

## Parlamentarischer Vorstoss

2019/826

---

Geschäftstyp:	Interpellation
Titel:	<b>Universität Basel als Arbeitgeberin in der Pflicht zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes</b>
Urheber/in:	Roman Brunner
Zuständig:	–
Mitunterzeichnet von:	–
Eingereicht am:	12. Dezember 2019
Dringlichkeit:	–

---

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.