

# Offener Brief zum Frauen\*streik 14.6.2019

An: Hochschulleitung Zürcher Hochschule der Künste;  
Bildungsdirektion des Kanton Zürich

Am 14 Juni 2019 streiken Hunderttausende Frauen\*, weil die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz noch immer nicht erreicht ist, obschon sie bereits vor 38 Jahren, am 14. Juni 1981, in der Verfassung verankert wurde.

Im Namen des unabhängigen frauen\*streikzhdk kollektiv (das Frauen\* und Menschen einschliesst, die sich mit dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen und die die ZHdK als Arbeits- und Studienort teilen) fordern wir von der Zürcher Kantonsregierung, der Hochschulleitung und allen Mitarbeitenden der ZHdK mit Leitungsfunktionen, dass die Gleichstellung von Mann, Frau und nicht-gender-binären Menschen endlich konsequent umgesetzt wird.

Ein paar grundsätzliche Anliegen vorweg:

Wir fordern, dass sich die ZHdK in ihrer Funktion als öffentliche Bildungsinstitution als Vorbild für eine Gesellschaft versteht, welche Diversität bezüglich Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht und Klasse wichtiges demokratisches Fundament anerkennt. Wir verlangen gleiche Zugangsbedingungen für alle Studierenden und Mitarbeitenden und wir fordern radikale Mitbestimmung in hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen – bei Stellenbesetzungen, bei der Einführung neuer Studienordnungen, bei der Budgetplanung. Dafür müssen bestehende hierarchische Führungsstrukturen in Frage gestellt werden.

Das frauen\*streikzhdk kollektiv hat 6 Forderungen aufgestellt. In einigen Punkten stützen wir uns auf den offenen Brief des Frauen\*streikkollektiv Zürcher Hochschulen, AG ETH, das bereits wertvolle Denk- und Schreibebeiträge geleistet hat.

## 1. Löhne auf den Tisch

Bis heute besteht zwischen Frauen und Männer noch immer ein Lohnunterschied von durchschnittlich 12% (BSF 2016). Wir verlangen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Wir fordern Lohntransparenz und eine interne Vergleichsstudie zu den Löhnen aller ZHdK-Angestellten, die Veröffentlichung der Resultate und eines Massnahmenplans zur Korrektur bestehender Lohnunterschiede.

## 2. Gender & Diversity Stelle soll unabhängig werden

Die Fachstelle Gender & Diversity der ZHdK ist heute direkt dem Rektorat unterstellt. Sie ist ein Feigenblatt, vertritt sie doch einzig die Interessen der Hochschulleitung. Um die Anliegen des ZHdK-Personals und der Student\*innenschaft ernst nehmen zu können, und politische Forderungen anstossen und umsetzen zu können, muss die Fachstelle unabhängig sein. Genau dies fordern wir: Die Fachstelle soll bis 2020 unabhängige Ombudsstelle werden, ausgestattet mit einem Minimum von 200 Stellenprozenten. Sie überprüft, ob die ZHdK ihren Auftrag, «Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern» (Akkreditierungsverordnung HFGK, 2018) auch in die Tat umsetzt und stellt entsprechende Massnahmenpläne auf. Die Stelle soll zudem permanente Anlaufstelle für sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung sein mit ZHdK unabhängigen Berater\*innen. Sie soll die Möglichkeit zur persönlichen sowie anonymen Berichterstattung von geschlechterbezogenen Ungleichheiten an der ZHdK bieten.

### 3. Fifty-fifty, gopf

Wir fordern ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen\* und Männern auf allen Karriere-stufen bis in 5 Jahren. Wir fordern Gender-Ausgewogenheit in Jurys und Auswahl-kommissionen ab sofort. Zudem verlangen wir, dass die Gender-Problematik bei von der ZHdK initiierten Untersuchungen, wie z.B. dem Creative Economies Report, in die Analyse einfließt und entsprechende Initiativen und Strategien daraus hervorgehen. Die ZHdK darf nicht ausblenden, dass die gut ausgebildeten, talentierten Studienab-gängerinnen ein paar Jahre später von der Bildfläche verschwinden, während ihre gut ausgebildeten, talentierten Kollegen wahrgenommen und gefördert werden.

### 4. Mehr Teilzeit-Womensplaining

Frauen\* leisten immer noch durchschnittlich doppelt soviel Haus- und Familienarbeit, wie ihre Partner. Deshalb arbeiten sie oft in Teilzeitpensen – mit schlechten Aussichten auf eine Hochschulkarriere. Wer aufsteigen will, muss sich an schillernden Qualitäts-standards wie Mobilität, Internationalität, Exzellenz messen lassen. Eine Karriere, die unterbrochen wird von Geburten, Krisen, Pflege oder Todesfällen, ist beendet. Damit sich das ändert, fordern wir neue Anforderungsprofile und Arbeitsmodelle, die sich am Bildungsauftrag der Hochschule orientieren und die unterschiedlichen Lebenssitua-tionen, Voraussetzungen und Interessen aller Geschlechter berücksichtigen. Wir for-dern gleiche Chancen für ungleiche Lebensentwürfe. Nur so kann eine Quotenregelung allen zukommen.

### 5. Gender-Mainstreaming

Wir fordern ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf Gender, Herkunft, Hautfarbe, Klasse bei Lehrinhalten, Kolloquien, Ausstellungen und Museumsführungen. Im Unter-richt soll anstelle der strengen Zweiteilung von Geschlechtern die Thematisierung und Anerkennung der Existenz von mehreren Geschlechtsidentitäten im Unterricht the-matisiert werden. Wir fordern ausserdem die konsequente Verwendung von geschlech-tergerechter Sprache in sämtlichen ZHdK-Dokumenten, sowie auf der Website.

### 6. Carearbeit geht alle an

Wir fordern, dass sich die ZHdK explizit dafür ausspricht, dass Erziehungs- und Pflege-arbeit eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung sein muss. Dies beinhaltet unter anderem, Männer\* in ihrer Vaterrolle zu bekräftigen. Wir fordern bezahlte Elternzeit von 38 Wochen, mit einem Vaterschaftsurlaub von mind. 16 Wochen. Dieser Vorschlag entspricht den auf wissenschaftlich fundierten Argumenten basierenden Empfehlungen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2018) und liegt weit unter dem OECD-Durchschnitt von 54 Wochen Elternurlaub.

Wir verlangen, dass die ZHdK unsere Forderungen in die Tat umsetzt. Bis 14. Juni 2020 erwarten wir einen konkreten Vorschlag, mit welchen Massnahmen die ZHdK die an-stehenden Herausforderungen in Bezug auf die Geschlechtergleichberechtigung an-gehen wird.