



**Interpellation der SP-Fraktion
betreffend Förderung ethnischer Diversität im öffentlich-rechtlichen Dienst des Kantons
Zug
vom 7. Dezember 2009**

Die SP-Fraktion hat am 7. Dezember 2009 folgende Interpellation eingereicht:

Der Kanton Zug hat mit 22.9% den höchsten Ausländeranteil der Zentralschweiz (Schweiz 22.6%, Stand Ende 2008). Der Ausländeranteil unter den Erwerbstätigen liegt generell noch höher. Und er wird im Zuge der bilateralen Abkommen mit der EU weiter zunehmen – bereits 2007 hatten hier gemäss Bundesamt für Statistik die Zuzüge aus dem Ausland ausserdem diejenigen aus der Schweiz überstiegen.

Personen mit Migrationshintergrund sind in Branchen wie der Gastronomie oder dem Baugewerbe massiv (bis zu 53%) über- und etwa in der öffentlichen Verwaltung (ca. 8.1%) im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung in ebensolcher Masse untervertreten. Die Privatwirtschaft hat – gerade wenn es um so genannte „Expats“, um hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland geht - die Bedeutung und den Gewinn durch Diversity Management längst erkannt und selbiges eingeführt. Nun liegt es an Bund und Kantonen, ethnische Diversität im Sinne der Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung und gesellschaftlichen Bereicherung gezielt zu fördern. Der Kanton Nidwalden hat mit einem Ausländeranteil, der kaum die Hälfte desjenigen im Kanton Zug ausmacht, neu eine Integrationsbeauftragte mit kosovarischen Wurzeln, die sich gegen Diskriminierung ebenso einsetzt wie für verbindliche Deutschstandards und gegen Zwangsverheiratungen. Dies gestaltet (Integrations-)Politik nicht nur glaubwürdiger, sondern durch optimierte Zielgruppenreichung und –angepasstheit ebenso effizienter und effektiver. Daher interessiert es, wie Derartiges beim Verwaltungs-, Lehr- und Justizpersonal, im öffentlich-rechtlichen Dienst des Kantons Zug verstärkt genutzt werden könnte.

Daraus leiten sich konkret folgende Fragen ab:

- a) Der Bund (Integrationsbericht 2006) empfiehlt, die Situation ausländischer Arbeitnehmender auf Verwaltungsebene zu verbessern und allenfalls entsprechende Programme zu lancieren. Wo setzt der Kanton Zug an respektive wie plant er diese Empfehlung spezifisch umzusetzen?
- b) Manche kantonale Verwaltungen sehen u.a. vor, mittels Weiterbildungen die interkulturellen Kompetenzen Kantonsangestellter zu unterstützen: Generell sollten alle Ebenen und offiziellen Stellen neben der Durchführung von Kursen Konzepte für ein gezieltes Vorgehen haben und VertreterInnen mit Migrationshintergrund aufweisen – dies optimiert die Arbeit massgeblich. Was tut der Kanton Zug diesbezüglich oder was gedenkt er zu tun?
- c) Das Zuger Personalgesetz hält fest, dass das Potenzial aller Mitarbeitenden genutzt werden soll und spricht weiter konkret die Bereiche Gender und Behinderung an. Migrationshintergrund wird nicht genannt. Die entsprechende Verordnung verweist bzgl. rechtsgleichem Vollzug des Personalrechts auf regierungsrätliche Weisungen: Welche Leitlinien, Grundsätze und Direktiven bestehen konkret für die Gleichberechtigung von Personen mit Migrationshintergrund? Oder inwiefern ist diese in Planung?

- d) Existieren Datengrundlagen, sprich kantonale Reportings oder Studien hinsichtlich Anteilen/beruflicher Position/ Lohnklassen (...) ausländischer Mitarbeitender im öffentlich-rechtlichen Dienst? Wenn nicht: Kann die Regierung solche erheben und evaluieren?
- e) Das aktuelle kantonale Projekt „Gemeinsam gegen Gewalt“ sieht unter Teilprojekt 3 („Respekt“) den punktuellen Einbezug ausländischer Personen bei Polizeipatrouillen vor, um etwa Jugendliche ohne sprachliche und ethnische Barrieren anzusprechen. Inwiefern wird derartige „best practice“ bei der Zuger Polizei und in anderen Bereichen des öffentlichen Diensts, die verstärkt Kontakte mit der Migrationsbevölkerung haben (Schulen, Arbeits- und Sozialamt etc.) institutionalisiert?
- f) Gemäss kantonalem Personalgesetz werden Stellen öffentlich ausgeschrieben. Wie werden darüber hinaus Personen mit Migrationshintergrund konkret angesprochen? Etwa über Infoveranstaltungen, Anzeigen in migrantischen Medien oder Kontakte zu migrantischen Organisationen und Schlüsselpersonen?
- g) Das Zuger Personalamt ist u.a. verantwortlich für personalrelevante Projekte, die Erarbeitung von Personalführungsinstrumenten, Rekrutierung neuer Mitarbeitender und Personalentwicklung: Inwiefern existieren dort bereits Bestrebungen, gezielte Strategien und Kooperationen zu schaffen, um bestehende Beschäftigungs-Hindernisse für Personen mit Migrationshintergrund zu beseitigen? Wie werden allenfalls bestehende oder geplante Massnahmen systematisiert und evaluiert?