



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

11.5034.02

FD/P115034
Basel, 10. August 2011

Regierungsratsbeschluss
vom 9. August 2011

Anzug Atilla Toptas und Konsorten betreffend interkulturelle Vielfalt in den staatlichen Diensten

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 13. April 2011 den nachstehenden Anzug Atilla Toptas und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

„Der Kanton Basel-Stadt mit seinem grossen Bevölkerungsanteil an Migrantinnen und Migranten geniesst zu Recht hohe Anerkennung für seine vielfältigen Anstrengungen im Bereich der Integration.

Mehr als 30 Prozent der Menschen mit Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt haben kein schweizerisches Bürgerrecht, über 50% der Schülerinnen und Schüler an den Basler Schulen haben einen Migrationshintergrund. Dies bedeutet, dass in unserem Stadtkanton Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Lebensverhältnissen zusammenleben. Im öffentlichen Interesse steht es, dass alle Menschen unseres Stadtkantons trotz der Vielfältigkeiten ihrer Herkunft sich zur gemeinsamen Gestaltung des Gemeinwesens in solidarischer Partnerschaft zusammenfinden können. Dies setzt in allen öffentlichen Bereichen die Mitgestaltung von Menschen voraus, die mit unterschiedlichen Kulturen vertraut sind.

Wir benötigen ihre Erfahrungen, ihre Sprachkenntnisse und ihr interkulturelles Wissen in einer Gesellschaft von Menschen unterschiedlichster Herkunft. Die kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft soll sich gerade auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes widerspiegeln.

Ihre unmittelbare Kenntnis des kulturellen Hintergrundes der zugewanderten Bevölkerung / oder der Migrantinnen und Migranten und der durch diesen Hintergrund beeinflussten Verhaltens- und Denkweisen erleichtert es ihnen ganz wesentlich, Probleme schnell zu erfassen und adäquate Lösungen zu finden. Es ist daher optimal, wenn in den sozialen Berufsfeldern Einheimische und Migrantinnen und Migranten in Teams zusammenarbeiten.

Um die bisherigen Integrationsbemühungen erfolgreich weiterzuführen und zu verstärken, muss es ein Ziel sein, in den angesprochenen Berufsfeldern möglichst viele Fachpersonen von Migrantinnen und Migranten in die Arbeit einzubeziehen. Besonders ablesbar scheint die Diskrepanz zwischen Migranten-Anzahl und Partizipation an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor zu sein.

Besonders wichtig ist dies in allen Bereichen von Schul- und Berufsbildung, Tagesbetreuung, Frühförderung, sozialer Sicherheit, Arbeitsintegration, Polizei, Strafermittlung, Rechtspflege, Jugendarbeit, Vormundschaft, Gesundheitswesen, Kulturpflege, Richtplanung.

Hier sollte eine breit angelegte Kampagne gestartet werden, (z.B. Modell Hamburg www.hamburg.de/bist-du-dabei) um die Ressourcen (Kultur) und Fähigkeiten (u.a. Sprachen) der

Migrantinnen und Migranten für die Behörden gewinnen zu können.

Die Unterzeichnenden ersuchen darum den Regierungsrat, zu prüfen und zu berichten,

1. wie die interkulturellen Kompetenzen in die Stellenbeschriebe entsprechend dem realen Bedarf einbezogen werden können und wie in diesem Sinne die Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Staatstätigkeit gefördert werden kann.
2. wie gewährleistet werden kann, dass in Lehrstellen der staatlichen Verwaltung Jugendliche mit Migrationshintergrund in vermehrtem Masse berücksichtigt werden können.
3. wie mit Stütz- und Förderangeboten die Chancen von Lehrlingen mit fremder Muttersprache in der Berufsbildung verbessert werden können.

Atila Toptas, Martin Lüchinger, Mustafa Atici, Gülsen Oeztürk, Beat Jans, Sibylle Benz Hübner, Maria Berger-Coenen, Stephan Luethi-Brüderlin, Brigitte Heilbronner, Greta Schindler, Mehmet Turan, Doris Gysin, Daniel Goepfert, Dominique König-Lüdin, Salome Hofer, Jürg Meyer, Christine Keller, Ursula Metzger Junco P., David Wüest-Rudin, Guido Vogel, Eveline Rommerskirchen, Bülent Pekerman, Jürg Stöcklin, Heidi Mück, Urs Müller-Walz, Talha Ugur Camlibel, Sibel Arslan, Christoph Wydler, Tanja Soland“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Einleitende Bemerkungen

Die Kantonale Verwaltung ist verantwortlich dafür, dass sie die ihr zugewiesenen Aufgaben des Service Public bestmöglich im Sinne der Bevölkerung erfüllen kann. Für die Besetzung der dafür erforderlichen Stellen werden - zugeschnitten auf die Aufgaben - Anforderungsprofile definiert, die gewährleisten, dass Personen, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die entsprechende Aufgabe verfügen, angestellt sind resp. angestellt werden. Je nach Aufgaben und Stelle gehören interkulturelle Kompetenzen zum Anforderungsprofil. Die abschliessende Verantwortung für das Anforderungsprofil liegt bei der Anstellungsbehörde der Organisationseinheiten.

Entsprechend den Aufgaben und Anforderungsprofilen sind diverse Stellen in der Kantonalen Verwaltung mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund besetzt. Vor allem arbeiten aber auch viele Menschen mit Migrationshintergrund ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend verteilt über alle Bereiche der Verwaltung. Genauere Angaben können dazu nicht geliefert werden, da das Kriterium „Migrationshintergrund“ nicht erfasst wird.

2. Zu den Fragen des Anzugs

2.1 Interkulturelle Kompetenzen in den Stellenbeschreibungen und Förderung der Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt verlangt, dass jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter über eine aktuelle Stellenbeschreibung verfügt. Im Formular zur Stellenbeschreibung müssen die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen und notwendigen Kompetenzen aufgeführt werden.

Es ist somit sichergestellt, dass entsprechend dem realen Bedarf das spezifische Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten ausgewiesen werden.

Für die Anstellung steht die Eignung einer Person für eine Stelle aufgrund ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen im Vordergrund. Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, Menschen unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ähnlichen Merkmalen anzustellen (Diskriminierungsverbot). Diversity-Kompetenz wird als wichtige Fähigkeit von Führungsverantwortlichen in allen Führungsgrundlagenseminaren speziell geschult. Eine explizite Förderung der Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund würde dem Gleichstellungsgebot widersprechen und ist deshalb nicht vorgesehen.

2.2 Besetzung von Lehrstellen der Kantonalen Verwaltung mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Die Kantonale Verwaltung hat in den vergangenen Jahren zwei grössere Lehrstelleninitiativen durchgeführt, nämlich von 2006 – 2009 die (Attest-)Lehrstelleninitiative und von 2010 – 2012 die Zusatzlehrstelleninitiative. Ziel der Initiativen ist die Sicherstellung eines Berufsabschlusses für alle Jugendlichen und damit die Reduktion bzw. Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Erreicht wird das Ziel mit der Schaffung von einfacheren Lehrstellen mit Schwerpunkt Attestlehrstellen (zweijährige Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest EBA), die bevorzugt mit Abgänger/innen von Basler Schulen der WBS A-Zug, Brückenangeboten und Spezialangeboten besetzt werden. In den erwähnten Schultypen ist der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders gross, deshalb wird mit dieser Massnahme erreicht, dass auch Jugendliche mit Migrationshintergrund vermehrt Lehrstellen erhalten. Insgesamt konnten dadurch in den letzten Jahren über 100 zusätzliche Lehrstellen in der Verwaltung geschaffen werden, davon rund die Hälfte mit nicht-deutscher Muttersprache. Genaue Zahlen dazu können nicht geliefert werden, da das Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht erfasst wird und nicht ausgewertet werden kann. Hingegen zeigt ein Bericht des Erziehungsdepartements über die Lehrstellensituation im Kanton Basel-Stadt insgesamt, dass das Angebot an Lehrstellen im Kanton Basel-Stadt hoch ist und nur ein kleiner Anteil der Jugendlichen über keine Anschlusslösung nach der obligatorischen Schule verfügt.

2.3 Stütz- und Förderangebote zur Verbesserung der Chancen von Lehrlingen mit fremder Muttersprache

Gute Deutschkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, eine Lehrstelle zu finden. Schüler/innen mit zu geringen Kenntnissen erhalten keinen Lehrvertrag, wenn ihnen nicht aufgrund der Zeugnisse, Schnupperlehre usw. die angestrebte Lehre zugetraut werden kann. Stütz- und Förderangebote zur Verbesserung der Deutschkenntnisse müssen deshalb vor der Lehrstellensuche angeboten werden, damit die Chancen von Lernenden mit fremder Muttersprache verbessert werden.

Zeigen sich im Ausbildungsverlauf Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Deutschkenntnissen, die den erfolgreichen Lehrabschluss gefährden könnten, werden verschiedene Unter-

stützungen in Anspruch genommen, wie z.B. Stützkurse der Handelsschule KV Basel oder das Nachbetreuungsatelier des Brückenangebotes.

In einigen Departementen findet regelmässig Sprachförderung mit Lernenden statt.

In Ausnahmefällen übernimmt ein Departement/Betrieb auch die Kosten; die Lernenden absolvieren die Stützkurse in ihrer Freizeit.

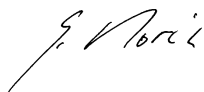
3. Fazit

Beginnend mit der Frühförderung vor dem Kindergarten bis zu Unterstützungsmassnahmen während der Lehre unternimmt der Kanton grosse Anstrengungen, um jungen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen und sozialen Hintergrund einen möglichst optimalen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Ziel ist es dabei, dass Menschen mit Migrationshintergrund dieselben Berufschancen haben wie die schon länger hier ansässige Bevölkerung. Bei Stellen, die spezielle interkulturelle Kompetenzen erfordern, kann es sinnvoll sein, Mitarbeitende anzustellen, die diesbezüglich spezifische Erfahrungen aus ihrem persönlichen Werdegang mitbringen. Weitergehende Massnahmen scheinen dem Regierungsrat derzeit nicht erforderlich.

4. Antrag

Auf Grund dieses Berichts beantragen wir Ihnen, den Anzug Atilla Toptas und Konsorten betreffend interkulturelle Vielfalt in den staatlichen Diensten abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin