



An den Grossen Rat

24.5157.02

FD/P245157

Basel, 3. Juli 2024

Regierungsratsbeschluss vom 2. Juli 2024

## Schriftliche Anfrage Fleur Weibel betreffend «Umsetzung "Chancengleichheit und Diversity" in der kantonalen Verwaltung»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Fleur Weibel dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«In den im Finanzdepartement angesiedelten Human Resources Basel-Stadt befindet sich innerhalb der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung die Einheit „Chancengleichheit und Diversität“. Diese hat gemäss Webseite des Kantons folgende Aufgaben: "Ausrichtung und Weiterentwicklung des Diversity Mainstreamings, Fach- sowie Prozessverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsreportings und der Chancengleichheitsziele sowie des Diversity-Benchmarkings und der Diversity Strategie inklusive der Massnahmenplanung"<sup>1</sup>.

Nachdem die Fachstelle "Chancengleichheit und Diversität" längere Zeit nicht besetzt war, arbeitet dort nun eine Fachperson mit einem Teilzeitpensum. Angesichts der Grösse der kantonalen Verwaltung mit immerhin fast 12'000 Mitarbeitenden erscheint die Ausstattung der Einheit „Chancengleichheit und Diversität“ mit lediglich einer Fachperson mit Teilzeitpensum äusserst knapp.

Deshalb bitte ich die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Reicht eine einzelne Fachperson mit einem Teilzeitpensum aus Sicht der Regierung aus, um in einer Verwaltung mit 12'000 Mitarbeitenden und je nach Departement enorm unterschiedlichen Arbeitsfeldern das gesamte Diversity Mainstreaming auszurichten und weiterzuentwickeln sowie die Fach- und Prozessverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsreportings und der Chancengleichheitsziele sowie des Diversity-Benchmarkings und der Diversity Strategie inklusive Massnahmenplanung zu übernehmen?
2. Welche Kategorien/Themen umfasst das Diversity Mainstreaming der Human Resources Basel-Stadt neben der Kategorie Geschlecht und welche Aspekte der Diversität müssen in der Umsetzung der Chancengleichheitsziele alle berücksichtigt werden?
3. Ist die Breite des Themas „Chancengleichheit und Diversität“ aus Sicht der Regierung durch eine einzige Person mit einem Teilzeitpensum bearbeitbar?
4. Wie sieht die aktuelle Diversity Strategie der Human Resources Basel-Stadt aus und welche Massnahmen sind gemäss letztem Reporting umgesetzt worden?
5. Welche Massnahmen sind aufgrund der letzten Chancengleichheitsreportings und Benchmarkings in Planung?
6. Mit Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes wird nicht nur der Gleichstellungsauftrag des Kantons um LGBTIQ-Themen erweitert, es gilt auch die Risiken der intersektionalen Diskriminierung gemäss § 8 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt zu berücksichtigen. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes innerhalb der Verwaltung eine einzelne Fachperson ausreichend ist?

7. Wenn eine Person für die Umsetzung des erweiterten Gleichstellungsauftrags innerhalb der Verwaltungseinheiten nicht ausreichend ist, wie gedenkt die Regierung dann die Einheit „Chancengleichheit und Diversität“ in Zukunft aufzustellen, um allen Mitarbeitenden des Kantons – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung sowie weiterer Diversitätsmerkmale – ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten?
8. Welche Ressourcen sind in den einzelnen Departementen allokiert bzw. geplant?

<sup>1</sup> <https://www.hrbs.bs.ch/dienstleistungen/Personal-und-Organisationsentwicklung.html>  
Fleur Weibel»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

## 1. Zu den einzelnen Fragen

1. *Reicht eine einzelne Fachperson mit einem Teilzeitpensum aus Sicht der Regierung aus, um in einer Verwaltung mit 12'000 Mitarbeitenden und je nach Departement enorm unterschiedlichen Arbeitsfeldern das gesamte Diversity Mainstreaming auszurichten und weiterzuentwickeln sowie die Fach- und Prozessverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsreportings und der Chancengleichheitsziele sowie des Diversity-Benchmarkings und der Diversity Strategie inklusive Massnahmenplanung zu übernehmen?*

Nicht nur die Aufgabenstellungen des Fachbereichs Chancengleichheit und Diversity haben sich in den letzten Jahren verändert und an Komplexität zugenommen. Auch die Sensibilität und das Bedürfnis nach Austausch der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung hat sich verändert. Diese Sensibilität und das Interesse, welches sich z. B. in der steigenden Teilnahme an internen Weiterbildungen und Veranstaltungen zeigt, freut den Regierungsrat sehr. Das bestätigt, dass die eingeschlagene Strategie «Diversity Mainstreaming» die gewünschte Wirkung innerhalb der kantonalen Verwaltung entfaltet.

Der Fachbereich Chancengleichheit und Diversity ist beim Finanzdepartement bei der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung von Human Resources Basel-Stadt (HR BS) angegliedert. Er ist aktuell mit 50 Stellenprozenten dotiert und wurde 2023 neu besetzt. Dabei gilt es festzuhalten, dass er eine überdepartementale Funktion hat und Aktivitäten im Bereich Strategie und Koordination sowie daraus abgeleitete Massnahmen, wie bspw. Bildungsangebote, auf Ebene Arbeitgeber Basel-Stadt umsetzt. Die Implementierung von Chancengleichheitsmassnahmen obliegt den Departementen. Eine gezielte, operative Unterstützung der Departemente ist im genannten Pensum des Fachbereichs Chancengleichheit und Diversity nicht erfasst. Die Entwicklung dieses Fachbereichs wird beobachtet und in diesem Rahmen wird sich zeigen, ob die Ressourcen ausreichend sind.

2. *Welche Kategorien/Themen umfasst das Diversity Mainstreaming der Human Resources Basel-Stadt neben der Kategorie Geschlecht und welche Aspekte der Diversität müssen in der Umsetzung der Chancengleichheitsziele alle berücksichtigt werden?*

Der Regierungsrat verfolgt die Strategie des Diversity Mainstreaming. Diese umfasst die Diversitätskategorien Alter, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Gender und Behinderung. Die bisherigen Chancengleichheitsziele wurden durch den Gleichstellungsplan des Kantons Basel-Stadt 2024-2027 abgelöst. Dieser bezieht sich auf die Dimensionen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

3. *Ist die Breite des Themas „Chancengleichheit und Diversität“ aus Sicht der Regierung durch eine einzige Person mit einem Teilzeitpensum bearbeitbar?*

Wie bereits zu Frage 1 ausgeführt, erachtet es der Regierungsrat verfrüht, hierzu eine abschliessende Aussage machen zu können. Einerseits etabliert sich der Fachbereich neu, andererseits hat der Regierungsrat die Massnahmen zur Thematik überarbeitet und die Ziele in den kürzlich verabschiedeten Gleichstellungsplan 2024–2027 integriert (siehe dazu auch Antwort zu Frage 5. Das Finanzdepartement wird die Entwicklung des Fachbereichs vor diesem Hintergrund analysieren, um bei Bedarf rechtzeitig allfällige Massnahmen einleiten zu können.

4. *Wie sieht die aktuelle Diversity Strategie der Human Resources Basel-Stadt aus und welche Massnahmen sind gemäss letztem Reporting umgesetzt worden?*

Mit der Diversity-Strategie verfolgt die Kantonsverwaltung ein „Diversity Mainstreaming“, das auf einem bewussten Umgang mit Vielfalt als Aufgabe der gesamten kantonalen Verwaltung abzielt. Diversity ist als Leitgedanke in der Führung und als Querschnittsthema in den HR-Kernprozessen (z. B. Personalgewinnung, -beurteilung, -entwicklung) und in der Organisationskultur verankert. Werte wie Chancengleichheit, Wertschätzung, Offenheit und Inklusion sind in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu leben und aktiv zu fördern. Dies bedingt eine kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Massnahmen, welche auf diversityrelevante Themen aufmerksam machen.

Folgende Massnahmen wurden umgesetzt:

2017	Regierungsratsbeschluss zur Diversity-Strategie
Seit 2017	Bekanntnis des Arbeitgebers Basel-Stadt zu Diversity und Chancengleichheit bei Auftritten nach innen und aussen, im Intranet und auf der Website
Seit 2017	Aufnahme von Diversity und Chancengleichheit als Themenblock in Führungsgrundlagenseminaren und im Impulsprogramm (ehemals Laufbahnprogramm) potenzial@bs
Seit 2017	Internes Weiterbildungsangebot im Bereich unbewusste Vorurteile
Seit 2017	Jährliche Teilnahme am Diversity-Benchmarking des Competence Center Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen
Seit 2017	Internes Chancengleichheitscontrolling hinsichtlich Alter, Geschlecht und Nationalität
2018	Erarbeitung und Verbreitung Leitfaden zur Begegnung bzw. zum Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt (Diversity)
2024	Erweiterung internes Weiterbildungsangebot im Bereich Diversity-Kompetenzen
Laufend	Die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung bei HR BS stellt auf Anfrage strukturiertes Fachwissen zu Diversity und zur innerbetrieblichen Diskriminierungsprävention zur Verfügung.

5. *Welche Massnahmen sind aufgrund der letzten Chancengleichheitsreportings und Benchmarkings in Planung?*

Die Chancengleichheitsziele werden durch die Massnahmen im Gleichstellungsplan 2024-2027 abgelöst. Sie wurden überarbeitet und beinhalten u.a. Massnahmen in den Bereichen Förderung von Teilzeitarbeit, chancengleiche Rekrutierung, Lohngleichheit und Schulung zur Diversitykompetenz.

6. *Mit Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes wird nicht nur der Gleichstellungsauftrag des Kantons um LGBTIQ-Themen erweitert, es gilt auch die Risiken der intersektionalen Diskriminierung gemäss § 8 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt zu berücksichtigen. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes innerhalb der Verwaltung eine einzelne Fachperson ausreichend ist?*

Siehe dazu die Antworten zu den Fragen 1 und 3.

7. *Wenn eine Person für die Umsetzung des erweiterten Gleichstellungsauftrags innerhalb der Verwaltungseinheiten nicht ausreichend ist, wie gedenkt die Regierung dann die Einheit „Chancengleichheit und Diversität“ in Zukunft aufzustellen, um allen Mitarbeitenden des Kantons – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung sowie weiterer Diversitätsmerkmale – ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten?*

Siehe dazu die Antworten zu den Fragen 1 und 3.

8. *Welche Ressourcen sind in den einzelnen Departementen allokiert bzw. geplant?*

Für die Umsetzung der Massnahmen, die den Arbeitgeber Basel-Stadt betreffen, sind operativ die Departemente und insbesondere die departementalen HR-Fachpersonen zuständig. Evaluationen sind vorgesehen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin