



An den Grossen Rat

11.5060.03

FD/P115060

Basel, 29. April 2015

Regierungsratsbeschluss vom 28. April 2015

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. Mit dem Schreiben vom 17. April 2013 hat der Regierungsrat dem Grossen Rat berichtet. Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 22. Mai 2013 vom Schreiben 11.5060.02 Kenntnis genommen und – entgegen dem Antrag des Regierungsrates – den Anzug Brigitta Gerber und Konsorten stehen lassen und dem Regierungsrat zur erneuten Berichterstattung 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 "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“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Vorgeschichte

Mit dem Schreiben des Regierungsrates vom 17. April 2013 an den Grossen Rat wurde der Anzug Brigitta Gerber und Konsorten ausführlich beantwortet. Der Regierungsrat hat dabei ausgeführt, dass Managing Diversity unter anderem Prozesse des strategischen Personalmanagements sind, mit welchen soziale Diskriminierung verhindert, die Chancengleichheit anhaltend verbessert und eine produktive Gesamtatmosphäre erreicht wird. In seinem Schreiben zeigt er auf, welche Massnahmen diesbezüglich beim Arbeitgeber BASEL-STADT bereits getroffen und umgesetzt wurden und wie Diversity als wichtiges Element der Personalpolitik verankert wird.

Wie dem Vollprotokoll zur Grossratssitzung vom 22. Mai 2013¹ zu entnehmen ist, vermisst die Anzugstellende, Frau Brigitta Gerber, im Schreiben des Regierungsrates vom 17. April 2013 konkrete Kennzahlen zu den Kategorien Gender, Herkunft, Alter und Behinderung sowie die Absichtserklärung, die aktive Wohnbevölkerung in der Belegschaft der Kantonalen Verwaltung abzubilden. Weiter fehlen der Anzugstellenden Angaben zur Steuerung der genannten Kategorien und zu konkreten Massnahmen, wie beispielsweise anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Im vorliegenden Schreiben berichtet der Regierungsrat daher ergänzend zur Anzugsbeantwortung vom 17. April 2013, beziehend auf die von Frau Brigitta Gerber am 22. Mai 2013 gestellten Fragen.

2. Stellungnahme zu den offenen Fragen

2.1 Kennzahlen

Die Kantonale Verwaltung erhebt regelmässig Kennzahlen zu folgenden diversityrelevanten Themen:

Geschlechteranteil, Altersstruktur und Herkunft werden monatlich erhoben. Für die Kennzahl Herkunft wird dabei, gleich wie bei verschiedenen internationalen Unternehmen im Raum Basel, die Staatsangehörigkeit gemäss Pass erfasst. Im Jahresbericht und im neuen Internetauftritt des Arbeitgebers BASEL-STADT werden die Kennzahlen zur Personalstruktur nach Geschlecht ausgewiesen jährlich veröffentlicht. Hier finden sich auch Angaben zur Altersstruktur der Belegschaft. Zudem erhält der Regierungsrat seit 2004 regelmässig Bericht über die Umsetzung der Chancengleichheit beim Arbeitgeber BASEL-STADT. Dieses spezifisch zugeschnittene Chancengleichheitsreporting, welches Einblick in die Erreichung der regierungsrätlichen Ziele bietet, wird alle drei Jahre erstellt.

Die Kennzahlen per 31. Dezember 2013 zu den Kategorien Geschlecht, Herkunft und Alter werden in Abschnitt 2.2 zur Verfügung gestellt. Nach Bedarf können diese jederzeit und auch detaillierter ausgewiesen werden.

Hingegen besteht keine gesetzliche Grundlage, welche die Datenerhebung zu Behinderung von Mitarbeitenden für statistische Zwecke erlauben würde. Daher liegen zu dieser Kategorie keine Kennzahlen vor.

2.2 Abbild der aktiven Wohnbevölkerung in der Zusammensetzung des Personals der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt

Mit der Öffnung nach innen, so die Anzugstellende, soll allen Bevölkerungsteilen eine gleiche Teilhabechance gesichert werden und dahingehend gewirkt werden, dass die Zusammensetzung

¹ Quelle: Ratsprotokoll der 10. - 12. Sitzung, Amtsjahr 2013 / 2014, S.402f.

des Personals der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt die Vielfalt der aktiven Bevölkerung unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, Herkunft und Behinderung abbildet. Dem Chancengleichheitsprinzip trägt der Arbeitgeber BASEL-STADT insofern Rechnung, als die Einstellungspraxis kompetenz- und qualifikationsbasiert erfolgt. Ein Abbild der Vielfalt der aktiven Bevölkerung in der Belegschaft der Kantonalen Verwaltung ist nur bedingt für alle Kategorien möglich und stellt nicht das primäre Ziel hinsichtlich Managing Diversity bei BASEL-STADT dar. Vielmehr leitet sich die Zielsetzung für Diversity ab aus den verwaltungsspezifischen Aufträgen und Anspruchsgruppen, welche sich von jenen der in Basel angesiedelten internationalen Unternehmen deutlich unterscheiden. Während internationale Unternehmen eine diverse Zusammensetzung der Belegschaft als wesentlichen Marktvorteil erachten und bestrebt sind, das internationale Mitarbeiternetzwerk in ihrem Unternehmen zu pflegen, hat die Kantonale Verwaltung Basel-Stadt zum Ziel, die verschiedenen Bevölkerungsgruppen in ihren Regelstrukturen abzubilden und dort einzubinden, wo es dem Service Public direkt dient. Nutzen und Notwendigkeit einer diversen Mitarbeitendenzusammensetzung ergeben sich also daraus, inwiefern die Belegschaft der Kantonalen Verwaltung in der Lage ist, die unterschiedlichen Kundinnen und Kunden mit ihren vielfältigen Ansprüchen bestmöglich zu bedienen und zu beraten.

Im Folgenden werden die beim Arbeitgeber BASEL-STADT regelmässig erhobenen Kennzahlen jenen der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung des Kantons Basel-Stadt gegenüber gestellt und anschliessend kommentiert.

Vergleich der aktiven Wohnbevölkerung Kanton Basel-Stadt zur Personalstruktur der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt (Stand: 31. Dezember 2013)

Aktive Wohnbevölkerung Kanton Basel-Stadt ²			Angestellte Kantonale Verwaltung Basel-Stadt ³ (Headcount)			
Gesamt			142'240 Personen		10'282 Personen	
nach Geschlecht						
	Personen	± (in %)		Personen	± (in %)	
Frauen	71'736	50,4		5'363	52,2	
Männer	70'504	49,6		4'919	47,8	
nach Herkunft						
	Personen	± (in %)		Personen	± (in %)	
Schweiz	87'381	61,4		8'632	84,0	
Ausland	54'859	38,6		1'650	16,0	
nach Alter						
Alterskategorie	Personen	± (in %)		Personen	± (in %)	
15-19	7'972	5,6		13	0,1	
20-24	12'192	8,6		224	2,2	
25-29	16'361	11,5		722	7,0	
30-34	16'772	11,8		1'027	10,0	
35-39	14'467	10,2		1'066	10,4	
40-44	13'355	9,4		1'394	13,6	
45-49	14'740	10,4		1'816	17,7	
50-54	14'020	9,8		1'703	16,5	
55-59	12'128	8,5		1'597	15,5	
60-64	10'667	7,5		687	6,7	
65-69	9'566	6,7		33	0,3	

Anmerkung: Die Alterskategorie 65-69 wird aufgeführt, weil der Arbeitgeber BASEL-STADT Mitarbeitende über das Pensionsalter hinaus beschäftigt.

Datengrundlage für die Wohnbevölkerung bildet die kantonale Bevölkerungsstatistik per 31. Dezember 2013. Berücksichtigt wurden Personen aller Aufenthaltskategorien (exklusive Kurzaufenthaltsbewilligung von bis zu vier Monaten) im erwerbsfähigen Alter. Die Angaben zur Personalstruktur der Kantonalen Verwaltung basieren auf „Headcount“. Dieser beinhaltet unbefristet

² Quelle: Statistisches Jahrbuch des Kantons Basel-Stadt, 2014 (S. 16f)..

³ Quelle: Zentraler Personaldienst, Personalcontrolling, Stichtag 31.12.2013.

angestellte Mitarbeitende im Stunden- und Monatslohn, befristet angestellte Mitarbeitende, die länger als ein Jahr angestellt sind und Durchgangsstellen im Gesundheitsdepartement (Assistenz- und Oberärzte). Hingegen fliesst beispielsweise die Anzahl der Lernenden nicht ein.

Das Verhältnis des Frauen- und Männeranteils beim Personal der Kantonalen Verwaltung ist praktisch identisch mit jenem der aktiven Wohnbevölkerung Basel-Stadt. Zudem zeigt das aktuelle Chancengleichheitsreporting, dass im Zeitraum 2010 bis 2013 der Anteil Frauen über alle Kaderstufen hinweg um fast 5% auf 33,4% gesteigert werden konnte. Damit hat sich der Anteil Kaderfrauen seit der Einführung des Chancengleichheitscontrollings 2004 von 25,8% auf 33,4% erhöht.

Die 16% des Verwaltungspersonals mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft setzen sich aus festangestellten Mitarbeitenden aus über 50 verschiedenen Nationen zusammen.

In den Alterskategorien der 30- bis 40-Jährigen bildet die Kantonale Verwaltung mit rund 20% die entsprechende Bevölkerungsgruppe Basel-Stadts (23%) nahezu ab. Im Alter zwischen 45 bis 59 Jahren beschäftigt die Verwaltung anteilmässig mehr Personen als in der aktiven Bevölkerung des Kantons Basel-Stadt aufgeführt sind und das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden des Arbeitgebers BASEL-STADT liegt über 40 Jahren. Gleichzeitig zeigt sich eine Untervertretung der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen in der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt. Werden jedoch die Kennzahlen der Berufsbildung berücksichtigt, steigt der Anteil der 15- bis 24-Jährigen auf rund 5%. Zu berücksichtigen ist zudem, dass in dieser Altersgruppe viele in einer schulischen Ausbildung sind⁴ und in der Regel ebenfalls noch keine Festanstellung haben.

2.3 Steuerung und Massnahmen

Die Verwaltung ist sich ihrer Vorbildfunktion in Sachen Diversity-Management bewusst und nimmt diese sehr ernst. Um eine erste Einschätzung im Vergleich zu anderen Schweizer Firmen zu erhalten, hat Basel-Stadt als einzige öffentliche Verwaltung am zweiten Diversity-Index der Hochschule Luzern teilgenommen. Im neuen Internetauftritt des Arbeitgebers BASEL-STADT werden Mitarbeitende unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft, mit und ohne Behinderung etc. vorgestellt.

Neben den von der Verwaltung initialisierten Massnahmen, wurde das Thema Diversity beim Arbeitgeber BASEL-STADT auch politisch vermehrt aufgegriffen. Beim Regierungsrat sind in den letzten zehn Jahren über 20 parlamentarische Vorstösse und Anfragen zu unterschiedlichen Diversity-Kategorien eingegangen und wurden auf möglichen Handlungsbedarf bei der Kantonalen Verwaltung überprüft. So hat der Regierungsrat beispielsweise in seinem Schreiben vom 16. April 2013 Stellung zu der von der Anzugsstellenden Brigitta Gerber vorgeschlagene Massnahme „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ genommen.

Zur Steuerung der Kategorien Geschlecht, Alter und Herkunft stellt das kontinuierliche Personalcontrolling die Grundlage dar. Zudem wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern anhand des Chancengleichheitsreportings gesteuert. Für die Periode 2015 bis 2017 definierte der Regierungsrat als neue Zielvorgabe im Chancengleichheitscontrolling, dass gesamtstaatlich über alle Kaderstufen Frauen und Männer durchschnittlich mindestens zu je 35% vertreten sein sollen. Die Strukturen der Departemente sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Die Zielvorgabe von 35% gilt Schweiz weit in unterschiedlichen Firmen als Messgrösse und trägt dem Anliegen der Motion Brigitta Gerber und Konsorten betreffend Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung von Geschlecht in den Kaderpositionen der Basler Verwaltung (RRB Nr. 14/28/63 vom 23. September 2014) Rechnung. Als weiteres Ziel für den Zeitraum 2015 bis 2017 gibt der Regierungsrat vor, die Teilzeitarbeit von Männern weiterhin gezielt zu fördern, um eine ausgewogenere Verteilung der Teilzeitstellen zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Beibehalten wurde die Zielvorgabe, dass Frauen vermehrt für qualifizierte Funktionen rekrutiert und intern gefördert werden sollen. Massnahmen zur gezielten Verbesserung der Karrierechancen für Frauen wurden bereits konzipiert und gehen ab 2015 in die Umsetzung. Die geschlechtergerechte Verteilung der

⁴ Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE

Anerkennungsprämien ist eine weitere Zielvorgabe des Regierungsrates für den Controlling-Zeitraum 2015 bis 2017. Sie zeichnet sich als praktizierte Lohnrelevante Massnahme aus. Grundsätzlich wird die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durch das Lohnsystem mit festgelegten Lohnklassen je Funktion und festen Stufen gewährleistet. Eine Diskriminierung vom Lohnsystem her ist somit unwahrscheinlich. Dies bestätigt auch das Resultat von Logib⁵, dessen Prüfung sich die Kantonale Verwaltung 2012 unterzogen hat. Nach der Überführung der Funktionen in die aktualisierte Lohnsystematik im Rahmen des Projekts Systempflege, ist eine erneute Überprüfung der Lohngleichheit vorgesehen. Darüber hinaus wird für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger gemäss § 12 der Einreichungsverordnung⁶ die Familienarbeit je nach ausübender Funktion in einem Rahmen von 10 bis 66% bei der Lohnberechnung berücksichtigt.

Mit der Vielfalt von über 50 verschiedenen Nationen in der Belegschaft wurden bisher neben Sensibilisierungsmassnahmen (z.B. Kurse zum Umgang mit kultureller und sozialer Vielfalt) keine spezifischen Massnahmen zur Kategorie Herkunft erarbeitet. Der Arbeitgeber BASEL-STADT beteiligt sich jedoch am Kantonalen Integrationsprogramm 2014-2017 (KIP), welches Teil der Gesamtstrategie der Kantonalen Integrationsförderung ist und im Juni 2013 vom Regierungsrat genehmigt wurde. In Abstimmung mit den neuen Vorgaben des Bundes werden im KIP Massnahmen erarbeitet, welche im Rahmen der drei Themengebieten Information und Beratung, Bildung und Arbeit sowie Verständigung und gesellschaftliche Integration umgesetzt werden. Das Finanzdepartement ist mit zwei Mitgliedern in der Interdepartementalen Strategiegruppe Integration (ISI) vertreten und richtet seinen Fokus auf die Kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin. Um diese Sicht nach innen auch in den elf verschiedenen Handlungsfeldern aus dem „Integrations-Leitbild 2012“ sicherzustellen, sind entsprechende Fachpersonen in allen Arbeitsgruppen vertreten. Die Zielformulierungen zu den elf Handlungsfeldern wurden von der ISI zwischenzeitlich verabschiedet und werden dem Regierungsrat zu gegebener Zeit unterbreitet.

Bezüglich Altersstruktur ist die Kantonale Verwaltung bereits heute relativ gut aufgestellt. Es ist beispielsweise möglich, etappenweise in die Pensionierung zu gehen (z.B. durch Teilzeitarbeit/Teilzeitpensionierung), sich vorzeitig pensionieren zu lassen oder über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Für Mitarbeitende, die demnächst das Pensionsalter erreichen, werden Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung angeboten. Die Kantonale Verwaltung hat den Bedarf an jüngeren Mitarbeitenden und Nachwuchskräften schon länger erkannt. Die Rekrutierung und Beschäftigung von Lernenden und Berufseinsteigenden der Generation Y ist denn auch Thema der seit 2014 laufenden Analyse „Berufsbildung beim Arbeitgeber BASEL-STADT“.

Eine gezielte Steuerung und Wirksamkeitsüberprüfung getroffener Massnahmen bei der Kategorie Behinderung ist nur punktuell möglich. So wurde beispielsweise die regierungsrätliche Zielvorgabe (RRB Nr. 07/01/43 vom 9. Januar 2007), zehn Ausbildungsplätze für BBT⁷-Lehrberufe für Lernende mit einer Beeinträchtigung zu schaffen, erreicht. Der Arbeitgeber BASEL-STADT ist zudem Mitunterzeichner der «CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung» und hat 2014 den Antrag zur Zertifizierung mit dem Label iPunkt gestellt.

Das Seminar „Menschen mit Behinderung – arbeiten bei BASEL-STADT“ erläutert anhand konkreter Praxisbeispiele das Anstellungsprozedere sowie den Arbeitsplatzterhalt nach Krankheit/Behinderung. Diverse Angebote zur Wiedereingliederung nach Krankheit/Unfall und zum Arbeitsplatzterhalt werden vom Zentralen Personaldienst durch die Abteilung Care Management sichergestellt.

Neben diesen und den vielen, bereits im Schreiben des Regierungsrates vom 17. Mai 2013 erwähnten, Massnahmen und Steuerinstrumenten zur Förderung der Chancengleichheit unterschiedlicher Kategorien und zur Gestaltung einer Kultur, in welcher Vielfalt ihren Platz findet und respektiert wird, hat und wird die Kantonale Verwaltung dem Thema Managing Diversity verstärkt Gewicht verleihen. So wird der Zentrale Personaldienst bis Ende 2016 das etablierte Chancengleichheitscontrolling überarbeiten und prüfen, ob dieses mit zusätzlichen Kennzahlen zu weite-

⁵ Vgl. Bericht zur Analyse Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2012. Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt.

⁶ Verordnung über die Einreichung von Funktionen sowie die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt (Einreichungsverordnung) vom 31. Oktober 1995

⁷ BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie

ren Kategorien (Frauen/Männer unterschiedlicher Herkunft, Altersstrukturen von Frauen/Männern in unterschiedlichen beruflichen Positionen und Anstellungsverhältnissen etc.) zu ergänzen ist. Diesbezüglich wurde bereits ein erstes Gespräch mit einer externen Fachperson in Gender- und Diversity-Controlling geführt. Es erwies sich, dass die Kantonale Verwaltung Basel-Stadt bereits heute ein umfangreiches und differenziertes Chancengleichheitsreporting aufweist.

Weiter erarbeitete der Zentrale Personaldienst 2014 einen Vorgehensplan zur Entwicklung eines verwaltungsinternen Diversity-Konzeptes. Darin vorgesehen ist die Zusammenarbeit mit Experten/Expertinnen einer höheren Fachschule oder Hochschule, welche Forschungen und Benchmark in Sachen Diversity-Management durchführt. Dem Zentralen Personaldienst des Finanzdepartementes ist bewusst, dass ein verwaltungsweites und nachhaltiges Diversity-Management mit den heutigen Personalressourcen nicht etabliert werden kann. So beantragte er dem Regierungsrat, den Headcount diesbezüglich zu erhöhen. Sobald die neugeschaffene Stelle mit einer „Fachperson Diversity und wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in“ besetzt werden kann, sieht der Zentrale Personaldienst vor, sowohl das Diversity-Konzept als auch das für die Steuerung notwendige Diversity- und Chancengleichheitscontrolling zu erarbeiten. Parallel zu diesen Massnahmen wird an der bereits vor Jahren begonnenen Sensibilisierungsstrategie weiterhin festgehalten.

3. Fazit

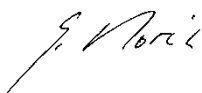
Die Kennzahlen zeigen, dass der Arbeitgeber BASEL-STADT hinsichtlich der definierten Diversity Kategorien bereits heute gut aufgestellt ist. Zu berücksichtigen gilt, dass die Zielsetzung von Managing Diversity bei der Kantonalen Verwaltung anders ausfällt als bei internationalen Unternehmen. Ziel der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt ist es, die verschiedenen Bevölkerungsgruppen in ihren Regelstrukturen abzubilden und dort einzubinden, wo es dem Service Public direkt dient. Der Arbeitgeber BASEL-STADT nimmt seine Vorbildfunktion in Sachen Diversity sehr ernst und ist bereit, die Stelle Fachperson Diversity und wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in im Zentralen Personaldienst zu schaffen. Kontinuierlich wurden und werden Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in den Themen Geschlecht, Menschen mit Behinderung, Alter und Herkunft umgesetzt.

Der Zentrale Personaldienst wird in Zusammenarbeit mit Fachexperten und -expertinnen ein verwaltungsinternes Diversity-Konzept erarbeiten, mit welchem aufgezeigt wird, wie Managing Diversity in der Verwaltung nachhaltig implementiert werden kann. Weiter wird das bereits etablierte Chancengleichheitscontrolling überarbeitet und dahingehend geprüft, mit welchen weiteren Kennzahlen dieses ergänzt werden kann, damit neben Gender auch die Kategorien „Alter, Herkunft, Behinderung“ gezielt gesteuert werden können. Gleichzeitig wirkt der Arbeitgeber BASEL-STADT bei der Strategie und Umsetzung des Kantonalen Integrationsprogramms 2014-2017 mit und gewährleistet damit die Sicht nach innen.

4. 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