

Die Tripartite Agglomerationskonferenz hält in ihrem Bericht 2009 zur Weiterentwicklung der nationalen und regionalen Integrationspolitik fest, dass "Fördern" alle gezielten Vorkehrungen der staatlichen Stellen zur Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern umfasst. Diese Förderung erfolge in erster Linie in den Strukturen der Regelversorgung - in der Berufsbildung, im Arbeitsmarkt, im Gesundheitswesen etc.

Die Beseitigung struktureller Barrieren ist ein langwieriger und komplexer Prozess, in dem es keine einfachen Lösungen gibt. Es braucht für die Umgestaltung der institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen proaktive Handlungen, welche die staatlichen Akteure zu Präventionsmassnahmen verpflichten. Eines der anzuwendenden Instrumente ist das Mainstreaming. Anders aber als das Diversity Management, welches erfolgreich in internationalen Konzernen wie der Novartis angewendet wird, sind die Konzepte des Gender und Cultural Mainstreaming nicht als Unternehmensstrategie gedacht, sondern politisch und gesetzlich verankerte Ansätze für Verwaltung und Institutionen.

Bei der Verwaltung stehen dabei sowohl die Öffnung nach "ausser" als auch nach "innen" im Fokus. Die Öffnung nach aussen hat die Kontakte zur Bevölkerung im Blick. Dieser sichert den gleichberechtigten Zugang und die gleichmässige Qualität der Leistungen. Die Öffnung nach innen zielt auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie wirkt darauf hin, dass die Zusammensetzung des Personals die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt.

Aufgabe ist es also, allen Bevölkerungsteilen eine gleiche Teilhabechance zu sichern und Geschlecht, Alter, Behinderung und eben auch Personen mit Migrationshintergrund entsprechend zu berücksichtigen. Dafür steht heute der Ansatz des "managing diversity" in der Personalplanung. Das Bundesamt für Migration hat 2009 festgehalten, dass die Erwerbslosenquote bei Ausländerinnen und Ausländern beinahe dreimal höher ist als bei Schweizerinnen und Schweizern (2005: 8,9% gegenüber 3,3%). Dies ist neben den geringeren Qualifikationen auch klar der Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zuzuschreiben.

Die Verwaltung ist Vorbild und hat deshalb auch die Pflicht, sich um Verbesserungen zu bemühen und diese dauerhaft in den Verwaltungsstrukturen zu verankern. Deshalb bitten wir die Regierung, insbesondere den Personaldienst im Finanzdepartement, zu prüfen und zu berichten, mit welchen Massnahmen die sogenannte Öffnung nach "innen", ein "managing diversity" für die gesamte Verwaltung einzuleiten, resp. bei Führung, Information und Ausbildung des Personals einen Schwerpunkt auf diese Thematik zu legen und sie zu einem wichtigen Element der Personalpolitik zu erheben ist.

Brigitta Gerber, Mustafa Atici, David Wüest-Rudin, Dominique König-Lüdin, Anita Heer, Ursula Metzger Junco P., Mirjam Ballmer, Patrizia Bernasconi, Sibylle Benz Hübner, Heidi Mück