

# Forderungskatalog

## Feministischer Streik 2023 an UZH und ETH

Wir rufen zu einem neuen feministischen Streik am 14. Juni 2023 auf! 2019 gingen in der Schweiz eine halbe Million Menschen für mehr Gleichstellung auf die Strasse. Seither haben wir einige Erfolge, aber auch Rückschläge verzeichnet. Gerade im Hochschulbereich sehen wir immer noch hartnäckige sexistische, LGBTQ+-feindliche, rassistische, klassistische, ableistische und altersdiskriminierende Strukturen und Praktiken, die unsere Studien- und Arbeitsbedingungen und damit unser Leben stark beeinträchtigen und die letztlich der Erarbeitung und Zirkulation von Wissen schaden.

Als Studierende und Wissenschaftler\*innen der UZH und der ETH sind wir solidarisch mit allen Studierenden und Mitarbeitenden unserer Institutionen und fordern:



### 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.

- Lehre und Forschung müssen angemessen vergütet werden. Die Bezahlung der Lehrtätigkeit und anderer wissenschaftlicher Arbeiten darf nicht bis zum Ende des Semesters aufgeschoben werden.
- Wir brauchen realistische und verbindliche Definitionen der Arbeitslast, die unsere Aufgaben genau benennen und genügend geschützte Zeit für unsere Forschung vorsehen.
- Wenn es gewünscht wird, müssen Jobsharing und Arbeitszeitreduktion möglich sein und gefördert werden.
- 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.
- 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.

- 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 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.
- 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.

## 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.
- Alle Beschäftigten sollen in den universitären Gremien gleichberechtigt mitentscheiden können.
- Wir fordern Geschlechterparität in allen Rekrutierungskommissionen, Jurys und Förderungsgremien der Hochschulen und des Schweizerischen Nationalfonds.
- Die Zuständigkeiten für die Forschungsaufsicht sollen kollegialer und freier von Arbeitshierarchien sein.
- Wir fordern mehr offizielle Räume für die Diskussion von Machtverhältnissen und deren Auswirkungen auf unsere Arbeitsbedingungen und die Produktion von Wissen.

## 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.

- Wir fordern mehr Mittel zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung im Hochschulbereich und zur Unterstützung der Betroffenen.
- Wir fordern, dass Anzeigen wegen sexueller Belästigung von einer unabhängigen dritten Person untersucht werden, um ein sicheres und faires Verfahren zu ermöglichen.
- Wir fordern die Stärkung und Unabhängigkeit der Schlichtungsstellen und -ämter.
- 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.

- Um eine faire Einstellungspraxis und Personalwesen zu gewährleisten, fordern wir insbesondere eine obligatorische Schulung für Personen, die in Berufungskommissionen sitzen und Führungspositionen besetzen.
- 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.
- 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.
- Wir fordern, dass Hochschuleinrichtungen unser Wohlbefinden in all seinen Aspekten ernst nehmen, einschliesslich Menstruationsbeschwerden und psychischer Gesundheit.
- Wir fordern kostenlose Menstruationsprodukte für alle.

#### 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*, ...).
- Einsatz, Förderung und Aufklärung über inklusive und antidiskriminierende Sprachoptionen.
- Auseinandersetzung mit Fragen der Diskriminierung und Machthierarchien in Forschung und Lehre.
- 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.
- Die Unterstützung von antihierarchischen und antidiskriminierenden Unterrichtspraktiken
- 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).
- Aktivere und gleichberechtigte Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft in Bezug auf akademische und nicht-akademische Formen des Wissens.
- Engagement und Raum für politischen Aktivismus, insbesondere indem wir den 14. Juni (Tag des feministischen Streiks) prüfungsfrei halten.