenden ins Zentrum stellen (siehe https://teachingtools.uzh.ch/de). Im Herbst 2023 wird zum ersten Mal ein Workshop zu «Bias in teaching & learning» durchgeführt. Das Angebot zielt darauf ab, die Teilnehmenden auf z.T. unbewusste Stolperfallen aufmerksam zu machen. Dies hilft Dozierenden sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden einer Vorlesung (oder eines Laborkurs, einer Exkursion etc.) angemessen adressiert und integriert werden: https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/gep.html

Konzentration auf die Vertretung marginalisierter Gruppen in unserer Forschung und Lehre. Hervorhebung und Verstärkung der Forschung von marginalisierten Gruppen in unserer Forschung und Lehre (Minderheiten in der Schweiz und Wissenschaftler aus dem globalen Süden).

UZH: Dank der Forschungsfreiheit wird im Moment sehr viel Forschung zunehmend interdisziplinär und inklusiv ausgerichtet. Zum Beispiel wurde am UFSP «Globaler Wandel und Biodiversität» ein indigener Sacha angestellt, der in seiner Dissertation indigenes und lokales Wissen über die Triebkräfte des globalen Wandels und ihrer Auswirkungen auf das sozio-ökologische System in der Arktis untersucht hat: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/153044/

Ebenfalls hinzuweisen ist beispielsweise auf den Lehrstuhl für Rätoromanisch an der UZH. Die Zürcher Rätoromanistik befasst sich dabei unter anderem mit Fragestellungen, welche die spezifische Situation einer Kleinsprache und sprachlichen Minderheit betreffen.

Aktivere und gleichberechtigte Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft in Bezug auf akademische und nicht-akademische Formen des Wissens.

UZH: Die Universität Zürich ist einer freien und offenen Wissenschaft verpflichtet. Damit verbunden sind der offene Zugang und Austausch von Wissen sowie die Transparenz, Reproduzierbarkeit und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Forschungsresultate der UZH. Dieses Engagement hat die Universitätsleitung mit der Unterzeichnung der Open Science Policy im Jahr 2021 bestätigt. Darüber hinaus unterstützt die UZH die aktive und gleichberechtigte Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft. Davon zeugt das von der UZH und der ETH Zürich gemeinsam getragene Citizen Science Center Zurich, das sich für den Einbezug von Bürgerinnen und Bürgern im gesamten Forschungsprozess von der Ausformulierung von Forschungsfragen bis zur Wissensgenerierung einsetzt. Um die Methoden der partizipativen Forschung den Early Career Researchers zu vermitteln, organisieren unterschiedliche Abteilungen der UZH schon seit 2016 regelmässig Summer Schools sowie Kurse in überfachlichen Kompetenzen zu diesen Themen.

Die Überführung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Lehre ist ein weiteres wichtiges Prinzip der UZH. Die Transdisziplinarität als Prinzip integrativer Forschung findet beispielsweise durch die 2021 gegründete School for Transdisciplinary Studies einen verstärkten Eingang in die Lehre an der UZH. Transdisziplinäre Lehrangebote verbinden unterschiedliche Perspektiven und Disziplinen miteinander, vernetzen wissenschaftliches Wissen und Wissen aus der Gesellschaft und gehen Fragen an, die sich aus der lebensweltlichen Realität ergeben. Die UZH will damit ihre Studierenden befähigen, den heutigen und zukünftigen Herausforderungen offen und neugierig zu begegnen und als umsichtige, innovative Gestalter:innen in einer pluralen Gesellschaft agieren zu können.

Engagement und Raum für politischen Aktivismus, insbesondere indem wir den 14. Juni (Tag des feministischen Streiks) prüfungsfrei halten.

UZH: Die Prüfungstermine sind innerhalb der UZH stark aufeinander abgestimmt. Diese Koordination ist aufwändig und unbedingt notwendig, um Überschneidungen bei Prüfungen zu vermeiden, eine ausgewogene Auslastung zu gewährleisten und genügend Räume zur Verfügung zu stellen. Den 14. Juni prüfungsfrei zu halten, würde eine substanziell höhere Koordination voraussetzen und zu einer Verlängerung oder Intensivierung der Prüfungsperiode führen. In der Medizin sind die Prüfungstermine zudem national abgesprochen und koordiniert.

Freundliche Grüsse

Prof. Dr. Michael Schaepman
Rektor Universität Zürich