

*Forderungen der vpod Gruppe Uni 2019 am Frauen\*streik 14. Juni 2019*

## **Sieben dringende Forderungen aus der Uni-Gruppierung 4**

Obwohl die Gleichstellung von Frau und Mann seit 1981 in der Bundesverfassung festgeschrieben ist und obwohl es bereits 1991 einen Frauenstreik gab, sind wir heute noch weit weg von echter, gelebter Gleichstellung. Zwar gibt es Erfolge wie Gleichstellungsgesetz, Mutterschaftsurlaub oder Erziehungsgutschriften bei der AHV. Aber noch immer werden Frauen auf die eine oder andere Art Diskriminierung, Stereotypen, Sexismus und Gewalt ausgesetzt. Sei dies am Arbeitsplatz, zuhause oder auf der Strasse. Die Universität Basel ist die älteste Hochschule der Schweiz. Aus diesem Grund sollte sie als Arbeitgeberin auch punkto Gleichstellung vorbildlich sein. Auf der Webseite der Universität steht, dass sie das vielfältige Potenzial ihrer Mitarbeitenden schätzt und auf allen Stufen ein attraktives Umfeld bietet, in dem frau\* sich weiterentwickeln kann.

Leider stimmt dies für die Gruppierung 4 nur bedingt. Es gibt darum mehr als genug Gründe, am 14. Juni 2019 ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen.

### ***Wir fordern eine bessere Lobby an der Universität***

Die Gruppierung 4 erhält im ganzen Universitätsbetrieb zu wenig Wertschätzung und Anerkennung. Dabei ist es eben gerade diese Gruppierung, die die Universität mit ihren Dienstleistungen reibungslos am Laufen hält. Es sind mehrheitlich Frauen, die diese Aufgaben mit viel Engagement häufig in Teilzeitpensen erbringen.

### ***Wir fordern einen nachträglichen Stufenanstieg 2019 bis und mit Lohnklasse 11***

Seit 2014 haben die Mitarbeitenden an der Universität keine Realloohnerhöhung erhalten. Das trifft vor allem die unteren Einkommen, da die Mieten und die Krankenkassenprämien trotz der Negativsteuerung steigen. Auf eine soziale Abfederung hat die Universität bis jetzt verzichtet. Das Ignorieren der sozialen Verantwortung stellt die Universität Basel als vorbildliche Arbeitgeberin in Frage.

### ***Wir fordern eine Neutralisierung statt einer Verrechnung der aufgelaufenen Minusteuerung***

Es wäre für alle Mitarbeitenden äusserst frustrierend, wenn die Universität auf dem Kurs der Verrechnung der Minusteuerung weiterfahren würde. Die im Vorfeld von Seiten der Universität angeführte Begründung, es müsse analog der Trägerkantone gehandelt werden, ist hinfällig: Beide Basel verrechnen ihren Mitarbeitenden nämlich keine negative Teuerung. Im Rahmen der Sparmassnahmen hat die Universitätsleitung trotzdem daran festgehalten, wogegen wir scharf protestieren und eine Gleichbehandlung analog zum Kantonspersonal verlangen.

### ***Wir fordern die Überprüfung der Lohngleichheit und eine Lohntransparenz mit Hilfe eines Lohnmonitorings***

Das letzte Lohnmonitoring fand 2006 statt. Im Rektoratsbeschluss vom 11. Juni 2006 wurde festgehalten, dass ein geschlechterspezifisches Lohnmonitoring alle fünf Jahre anvisiert wird.

Trotz Verankerung in diesem Rektoratsbeschluss fand seither kein Lohnmonitoring mehr statt. Am Sozialpartnergespräch vom 15. Dezember 2015 hatte der vpod nachgefragt und erhielt die Antwort, dass auf Grund der Prioritätensetzung von einem Lohnmonitoring abgesehen werde. Wir fordern, dass darauf zurückgekommen wird.

### ***Wir fordern einen Vaterschaft- und Erziehungsurlaub***

Sehr viele Väter möchten sich nach der Geburt des Nachwuchses oder in der Kleinkinderphase mehr engagieren. Wir unterstützen diesen gesellschaftlichen Trend und fordern auch an der Universität einen grosszügigen Vaterschaftsurlaub, Mickrige fünf Tage sind peinlich.

Übrigens: Am 5. Juni 2019 wurde in Basel-Stadt ein politischer Vorstoss für einen Vaterschaftsurlaub von 20 statt den bisherigen 10 Tagen grossmehrheitlich an die Regierung überwiesen.

### ***Wir fordern mehr Frauenförderung***

Das Potenzial der Frauen sollte anerkannt und gefördert werden. Nicht nur im akademischen Bereich, auch in der Gruppierung 4, beim technischen und administrativen Personal, wünschen wir Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung und eine Art Mentoring für den beruflichen Lebenslauf. Viele Mitarbeitenden identifizieren sich stark mit der Universität, wie eine Umfrage aus dem Jahr 2014 bewiesen hat. Das sollte genutzt werden.

### ***Wir fordern eine gelebte Diversity an der Universität***

Diversity in all ihren Formen soll an der Universität sichtbar werden. Auch bei der Gruppierung 4 sollte ein Arbeiten ohne Barrieren analog zum Studieren möglich sein. Das «Disability Statement» sollte nicht nur für Studierende gelten. Zudem fordert die Gruppierung 4 ebenfalls eine Diversity-Beauftragte wie an den Fakultäten bereits vorhanden.