

Interpellation Nr. 143 (Dezember 2019)

19.5556.01

betreffend Universität Basel als Arbeitsgeberin in der Pflicht zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes

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 beinhaltet. Fragen zu einer eventuellen Schwangerschaft für eine Anstellung sind gesetzeswidrig. Arbeitgeber haben kein Recht, einer Stellenbewerberin solche Fragen zu stellen, auch wenn das in der 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 Sicht der Interpellantin deshalb sinnvoll, wenn die Regierung die Universitätsleitung an die Verpflichtung zur Einhaltung ihres Status und an die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes erinnert.

Die Interpellantin bittet die Regierung um die Beantwortung der folgenden Fragen:

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

Barbara Heer