

Sitzung vom 13. September 2017

**816. Anfrage (Aufwand der Frauenbevorzugung
an der Universität Zürich)**

Die Kantonsrätinnen Anita Borer, Uster, und Maria Rita Marty, Volketswil, haben am 19. Juni 2017 folgende Anfrage eingereicht:

Seit mehreren Jahren betreibt die Universität Zürich (UZH) eine Abteilung «Gleichstellung» und publiziert in diesem Rahmen verschiedene Aktionspläne, wie zum Beispiel einen «Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit». Im Rahmen dieses Aktionsplans bietet die Gleichstellungskommission nachwuchsforschenden Frauen der UZH mehrere Arbeitsplätze für das Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten an. Damit soll längerfristig die Anzahl Professorinnen sowie die Besetzung leitender Positionen mit Frauen angestrebt werden. Zusätzlich ergreift die Universität Zürich laufend neue Massnahmen zur einseitigen Förderung des weiblichen Geschlechtes.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat des Kantons Zürichs um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie hoch sind die für 2017 budgetierten Kosten und waren die Kosten in den vergangenen Geschäftsjahren für die Abteilung «Gleichstellung» an der Universität Zürich (Bitte um eine detaillierte Auflistung der jährlichen Vollkosten seit Einführung dieser Abteilung)?
2. Wie viele Arbeitsstellen sind im Rahmen der Abteilung «Gleichstellung» geschaffen worden? Wie viele Stellenprozente betragen derzeit die einzelnen Arbeitsstellen in der Abteilung «Gleichstellung» und in der gesamten UZH und mit ihr zusammen arbeitender Organisationen im Rahmen des «Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit» (Bitte um tabellarische Aufstellung)? Basierend auf welcher Rechtsgrundlage wurde dieser Aktionsplan geschaffen?
3. Führt eine konsequente Bevorzugung von Frauen zu einem Missverhältnis an der UZH zwischen Mann und Frau, dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil vom Eintritt ins Studium bis zur Stufe Doktorat gemäss UZH bei rund 57% liegt?
4. Inwiefern besteht eine effektive Nachfrage von Studentinnen nach speziell geförderten Arbeitsplätzen? Bitte hier um eine detaillierte Auflistung von Anfragen in den Jahren 2016 und 2017 und eine Nachweis des Bedarfs.

5. Wie rechtfertigt die Universität Zürich die Schaffung des Geschlechts «X» in offiziellen Formularen für Studierenden wie etwa der individuellen Lehrevaluation? In welchen offiziellen Formularen der Universität wird nach dem Geschlecht «X» nachgefragt? Verneint die Universität Zürich dadurch die Existenz des weiblichen und männlichen Geschlechts?
6. Wie viele Anfragen gab es zur Schaffung des Geschlechtes «X» seitens von Studierenden der Universität Zürich im Jahr 2016 und im Jahr 2017? Wie viele Studierende mit dem Geschlecht «X» sind derzeit an der UZH immatrikuliert?
7. Ist die Universität Zürich noch in der Lage, den Studierenden die bestmögliche Lehre anzubieten, wenn Professorinnen nur aufgrund ihres weiblichen Geschlechts ernannt werden?

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Anita Borer, Uster, und Maria Rita Marty, Volketswil, wird wie folgt beantwortet:

Die Fragen betreffen nicht den Aufsichts- und Kompetenzbereich des Regierungsrates, weshalb deren Beantwortung gemäss den Angaben der Universität erfolgt.

Der Auftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ergibt sich direkt aus der Verfassung von Bund und Kanton. § 20 des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 (LS 415.11) wiederholt diesen Auftrag für die Universität und hält ausdrücklich fest, dass diese eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien anstrebt. Die Universität hat ihre Ziele dazu in verschiedenen Dokumenten formuliert, so unter anderem im Leitbild und im Verhaltenskodex Gender Policy.

Die Universität beteiligt sich vor diesem Hintergrund auch an den Bundesprogrammen Chancengleichheit. Sie hat in diesem Rahmen Aktionspläne erarbeitet, die dazu dienen, die Gleichstellungsziele auf universitärer Ebene zu erreichen. Der aktuelle Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 legt mit drei Projekten einen Schwerpunkt bei der Nachwuchsförderung.

Zu Frage 1:

Die Abteilung Gleichstellung (AGL) ist die zentrale Fachstelle der Universität zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Verwaltung. Sie berät und unterstützt in Gleichstellungsfragen und entwickelt universitäre Massnahmen und Angebote.

Als Dienstleistungsstelle steht sie allen Universitätsangehörigen offen. Zur Erfüllung ihres umfangreichen Aufgabenkatalogs steht der AGL 2017 ein Budget von Fr. 657 000 (2016: Fr. 666 000) zur Verfügung.

Zu Frage 2:

Das Stellenbudget der AGL umfasst seit 1989 3,9 Stellen. Weitere Stellen sind aus Drittmitteln finanziert und damit befristet. Im Rahmen des Aktionsplans 2017–2020 stehen der Universität insgesamt 120 Stellenprozente zur Verfügung. Davon sind 40 Stellenprozente an der AGL angesiedelt. Was die Rechtsgrundlagen für Aktionspläne betrifft, so ist auf die in den einleitenden Bemerkungen erwähnten Gesetzesbestimmungen hinzuweisen.

Zu Frage 3:

Im Herbstsemester 2016 waren an der Universität 25 542 Studierende eingeschrieben. Darin eingeschlossen sind die Doktorierenden. Der Frauenanteil betrug 57,0%. Diese Quote ist eine Folge der Maturitätsanteile von Frauen und Männern in der Schweiz und steht in keinem Zusammenhang mit den Massnahmen der Universität zur Förderung der Gleichstellung.

Zu Frage 4:

Es stehen sieben temporäre Arbeitsplätze für das Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten zur Verfügung. Ziel ist es, Nachwuchsforschende in Projekten zu unterstützen, die einen Gender-Bezug haben. Die Arbeitsplätze, für die sich Frauen und Männer bewerben können, werden von der Gleichstellungskommission/AGL vergeben. Eine tabellarische Darstellung erübrigt sich bei dieser geringen Anzahl.

Zu Frage 5:

Bei den Befragungen zu den Lehrveranstaltungen wurde bei der Frage zum Geschlecht ausser der weiblichen und männlichen Form das (x) für Menschen eingeführt, die sich keinem Geschlecht zuordnen möchten oder können.

Im Herbstsemester 2016 und Frühlingsemester 2017 haben 15 633 Teilnehmende Folgendes angekreuzt:

weiblich	männlich	(x)	keine Angabe
9071	6016	169	377
58,0%	38,5%	1,1%	2,4%

Die Universität verneint das männliche oder das weibliche Geschlecht keineswegs. In der Studierendenberatung zeigt sich allerdings immer wieder, dass sich Menschen mit nicht eindeutigem Geschlecht oder nicht ein-

deutiger Geschlechtsidentität aufgrund der nur binären Geschlechtswahlmöglichkeit diskriminiert fühlen. Das (×) wird allerdings – abgesehen von den Lehrveranstaltungsbefragungen – in keinem offiziellen Formular der Universität verwendet; eine weitere Kategorie gibt es nicht.

Zu Frage 6:

Da die Studierenden nicht nach dem Geschlecht (×) gefragt werden, können dazu für die Universität als Ganzes keine Angaben gemacht werden. Die AGL selber hat sich in den letzten Jahren mit jährlich zwei bis vier Anfragen zu dieser Thematik befasst. Es ist allerdings davon auszugehen, dass viele Betroffene diese Tatsache nicht offenlegen möchten.

Zu Frage 7:

§ 10 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (LS 415.111) regelt das Berufungsverfahren von Professorinnen und Professoren. Abs. 5 dieser Bestimmung hält fest, dass für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten die wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre sowie die sozialen Kompetenzen und Führungsqualitäten massgebend sind. Das Geschlecht spielt in diesem Zusammenhang einzig bei gleich gut qualifizierten Kandidierenden eine Rolle, wird doch in diesem Fall im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann der weiblichen Kandidatin der Vorzug gegeben. Bei dieser Sachlage sind die Voraussetzungen für bestmögliche Lehre ohne Weiteres erfüllt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass der Anteil der Professorinnen bezogen auf alle Professuren der Universität rund 23% beträgt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi