



An den Grossen Rat

25.5410.02

FD/P255410

Basel, 11. Februar 2026

Regierungsratsbeschluss vom 10. Februar 2026

Motion Michela Seggiani und Konsorten betreffend «'LGBTI-Label' für Basel-Stadt»; Stellungnahme

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 12. November 2025 die nachstehende Motion Michela Seggiani und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

«Laut einer repräsentativen Umfrage des Instituts GFS Zürichs¹, das von der Organisation Pink Cross beauftragt wurde, die Haltungen der Bevölkerung gegenüber LGBTQ2 abzufragen, sprechen sich 83% der Bevölkerung für einen rechtlichen Schutz und für Gleichstellung für LGBTQ-Personen aus. Die Besorgnis vor Diskriminierung und Angriffen und das Bedürfnis für Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz sind jedoch hoch. Pink Cross schreibt dazu: «Damit widerlegen die Zahlen klar die in Medien und Politik oft geäusserte Behauptung, die LGBTQ-Community fordere zu viel und stosse deshalb auf Ablehnung. In Wahrheit ist es eine kleine, laute Minderheit, die Hass und Hetze schürt und sich gegen den gesellschaftlichen Fortschritt stellt. Der Rückhalt in der Gesellschaft für Gleichstellung und den Schutz für lesbische, schwule, bisexuelle, trans und queere Menschen hingegen ist breit verankert und parteiübergreifend.»³ Auch die «Studie zur Betroffenheit von queerfeindlicher Gewalt und Diskriminierung sowie der Wahrnehmung von LGBTIQ+ in der Bevölkerung» der gfs.Bern hat im Schlussbericht vom November 2024 festgehalten, dass insbesondere auf der Ebene von Werten und individuellen Freiheiten positive Haltungen gegenüber der LGBTIQ+-Gemeinschaft vorhanden sind. Allerdings zeigt sie auch auf, dass, sobald es um konkrete Rechtsgrundlagen, institutionelle Regelungen oder auch Anpassungen bei der Infrastruktur geht, die Offenheit und die Bereitschaft zur Unterstützung abnimmt. Auch wenn es um die alltägliche Sichtbarkeit unterschiedlicher Lebensformen geht, so die Studie, wachse der Widerstand. Deshalb ist es wichtig, hier anzusetzen, den Rückhalt der Gesellschaft ernst zu nehmen, weitere Sensibilisierungsmassnahmen zu ergreifen und LGBTIQ-Menschen vor Angriffen und Diskriminierung zu schützen. Der Kanton Basel-Stadt hat mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes ein klares und gutes Zeichen gesetzt. Darauf aufbauend soll sich der Kanton als Arbeitgeber für das LGBTI-Label bewerben. Das «Swiss LGBTI-Label» steht allen Organisationen offen, die Mitarbeitende beschäftigen und ein diskriminierungsfreies, sicheres und inklusives Arbeitsumfeld fördern möchten – unabhängig von ihrer Rechtsform oder Grösse. Das Label wird von einer Nonprofitorganisation vergeben, die aus den Netzwerken WyberNet und Network hervorgegangen ist. Die Dachverbände TGNS, Pink Cross, LOS und Regenbogenfamilien haben das Label mitentwickelt. Zu den Mitgliedern gehören aktuell bereits die Städte Bern, Kloten und Luzern. Sich als Kanton für das Label zu bewerben, ist ein wichtiger Schritt dahin, sich aktiv für innerbetriebliche Gleichberechtigung von LGBTI-Personen einzusetzen. Ebenfalls würde Basel-Stadt eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber einnehmen. Die Motionär:innen fordern von der Regierung, dass sie alle dafür notwendigen Massnahmen ergreift und eine Bewerbung einreicht, um das LGBTI-Label zu erhalten.

¹ https://gfs-zh.ch/wp-content/uploads/2025/08/2025_Omnibus_DE.pdf

² Das Akronym wird jeweils so verwendet wie von der jeweiligen Organisation.

³ <https://www.pinkcross.ch/de/aktuelles/politik/neue-umfrage-klare-mehrheit-fuer-gleichstellung-und-schutz-von-lgbtq-menschen>

Michela Seggiani, Maria Ioana Schäfer, Claudio Miozzari, Fleur Weibel, Nicola Goepfert, Johannes Sieber»

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion

1.1 Grundlagen des Motionsrechts

Mit einer Motion kann der Grosse Rat den Regierungsrat verpflichten, eine Verfassungs- oder Gesetzesvorlage oder eine Vorlage für einen Grossratsbeschluss vorzulegen (§ 42 Abs. 1 des Gesetzes über die Geschäftsordnung des Grossen Rates vom 29. Juni 2006 [GO; SG 152.100]) oder eine Massnahme zu ergreifen (§ 42 Abs. 1^{bis} GO). Der Grosse Rat kann dem Regierungsrat also sowohl in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich als auch im Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats Aufträge erteilen.

Das Recht setzt dem Grossen Rat bezüglich Motionsbegehren allerdings auch Schranken, die in der Gewaltenteilung, im Gesetzmässigkeits-, im Föderalismus- und im Demokratieprinzip gründen. So darf eine Motion nicht gegen höherrangiges Recht verstossen (wie Bundesrecht, interkantonales Recht oder kantonales Verfassungsrecht). Zudem ist gemäss § 42 Abs. 2 GO eine Motion unzulässig, die einwirken will auf

- den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats,
- einen Einzelfallentscheid,
- einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffenden Entscheid oder
- einen Beschwerdeentscheid.

1.2 Motionsforderung

Mit der vorliegenden Motion wird der Regierungsrat beauftragt, dass er «alle dafür notwendigen Massnahmen ergreift und eine Bewerbung einreicht, um das LGBTI-Label zu erhalten».

1.3 Rechtliche Prüfung

Gemäss Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Dieser Wortlaut ist auch in § 8 Abs. 1 und Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 (KV; SG 111.100) enthalten, wobei in § 8 Abs. 2 KV zusätzlich die sexuelle Orientierung aufgeführt ist. Gemäss § 3 Abs. 1 des kantonalen Gleichstellungsgesetzes zu Geschlecht und sexueller Orientierung vom 10. Januar 2024 (Kantonales Gleichstellungsgesetz [KGIG]; SG 140.100) treffen der Kanton, die Gemeinden und die Trägerinnen und Träger von öffentlichen Aufgaben angemessene Massnahmen zur Förderung der Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Sie sorgen dafür, dass Menschen weder direkt noch indirekt diskriminiert werden (§ 8 Abs. 2 KGIG). Verantwortlich für die Personalpolitik ist gemäss § 5 Personalgesetz vom 17. November 1999 (SG 162.100) der Regierungsrat, gemäss Abs. 2 lit. e soll er insbesondere die Chancengleichheit gewährleisten.

Die vorliegende Motion möchte, dass der Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber alle notwendigen Massnahmen ergreift und eine Bewerbung einreicht, um das «Swiss LGBTI-Label» zu erhalten. Gegenstand der vorliegenden Motion ist somit eine Massnahme in der Zuständigkeit der Exekutive (§ 42 Abs. 1^{bis} GO). Dies ist zulässig, sofern der verfassungsrechtliche Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats respektiert wird (§ 42 Abs. 2 GO). Gemäss § 108 Abs. 2 KV sorgt der Regierungsrat für eine rechtmässige, wirksame und bürgernahe Verwaltungstätigkeit und bestimmt im Rahmen von Verfassung und Gesetz die zweckmässige Organisation. Diese Bestimmung konkretisiert die Stellung des Regierungsrats als leitende und oberste vollziehende Behörde des Kantons (§ 101 Abs. 1 KV).

Die Motion fordert, dass der Regierungsrat «eine Bewerbung einreicht, um das Swiss LGBTI-Label zu erhalten». Der Regierungsrat muss dazu beim Anbieter «Swiss LGBTI-Label» eine Bewerbung einreichen und dazu eine vertragliche Beziehung eingehen, einschliesslich der Bezahlung einer jährlichen Gebühr. Die Bezahlung der Gebühr erst ermöglicht die Prüfung der Bewerbung des Kantons Basel-Stadt zum Erhalt des «Swiss LGBTI-Labels».

Indem die Motion das Erreichen eines genau bezeichneten Labels vorschreibt, verlangt sie vom Regierungsrat, dass er mit einem bestimmten Dritten eine vertragliche Beziehung eingeht und sich der Kanton Basel-Stadt insbesondere dazu verpflichtet, einem konkreten Privaten einen von diesem festgelegten Betrag zu bezahlen, damit dieser das Gesuch des Kantons prüft und das Label erteilt. Dem Regierungsrat ist somit kein Umsetzungsspielraum belassen. Damit greift die Motion unmittelbar in die verfassungsrechtlich normierte Organisationskompetenz des Regierungsrates gemäss § 108 Abs. 2 KV ein. Die Motion ist somit als rechtlich unzulässig anzusehen.

1.4 Schlussfolgerung

Diese Motion verstösst gegen die verfassungsrechtliche Zuständigkeit des Regierungsrates (§ 42 Abs. 2 GO) und ist deshalb als rechtlich unzulässig anzusehen.

2. Anliegen der Motion

Die Motion fordert, dass der Arbeitgeber Basel-Stadt alle für den Erhalt des Labels «Swiss LGBTI-Label» erforderlichen Massnahmen ergreift und sich für den Erhalt des Labels bewirbt.

3. Haltung des Regierungsrates

Wie den vorstehenden Erwägungen entnommen werden kann, ist die vorliegende Motion rechtlich unzulässig. Unabhängig davon würde der Regierungsrat – wie den nachstehenden Ausführungen zu entnehmen ist – deren Nichtüberweisung beantragen.

4. Zum «Swiss LGBTI-Label»¹

Das Swiss LGBTI-Label zeichnet Organisationen aus, welche sich für die innerbetriebliche Gleichberechtigung von LGBTIQ-Personen einsetzen. Zum Erhalt des Labels müssen Arbeitgebende eine Selbstdeklaration sowie eine entsprechende Dokumentation der bestehenden Richtlinien, Prozesse und Massnahmen erstellen. Die Vergabekommission des Labels wertet die Unterlagen aus und entscheidet über die Vergabe des Labels resp. über die Rezertifizierung.

Zertifizierte Arbeitgebende können beim Trägerverein des Labels Beratungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende beziehen.

¹ Homepage der Swiss LGBTI-Label, abgerufen am 22.01.2026

5. Diversität und Chancengleichheit beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Der Regierungsrat bemisst dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale, darunter insbesondere Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Herkunft, Nationalität oder Religion eine grosse Bedeutung zu. Nulltoleranz in diesem Bereich ist ein zentrales Element seiner Personalpolitik. Verschiedene gesetzliche Vorgaben (bspw. Gleichstellungsgesetz², Personalgesetz³) sowie weitere Regelungen und Massnahmen fordern und fördern den respektvollen und inkludierenden Umgang nach innen und aussen.

So orientiert sich der Arbeitgeber Basel-Stadt betreffend Diversität an seiner Diversity-Strategie⁴ sowie dem kantonalen Gleichstellungsplan⁵. Daraus werden konkrete Massnahmen abgeleitet, die spezifisch auf den Schutz vor Belästigung und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität, respektive auf die Inklusion von LGBTIQ-Personen fokussieren. Ebenso ist der Schutz vor sexueller Belästigung in der Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz⁶ geregelt. Betroffene Mitarbeitende können auf Vertrauenspersonen zugreifen. Queerfeindlichkeit wird wie Sexismus und sexuelle Belästigung geahndet.

5.1 Massnahmenbeispiele

5.1.1 Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie

Massnahmen zur Umsetzung der Diversity-Strategie sind bspw. obligatorische Schulungen für neue Führungskräfte in den Bereichen Diversität und Diskriminierungsschutz, Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeitenden zu «Diversitätsbewusstem Bevölkerungskontakt» und «Diversitätsbewusster Teamkultur» sowie Kurse zur Erkennung und den Umgang mit unbewussten Vorurteilen. Neben den Schulungen stehen Vorgesetzten und ihren Teams massgeschneiderte Beratungsangebote zur Verfügung, um sich mit Chancengleichheit, Diversität und Inklusion auseinanderzusetzen und sich weiterzuentwickeln. 2025 wurde erstmals ein Vernetzungstreffen für LGBTIQ-Mitarbeitende durchgeführt. Aus dem Treffen hat sich eine eigenständige Gruppe entwickelt. Dieses soll zukünftig jährlich angeboten werden. Die departementalen HR-Abteilungen begleiten bei Bedarf Coming-Outs.

5.1.2 Massnahmen aus dem kantonalen Gleichstellungsplan

Die Massnahmen aus dem Gleichstellungsplan inkludieren neben der Gleichstellung der Geschlechter explizit auch die Gleichstellung von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen. Für den Arbeitgeber Basel-Stadt wurden u. a. folgende Massnahmen definiert⁷. Die Umsetzung wird periodisch überprüft.

- Einhaltung einer diversitätsgerechten Formulierung und Gestaltung der Stellenausschreibungen sowie Hervorhebung der Familienfreundlichkeit und Anerkennung der Vielfalt. (Massnahme 6.1.2);
- Systematische Sensibilisierung von HR-Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen. Integration dieser Themen in existierende Kursangebote. (Massnahme 6.3.1);
- Kursangebote für alle Mitarbeitenden zum Thema «unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen». Integration dieser Themen in existierende Kursangebote. (Massnahme 6.3.2);

² SG 140.100 - Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGIG) vom 10.01.2024, in Kraft seit: 15.06.2025

³ SG 162.100 – Personalgesetz vom 17.11.1999, in Kraft seit: 01.07.2000

⁴ Diversity beim Arbeitgeber Basel-Stadt - Strategie und Massnahmen, Finanzdepartement, Human Resources Basel-Stadt

⁵ Gleichstellungsplan 2024 – 2027 Handlungsfelder, Ziele, Massnahmen, Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2024

⁶ SG 162.500 - Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 10.06.1997, in Kraft seit: 22.06.1997

⁷ <https://www.bs.ch/schwerpunkte/arbeitgeber-basel-stadt/chancengleichheit-und-diversitaet>, abgerufen am 22.01.2026

- Förderung des Austauschs zwischen den an Gleichstellungsfragen interessierten Personen, zum Beispiel in Form von Lunch-&-Learn-Veranstaltungen und bei thematischen überdepartementalen Netzwerken. (Massnahme 6.3.3);
- Angebot eines Seminars «Diversität und Inklusion im Behördenkontakt», um Mitarbeitende mit einer vielfältigen Kundschaft zu sensibilisieren und Stereotype abzubauen. (Massnahme 6.3.4).

5.1.3 Leitfaden für den Umgang mit LGBTIQ am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für Führungspersonen, Mitarbeitende sowie Mitarbeitende der Personalabteilungen zum Umgang mit LGBTIQ-Personen und deren Anliegen am Arbeitsplatz sowie zu Anlaufstellen wird derzeit von HR BS erarbeitet.

5.1.4 Abbau administrativer Hindernisse

Bis 2027 sollen die Abläufe bei administrativen Anpassungen von Namen und Geschlechtseinträgen verbessert und der administrative Umgang mit nonbinären Personen geklärt werden.

5.1.5 Stärkung des Beratungsangebotes

Die bestehenden Beratungsangebote und –stellen, wie bspw. die Betriebliche Sozialberatung, sollen im Bereich Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung gestärkt werden. Diese Massnahme soll bis 2027 umgesetzt werden.

5.1.6 Leitfaden gendergerechte und inklusive Sprache

Ein Leitfaden für gendergerechte und inklusive Sprache für die gesamte Verwaltung ist als Massnahme im Gleichstellungsplan aufgeführt. Federführend ist die Staatskanzlei (Präsidialdepartement).

5.2 Ressourceneinsatz und Priorisierung von Massnahmen

Der Fachbereich Chancengleichheit und Diversity ist beim Finanzdepartement bei der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung von Human Resources Basel-Stadt (HR BS) angegliedert. Er erbringt Leistungen mit departmentsübergreifendem Fokus auf die sechs Kerndimensionen von Diversity (Gender, Behinderung, Religion und Weltanschauung, Herkunft/Nationalität und Alter). Der Fachbereich ist für die Weiterentwicklung der Grundlagen sowie die Erarbeitung von konkreten Umsetzungsmassnahmen zuständig. Darunter fallen auch die unter Ziffer 5.1 aufgeführten Massnahmen bzw. das Reporting. Zu den Aufgaben zählen u. a. die Konzeption und Durchführung von Schulungen, Sensibilisierungs- und Austauschveranstaltungen sowie die Beratung der Departemente in Themen und Projekten rund um Diversität und Chancengleichheit von Mitarbeitenden. Die mit 50 Stellenprozenten dotierte Fachstelle arbeitet eng mit der Abteilung Gleichstellung und Diversität des Präsidialdepartements zusammen, welche ihre Leistungen in erster Linie für die Bevölkerung erbringt.

Federführend bei der Bewerbung des Arbeitgebers Basel-Stadt für das «Swiss LGBTI-Label» sowie späteren Rezertifizierungen wäre der Fachbereich Chancengleichheit und Diversity bei HR BS. Ohne den Einsatz zusätzlicher personeller Ressourcen würde die Einführung des «Swiss LGBTI-Labels» zulasten der bestehenden, vielfältigen Aufgaben sowie der Umsetzung der in der Diversity-Strategie und im Gleichstellungsplan vorgesehenen Massnahmen gehen. Dies käme einer Priorisierung der durch das Label erforderlichen Massnahmen zugunsten der LGBTI-Mitarbeitenden gegenüber Massnahmen in den anderen Kerndimensionen von Diversity gleich.

6. Umgang mit Labels beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Auf dem Markt gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Labels für Arbeitgebende. Beim Arbeitgeber Basel-Stadt besteht derzeit kein einheitliches Konzept zur Nutzung dieser Labels. Dies soll im Rahmen des 2024 lancierten überdepartementalen Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» im Cluster «Arbeitgebermarketing» thematisiert werden. Dabei wird zu entscheiden sein, nach welchen Kriterien Labels für den Arbeitgeber Basel-Stadt eingeführt werden sollen. Diesem Prozess würde mit der Umsetzung der Motion vorgegriffen, da der Regierungsrat keine Möglichkeit mehr hätte, das Label im Lichte einer Label-Strategie zu evaluieren oder alternative Labels in Betracht zu ziehen.

7. Fazit

Ungeachtet dessen, dass die Motion rechtlich nicht zulässig ist, besteht aus Sicht des Regierungsrats kein Bedarf für die Einführung des «Swiss LGBTI-Labels». Der Regierungsrat setzt sich bereits heute im Bereich Diversität und Inklusion vielfältig ein und verfolgt eine Nulltoleranz bei Diskriminierungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Er verfolgt eine klare Diversity-Strategie und verankert diese in seinen Richtlinien und Prozessen. Mitarbeitende und Führungspersonen werden entsprechend sensibilisiert und geschult. Mit den Massnahmen aus dem kantonalen Gleichstellungsplan fördert der Kanton Basel-Stadt explizit die Gleichstellung aller Geschlechter sowie von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen. Die Einführung eines neuen Labels gilt es zudem in Übereinstimmung mit der Label-Strategie, welche noch zu erarbeiten ist, zu prüfen.

8. Antrag

Auf Grund dieser Stellungnahme beantragen wir, die Motion Michela Seggiani und Konsorten betreffend «Swiss LGBTI-Label für Basel-Stadt» nicht zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin