


SEMESTERRAT 26
19.01.2023
18:00
TRAKTANDEN
**SEMESTER
COUNCIL 26**
01/19/2023
18:00
AGENDA

Ort - room

**Toni,
4.T33**

 Sitzungsdauer inkl. 30min. Pause
Sitzungsende voraussichtlich

*duration incl. 30' break
expected send-off time*
**3 h 00
21:30**

	Teilnehmer:innen participants	Stellvertretung substitution	Anwesend present	Spez. Funktion special function	Kürzel shortcut
DDE (6 Sitze)	Noe Arnold	Clara Georgi	X	StR	NOA
	Laura Economides	Dominic Sutter	X		
	Anja Schrodin	Gabrielle Gerber	X		
	Asya Fischer		X		
	Luka Vege	Joana Hirt	X	StR	LUV
	Sebastian Boner				
DDK (5 Sitze)	Fynn Malte Schidt		X	VORSITZ SR	FMS
	David Bircher		X	PRAES StR	DLB
	Lena Marie Rheinländer	<i>(bis 1.3.)</i>	(X)	StR	LMR
	Louise Mayer-Jacquelin	Coko De Windt <i>(bis 1.3.)</i>	(X)		
	Elias Bötticher				
	Wero Rodowicz		X		

DFA (5 Sitze)	Alicha Dutt Islam	Jose Guijarro	X		
	Angelos Merges		X		
	Rahel Spiess	Hanna Köpfle	X		
	Giuliana Dridi				
	Maja Altermann		X	StR	MAL
DKV (5 Sitze)	Kilian Schönberger	Pascal Lund-Jensen	X	StR	KIS / PLJ
	Jonas Bernotta	Dorothea Blank	X	StR	JOB
	Laura Gubler		X	Co-Präs. StR	LAG
	Julius Spengler		X		
	Alicia Meier		X		
DMU (9 Sitze)	Nicolae Zamsa		X		
	Eduardo Hernández Ruiz			StR	EHR
	Leo Bronnauer				
	Florian Pezzatti				
	Flurina Zehnder		X		
	Carolina Pica Magalhães		X		
	Emanuel Meshvinski		X	StR	EME
	Agustín Nicanor del Pozo		X		
	Lara Maria Bäcker	Fabienne Müller	X		
Catalina Lluvia Paredes Castillo		X			

Gäst:innen

-

Protokoll

Mario Fuchs

GS VERSO HS MAF

Beschlussfähigkeits-Check DEPs

DDK: 5 - OK

DDE: 5 - OK

DFA: 5 - OK

DKV: 5 - OK

DMU: 6 - OK

Der SR 26 ist beschlussfähig.

	Traktandum agenda item	Wer who	Beilage attachm.	Art type	Zeit time
0. Intro					0:12
	Begrüssung <i>reception</i>				
0.1.	FMS und LAG begrüßen herzlich zur Sitzung. Als Gästin ist Patricia Felber von der Fachstelle Gleichstellung & Diversity anwesend.	PRAES		Information	0:04
	Mitteilungen und Aktuelles <i>announcements and news</i>				
0.2.	Es ist heute die letzte Sitzung von FMS. Feststellung der Beschlussfähigkeit – Anwesende Stimmberechtigte: 26 Absolutes Mehr: 14	Alle		Information	0:05
	Wahl Tagesvorsitz <i>election of today's session co-chair</i>				
0.3.	Da SOR ihr Amt als Co-Vorsitzende des SR abgegeben hat, stellt sich LAG (Co-PRAES StR) heute als Co-Vorsitzende mit FMS zur Verfügung. Es gibt keinen Widerspruch dazu aus dem Plenum. Wahl: Der Tagesvorsitz mit LAG und FMS wird einstimmig gewählt – 26/0/0	Alle		Wahl <i>election</i>	0:03
1. Input und Diskussion – <i>input and discussion</i>					1:10
	1. Chancengleichheit an der ZHdK <i>equality of opportunities at ZHdK</i>				
1.1.	Input Fachstelle Gleichstellung & Diversity <i>Equal Opportunities & Diversity Office at ZHdK</i>	Gäst:in <i>guest</i>		Information	0:15

Patricia Felber:

Vielen Dank für die Einladung – ich komme gerne zu euch und spreche gerne über meine Arbeit und die Arbeit der Fachstelle. Ich möchte euch heute zeigen, was die Fachstelle tut, für welche Personen ich thematisch die Verantwortung habe und wo auch sonst noch an der ZHdK in Sachen Gleichstellung und Diversität gearbeitet wird.

Team:

- Dr. Patricia Felber Rufer, Leitung 60%
- Irène Hediger, Stv. Leitung 20% (60% Artists in Lab, DKV)
- Larissa Holaschke, Wissenschaftliche Mitarbeitende 20%

Gleichstellungskommission (GLK):

Zu meinen Aufgaben gehört auch die Leitung der 13-köpfigen Gleichstellungskommission. Wir treffen uns 3-4mal im Jahr für eine Sitzung à 2-3 Stunden, daneben gibt es Arbeitsgruppen.

Die Schwerpunktthemen für 2023 der Fachstelle sind:

- Sexual Harassment Awareness Day am 23.3.2023 – Podium am Mittag, Diversity Cinema am Abend mit Diskussion, Stand für Respect-Now-Kampagne
- Evaluation Massnahme Schutz Integrität
Dazu gehören die Vertrauenspersonen oder das Diskriminierungsschutzreglement. Da wird es Interviews geben, Fragebögen, um zu untersuchen, wie diese Massnahmen gewirkt haben.
- Anti-Rassismus- und BIPOC-Community-Aufbau
Das beschäftigt uns seit 2 Jahren. Es gibt die Idee, eine externe Vertrauensperson mit Kompetenzen im BIPOC-Bereich zu finden und eine solche Stelle aufzubauen.
- LGBTQIA+ Pride Month Juni und Oktober, Zusammenarbeit mit HOPZ. Stand im Kasernenareal.
- Nachteilsausgleich: Überarbeitung der bestehenden Weisung inklusive Schulung & Kommunikation. Die Weisung sollte überarbeitet und besser kommuniziert werden.
- Diversity Video. Zusammenarbeit mit Fachbereich Cast. Wir wollen herausfinden, was ZHdK-Studierende und Angehörige unter Diversity verstehen.
- Code of Conduct-Entwicklung zusammen mit Dossier Learning:Teaching
- Einsitz in FiKo für Professuren, Dozenturen, höhere Leitungsfunktionen
- «Better Science»-Projekt: Projekttag im November. Ein nationales Projekt, das mir persönlich am Herzen liegt. Ist aber noch nicht sicher, ob wir das kräftemässig auch wirklich werden stemmen können.
- Veranstaltungen für alle ZHdK-Angehörigen: Diversity Lunch Talk, Diversity Cinema, LGBTQIA+-Lounge. Hier können und sollen wirklich ALLE teilnehmen, insbesondere Allies.
- Laufende Fallberatungen. Ich erhalte viele E-Mails von ZHdK-Angehörigen, die Rat und Hilfe suchen zu verschiedensten Diversity-Themen.

Homepage Formingdiversity.zhdk.ch:

Wir haben herausgefunden, dass das Interesse an Projekten bei den Studierenden sehr gross ist – es gab aber keine Übersicht über alles, was alles läuft. Hier haben wir diese geschaffen. Es gibt verschiedene Filter und zusätzlich auch einen Instagram-Kanal. Wir machen auf Projekte und Veranstaltungen aufmerksam.

Bei Hilfebedarf:

Interne Vertrauenspersonen in den Departementen,

Externe Vertrauensstelle «BeTrieb», Monika Hirzel (BeTrieb), niederschwelliges Angebot, vier Sitzungen sind kostenlos für alle ZHdK-Angehörige:n. www.betrieb.ch / konfliktberatung@betrieb.ch

Alle Angebote gibt es unter <https://intern.zhdk.ch/?gleichstellung/diversity>

Was ich mir wünsche:

- Mehr Publikum bei unseren Veranstaltungen
- Thema Soziale Herkunft mehr fokussieren
- Awareness Raising zu psychischer Gesundheit und chronischen Erkrankungen. Ich habe das Gefühl, das ist noch zu wenig auf dem Schirm der HSL. Wir erhalten sehr viele entsprechende Anfragen.
- Bessere Vereinbarkeit von Studium und Care-Arbeit. Es ist nicht einfach, das unter einen Hut zu bringen – auch im Studium nicht. Da würde ich gerne noch mehr Verbesserungen anstossen.

Hinweis DLB:

Bitte gebt diese Information in den DEPs weiter an alle.

Patricia stellt uns gerne Flyer zur Verfügung.

1.2.	Input Lena Marie Rheinländer Mandat Diversity im StR <i>Mandate Diversity at Students Council</i>	LMR		Information	0:10
------	---	-----	--	-------------	------

LMR:

Ich möchte euch gerne einen kleinen Einblick vor hochschulpolitischen Hintergrund geben dazu, was Chancengleichheit bedeutet.

Chancengleichheit = Das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen. Das ist ein Zustand, den wir nicht haben. Aber es einer, den wir anstreben können.

Beispiele Studium:

- Vorbildung: Sur-Dossier-Aufnahmen werden wohl abgeschafft. / Vorkurse erhöhen die Chancen, aufgenommen zu werden, setzen aber gewisse finanzielle Mittel voraus.
- Qualifikationen
- Ressourcen

Beispiele Finanzen:

- Es handelt sich um ein Vollzeitstudium, das muss man sich leisten können

- Das Leben in der Stadt Zürich, allgemein in der Schweiz, ist ziemlich teuer
- Die Herkunft und die familiären Umstände haben auch einen Einfluss darauf, ob man ein Studium an der ZHdK gut absolvieren kann
- Neben dem Studium zu arbeiten ist nicht allen möglich aufgrund der Ressourcen und auch nicht allen erlaubt

Beispiele Herkunft:

- Es gibt rassistische und diskriminierende Strukturen, das ist Fakt. Auch die Hierarchie der ZHdK ist davon betroffen.
- Es wird vorausgesetzt, dass man über gute Deutschkenntnisse verfügt.
- Ausländer:innenstatus: Wer einen Schweizer Pass hat ist auf der sicheren Seite, hat jegliche Freiheiten. Eine Person mit B-Status hat gewisse Bedingungen einzuhalten (EU/EFTA). Personen anderer Herkunft dürfen meistens gar nicht arbeiten oder benötigen eine Sonderbewilligung.

Beispiele während des Studiums:

- Es werden oft noch binäre Ansichten verwendet, dass es non-binäre Menschen gibt, wird oft vergessen.
- Grundlegend gibt es oft Sexismus im sozialen Miteinander und auch in den Möglichkeiten, etwas miteinander machen zu können
- Das widerspiegelt sich in den Werten und Normen
- Altersdiskriminierung / Lohn-Clash: Da entsteht oft ein Machtgefälle

Was wird an der ZHdK getan:

- Es gibt die Fachstelle Gleichstellung & Diversität. Sie ist allerdings stark unterbesetzt. Wir bräuchten dringend einen Ausbau, damit wir der Chancengleichheit näherkommen könnten.
- Beratungsnetzwerk ZHdK: Jonas Lendenmann und Hanni Maierl. Sie unterstützen alle Studierenden zu allen Themen und können euch an die richtigen Personen verweisen.

Wie ist es bei VERSO?

- VERSO versucht so gut es geht an der Chancengleichheit festzuhalten
- Alle verdienen gleich viel, unabhängig von Alter oder Position
- Flexibilität: Es ist alles möglich, ob ein paar Stunden Mitarbeit oder mehrere Jahre. Ob fixer Einsatz oder temporärer Einsatz.
- Natürlich gibt es Positionen, die eine gewisse Expertise brauchen – aber Vorbildung ist nicht zwingend nötig

Problematiken bei VERSO:

- Sprache. Zugang zu VERSO beschränkt sich momentan auf Deutsch und teilweise Englisch. Das müsste alle Papiere, Handbücher, Merkblätter, Sitzungen umfassen.
- Struktur. Das könnten wir anhand von öffentlichen Wahlen verbessern.
- Infrastruktur und Kommunikationskultur verbessern
- Verständlichkeit von Verantwortlichkeiten mehr pushen: Klar zu sagen, wer wofür verantwortlich ist
- Fortbildungen anbieten (Bspw. Antirassismus-Workshop)
- Herkunft: Wir streben nach einer Sonderarbeitsgenehmigung für Personen, die nicht CH oder nicht EU/Efta sind. Moment sind wir daran, abzuklären, welche Möglichkeiten es dafür gibt
- Alternative Mitwirkungsformen finden
- Wir möchten die Unterrepräsentanz von Diversität beheben, Gefässe schaffen (BIPoC-Kommission, Thinktank)
- Kollaborationen mit anderen Gruppierungen und Stellen im Haus
- Wir können das nur erreichen, wenn wir in einen echten Dialog mit allen Studierenden kommen und damit mehr Ansehen für Mitwirkung schaffen können

1.3.	Input Catalina Lluvia Paredes Castillo AG Chancengleichheit <i>Semester Council's Working Group on Equality of Opportunities</i>	CAC		Information	0:20
<p>LAG: Catalina informiert uns, an welchen Themen die AG Chancengleichheit zurzeit arbeitet.</p> <p>Catalina: Die zwei wichtigen Punkte in meiner Präsentation sind, dass wir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyseinstrumente benötigen - Wir mit diesen Analyseinstrumenten Ungleichheiten feststellen und angehen könnten - und im besten Fall kurz- oder langfristige Lösungen zu erarbeiten <p>Wir benötigen zuerst Klarheit in den grundlegenden Fragen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wo fangen wir an und wie? - Welche Rolle spielt die Kunst? - Welche Tools können wir brauchen? - Kenne ich die nötigen Begriffe? Was ist mit Neologismen? - Und: Wie setzen wir Grenzen? <p>Die Folie zeigt eine Treppe. Zuerst steht VERSO, darüber die ZHdK, danach folgt die Schweiz und zuoberst die gesamte Welt.</p> <p>Unser bestes Tool ist die Intersektionalität. Der Begriff wurde von Kimberlé Crenshaw im Jahr 1989 geschaffen. Es handelt sich dabei um einen Ansatz, der uns hilft zu verstehen, wie viele Kategorien sich überschneiden und miteinander in Beziehung stehen. Zum Beispiel: Ethnizität, Klasse, Religion, Beauty Privilege, Behinderung, Geschlecht/sexuelle Orientierung, LGBTQIA+, Psychische Gesundheit, Nation.</p> <p>Alle diese «Sektionen» sind Minderheiten. Das bezieht sich nicht auf Zahlen, sondern hat damit zu tun, welchen Stand sie in der aktuellen Gesellschaft haben und damit, welche Personen in den leitenden Personen sind. Umgekehrt formuliert: Es gibt kaum leitende Personen aus diesen Gruppierungen.</p> <p>LGBTQIA+ hat die Intersektionalität schon so sehr verinnerlicht, dass sie erkannt haben, dass sie unter sich sehr viele verschieden orientierte Gruppierungen haben – und doch erfolgreich zusammenarbeiten können.</p> <p>Über die Privilegien: Ich habe versucht, eine Intersektionalität von Privilegien darzustellen. Dazu können gehören: Mann-Männlich/Frau-Weiblich, Englischsprachig, Jung/Alt, Mehrheitliche Religion, Diplomierte/ausgebildet. Auf der anderen Seite gibt es ein System der Suppression: Heterosexismus, Rassismus, Elitismus, Genderismus, Androzentrismus, Eurozentrismus – letzteres betrifft mich als eine Person vom Südamerikanischen Kontinent besonders</p> <p>Mit wie vielen von diesen Konzepten bin ich sensibilisiert? <i>How many of these concepts am I familiarized to? Who writes the history?</i></p>					

Wir leben in einem hegemonialen System, in dem die Geschichte von heteronormativen weissen Männern geschrieben wird. Die Menschen, die an der wirtschaftlichen und politischen Macht sind, sind ebenfalls meistens heteronormative weisse Männer, das gleiche gilt für die Leitung von Institution. Das ist keine Interpretation von mir – das ist ein Fakt.

Was sind nun die Chancen? *What are the opportunities? What is the difference between equality and equity?*
Wie ist die Situation in der Schweiz und weltweit? *How is the actual situation in VERSO and in the ZHdK?*

Die Situation im globalen Kontext ist doch so, dass wir überall junge Menschen haben, die von Überlastung und Gewalt geprägt sind und dennoch versuchen, ein normales Leben zu leben. Menschen suchen neue Informationsquellen, die gesellschaftskritisch und doch objektiv sind.

Was ist etwa mit der Klimakrise? Es wird in der Schweiz so getan, als sei es ein Problem der Zukunft. Aber sie sorgt schon jetzt für mehr und mehr Armut an so vielen Orten auf der Welt. Auch die grosse Migrationskrise ist der Klimakrise geschuldet. Der globale Süden hat viel zu wenig Wasser. Rassifizierte Gruppen werden weiterhin ausgegrenzt. Je höher der Rassifizierungsgrad, desto höher die Armut, desto schlechter der Zugang zu Bildung und Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Zahlen sprechen hier eine eindeutige Sprache.

In der Schweiz haben wir bspw. 25% Ausländer:innen, an der ZHdK gibt es im DMU die meisten Studierenden aus anderen Ländern. Wer von euch ist nicht aus Europa?

- Vier Personen strecken auf
- 12 Personen stecken auf
- 11 Personen stecken auf

Der Zugang zum Bildungsniveau der ZHdK ist nicht für alle möglich. Es gibt eine Ungleichbehandlung seitens Dozierender und anderer in Entscheidungspositionen tätigen Personen der ZHdK je nach Herkunft der Studierenden. Es ist schwierig zu bemerken, wann und wo das passiert.

Es gibt eine Schuld. In der Schweiz wissen wir sehr gut, was passiert, wenn du eine Schuld hast – es gibt viele Personen, die eine Meinung dazu haben und es kann grosse Konsequenzen haben («The Talk»).

Wir sind hier an der ZHdK dank eines Systems, das Ungleichheit unterstützt. Das muss uns bewusst sein.

Welche Widersprüche finden wir bei der Diskussion dieser Themen? *What contradiction do we find when discussing these issues?* Opfer / Beobachter / Aggressoren – diese Einteilungen sind relativ. Helden sind nicht immer nur Helden, sondern können genauso auch Aggressoren sein. Wir sind immer entweder Beobachter:in, Aggressor:in oder Opfer.

Beobachter:innen haben zwei Möglichkeiten: Sie können passiv oder aktiv sein – aktiv in Richtung Opfer oder aktiv in Richtung Aggressor:in. Wenn ein Dozent einen sexistischen Witz macht, bspw., gibt es Menschen, die lachen, solche, die nicht lachen, solche die widersprechen.

To take action:

1. Recognize, erkennen. Wir müssen erkennen, dass wir alle irgendwann Aggressor:innen sind
2. Justice, Gerechtigkeit. Es ist wichtig, dass die Aggressor:innen eine gerechte Strafe bekommen
3. Repair, Reparatur. Weil es eine Schuld gibt, brauchen wir nicht nur equality, sondern auch equity. Equality heisst Brot für alle. Equity heisst Brot auch für Zöliakie-Betroffene, Veganer, Lactoseintolerante.

Was können wir tun, ganz konkret? Ich würde sagen: Demonstrieren. Wenn Menschen zusammenkommen, die für das Gleiche kämpfen, erlebst du, warum du kämpfst, was wirkliche Solidarität heisst. Die grossen Umbrüche in der

Gesellschaft sind oft von Studierenden ausgegangen. Es liegt also besonders an uns, aktiv zu sein oder zu werden, wenn wir es noch nicht sind.

Chancengleichheit in der Kunst? Welche Rolle spielen die Künste und Künstler:innen bei der Durchsetzung sozialer Rechte? Das würde ich gerne mit euch diskutieren.

Ein Tool, das ich vorschlagen möchte: «Artivismus». Ein Konzept aus spanischen und britischen Universitäten.

Conclusion:

Ich habe versucht, den verschiedenen Ebenen VERSO, ZHdK, Zürich und Schweiz Ziele zuzuordnen.

VERSO: Transparency bilingual, Call for our events and voting, Safe space. Ziel: Unsere Kommunikationskanäle ausprobieren. Transparenz: Es ist nicht einfach für uns als AG, ein Positionspapier zu schreiben. Ich möchte nicht «ein Papier für euch» schreiben – eigentlich müsstet ihr das alle selbst für euch tun. Es erspart und Zeit und Frustration, wenn wir uns von oberflächlichen Diskussionen wegbewegen, hin zu tatsächlichem Handeln. Wir brauchen sozialen Einsatz. Nicht nur VERSO mit der ZHdK, sondern auch die ZHdK mit ihrer Umwelt. Wieso machen wir bspw. Partys von VERSO? Wieso organisieren wir stattdessen nicht etwas mit Geflüchteten vom nationalen Ausschaffungszentrum neben dem Toni-Areal?

Ein Ziel könnte auch sein: Wir wollen mindestens 200 Personen an unserer nächsten VERSO-Vollversammlung haben.

Um jetzt eine gute Diskussion zu haben, frage ich mich: Wer sind die Schauspieler:innen hier? Wer sind die Menschen, die die Toiletten reinigen? Wer sind die Lehrer:innen? Wer die Studiengangsleiter:innen? Fragt euch einmal: Sagst du allen gleich Hallo? Oder nicht?

Ich komme aus Chile, mein Vater ist Kunsthistoriker, meine Mutter Anthropologin. Ich habe verschiedene Aufstände erlebt. Mein Vater war während der Diktatur Teil von «VERSO» an der Uni in Chile. Ich verstehe, dass die Politik jetzt und hier vielleicht eine nicht so grosse Rolle spielt, die vergleichbar ist mit jener – und ich möchte um Verständnis bitten, wenn ich dann aber vielleicht nicht dabei bin, wenn ihr solche Aktivitäten macht.

1.4.	Diskussion im Plenum <i>Plenary discussion</i>	Alle		Diskussion	0:25
------	--	------	--	------------	------

Frage von Wero:

Gibt es Vertrauenspersonen of Color?

Patricia:

Ich habe versucht, eine Vertrauenspersonen of Color zu finden. Wir haben momentan eine Person, die sich nicht als weiss liest, aber selten so gelesen wird. Voraussichtlich wird es bald eine Person als Vertrauensperson geben, die Black ist. Mir war wichtig, dass die unterschiedliche Anstellungsverhältnisse, Ausbildungen, Herkünfte, Geschlechter und sexuelle Orientierungen abzubilden bei der Wahl der Vertrauenspersonen. Wir haben es öfter gehört, dass doch gerne «noch offensichtlichere» Person of Color Vertrauensperson sein soll.

Alicia:

Wer führt die Evaluation des Projekts durch?

Patricia:

Hanja Blendin. Sie ist ausgebildet dafür. Die Vertrauenspersonen als auch die Personen, die Kontakt hatten mit ihnen, sollen angesprochen werden. Es ist nicht ganz einfach, eine solche Evaluation zu machen, aber wir versuchen es so gut wie möglich zu machen.

Catalina:

Dass es so schwierig ist, eine Vertrauensperson of Color zu finden, bedeutet eigentlich nichts anderes, als dass die ZHdK für BIPOC noch zu wenig zugänglich ist. Wir haben keine Personen of Color in leitenden Funktionen und nur wenige Studierende.

Wero:

Gibt es eine Möglichkeit, Menschen als Vertrauensperson vorzuschlagen?

Patricia:

Es wäre jetzt nicht vorgesehen gewesen, nochmals eine Ausschreibung zu machen. Ich hätte zurückgegriffen auf eine Person, von der ich weiss, dass sie die Rolle als Vertrauensperson in der BIPOC-Whatsapp-Gruppe schon informell übernommen hatte. Die Idee wäre es schon, dass der Prozess der Auswahl transparent ist. Die Stellen wurden damals öffentlich ausgeschrieben, aber es ging keine zutreffende Bewerbung ein.

Agustín:

Wie ist das Vorgehen, wenn ein Dozent nicht den Leitlinien von Diversity der Hochschule folgt?

Patricia:

Es kommt sehr darauf an, was für ein Fall das ist. Die interne Vertrauensperson ist zu absolutem Stillschweigen verpflichtet. Wenn die ratsuchende Person nicht explizit die Erlaubnis gibt, to take action, machen wir nichts. Das ist bewusst so geregelt. Wir *müssen* handeln, wenn etwas strafrechtlich Relevantes vorliegt. In der Schweiz heisst das: Der Verstoss muss sehr gross sein und man muss es nachweisen können. Ansonsten wird mit der Person das Gespräch gesucht, es kann einen Verweis geben. Bei wiederholten Vorfällen folgen verschiedene Eskalationsstufen. Mein Ziel ist es immer, deeskalierend zu wirken.

Wero:

Sind die Securities auch entsprechend sensibilisiert? Ich habe vernommen, dass vor allem Transgender-Personen diskriminierend behandelt wird.

Patricia:

Ich bin nicht für diesen Personalstand zuständig, da es sich um externe Mitarbeitende handelt. Aber wenn etwas vorliegt, gehe ich natürlich auf die Verantwortlichen zu.

Alicia:

Was kann gemacht werden, wenn man etwas *nicht beweisen* kann?

Patricia:

Sensibilisierung. Das ist das, was wir von der Fachstelle proaktiv machen können.

Alicia:

Beispiel – ein Übergriff im schulischen Kontext, aber man hat keinen Beweis? Könnte ihr da etwas machen?

Patricia:

Die ZHdK macht dann etwas, wenn sich jemand traut, hinzustehen und eine Aussage zu machen. Es gibt ganz viele Hürden, die überwunden werden müssen, damit Personen, die sich diskriminierend verhalten, belangt werden können.

Alicia:

Also wenn keine Aussage gemacht wird, macht ihr nichts?

Patricia:

Es kommt darauf. Die beschuldigte Person hat ja auch ein Recht darauf, seine:ihre Wahrnehmung darzulegen. Dann käme der Fall vor eine Schlichtungsstelle. Häufig kommt es nicht so weit, vielleicht, weil die diskriminierte Person sich dem nicht stellen möchte. Wir gehen aber Fälle nach, wenn dieselbe Person immer wieder im Fokus steht. Dann gehen wir auf die Person zu. Es braucht starke Beweise, um Studierende zu exmatrikulieren – es braucht starke Beweise, um Angestellte zu entlassen.

Alicia:

Wenn ein Opfer sich nicht traut, einen Täter zu stellen – ich sehe da keine Lösung.

Patricia:

Das ist so. Es gibt sehr oft keine Lösung. Das ist sehr traurig.

Carolina:

Die Fachstelle hat Einsitz in den Findungskommissionen. Dort könnt ihr Einfluss nehmen, wer eingestellt wird?

Patricia:

Ja. Wir schauen bspw., dass Bewerbungen von Personen, die nicht 08/15 sind, nicht übersehen werden. BIPOC kommen vielleicht mit einem Lebenslauf, der nicht ganz einfach zu lesen ist, mit Abschlüssen von Schulen, die uns kaum bekannt sind. Wenn ich sehe, dass eine Person bspw. keinen Abschluss an einer Top-Jazzschule hat und gleichzeitig einen sehr spannenden Hintergrund hat, setze ich mich dafür ein, dass diese Person auch eingeladen wird. Es ist aber immer nur eine beratende Stimme. Wenn ich gute Argumente vorlege, habe ich schon viel erreicht – aber ein Stimmrecht habe ich nicht.

Catalina:

Patricia – du arbeitest in einer gewissen Struktur, die gegeben ist. Häufig ist das Problem, dass Angreifer unbestraft bleiben. Aber lassen wir die Institution einmal weg. Denn es gibt immer etwas, was wir alle tun können, wenn wir keine Hilfe bekommen. Wir können zum Beispiel eine diskriminierende Person canceln in einem Seminar. Es gibt Wege, mit denen wir selbst für Gerechtigkeit sorgen können. Und ich glaube, VERSO hat die Verantwortung, solche Aktivitäten zu unterstützen. Wenn VERSO als grosse Gruppe hinsteht, können Opfer besser geschützt werden, denn sie müssen sich nicht exponieren. VERSO sollte auch eine Position der Kontrolleur:in einnehmen. Wenn ihr mit einem Unterricht nicht einverstanden seid – dann nehmt den Unterricht auf.

Patricia:

Ich kann dir nur beipflichten. Es ist wichtig, zusammenzustehen, eine diskriminierte Person gemeinsam zu unterstützen. Das kann eine grosse Kraft haben.

FMS:

Ich finde Selbstjustiz als Teil von VERSO schwierig. Wir sollten nicht problematische Strukturen reproduzieren. Aber was wir tun können: Stimmen von Diskriminierten stark machen. Damit sie dann gehört werden, wenn es darauf ankommt. Wenn wir von konkreten Fällen wissen, diese Personen zu unterstützen, wenn sie uns darum bitten.

Ich finde bspw. die Einsitze in den FiKos, die wir als VERSO auch haben, sind ein wahnsinnig guter Hebel, um für mehr Diversität und Gleichstellung zu sorgen. Es ist dabei wichtig, dass diese Leute wissen, warum sie da sind, und wir könnten auch einmal ein Stimmrecht fordern. Ich finde es effizienter, mit diesen Hebeln zu sprechen, als Personen anzugreifen.

Wero:

Als Antwort an Catalina – Bildung ist ein phantastischer Weg. Wenn wir Securities so weiterbilden können, dass sie sich nicht mehr diskriminierend verhalten, wäre das eine grosse Chance. Wir hatten auch im Film mehrere Meldungen über eine Person. Ihr wurde zur Lösung Weiterbildung angeboten, und das hatte sehr positive Wirkung.

Patricia:

Alle Stellen sind momentan auch angehalten, eine kleine Statistik zu führen, welche Bewerbungen eingehen, und welche berücksichtigt werden. Das ist etwas weiteres, was wir versuchen, um positiv einzuwirken.

Nicolae:

I will speak in English, also a bit more suitable to topic, if you know what I mean. What I experienced with micro aggression in the US is the following: One person who has the spoons to do it, pulls the person out and lets him:her know, the what they said was not right and gives them information where they can learn from.

Catalina:

Viele Leute machen Fehler, weil sie sich nicht bewusst sind. Carolina hat mir nach meiner Präsentation heute gesagt: Ich fühle mich schuldig. Es ist gut, wenn es unbequem ist. Natürlich gibt es noch einen Unterschied zwischen Schuld und Verantwortung. Alle gossen Wechsel haben zu tun mit Unbequemlichkeit. Manche Dinge, an denen wir an unseren Persönlichkeiten festhalten, sind doch meistens jene, die uns begrenzen, besser zu sein.
An Fynn: Du findest, die Institution funktioniert gut – das ist deine Meinung ...

FMS:

Das habe ich nicht gesagt. Ich finde, es ist unsere Aufgabe, in der Institution zu wildern und politische Arbeit zu machen. Ich möchte nicht mit dem Finger auf Leute zeigen, wenn ich anders einwirken kann.

Catalina:

Für mich macht es keinen Sinn. Warum müssen wir so nobel sein, nicht mit dem Finger auf Leute zu zeigen? Ich finde, dass kann durchaus eine effektive Wirkung haben.

Carolina:

Es ist wichtig, dass wir mehr aware sind und uns besser verstehen können. Manchmal gibt es auch Situationen, in denen eine Person es nicht besser weiss.

Catalina:

Meiner Meinung nach leben wir noch in einer «secure zone». Aber worauf warten wir? Bis sich jemensch tötet wegen Diskriminierungserfahrung? Müssen wir immer darauf warten, bis etwas wirklich Schlimmes passiert? Inklusive Sprache bedeutet nicht, dass wir nur Neologismen verwenden. Sondern dass wir eine Geschichte von 2000 Jahren Machtmissbrauch formulieren können, das ansprechen und eine Lösung finden. Es ist superschwierig. Aber es gibt Lösungen. Wir sind an der ZHdK «im Himmel» – stellt ir vor, du gehst ins Spital oder in den Zug nach Budapest oder zur Polizei – da ist vieles anders. Die Schweiz ist ein Beispiel, die ZHdK ist ein Beispiel. Europa ist ein Beispiel für den Rest der Welt. Dann geben wir ein gutes Beispiel! Machen wir es besser!

Flurina:

Ich verstehe diese Wut sehr fest. Und ich bin total einig with what you said, Nicolae. Micro-aggressions basieren auf einem Mangel von Wissen. Ther ist he «calling out» coming in handy. Wir versuchen dann, diese Bildungsarbeit zu machen, und zu sagen, hey, für mich ist es nicht okay. Wenn wir von Missbrauch reden, da habe ich auch eine brain explosion. Die Justiz wird auch nichts machen. Da komme ich auch zum Ende, von dem, was ich sagen. Aber ich glaube: Alles basiert auf einem Mangel von Wissen. Das macht aber nichts entschuldbar.

Wero:

Wenn Meldung von Opfern kommen, dann können wir erst einmal die Bildungsarbeit anfangen. Die grosse Aufgabe von VERSO ist, diesen sicheren Rahmen zu schaffen, damit sich Menschen melden können. Das ist bei uns im Film bspw. noch nicht der Fall. Gan viel Opfer haben immer noch Angst vor Konsequenzen. Das ist unsere Aufgabe, und das wollte ich noch betonen.

Flurina:

Wir dürfen wütend sein. Aber wir können vielleicht zusammen wütend sein und schauen, ob wir etwas machen können.

Wero:

Another kind of anonymity. If someone comes up with a case of sexual assault, it is important that the person will feel that it would have bigger consequences not just for one person but for a whole institution or in an even bigger context.

Catalina:

Ich würde vorschlagen, dass wir die Gleichstellungskommission umwandeln in eine Kommission für die Kontrolle von Übergriffen. Einer Gruppe, die direkt mit der Fachstelle Gleichstellung & Diversity zusammenarbeitet. Sonst machen wir bis zum nächsten SR wieder nichts.

FMS:

Wir haben die AG, damit wir in der komplexen Gemengelage handlungsfähig bleiben können. Wir haben uns heute diese AG 20 Minuten Zeit zu geben, dass wir mögliche Lösungen hören können. Das sage ich, ohne irgendjemanden anzugreifen. Wir brauchen konkrete Möglichkeiten. Und ich glaube, die AG sind gerade das Gefäss, in denen wir konkrete Handlungsmöglichkeiten erarbeiten. Und das ist nicht passiert. Ich verstehe nicht ganz, wo das Problem liegt. Weil: Wir sind handlungsfähig, we can take action. Deshalb verstehe ich nicht ganz, warum wir die AG umbenennen sollten.

Catalina:

Gibt es schon eine Stelle, wo sich Studierende anonym melden können?

Patricia:

Ja, es gibt die Vertrauenspersonen.

Catalina:

Ich habe das schon gemacht, und die Person arbeitet immer noch hier, es ist nichts passiert. Wir brauchen doch eine Stelle in VERSO dafür.

Patricia:

Wenn du die Forderung stellst, dass eine studierende Person die erste Ansprechperson ist, dann könnte das vielleicht eine konkrete Lösung sein. Wenn das Gefühl besteht, dass Studierende sich lieber an eine Studierende wenden, dann können wir das sehr gerne besprechen. Es würde wohl nicht durchkommen, wenn ich in der Evaluation einfach fordern würde, dass wir nur VERSO-Aktive als Vertrauenspersonen nehmen.

Wir haben ja jetzt das Eis gebrochen zwischen VERSO und der Fachstelle. Wir haben viele Gefässe, wir haben eine gewisse Power und Verantwortlichkeiten. Weil: ich würde mir jede Unterstützung wünschen, jede Scharnierfunktion, jede AG, die Übersetzungsarbeit leistet, hilft. Meine Arbeit setzt dort an, wo ich aktuell Möglichkeiten haben. Und es wäre sicher gut, noch näher an die Studierenden zu kommen.

Wenn ich ein Diversity Cinema organisiere und es sitzen 12 von 3000 Studierenden drin, bin ich auch manchmal frustriert und würde gerne wissen, ob der gewählte Film scheisse war oder die Zeit nicht gepasst hat. Das würde ich mir wirklich wünschen.

Catalina:

Chancengleichheit ist ein Thema, das nie ein Ende hat. Wenn ich es richtig verstanden habe, sind AGs nur für eine gewisse Zeit gedacht.

DLB:

Wir haben das ursprünglich einmal so formuliert, weil es Themen gab, bei denen sich eine zeitliche Beschränkung anbot. Aber das muss überhaupt nicht heissen, dass das für alle AGs gelten soll.

Es ist doch ein sehr guter konkreter Vorschlag, wenn wir sagen, wir möchten erarbeiten, dass es eine studentische Person gibt, die als Ansprechperson zur Verfügung steht.

LAG:

Die Aufgabe der AG ist nicht, alle Probleme zu lösen. Sondern konkrete Schritte vorzuschlagen, uns davon zu berichten und wir schauen dann, wie wir das umsetzen können.

Catalina:

Das haben wir ja gut gemacht heute.

FMS:

Nein, es gab keine Präsentation von konkreten Vorschlägen.

Catalina:

Doch, das hatten wir.

FMS:

Ich möchte kein Streitgespräch führen. Es ist überhaupt nicht als Angriff gemeint, nur um zu verdeutlichen, was die Idee einer AG ist.

Agustín:

Ja, aber wir sind auch nur zwei Personen. Wir haben beschränkte Ressourcen, um vorwärtszukommen.

Catalina:

Meine konkrete Lösung für heute wäre Justice. Konsequenzen müssen sein. Wenn Täter nicht bestraft werden, hat alles keine Wirkung. Das ist meine Meinung. Dann können wir noch lange über Gleichstellung diskutieren, wir werden sie nie erreichen.

Agustín:

Wir haben einen Fall, in dem das «calling-in» versucht wurde. Es hat leider nicht funktioniert. Wir haben bald eine Sitzung dazu. Wir haben jetzt schon ein konkretes Experiment dazu. Der erste Schritt hat nicht funktioniert und wir sind gespannt, wie weit wir jetzt gehen können.

LAG:
 Aufgrund der Zeit würden wir die Diskussion langsam beenden. Die Diskussion ist damit natürlich nicht hier beendet und muss weitergehen.

FMS:
 Ich finde es super, dass wir hier auch miteinander streiten und intensiv diskutieren können.

LAG:
 Ja auf jeden Fall. Und jetzt möchte ich nochmals in die Runde fragen – gibt es Menschen, die die AG unterstützen, Teil von ihr werden möchten?

Es meldet sich niemand aus dem Plenum.

FMS und LAG bedanken sich bei allen Redner:innen und weist darauf hin das man sich als Interessierte jederzeit melden kann.

— 25 min. Pause mit Apéro – *big break with aperitif* —

2. Protokolle – <i>protocols</i>					0:03
2.1.	<p>Abnahme Protokoll SR 25 vom 15.12.2022 <i>Approval of the protocol of Semester Council #25 of 12/15/2022</i></p> <p style="background-color: #e0e0e0;"><i>Alicia nicht im Raum, Julius nicht im Raum</i> <i>Anwesende Stimmberechtigte neu: 22</i> <i>Absolutes Mehr neu: 12</i></p> <p>Es gibt keine Anmerkungen oder Änderungswünsche aus dem Plenum.</p> <p style="background-color: yellow;">Beschluss: Das Protokoll wird bei zwei Enthaltungen beschlossen – 20/0/2</p>	SEK	Beilage <i>attachm.</i>	Beschluss <i>decision</i>	0:03

3. Wahlen – <i>elections</i>					0:25
3.1.	<p>Wahl Nachfolge SR-Vorsitz <i>Election of the new Semester Council Co-Chair</i></p> <hr/> <p>Wahl 1: Eine Person, die dem StR angehört</p> <p>LAG:</p>	Alle		Wahl <i>election</i>	0:25

<p>Es gibt eine Person, die sich gerne aufstellen lassen würde. Diese Person ist leider heute nicht hier – aber die Person hat einen Brief geschrieben. Ich lese diesen Brief jetzt vor:</p> <p><i>«Liebe Semesterrätis</i></p> <p><i>Hoi zäme. Hi. Welcome. Es sieht zwar überhaupt nicht so aus, aber hier spricht Edi, ein Schulmusikstudent, der sehr gerne Hängematten hat. Und lieber Hunde mag, als Katzen (meistens). Danke an Laura für ihre sonore und lautmalerische Stimme.</i></p> <p><i>Heute ist für mich der erste Semesterrat seit langem, wo ich nicht teilnehmen kann. Dabei ist die heutige Semesterratssitzung einer der wichtigsten. Ihr wählt nämlich alle gemeinsam den Vorsitz des SR, also die Personen, die den Semesterrat der Zukunft planen, heisse Themen suchen, mitreissende Gäst:innen einladen, hitzige Diskussionen anleiten, neue Formen des Austauschs ausprobieren, den Saal gelegentlich um Ruhe bitten, sich gegen den Studierendenrat verteidigen und auch mal durchgreifen müssen.</i></p> <p><i>Ihr habt das Privileg, dieses Amt an zwei Personen abzugeben und die Verantwortung von perfekt geführten Sitzungen somit gerecht und gleichmässig aufzuteilen. Eine dieser Personen wählt ihr aus eurem Kreis im Studierendenrat – überlege dir also bereits, ob DU infrage kommst. Zu der Person kommen wir gleich. Die andere Person müsste laut Reglement eine Person aus dem Studierendenrat sein. Das könnte jede sein. Jeder, der Lust hat.</i></p> <p><i>Offenbar hat aber niemand wirklich Lust. Oder Zeit. Nur ich, ein einsamer Co-Präsident von VERSO DMU (bald VERSO musik) und Mitverantwortlicher des Ressort Hochschulpolitik (Grüsse gehen raus an Frau Schichtsalat), habe mein Engagementswillen zusammengekratzt und melde mich für dieses Amt. Aber nicht als Notlösung. Nicht weil es sonst niemand tut, sondern aus purer Überzeugung. Aus dem Drang heraus, den Semesterrat aufblühen zu lassen, als Gremium, welches nicht das Rückgrat, sondern die Seele von VERSO bildet. Als Möglichkeit für Studierende, sich nicht nur passiv auszutauschen, sondern auch zuzuhören, sich zu bilden, eine Stimme zu entwickeln.</i></p> <p><i>Mir ist wichtig, dass wir uns hier mit primär politischen Themen beschäftigen. Ich will Raum geben für Diskussionen über Bildung im Hochschulkontext. Platz für neue Eindrücke</i></p>				
--	--	--	--	--

<p><i>des gemeinsamen Umgangs miteinander, von Community und von Chancengleichheit. It's why I will propose to hold the semesterrat bilingually. The things we discuss should be of interest to every student. And every student should have the chance to participate, no matter the language skills. So, I promise to carefully sort the different Traktanden and discussion points and see which ones we will discuss in English, in German or both. Maybe sometimes even Spanish or French, we'll see.</i></p> <p><i>It is important to me that you are confident in the people you vote on. This gives the whole process importance. So, if you think it's stupid that Laura is doing my sermon here, I'd rather you abstain from voting than vote me out of necessity because you have no idea who's standing or sitting or floating in front of you. However, if you have any questions about me, you can contact the VERSO DMU team or the student council!</i></p> <p><i>Now we'll get to the exiting part. Wer von euch würde Eduardo als Vorsitz des StR wählen?»</i></p> <p><i>Eine Person hat die Sitzung wegen anderer Verpflichtungen vorzeitig verlassen. Anwesende Stimmberechtigte neu: 20 Absolutes Mehr neu: 11</i></p> <p>Beschluss 1: Soll die Wahl geheim durchgeführt werden? Das Plenum entscheidet sich bei zwei Enthaltungen gegen eine geheime Wahl – 0/2/18</p> <p><i>Julius ist wieder zurück im Raum. Anwesende Stimmberechtigte neu: 21 Absolutes Mehr neu: 12</i></p> <p>Wahl 1: Wer möchte EHR als Co-Vorsitzenden wählen? 17 JA / 0 Nein / 4 Enthaltungen EHR wird zum neuen Co-Vorsitzenden des SR gewählt.</p> <hr/> <p>Wahl 2: Eine Person, die nicht dem StR angehört</p> <p>Gabrielle Gerber stellt sich zur Wahl.</p> <p>Gabrielle: Ich spreche Englisch, Deutsch, Spanisch, Italienisch, muttersprach-mässig. Ich bin hier, um neuen Flow</p>				
--	--	--	--	--

	<p>reinzubringen. Ich studiere im 3. Semester BA Design, Fachrichtung Game Design.</p> <p>Beschluss 2: Soll die Wahl geheim durchgeführt werden? Es gibt zwei Stimmen für eine geheime Wahl, entsprechend wird dem stattgegeben. Es werden Wahlzettel ausgeteilt. Die Stimmmöglichkeiten sind Ja / Nein / Enthaltung.</p> <p><i>Alicia ist wieder zurück im Raum</i> <i>Anwesende Stimmberechtigte neu: 22</i> <i>Absolutes Mehr unverändert: 12</i></p> <p>Wahl 2: Möchtest du Gabrielle Gerber zur Co-Vorsitzenden des SR wählen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eingegangene Stimmzettel: 22 - Gültig: 22 - Ja: 12 - Enthaltung: 8 - Nein: 2 <p>Gabrielle Gerber (DDE) wird mit 22 Stimmen bei 8 Enthaltungen zur neuen Co-Vorsitzenden des SR gewählt.</p>				
	<p>Der neue Co-Vorsitz besteht somit aus Eduardo Hernández Ruiz (DMU) und Gabrielle Gerber (DDE).</p> <p>Die Einarbeitung erfolgt zwischen der heutigen und der nächsten SR-Sitzung mit Amtseinsetzung per SR 27.</p>				

4. Projektfonds					0:12
4.1.	<p>Antrag «Hotel Tiger» (DFA) <i>Application «Hotel Tiger» (DFA)</i></p> <p>Entfällt – die beantragte Summe ist zu gering, um vom SR abgenommen werden zu müssen. Es gab hier einen Fehler in der Sitzungsvorbereitung.</p>	PRAES	Beilage <i>attachm.</i>	Beschluss <i>decision</i>	0:06
4.2.	<p>Antrag «Toni Beats» (StR/VERA) <i>application «Toni Beats» (Students Council Event Department)</i></p> <p>EME:</p>	PRAES	Beilage <i>attachm.</i>	Beschluss <i>decision</i>	0:06

<p>Ja hallo, ich bin Ve... also ich bin Emanuel und für das Ressort VERA, Veranstaltungen, bei VERSO zuständig.</p> <p>Die Party «Toni Beats» soll am 17. März 2023 zum zweiten Mal durchgeführt werden.</p> <p>Catalina: Ich habe gesehen, dass es Platz für 4 DJs gibt und 1 Position bereits fixiert ist. Können wir Vorschläge eingeben?</p> <p>EME: Bei der ersten Party hatten wir eine Ausschreibung gemacht und mehr Bewerbungen bekommen als Slots zu Verfügung waren. Deshalb wollten wir zuerst jene, die wir damals nicht berücksichtigen konnten, diesmal zuerst wieder anfragen. Natürlich können wir auch nochmals eine Ausschreibung machen, falls dies gewünscht wird.</p> <p>Catalina: Mir wäre es wichtig, dass nicht alle DJs den gleichen Stil spielen. Wer wird Security stellen?</p> <p>EME: Eine externe Firma, die vom Mehrspur beauftragt wird. Das Mehrspur übernimmt alle Kosten, ausser die Security und die DJ-Gagen.</p> <p>Gibt es ein Awareness-Team? EME: Bis jetzt nicht geplant. Es gab ein Team von VERSO, das aufgepasst hat, auch das Team vom Mehrspur hat mitgeholfen. Wir haben besprochen, dass wir auch T-Shirts drucken lassen könnten.</p> <p>Vorschlag Julius: Ich habe auch schon Parties mitorganisiert. Eine effektive und günstige Variante war bei uns jeweils, dass die Personen vom Awareness-Team ein lila Knicklicht bei sich trugen.</p> <p>Carolina: Wie viel Budget hat VERSO im Projektfonds zu vergeben?</p> <p>DLB: Aktuell sind es Fr. 19'565.90, die im Projektfonds liegen. Davon beantragt das Team von «Toni Beats» Fr. 4090.-</p> <p>DLB: Ich würde sehr dafür plädieren, ein gutes Sicherheits- und Awareness-Konzept aufzustellen.</p>				
--	--	--	--	--

	<p>FMS: Plus 1. Für Inspiration oder Know-how kann gerne das Team der TIAR-Party des Studiengangs Theater kontaktiert werden.</p> <p>Das Plenum wünscht, erst über das Motto abzustimmen, bevor über den Beitrag aus dem Projektfonds abgestimmt wird.</p> <p>Zur Auswahl stehen die Mottos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Disco» Kleidungsstil orientiert an die 70er-/80er-Jahre, Glitzer, Gold, bunt, Auch vermehrt Musik mit Einflüssen aus dieser Zeit. - «Filme & Serien» Verkleidung als Charaktere aus bekannten Produktionen. <hr/> <p>Beschluss 1:</p> <p>Disco: 5 F&S: 4 Enthaltung: 11</p> <p>Da kein Motto das absolute Mehr erreicht, wird kein Motto beschlossen. Das OK wird über das Motto entscheiden.</p> <hr/> <p>Beschluss 2:</p> <p>Wer ist dafür, dass das OK die aus dem Projektfonds beantragten Mittel von Fr. 4090.- erhält und sich um ein gutes Sicherheits-/Awareness-Konzept kümmert? Der Projektfondsantrag wird bei 5 Gegenstimmen angenommen – 17/0/5</p>				
--	---	--	--	--	--

5. Informationen aus den Ständen <i>information from the levels</i>		0:30			
<p>5.1.</p>	<p>VERSO DEPs VERSO units in the ZHdK departments</p> <p>Der Austausch findet zum ersten Mal in einer neuen Form statt. Das Ressort HOPO/LMR hat A3-Blätter vorbereitet, für jedes Departement eines sowie für jedes StR-Ressort eines.</p>	<p>Alle</p>		<p>Information</p>	<p>0:20</p>

5.2.	<p>Nachfragen zu aktuellen StR-Themen <i>Inquiries about current topics of the Students Council</i></p> <p>Inkludiert in Traktandum 5.1.</p>	Alle		Information	0:10
------	--	------	--	-------------	------

6. Berichte aus den Arbeitsgruppen <i>reports from the working groups</i>					0:18
6.1.	<p>Update der AG Mehrsprachigkeit (SR) <i>Update from the Working Group on Multilingualism (Semester Council)</i></p> <p>Angelos: At the moment we are a bit stuck because one member left. We would like to vote for a new member for the WG.</p> <p>At the moment it is me, Angelos, and Noe. We would like to propose Nicolae Zamsa as a new member.</p> <p>Wahl: Nicolae wir bei einer Enthaltung zum Mitglied der AG Mehrsprachigkeit gewählt – 20/0/1</p>	AG WG		Information	0:06
6.2.	<p>Update der AG Nachhaltigkeit (SR) <i>Update from the Working Group on Sustainability (Semester Council)</i></p> <p>MAL: We are working on the position paper who is now sketched. It is currently 8 pages and we would like to finalize it and cut it down zu 1 or 2 pages maximum. This is our main task at the moment.</p> <p>Would probably not be ready to be presented at SR 27, but I will check on it again, since I was not at our latest meeting of the WG.</p>	AG WG		Information	0:06
6.3.	<p>Update der AG Nap (StR) <i>Update from the working group on Sleeping and Relaxing Facilities in Toni-Areal (Students Council)</i></p> <p>Aktuell sind Mitglied: EME und NOA NOA ist heute abwesend, EME musste die Sitzung vorhin vorzeitig verlassen.</p> <p>LAG:</p>	EME NOA		Information	0:02

<p>Es können auch SR-Mitglieder für mehr Unterstützung oder Inputs Mitglied der AG werden.</p> <p>Wenn sich eine AG Unterstützung vom StR wünscht, kann man sich jederzeit bei DLB oder LAG melden.</p> <p>Catalina: Für mich klingt Ruheraum gut – aber ich finde es auch etwas irritierend, dass das einen Platz hat, während wir bspw. für Chancengleichheit arbeiten. Wenn ich das meinen Freund:innen erzähle, lachen sie. Das ist mein Kommentar dazu.</p> <p>Dorothea: Ich finde, das ist deine persönliche Meinung. Es kann auch als nicht mit Chancengleichheit übereinstimmend angesehen werden, wenn du gegen eine solche AG bist.</p> <p>LAG: Wir möchten jetzt eigentlich keine Diskussion darüber, ob es diese AG geben sollte. Der StR hat entschieden, dass man sich mit dem Thema befassen möchte.</p> <p>Catalina: Wenn ich ein Positionspapier mache, muss das dann durch den SR abgenommen werden?</p> <p>FMS: Ja.</p> <p>Catalina: Könnte ich auch alternativ eine Unterschriftensammlung machen?</p> <p>FMS: Als Privatperson ja, sicher.</p> <p>Catalina: Nein, als Vertreterin der AG Chancengleichheit von VERSO.</p> <p>FMS: Dann muss das hier in diesem Gremium abgenommen werden.</p> <p>Catalina: Das ist sehr undemokratisch.</p>				
--	--	--	--	--

	<p>FMS, LAG und DLB weisen darauf hin, dass es nicht der Moment sei, um die Strukturen zu diskutieren. Wer das tun möchte, kann sich nach der Sitzung und auch sonst jederzeit mit DLB oder LAG in Verbindung setzen. Sie nehmen sich sehr gerne Zeit dafür.</p> <p>Interessierte können sich bei EME melden, emanuel.meshvinski@zhdk.ch</p>				
6.4.	<p>Neue AG Fundus (StR) <i>New Working Group on the Costumes and Props Pool (Students Council)</i></p> <p>Interessierte können sich bei JOB melden, jonas.bernetta@zhdk.ch</p>	JOB		Information	0:02
6.5.	<p>Neue AG Papier (StR) <i>New Working Group on the availability of stationery and handicraft material (Students Council)</i></p> <p>Interessierte können sich bei JOB melden, jonas.bernetta@zhdk.ch</p>	JOB		Information	0:02

7. Varia – miscellaneous					0:05
7.1.	<p>Jose In December I attended a seminar that was moved from october to December. So lots of people couldn't attend anymore, but I was really interested. I asked the professor if I you take part in it and they agreed.</p> <p>Although when I wanted to officially sign up for it, the University told me I could not do so, because the course was officially fully booked.</p> <p>I would like to put this issue on the table. In other universiteis you could just participate in any lecture for free, you dont' get credits for it and that's fine. I don't understand if the ZHdK is not really interested in peopel not learning and get diverse input.</p> <p>DLB: Did you talk to MAL about it already?</p> <p>Jose: No, not yet.</p> <p>DLB:</p>	JOB		Information	0:02

	<p>Okay then we will set this up for you and see what we can do. It's totally understandable.</p> <p>Angelos: It's something that is deeply rooted in the system.</p> <p>Jose: Another thing I experienced this week: I took part in a Z-Module. It is not easy to take them. Somehow the introduction doesn't seem to be open for a lot of people. If you are late to sign-up it is already booked out. I understand that, but I still feel that this system is not perfect.</p> <p>LAG: This is a problem that we've been dealing for a long time. It's also about the Z-Tech-courses. Maybe we can discuss it in the Students Council. Thank you for bringing it up again.</p> <p>Agustín: I can relate to that too. For example when rooms are empty and you are not allowed to use them. This is to me like wasted money, actually.</p>				
7.2.	<p>Abschied FMS</p> <p>DLB: Heute ist Fynn Malte Schmidts letzte Sitzung, nach etwa 50 Jahren bei VERSO. Vielen Dank für deinen ganzen Einsatz in 6,5 Jahren bei VERSO und 2,5 Jahren als SR-Vorsitzender. Er ist wirklich ein alter Hase bei uns und es ist sehr schade, dass er sein Studium abschliesst. Und vielleicht auch ganz gut.</p> <p>DLB überreicht FMS als Abschiedsgeschenk zwei Kakteen.</p>			Information	

8. Nächste Sitzung – next session

8.1.	<p>SR 27 am Donnerstag, 30.03.2023, 18:00 Uhr <i>Semester Council Session #27, 03/30/2023, 18:00h</i></p>			Information	
------	---	--	--	-------------	--

8. Verabschiedung – send-off

0:05

8.1.	<p>Die Sitzung wird um 22:13 geschlossen (effektive Sitzungsdauer: 4h 13 min.)</p> <p>FMS und LAG bedanken sich herzlich bei allen Teilnehmenden für das Dabeisein, das aktive Mitarbeiten und</p>			Information	
------	--	--	--	-------------	--

die engagierten Diskussionen. Sie bitten um Entschuldigung dafür, dass die Sitzung einmal mehr länger gedauert hat als angekündigt (21:30 nach Plan).				
---	--	--	--	--

Glossar

Glossary

AG	Arbeitsgruppe	working group
ATP	Administratives und Technisches Personal	administrative and technical staff
BaKo	Bachelorkonferenz	Bachelor Conference
DEP	Departementale VERSO-Organisationen	departmental VERSO units
DDE	Departement Design	Department of Design
DDK	Departement Darstellende Künste	Department of Performing Arts and Film
DFA	Departement Fine Arts	Department of Fine Arts
DKV	Departement Kulturanalysen und Vermittlung	Department of Cultural Analysis
DK	Departementskonferenz	Departmental Conference
DKI	Dossierkommission Internationales	International Affairs Committee
DMU	Departement Musik	Department of Music
FHR	Fachhochschulrat	University of Applied Sciences Council
FS	Frühlingssemester	spring semester
FiKo	Findungskommission	Selection Committee
GO	Geschäftsordnung	rules of procedure
GstK	Gleichstellungskommission	Equal Opportunities Committee
HRM	Human Resources Management	
HS	Herbstsemester	fall semester
HS	hochschulweit	university-wide
HSL	Hochschulleitung	University Management
HSV	Hochschulversammlung	University Assembly
M_m	Major_minor (Studienmodell)	Major_minor (study model)
MV	Mitgliederversammlung	general meeting
PRAES	Co-Präsidium	co-chair
QKO	Qualitätskommission	Quality Committee
RSO	Rahmenstudienordnung	Framework Study Regulations
SISD	Shenzhen International School of Design	
SPK	Studienprogrammkommission	Study Program Committee
SSWZ	Stiftung für Studentisches Wohnen Zürich	Student Housing Foundation of Zurich
StR	Studierendenrat (Angehörige:r) / Studierendenratssitzung	Member of the Students Council / also: Students Council Session
StV	Studierendenversammlung (departemental)	Students Assembly (departmental)
StVs	Studierendenversammlungen	Students Assemblies

SR	Semesterrat	Member of the Semester Council / also: Semester Council Session
TDM	Thomas D. Meier (ehem. Rektor)	Thomas D. Meier (former principal of ZHdK)
KM	Karin Mairitsch (Rektorin)	Karin Mairitsch (incumbent principal of ZHdK)
VV	Vollversammlung VERSO	Yearly plenary assembly of all VERSO members
VSS	Verband der Schweizer Studierendenschaften	Swiss Student Union
WOKO	Studentische Wohngenossenschaft Zürich	Student Housing Cooperative of Zurich
ZKSD	Zurich Knowledge Center for Sustainable Development	