



An den Grossen Rat

11.5060.02

FD/PP115060

Basel, 17. April 2013

Regierungsratsbeschluss vom 16. April 2013

Anzug Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „Managing Diversity im Personalwesen der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 13. April 2011 den nachstehenden Anzug Brigitta Gerber und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„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 "ausssen" 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“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Managing Diversity für die gesamte Verwaltung

Diversity bedeutet neben den herkömmlichen Kategorien (Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Identität) auch Vielfältigkeit in Begabung, körperlicher und geistiger Fähigkeit, beruflichem und gesellschaftlichem Status. Die Kriterien können sowohl sichtbar (z.B. Geschlecht) als auch unsichtbar (z.B. Status, Weltanschauung) sein. Die Messung dieser Vielfalt in der kantonalen Verwaltung gestaltet sich daher schwieriger als bei anderen Kategorien von immateriellen Werten. Vielfalt ist das Ergebnis eines Prozesses des kulturellen Wandels und nicht ein Input in andere Prozesse.

Das bedeutet, Managing Diversity ist eine Strategie des Personalmanagements, mit welcher eine produktive Gesamtatmosphäre in der Verwaltung erreicht, soziale Diskriminierung von Minderheiten verhindert und die Chancengleichheit weiter verbessert wird. Managing Diversity gestaltet eine Kultur, in welcher Unterschiede bewusst anerkannt werden, Individualität wertgeschätzt wird und Potentiale der Vielfalt synergetisch genutzt werden.

Genau hier setzt das Finanzdepartement (Zentraler Personaldienst) für die kantonale Verwaltung bereits heute an, zum Beispiel mit:

- zahlreichen konkreten Seminar-Angeboten, welche die Diversity-Kompetenz vertiefen möchten, „Inter- und Transkulturelle Kompetenz“, diverse Angebote zur Chancengleichheit
- zahlreichen Seminar-Angeboten, welche die Förderung einer wertschätzenden Kultur der Vielfalt unterstützen (z.B. Work-Life-Balance, wertschätzende Begegnung im Alltag, diverse Seminar-Angebote zu Themen der Kommunikation)
- explizitem Themenblock in allen Führungsgrundlagenseminaren
- der Umsetzung der personalstrategischen Leitlinien
- kontinuierlicher Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitscontrolling)
- diversen Massnahmen zur Verbesserung und Sensibilisierung in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- der gezielten Schaffung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit einer Behinderung
- dem Leitfaden Stelleninserate: Kompetente Bewerberinnen und Bewerber finden
- dem Leitfaden Personalgewinnung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung
- der „Empfehlung“ im Umgang mit Religionszugehörigkeiten (z.B. im Umgang mit dem Tragen eines Kopftuchs im öffentlichen Dienst)

Durch diese Aktivitäten können die Wertschöpfungsfaktoren längerfristig gestärkt werden und der Kanton Basel-Stadt bleibt für qualifizierte Mitarbeitende ein attraktiver Arbeitgeber. Die mit den bisherigen Massnahmen erreichte Sensibilisierung von Mitarbeitenden, Personaldiensten und Führungskräften führt zu einer deutlich höheren Präsenz des Themas. Dies zeigt sich unter anderem an der deutlich gestiegenen Anzahl der Beratungsanfragen bei der Projektleiterin Chancengleichheit im Zentralen Personaldienst und an der immer wiederkehrenden diskutierten Thematik in diversen Gremien (z.B. Human Resources Konferenz). Diversity ist ein ständiges Thema in allen strategischen Massnahmen des Zentralen Personaldienstes, jüngst in der Entwicklung von Führungsgrundsätzen.

2. Diversity als wichtiges Element der Personalpolitik

Wie unter Ziffer 1. erwähnt, ist Diversity beim Arbeitgeber BASEL-STADT bereits heute ein wichtiges, kulturbildendes Element der Personalpolitik. Der Zentrale Personaldienst arbeitet eng mit den entsprechenden Fachstellen des Präsidialdepartements (Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männer, Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, Fachstelle Diversität & Integration) zusammen und erarbeitet entsprechende Grundlagen für die dezentralen Personaldienste.

Der Zentrale Personaldienst wird auch im Rahmen des Kantonalen Integrationsprogramms 2014-2017 (KIP) weitere Massnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der mit Managing Diversity angestrebten Kultur umsetzen. Somit werden Offenheit und Unterschiedlichkeit weiterhin in der gesamten Verwaltung gezielt gefördert sowie gefordert und Diversity wird als wichtiges Element der Personalpolitik verankert.

3. Weiterführende Massnahmen im Rahmen des Managing Diversity

Das Finanzdepartement besetzte im Zentralen Personaldienst bereits im Jahr 2001 die Stelle Projektleitung Chancengleichheit für Frauen und Männer. Diese Stelle befasst sich aufgrund vermehrter Beratungsanfragen und des zunehmenden Schulungsbedarfs bereits heute mit allen Diversity-Kategorien und die Stelleninhaberin verfügt über eine entsprechende Ausbildung. Aufgrund der Zunahme der Anfragen ausserhalb der Gender-Kategorie trifft der Zentrale Personaldienst weitere Massnahmen und übernimmt weitläufigere Aufgaben wie beispielsweise:

- Weiterführung der Schulung Inter- und Transkulturelle Kompetenz
- weitere Sensibilisierungsmassnahmen für die Führungskräfte (Grundlagenseminare, spezifische Seminarangebote)
- Wissensvermittlung für Führungskräfte
- Schulung und Beratung der dezentralen Personaldienste
- Beratung und Unterstützung beim Abbau von Vorurteilen und von Diskriminierungspotenzial
- stärkere Vernetzung der Schlüsselfunktionen und Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen des Präsidialdepartements
- Mitarbeit im Kantonalen Integrationsprogramm als Mitglied der Strategieguppe
- Sensibilisierung zum Thema „Männer und Teilzeit“
- gezielte Schulung von Angestellten mit Migrationshintergrund im Umgang mit den Anspruchshaltungen ihres Herkunftsumfelds
- gezielte Schulung von Angestellten im Umgang mit Kundschaft mit Migrationshintergrund und im Umgang mit Menschen mit Behinderung

Der Zentrale Personaldienst hat die Wichtigkeit und Herausforderungen des Managing Diversity wiederholt festgehalten (unter anderem an den periodisch durchgeführten Think Tanks) und erarbeitet vorausschauend entsprechende Grundlagen für die Dezentralen Personaldienste. Eine der grössten Herausforderung bleibt die Messbarkeit der Vielfalt in der Verwaltung, dies auch deswegen, weil die Grenzen der Herausforderungen insbesondere in den Kategorien „Migrationshintergrund“ und „Menschen mit Behinderung“ unscharf verlaufen. Diese fehlende Möglichkeit der klaren Eingrenzung von Kategoriezugehörigkeit lässt ein wichtiges Steuerelement, nämlich Kennzahlen, vermissen. Umso wichtiger ist es dem Arbeitgeber BASEL-STADT, an seiner bereits vor Jahren begonnenen Sensibilisierungsstrategie festzuhalten, auch wenn Fortschritte statistisch schwierig auszuweisen sind. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass sich diese Investition beispielsweise in der Arbeitsplatzzufriedenheit und in der geringeren Fluktuation niederschlägt, und er wird weiter bestrebt sein, den Kanton Basel-Stadt als attraktiven Arbeitgeber verstärkt zu positionieren.

4. Zusammenfassung

Managing Diversity ist das Ergebnis eines Prozesses des kulturellen Wandels und somit eine Strategie des Personalmanagements, mit welcher eine produktive Gesamtatmosphäre erreicht, soziale Diskriminierung verhindert und die Chancengleichheit anhaltend verbessert wird. Das Finanzdepartement (Zentraler Personaldienst) fördert und fordert mit zahlreichen Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen und mit der bewussten diversity-gerechten Gestaltung von

Prozessen seit mehreren Jahren eine Kultur, in welcher Vielfalt respektiert wird, Vielfalt ihren Platz findet und als Kompetenz aktiv genutzt wird. In Zusammenarbeit mit den Fachstellen des Präsidialdepartements (Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männer, Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, Fachstelle Diversität & Integration) werden Massnahmen laufend ergänzt und verbessert.

Über den Auftrag des Zentralen Personaldienstes hinaus und im Rahmen der Umsetzung des Kantonalen Integrations-Konzeptes 2014 - 2017 werden weitere beispielhafte Massnahmen ergriffen und so dem Managing Diversity ergänzend eine grosse Bedeutung zugestanden.

Mit diesen Massnahmen werden die Anliegen der Anzugstellenden erfüllt.

5. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „Managing Diversity im Personalwesen der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt“ abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin