



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

09.5125.02

PD/P095125
Basel, 27. Mai 2009

Regierungsratsbeschluss
vom 26. Mai 2009

Interpellation Nr. 28 von Ursula Metzger Junco P. betreffend der Zukunft des Gleichstellungsbüros aufgrund der Zusammenlegung aller drei Gleichstellungs-Fachstellen in eine Abteilung

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 6. Mai 2009)

„Auf den 1.1.2009 wurden im Präsidialdepartement das Gleichstellungsbüro und der Behinderten-Gleichstellungsbeauftragte in einer neuen Abteilung zusammengefasst.

Im Anschluss an die Wahl von Thomas Kessler zum Leiter der Kantons- und Stadtentwicklung am 11.11.2008 beschloss der Regierungsrat, die Fachstelle Integration per 1.1.2009 ebenfalls in diese neue Abteilung im Präsidialdepartement zu transferieren, so dass eine übergreifende Abteilung „Gleichstellung und Integration“ geschaffen werden konnte.

Anlässlich der Vorstellung des Präsidialdepartements und seiner wichtigsten „Köpfe“ in der Basler Zeitung anfangs April 2009 fällt auf, dass weder das Gleichstellungsbüro noch das Thema Gleichstellung von Mann und Frau erwähnt werden.

Die Tatsache, dass im Präsidialdepartement immer mehr von „Diversity“ gesprochen wird, von Vernetzung und Zusammenführung der 3 Gleichstellungsfachstellen (Behinderte, Geschlechter und MigrantInnen) in eine übergreifende Abteilung „Gleichstellung und Integration“ ist beunruhigend. Es besteht die Gefahr, dass die einzelnen Fachstellen und Fachbereiche unsichtbar und / oder vermengt werden.

Das Thema der Gleichstellung von Mann und Frau ist nach wie vor wichtig und darf nicht in Vergessenheit geraten. Im Alltag ist eine Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht erreicht (Bsp. Berufswahl, Lohnvergleiche). Die Zukunft des Gleichstellungsbüros und dessen Positionierung im Präsidialdepartement als Teil der themenübergreifenden Fachstelle ist bis heute ungewiss und unklar.

Trotz der Wahl der fachlich unbestrittenen neuen Leiterin der übergreifenden Fachstelle, welche ihre Arbeit im September aufnehmen wird, stehen einige grundsätzliche Fragen im Raum, die Klärung bedürfen.

Ich bitte den Regierungsrat daher, Stellung zu folgenden Fragen zu nehmen:

1. Ist die Regierung der Ansicht, dass die Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin ein wichtiges Thema bleiben soll und auch von der Bevölkerung als wichtiges Anliegen der Regierung wahrgenommen werden muss? Falls ja, wie will sie sicherstellen, dass das Thema der Gleichstellung von Frau und Mann in der Öffentlichkeit präsent bleibt, wel-

che Strategie verfolgt die Regierung?

2. Ist die Regierung der Ansicht, dass das Gleichstellungsbüro über wertvolles fachspezifisches Know-how verfügt, welches weiterhin in die Arbeit der Verwaltung und der Regierung einfließen soll? Wie kann und soll dieses Fachwissen in Zukunft genutzt werden?
3. Das Gleichstellungsbüro und die Fachstelle Integration waren bis Ende 2008 direkt dem Vorsteher ihres jeweiligen Departements unterstellt, was für die effektive Wirkung dieser Querschnittsthemen unabdingbar ist und sich auch bewährt hat. Wird mit dem neuen Modell die Direktunterstellung unter den Regierungspräsidenten gewährleistet?
4. Verfügt das Gleichstellungsbüro auch weiterhin über ein eigenes Budget, über welches es unabhängig von den beiden Teilbereichen Integration und Behinderte verfügen kann? Ist sichergestellt, dass die Fachstelle Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin mind. das bisherige Budget zur Verfügung hat? Sind Einsparungen im Bereich des Gleichstellungsbüros für die Zukunft geplant? Wenn ja, welche?
5. Bereits Im Radio-Interview vom 28.11.2008 von Thomas Kessler hiess es, Basel brauche keinen Integrationsdelegierten mehr. Es wurde auch davon gesprochen, neben der Integrationskommission auch den Frauenrat aufzulösen.
 - a) Besteht das Ansinnen, den Frauenrat aufzulösen? Falls ja: Wann und weshalb? Wie gedenkt die Regierung die Nachhaltigkeit des grossen Know-hows des Frauenrats zu sichern?
 - b) Besteht das Ansinnen, die Integrationskommission aufzulösen? Falls ja: Wann und weshalb? Wie gedenkt die Regierung die Nachhaltigkeit und das grosse Know-how der Integrationskommission zu sichern?
6. In Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Fachstellen Gleichstellung wird immer wieder der Begriff „Diversity“ benützt. Unter Diversity“ wird im Allgemeinen die Disziplin verstanden, welche sich mit den Phänomenen der Vielfalt und Verschiedenartigkeit von Menschen beschäftigt. Im Gegensatz dazu bedeutet Gleichstellung mehr als das Tolerieren beider Geschlechter. Es ist ein aktives Umgestalten der Rahmenbedingungen mit dem Ziel, dass beide Geschlechter darin ihren Platz finden und dass das Arbeitsleben mit dem Familien- und Privatleben gut vereinbar wird.

Was genau versteht der Regierungsrat unter dem Begriff „Diversity“ in Zusammenhang mit der Zukunft des Gleichstellungsbüros? Sind aus Sicht des Regierungsrates die beiden Stossrichtungen, Diversity und Gleichstellung, vereinbar? Wenn ja, wie soll sich das im konkreten äussern? Wenn nein, wie kann sichergestellt werden, dass die aktive Rolle, die das Gleichstellungsbüro innehat, weiterhin gewährleistet werden kann in den neuen Leitungsstrukturen?“

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

Im März 2008 wurde im Rahmen der RV09 beschlossen, den Beauftragten für die Integration und Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung (ED) dem Gleichstellungsbüro (JD) anzugliedern. Mit RRB 08/37/24 vom 11. November 2008 wurde die Fachstelle «Integration Basel» per 1. Januar 2009 vom Sicherheitsdepartement in die neue Abteilung «Gleichstellung und Integration» des Präsidialdepartements überführt.

Die drei Fachstellen Gleichstellung von Frauen und Männern, Integration und Antidiskriminierung sowie Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung befinden sich seit Januar 2009 in einem Prozess der Organisationsentwicklung zur neuen Abteilung «Gleichstellung und Integration». Das Präsidialdepartement wurde beauftragt, per Ende März 2009 zu berichten.

1. Vision bezüglich künftiger Ausrichtung der Abteilung

In Basel sollen sich Einheimische und Zugezogene wohlfühlen. Sie sollen am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben teilhaben und ihre Fähigkeiten entfalten und anwenden können, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder einer Behinderung.

Die neue Abteilung fördert die Gleichstellung, die Chancengleichheit und die Integration von Menschen, die den Grundsätzen des schweizerischen Rechtsstaates verpflichtet sind.

- Sie ermöglicht eine Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben.
- Sie unterstützt und fördert die individuellen Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen.

Die Ausrichtung der neuen Abteilung baut auf den Grundsätzen der Kantonsverfassung auf:

- Freiheitliche, demokratische und soziale Rechtstaatlichkeit (§1)
- Gleichheit vor dem Gesetz, Diskriminierungsverbot und allgemeine Zugänglichkeit zu öffentlichen Einrichtungen (§8)
- Gleichstellung von Mann und Frau (§9)

Vor dem Gesetz sind alle Menschen gleich. Die Gleichstellung ist das Ziel, das uns von der Verfassung als Aufgabe auferlegt wird. Dieses Ziel erreichen wir über dem Weg der Chancengleichheit (gleichberechtigter Zugang zu Bildung, Forschung, Arbeit oder Gesundheitsleistungen), der Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung und der Integration von Zuzügerinnen und Zuzüger sowie der bereits seit längerer Zeit bei uns lebenden Bevölkerungsgruppen, die sich nicht integriert haben (z.B. Erstgeneration aus Spanien/Italien usw.).

Das Verständnis der neuen Abteilung ist gekennzeichnet durch die Merkmale der demografischen und sozioökonomischen Lage und Entwicklung:

- Hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und steigende Bildungsanforderungen.
- Wandel des Verständnisses der Geschlechterrollen und Anforderungen an neue Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Polarisierung bezüglich der Lage von Ausländerinnen und Ausländer in eine gebildete Elite aus EU/EFTA-Staaten und wenig ausgebildeter Migrantinnen und Migranten.

Gewinn durch Vielfalt: Eine Chance für alle. Die steigenden Anforderungen und die wachsende Komplexität erfordern komplexe Problemlösungsfähigkeiten und –strategien. Teams mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen sind für komplexe Problemlösungen besser geeignet. Diversität wird damit zum strategischen Erfolgsfaktor. Dies erfordert eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Bereitschaft, voneinander zu lernen.

Es braucht aber auch angepasste Strukturen, namentlich verbesserte Zugänge für Geh-, Seh- und Hörbehinderte, Massnahmen zur Laufbahnplanung sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

2. Zusammenarbeit der drei Fachstellen

Die fachkompetente Zusammenarbeit in der Abteilung ermöglicht es, die Probleme im Kontext gesellschaftlichen Wandels rasch und differenziert zu erkennen. Als interdisziplinäre und flexible Einheit kann die Abteilung Lücken und Handlungsbedarf rasch analysieren und proaktiv agieren. Die Abteilung kann ganzheitliche Lösungen entwickeln und bei deren Realisierung unterstützend tätig sein. Im deutschsprachigen Raum stellt eine derartige verwaltungsinterne Zusammenführung ein Novum dar. Mit der Zusammenführung der drei Fachstellen werden die Erfahrungen und das Know-how gebündelt, so dass eine Zusammenarbeit in den gemeinsamen Themen erleichtert wird und neue Synergien entstehen können. Gleichzeitig werden die einzelnen Fachthemen gestärkt.

Mit der neuen Abteilung wurde ein Wissens- und Kompetenzzentrum geschaffen, das Regierung, Behörden und verwaltungsexternen Anspruchsgruppen als kompetente Ansprechstelle zur Verfügung steht. Gesellschaftsrelevante aktuelle Themen können breit und qualifiziert angegangen und bearbeitet werden. Fachspezifisch aufgebaute Netzwerke können auch für andere Fachthemen zugänglich gemacht werden. Die Abteilung «Gleichstellung und Integration» entwirft Projekte und verankert Ziele und Handlungskonzepte der Gleichstellung und Integration bei allen relevanten Stellen und Akteur/innen. Synergien können insbesondere genutzt werden bei Schnittstellen-Themen im Bereich von vielschichtigen Ungleichheiten wie etwa Berufswahl und Integration, Gleichstellung und Migration, Gender Health und Migration oder Berufswahl und Jugendliche mit einer Behinderung. Die inhaltliche Arbeit profitiert vom engeren Austausch der drei Fachstellen untereinander, von unkomplizierten Rahmenbedingungen für gemeinsame Projekte und von interdisziplinären Feedback-Möglichkeiten.

Das Innovationspotential der Zusammenführung von Gleichstellungs-, Integrations-, Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitsfragen bringt gleichzeitig einiges an Klärungsbedarf mit sich.

Durch die Zusammenlegung entsteht das Risiko, dass die Aufträge und Themen verwässert werden könnten und die Erkennbarkeit der einzelnen Themenbereiche darunter leidet. Fachwissenschaftlich reflektierte Konzepte sind in diesem sensiblen und komplexen Bereich der Gleichstellung und Antidiskriminierung wichtig, damit nicht ein unkritisches Verständnis von Behinderung, Mann, Frau, Ausländerin oder Ausländer gefördert wird. In allen Fachbereichen der neuen Abteilung ist ein enger Erfahrungsaustausch mit europäischen Gleichstellungs-, Integrations- und Antidiskriminierungs-Stellen wichtig.

3. Stand der Zusammenführung

In den Sitzungen des professionell begleiteten OE-Prozesses haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stellenprofile, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsweise der einzelnen Fachstellen und die sich daraus ergebenden Synergiepotentiale kennen gelernt.

Neben dem begleiteten Organisations- und Entwicklungsprozess finden Sitzungen der o.g. Leitungspersonen der drei Fachstellen statt, um die fachstellenübergreifenden und –relevanten Entscheidungen zu fällen und den Prozess der Zusammenlegung zu steuern.

Parallel zum Prozess der Zusammenführung als gemeinsame Abteilung «Gleichstellung und Integration» sind die drei Fachstellen weiterhin in ihrem Kerngeschäft engagiert und führen die laufenden Projekte weiter. Exemplarisch seien hier zentrale Handlungsschwerpunkte bzw. Projekte der Fachstellen für das Jahr 2009 genannt:

- Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern:
Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel / Öffnung der Berufswahl und Balancierung von Lebensentwürfen / Cafe Secondas / Gender Budgets: Indikatorenanalyse im Bildungsbereich / Öffentliche Veranstaltungen von und mit jungen Männern sowie Vätern in Zusammenarbeit mit BL und der Universität Basel / Rechtsfragen.
- Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung:
Weiterführung der Integration von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung in die Regelschule / Öffnung der Berufsbildungsangebote für Jugendliche mit einer Behinderung und Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bei Kanton und Privaten für behinderte Menschen / Verbesserung des Zugangs zu öffentlichen Bauten und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen.
- Fachstelle Integration und Antidiskriminierung, «Integration Basel»:
Umsetzung Integrationsgesetz: Schulung Verwaltungsangestellte, Pilot Integrationsvereinbarungen mit BL, AG, SO, ZH / Öffentlichkeitskampagne «Aller Anfang ist Begegnung» mit AG, BE, BL, SO, ZH inkl. Migrationszeitung MIX/ Projektförderung als Finanzierung und Be-

gleitung von 60 Projekten pro Jahr / Vollzug und Koordination der Integrationsförderung im Kanton Basel-Stadt.

Die definitive Organisation der Abteilung erfolgt nach einem Entwicklungsprozess unter der Verantwortung und Führung der neuen Abteilungsleitung. Sie soll die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse berücksichtigen.

Gerne beantworten wir die einzelnen Fragen der Interpellantin wie folgt:

„1. Ist die Regierung der Ansicht, dass die Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin ein wichtiges Thema bleiben soll und auch von der Bevölkerung als wichtiges Anliegen der Regierung wahrgenommen werden muss? Falls ja, wie will sie sicherstellen, dass das Thema der Gleichstellung von Frau und Mann in der Öffentlichkeit präsent bleibt, welche Strategie verfolgt die Regierung?“

Der Auftrag, die Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten, ist noch nicht erfüllt. Die rechtlichen Grundlagen sind oben aufgeführt. Auch in der neuen Abteilung Gleichstellung und Integration wird das entsprechende Aufgabenfeld mit Nachdruck und Konsequenz weiterbearbeitet. Im übrigen verweisen wir auf die Kernarbeit (Abschnitt 3) sowie auf die Vision (Abschnitt 1).

„2. Ist die Regierung der Ansicht, dass das Gleichstellungsbüro über wertvolles fachspezifisches Know-how verfügt, welches weiterhin in die Arbeit der Verwaltung und der Regierung einfließen soll? Wie kann und soll dieses Fachwissen in Zukunft genutzt werden?“

Durch die Zusammenlegung der drei Fachstellen werden die Erfahrungen und Kompetenzen der Expertinnen und Experten noch breiter genutzt werden können, auch innerhalb der Verwaltung.

„3. Das Gleichstellungsbüro und die Fachstelle Integration waren bis Ende 2008 direkt dem Vorsteher ihres jeweiligen Departements unterstellt, was für die effektive Wirkung dieser Querschnittsthemen unabdingbar ist und sich auch bewährt hat. Wird mit dem neuen Modell die Direktunterstellung unter den Regierungspräsidenten gewährleistet?“

Die neue Leiterin ist dem Vorsteher direkt unterstellt und ist für die wirkungsvolle Vertretung der Fachbereiche und –Anliegen gegenüber der Departementsleitung verantwortlich.

„4. Verfügt das Gleichstellungsbüro auch weiterhin über ein eigenes Budget, über welches es unabhängig von den beiden Teilbereichen Integration und Behinderte verfügen kann? Ist sichergestellt, dass die Fachstelle Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin mind. das bisherige Budget zur Verfügung hat? Sind Einsparungen im Bereich des Gleichstellungsbüros für die Zukunft geplant? Wenn ja, welche?“

Das bisherige Budget des Gleichstellungsbüros ist durch RV09 per 1. Januar 2009 Teil des Gesamtbudgets der neu gebildeten Abteilung. Es ist Aufgabe der neuen Abteilung, die Ressourcen so einzusetzen, dass grösstmögliche Wirkung erzielt werden kann. Es sind keine

Einsparungen geplant.

„5. Bereits Im Radio-Interview vom 28.11.2008 von Thomas Kessler hiess es, Basel brauche keinen Integrationsdelegierten mehr. Es wurde auch davon gesprochen, neben der Integrationskommission auch den Frauenrat aufzulösen.

- a) Besteht das Ansinnen, den Frauenrat aufzulösen? Falls ja: Wann und weshalb? Wie gedenkt die Regierung die Nachhaltigkeit des grossen Know-hows des Frauenrats zu sichern?*
- b) Besteht das Ansinnen, die Integrationskommission aufzulösen? Falls ja: Wann und weshalb? Wie gedenkt die Regierung die Nachhaltigkeit und das grosse Know-how der Integrationskommission zu sichern?“*

Der Regierungsrat hat mit Beschluss vom 5. Mai 2009 sowohl den Frauenrat wie die Kommission für Migrations- und Integrationsfragen (MIK) bestellt. Beide Kommissionen werden somit auf departementaler Ebene weitergeführt.

„6. In Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Fachstellen Gleichstellung wird immer wieder der Begriff „Diversity“ benützt. Unter Diversity“ wird im Allgemeinen die Disziplin verstanden, welche sich mit den Phänomenen der Vielfalt und Verschiedenartigkeit von Menschen beschäftigt. Im Gegensatz dazu bedeutet Gleichstellung mehr als das Tolerieren beider Geschlechter. Es ist ein aktives Umgestalten der Rahmenbedingungen mit dem Ziel, dass beide Geschlechter darin ihren Platz finden und dass das Arbeitsleben mit dem Familien- und Privatleben gut vereinbar wird.

Was genau versteht der Regierungsrat unter dem Begriff „Diversity“ in Zusammenhang mit der Zukunft des Gleichstellungsbüros? Sind aus Sicht des Regierungsrates die beiden Stossrichtungen, Diversity und Gleichstellung, vereinbar? Wenn ja, wie soll sich das im konkreten äussern? Wenn nein, wie kann sichergestellt werden, dass die aktive Rolle, die das Gleichstellungsbüro innehat, weiterhin gewährleistet werden kann in den neuen Leitungsstrukturen?“

Mit Beschluss des Regierungsrates vom 28. April 2009 heisst die neue Abteilung „Gleichstellung und Integration“. Zum Begriff Vielfalt (Diversity) verweisen wir auf die Ausführungen in Abschnitt 1.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin