

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2019/826 von Roman Brunner: «Universität Basel als Arbeitgeberin in der Pflicht zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes» 2019/826

Vom 17. März 2020

1. Text der Interpellation

Am 12. Dezember 2019 reichte Roman Brunner die Interpellation 2019/826 «Universität Basel als Arbeitgeberin in der Pflicht zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Laut dem Universitätsstatut bekennt sich die Universität Basel zum Prinzip der Chancengleichheit von Frau und Mann und trifft Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Umso erstaunlicher ist es, dass, laut Medienbericht der BZ vom 22.11.2019, in einem Bewerbungsgespräch einer Bewerberin unzulässige Fragen über mögliche Abwesenheiten rund um eine allfällige Schwangerschaft gestellt worden sind.

Die Universität Basel hat sich an das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann zu halten, welches ein Diskriminierungsverbot von Personen aufgrund ihres Geschlechts und z.B. Schwangerschaft für eine Anstellung festschreibt. Arbeitgeber haben kein Recht, einer Stellenbewerberin solche Fragen zu stellen, auch wenn das in Realität leider häufig passiert. Die Universität Basel, welche von öffentlichen Geldern finanziert wird, steht allerdings besonders in der Pflicht, als eine professionelle Institution in Bewerbungsverfahren aufzutreten. Nicht zuletzt drohen sonst Reputationsschäden. Es scheint aus der Sicht des Interpellanten deshalb sinnvoll, wenn die Regierung die Universitätsleitung an die Verpflichtung zur Einhaltung ihres Status und an die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes erinnert.

Vor diesem Hintergrund stellen sich dem Interpellanten folgende Fragen an die Regierung.

- 1) Hat die Regierung mit der Universitätsleitung Kontakt aufgenommen bezüglich dieser Medienberichterstattung? Falls nein, wird sie das noch tun?*
- 2) Ist die Regierung einverstanden, dass solche Fälle der Reputation der Universität Basel als Institution mit einer familienfreundlichen Personalpolitik, wie sie sich selber bezeichnet, schaden?*
- 3) Wie viele ähnlich gelagerte Fälle rund um Anstellungsverfahren resp. Anstellungsbedingungen allgemein betreffend Vereinbarkeit Familie & Beruf und Chancengleichheit wurden in den letzten vier Jahren entweder der Assistierendenvereinigung avuba, der neu geschaffenen Fachstelle für persönliche Integrität, dem Ressort Personal- und Organisationsentwicklung oder anderen für solche Fragen zuständigen Stellen gemeldet? Um welche Themen ging es da?*

4) Ist die Regierung mit dem Interpellanten einverstanden, dass die Universität Basel in Zukunft solche Zahlen erheben sollte und dazu Bericht erstattet, falls diese Zahlen nicht vorhanden sind?

5) Welche internen Richtlinien oder Wegleitungen zu Familienfreundlichkeit und Antidiskriminierung gibt es, an welche sich leitende Mitarbeitende in Departementen, die dezentral Bewerbungsverfahren durchführen, halten müssen?

6) Personen in der Qualifikationsphase (Doktorat, Habilitation) sind häufig mit befristeten Verträgen angestellt und stehen in Abhängigkeitsverhältnissen betreff ihrer Weiterqualifikation. Gleichzeitig ist es für viele Menschen die Phase der Familiengründung. Sie können sich betreff Diskriminierung rund um Weiteranstellungen besonders schlecht wehren. Welche besonderen Massnahmen trifft die Universität Basel für diese Gruppe betr. Anstellungsverfahren und -bedingungen (abgesehen von Entlastungsmöglichkeiten wie 'stay on track' und 'get on track')?

7) Wie viele Frauen in der Qualifikationsphase an der Universität Basel sind in den letzten vier Jahre Mutter geworden, hatten aber aufgrund von befristeten Anstellungsverhältnissen keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?

Ein gleichlautender Vorstoss wird auch im Trägerkanton BS eingereicht. Für die Beantwortung der Fragen bedanke ich mich bereits im Voraus.

2. Einleitende Bemerkungen

Gemäss dem Vertrag zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel (Universitätsvertrag, [SGS Nr. 664.1](#)), hat die Universität Basel, neben der Forschungs- und Lehrfreiheit, auch das Recht auf Selbstverwaltung (vgl. § 1 Abs. 2). Dieses Recht auf Selbstverwaltung beinhaltet auch die Regelungen ihrer (öffentlich-rechtlichen) Anstellungs- und Dienstverhältnisse (vgl. § 18 Abs. 3). Der Regierungsrat erwartet, dass sich die Universität Basel, als agile und moderne Arbeitgeberin, an geltendes Recht hält und sich zudem an den höchsten Standards orientiert.

Der Regierungsrat hat die Aufgabe, die politischen Zielsetzungen für die Universität in strategische Vorgaben zu übertragen (Leistungsauftrag). Zudem ist zu prüfen ob diese Vorgaben umgesetzt und eingehalten werden (Beteiligungscontrolling). Der Universitätsrat selbst ist als oberstes Entscheidungs- und Aufsichtsorgan für das Unternehmenscontrolling verantwortlich. Die Führung des Unternehmenscontrollings obliegt dem Rektorat.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat mit [Regierungsratsbeschluss Nr. 19.5556.02](#) vom 7. Januar 2020 eine gleichlautende Antwort an den Grossen Rat des Kantons Basel-Stadt überwiesen.

3. Beantwortung der Fragen

Im Folgenden werden die vom Interpellanten gestellten Fragen auf der Grundlage der von der Universität zur Verfügung gestellten Informationen und Stellungnahmen beantwortet.

1. *Hat die Regierung mit der Universitätsleitung Kontakt aufgenommen bezüglich dieser Medienberichterstattung und wenn nein, könnte sie das noch tun?*

Es liegt nicht in der Kompetenz des Regierungsrats, bezüglich einzelner Medienberichterstattungen über Ereignisse, die Angelegenheiten der Universität betreffen, mit der Universitätsleitung in Kontakt zu treten. Der Regierungsrat vertraut den internen Sicherungsmechanismen der Universität. Er setzt dabei voraus, dass die Universität als autonom verwaltete Institution allein schon aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit ein vitales Interesse an einer fairen, transparenten und familienfreundlichen

Gestaltung ihrer Rekrutierungsprozesse hat. Insofern obliegt es dem Regierungsrat nicht, sich zur vorliegenden Medienberichterstattung zu äussern.

2. *Ist die Regierung mit der Interpellantin einverstanden, dass solche Fälle der Reputation der Universität Basel als Institution mit einer familienfreundlichen Personalpolitik, wie sie sich selber bezeichnet, schadet?*

Wie die Universität ist auch der Regierungsrat der Meinung, dass Fälle der beanstandeten Art der Reputation nicht förderlich sind. Aus Datenschutzgründen kommentiert die Universität keine Einzelheiten der vorliegenden Berichterstattung. Sie hält jedoch fest, dass sie sich klar zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennt und dass sie die Ansicht teilt, dass unzulässige Fragen zur familiären Situation keinen Platz in Bewerbungsgesprächen haben.

Falls in einzelnen Bewerbungsgesprächen unzulässige Fragen gestellt worden sein sollten, verfügt die Universität über interne Stellen, an die sich die Betroffenen wenden können. Diese Stellen werden im erwähnten Zeitungsartikel und in der Interpellation selbst benannt.

3. *Wie viele ähnlich gelagerte Fälle sind in den letzten vier Jahren rund um Anstellungsverfahren resp. Anstellungsbedingungen allgemein betreffend Vereinbarkeit Familie & Beruf und Chancengleichheit entweder der Assistierendenvereinigung avuba, der neu geschaffenen Fachstelle für persönliche Integrität, dem Ressort Personal- und Organisationsentwicklung oder anderen für solche Fragen zuständigen Stellen gemeldet worden? Um was für Themen ging es da?*

Gemäss Auskunft der Universität wurden in den letzten vier Jahren keine ähnlich gelagerten Fälle gemeldet. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass es einzelne Vorkommnisse gab, die nicht den etablierten Gepflogenheiten einer good practice entsprochen haben. Für solche Fälle wurden interne Informations- und Beratungsangebote implementiert.

Fälle, die der Fachstelle Diversity gemeldet werden, betreffen meist Unklarheiten bezüglich Vertragsverlängerung um den Mutterschaftsurlaub. Darüber hinaus kommt es punktuell zu Anfragen von schwangeren Doktorandinnen, welche Beratung und Unterstützung in der Kommunikation ihrer Schwangerschaft wünschen. Stets ist die Universität bemüht, hier individuell passende Lösungen zu finden.

Bei Assistierenden, die über strukturelle universitäre Mittel finanziert werden, sehen die Anstellungsbedingungen vor, dass sie ihren Vertrag bei Wahrnehmung von Familienverpflichtungen um ein Jahr verlängern können. Falls eine Stelle über Drittmittel finanziert ist, variieren die Bedingungen stark und es muss von Fall zu Fall geklärt werden, wie eine Verlängerung ermöglicht werden kann. In den vergangenen Jahren konnte erfreulicherweise immer eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

4. *Falls diese Zahlen nicht vorhanden sind, was hält die Regierung vom Vorschlag, dass die Universität Basel in Zukunft solche Zahlen erhebt und dazu Bericht erstattet?*

Der Vorschlag steht in Konflikt mit der Rolle, die der Regierungsrat in Bezug auf die Universität innehat. Der Vorschlag sollte in den angesprochenen universitären Gremien und Stellen vorgebracht werden und, falls er sich sinnvoll in die Organisation fügt, an die Universitätsleitung gelangen. Darüber hinaus sind die Rahmenbedingungen einerseits in übergeordnetem Recht bereits festgehalten, andererseits ist die Universität selbst am stärksten an einer zukunftsgerichteten und wettbewerbsfähigen Anstellungspolitik interessiert; sie wird also selbst die optimalen Verfahren zur Einwerbung der besten Bewerberinnen und Bewerber einrichten.

5. *Was für interne Richtlinien oder Wegleitungen zu Familienfreundlichkeit und Antidiskriminierung gibt es, an die sich leitende Mitarbeitende in Departementen halten müssen, die dezentral Bewerbungsverfahren durchführen, aber häufig keine dementsprechende Ausbildung haben?*

Gemäss Auskunft der Universität verfügt die Fachstelle Diversity über einen Familienservice, der zahlreiche Informationen rund um Mutterschaft, Kinderbetreuung, Angehörigenpflege und allgemeine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung stellt und entsprechende Beratungen anbietet. Zurzeit ist zudem ein Leitfaden in Arbeit («Elternschaft, Informationen für Mitarbeitende der Universität Basel und deren Vorgesetzte»), welcher Universitätsmitarbeitende, die Eltern werden, unterstützen soll. Eine Richtlinie zur Antidiskriminierung bei Bewerbungsgesprächen besteht noch nicht. Die Personalabteilung (HR Consulting) bietet jedoch allen Einheiten Unterstützung und Begleitung von Rekrutierungsprozessen an und es wird darauf hingearbeitet, die «Dos and Don'ts» bei Bewerbungsgesprächen bei allen rund 5'000 Mitarbeitenden der Universität noch bekannter zu machen.

6. *Personen in der Qualifikationsphase (Doktorat, Habilitation) sind häufig mit befristeten Verträgen angestellt und stehen in Abhängigkeitsverhältnissen betreff ihrer Weiterqualifikation, gleichzeitig ist es für viele die Phase der Familiengründung. Sie können sich betreff Diskriminierung rund um Weiteranstellungen besonders schlecht wehren. Welche besonderen Massnahmen trifft die Universität Basel für diese Gruppe bezüglich Anstellungsverfahren und -bedingungen (abgesehen von Entlastungsmöglichkeiten wie 'stay on track' und 'get on track')?*

Gemäss eigener Auskunft hat die Universität kürzlich ihre Prozesse für die Anstellung und Betreuung von Doktorierenden und Postdoktorierenden optimiert, um eine gute Betreuung und einheitliche, allseits transparente Rahmenbedingungen zu gewährleisten und so allfällige Abhängigkeitsverhältnisse zu reduzieren. Die Vertragsdauer der Doktorierenden und Postdoktorierenden an der Universität Basel wird verbindlich in einer Doktorats- bzw. Postdoktoratsvereinbarung festgehalten. Im Fall einer Nichtverlängerung ist ein vorgängiges verpflichtendes Gespräch zwischen Betreuungsperson, Post-/Doktorierenden und einer definierten Drittpartei vorgesehen (im Fall eines Doktorats in der Regel das Doktoratskomitee und im Fall eines Postdoktorats in der Regel die Forschungsdekanin oder der Forschungsdekan). Bei Uneinigkeit sind weitere Eskalationsstufen definiert und im Konfliktfall sind die Fakultäten bemüht, – sofern sinnvoll – eine andere fakultäre oder universitätsinterne bzw. sogar -externe Lösung zu finden.

Zudem wird im Bedarfsfall bei Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen die maximale Anstellungsdauer von Doktorierenden und Postdoktorierenden um die für familiäre Aufgaben aufgebrauchte Zeit ergänzt, um Nachteile auszugleichen und den Abschluss der wissenschaftlichen Qualifikation zu ermöglichen. Zur Beratung oder bei Schwierigkeiten stehen den Assistierenden zudem verschiedene universitäre Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung.

7. *Wie viele Frauen in der Qualifikationsphase an der Universität Basel sind in den letzten vier Jahre Mutter geworden, hatten aber aufgrund von befristeten Anstellungsverhältnissen keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?*

Gemäss Auskunft der Universität gibt es an der Universität Basel keine Frauen in der Qualifikationsphase, denen aufgrund von befristeten Anstellungsverhältnissen keine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet wurde. Allen Mitarbeiterinnen steht die Mutterschaftsentschädigung zu (entsprechende Informationen sind unter <https://www.unibas.ch/de/Mitarbeitendenportal/Anstellung/Versicherung-Vorsorge/Mutterschaft-Elternschaft.html> aufzufinden). Endet der Arbeitsvertrag während dem Mutterschaftsurlaub, wird die Entschädigung bis Vertragsschluss gemäss der Personalverordnung ausgezahlt und während der restlichen Zeit der insgesamt 14 Wochen 80 % des Lohns durch die Ausgleichskasse entrichtet.

Es kommt ab und zu vor, dass sich Post-/Doktorandinnen, welche über Drittmittel angestellt sind und Mutter werden, bei den Beratungsstellen melden. Es geht dabei aber nicht um die Mutterschaftsentschädigung, sondern meistens um die Verlängerung der befristeten Anstellung um die Zeit der Mutterschaft (s. auch die Antwort zu Frage 3). Die Personalabteilung und die Fachstelle Diversity unterstützen hier im Rahmen der Familienfreundlichkeit der Universität und intervenieren bei den Projektleitenden, um Lösungen zu finden.

Liestal, 17. März 2020

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich