



An den Grossen Rat

25.5294.02

Petitionskommission
Basel, 11. Mai 2026

Kommissionsbeschluss vom 11. Mai 2026

Bericht der Petitionskommission

**zur Petition P500 «Roche, Novartis und UBS: Gleichstellung,
Diversität und Inklusion sind auch euer Business»**

1. Wortlaut der Petition

Roche, Novartis und UBS: Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind auch euer Business

An: Verwaltungsrät*innen Roche, Novartis und DBS sowie Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt

Verwundert und alarmiert müssen wir feststellen: Der Kniefall vor Donald Trump ist vollbracht.

„Der Basler Pharmakonzern Roche stellt seine Diversitätsförderung ein. Dies wegen eines Dekrets von US-Präsident Donald Trump. Das Dekret verbietet Projekte, die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz anstreben". (Zitat SRF.ch)

Auch das Unternehmen Novartis und die Grossbank UBS ziehen mit. In Unserem Land! Damit verkaufen diese Grosskonzerne unsere Werte und halten die Steigbügel für Antidemokraten. Wir verurteilen dieses unterwürfige und ja, verwerfliche Handeln zutiefst und fordern eine Wiedereinführung der Fachstellen für Diversität. Auch der Kanton muss weitere Schritte ergreifen, um Diversität, Gleichstellung und Inklusion sicherzustellen.

Warum ist das wichtig?

Noch keine 100 Tage im Amt, versucht Donald Trump in den USA jegliche Rechte rund um Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter abzuschaffen und damit die Macht des Stärkeren über jegliche ethische, moralische und demokratische Werte zu stellen.

In den USA regt sich Widerstand. Und in der Schweiz?

In vorseilendem Gehorsam, setzen Schweizer Grosskonzerne um, was Trump in den USA gerne sähe. Für Kapitalismus, Profit und Wohlgefallen verraten sie gesellschaftsliberale und fortschrittlichen Werte. Sind die Menschenrechte bereits im Ausverkauf?

Wir sind empört, besorgt und entschlossen: Gleichstellung und Menschenrechte sind nicht verhandelbar.

Für uns sind Gleichstellung, Diversität und Inklusion keine leeren Worte. Gesetzlich verankert, aber noch immer nicht verwirklicht - und nun offenbar bereit, dem Profitstreben in Trumps Welt geopfert zu werden! Es ist ein skandalöser Kniefall.

Die Normalisierung von faschistischen, rassistischen und anti-feministischen Ideologien schreitet rasant voran. Sie treten die Rechte und die Würde aller Menschen mit Füßen. Demütigung, Verhöhnung und Unterdrückung sind längst zu akzeptablem Verhalten geworden - im politischen Diskurs wie auch im gesellschaftlichen Umgang.

Wie kann Basel tatenlos zusehen und schweigend mitmachen?

Unsere Stadt richtet gerade voller Stolz den Eurovision Song Contest aus - ein Symbol für Vielfalt und Zusammenhalt. Die Basler Fasnacht trug gerade jetzt das Fasnachtssujet „Syt wie de wottsch" (Sei wie du sein willst). Unser Kanton hat ein Gleichstellungsgesetz, das allen Menschen die gleichen Chancen garantiert, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung.

Es geht nicht nur um politische Symbolik, es geht um das Fundament unserer Gesellschaft. Die langfristigen Folgen der Beseitigung von Gender-, Diversitäts- und Inklusionsperspektiven in der medizinischen Forschung und Versorgung wären verheerend - unmenschlich und gefährlich. Diese Rückschritte bedrohen nicht nur das Wohl von Einzelnen, sondern das Wohl aller. Sie sind schlichtweg gefährlich.

Darum sagen wir: Halt!

Insbesondere das Zuhause von Roche und Novartis, die Basler Region, ist bunt, divers und wir setzen alles daran, dass die Gleichstellung aller Geschlechter in den Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens endlich real wird.

Zeigen wir Rückgrat! Hier und jetzt stehen wir für Gleichstellung, für Menschenrechte, und für eine Zukunft, die uns alle gleichermassen respektiert und wertschätzt!

2. Kommissionsberatung

2.1 Vorgehen

Der Grosse Rat hat die Petition P500 «Roche, Novartis und UBS: Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind auch euer Business» an seiner Sitzung vom 25. Juni 2025 der Petitionskommission zur Prüfung und Berichterstattung überwiesen. Am 23. März 2026 hörte die Kommission im Rahmen eines Hearings eine Vertretung der Petentschaft sowie die Co-Leiterin Abteilung Gleichstellung Diversität als Vertretung des Präsidialdepartements an.

2.2 Anliegen der Petentschaft

Die beiden Vertreterinnen der Petition legen dar, welche Auslöser zur Einreichung geführt haben. Die Vorgeschichte begann im November 2024 mit Nicks Fuentes Aussage „your body, is my choice“ während der US-Wahlen, was international als Kampfansage gegen Frauen, genderqueere Menschen und Körper-Selbstbestimmung gesehen wurde. Im März 2025 folgten Trumps Dekrete gegen DEI's (Diversitäts-, Inklusions- und Gleichstellungsziele), wonach auch Roche und Novartis ihre Massnahmen in diesen Bereichen einstellten. Dieser Rückzug stellt nach Meinung der Petentschaft einen grossen Rückschritt dar, der Frauenrechte und Rechte queerer Menschen unter Druck setzt. Obwohl Basel-Stadt ein hervorragendes Gleichstellungsgesetz hat, blieb die Regierung stumm, als Roche, Novartis und UBS den Rückzug aus solchen Initiativen ankündigten. Die Beantwortung einer Interpellation am 6. Mai 2025 brachte keine klare Stellungnahme, sondern lediglich den Hinweis, dass der Dialog gesucht werde. Obwohl der Dialog zwischen Regierung und CEO's begrüssenswert ist, bleibt er für betroffene Gruppen unhörbar. Die langfristigen Auswirkungen der Beseitigung von Gender-, Diversitäts- und Inklusionsperspektiven in Forschung und Versorgung sind verheerend und bedrohen nicht nur Einzelne, sondern alle. Daher entstand der Wunsch nach einer klaren Stellungnahme des Kantons, die zeigt, dass das Gleichstellungsgesetz Frauen, genderqueere Menschen und Menschen mit Behinderung schützt und stärkt.

Die Petentschaft befürchtet, dass sich der Backlash immer weiter ausbreiten und das Erreichte zunehmend verloren gehen könnte. Sowohl Fortschritte im Bereich der Lohngleichheit als auch in der Diversität könnten dadurch untergraben werden. Aus diesem Grund fordern sie eine kantonale, wenn nicht sogar nationale Schutzstrategie, die auch in dieser politischen Angriffssituation wirksam ist. Es wäre zudem denkbar, verbindliche Gleichstellungsanalysen sowie interne Beschwerdestellen zu verlangen und Steuervergünstigungen oder Subventionen nur an Unternehmen zu vergeben, die nachweislich solche Massnahmen umsetzen. Auch eine Berichtspflicht hinsichtlich Diversitätskennzahlen wäre vorstellbar.

2.3 Stellungnahme der Vertretung des Präsidialdepartements

Die Vertreterin des Präsidialdepartements konnte nur auf zwei Forderungen der Petition eingehen. Zu den konkreten Forderungen an die Unternehmen, konnte sie keine Stellung nehmen und verwies auf das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt oder auf Vertreter der Firmen selber. In Basel gibt es eine Abteilung Gleichstellung und Diversität im Präsidialdepartement, die in drei Fachstellen unterteilt ist: Gleichstellung, Integration & Antirassismus und Behindertenrechte. Sie übernehmen beim Kanton die Koordination zwischen den Querschnittsthemen und haben dabei folgende Aufgaben:

- Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Inklusion als Perspektive einbringen
- Verwaltungsstellen, Institutionen und Private unterstützen (z.B. Barrierefreiheit)
- Massnahmen entwickeln und Projekte fördern (z.B. LGBTIQ, Integration)
- Umsetzung überwachen und kontrollieren (z.B. Lohngleichheit, Gleichstellungsplan)
- Dialog pflegen und Wissen aufbauen (z.B. Runder Tisch der Religionen, Runder Tisch LGBTIQ)

- Öffentlichkeit informieren und sensibilisieren (z.B. Aktionswoche gegen Rassismus, Care Arbeit)

Das Kantonale Gleichstellungsgesetz zeige sehr gut, dass Gleichstellung und Integration, beim jeweiligen Fachbereich eigenständig geregelt werde und somit eine der genannten Querschnittsaufgaben sei. Es sei also nicht die Abteilung Gleichstellung und Diversität, sondern die kantonale Verwaltung, die dem Auftrag entsprechend handelt. Das betreffe zum Teil die Stärkung von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationsbiografie, die Schaffung eines besseren Zugangs zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationsbiografie, die Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit, die Institutionelle Öffnung von Verwaltungsstellen und die allgemeine Stärkung von Frühförderangeboten. Im Bereich des Gleichstellungsplans 2024 – 2027, werden der Aktionsplan Barrierefreie Kommunikation und das Kantonale Integrationsprogramm (KIP) umgesetzt, gleichzeitig ein neuer Gleichstellungsplan erarbeitet und eine kantonale Strategie zur Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus entwickelt. Dieser Gleichstellungsplan 2024-2027 hat sechs Handlungsfelder (Gewalt und Sicherheit, Bildung/Sport/Gesundheit, Erwerbsleben, bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit, Vielfalt u. Antidiskriminierung; Arbeitgeber Basel-Stadt) und 16 Ziele sowie 80 Massnahmen aus allen Departementen.

Darüber hinaus arbeite der Kanton konkret an der Erstellung eines neuen Integrationsleitbildes, an der Umsetzung des KIP 2024–2027 sowie an der Entwicklung des KIP 2028–2032 mit den Förderbereichen Information, Abklärung und Beratung, Sprache, Ausbildungsfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit, frühe Kindheit, Zusammenleben und Partizipation, Rassismusprävention und Diskriminierungsschutz sowie Dolmetschen. Zudem fördere der Kanton weitere Projekte wie Willkommensveranstaltungen, die Weiterentwicklung von Begrüssungsgesprächen und Informations- und Beratungsangebote, an welchen sie bedarfsgerecht informieren und beraten. Weiterhin arbeite der Kanton an der Entwicklung eines Massnahmenplans gegen Rassismus und Antisemitismus, fördere die politische, soziale, gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe sowie die sichtbare Darstellung der religiösen Vielfalt und die Stärkung des interreligiösen Dialogs. Im Bereich der Behindertenrechte habe der Kanton den Fokus auf die barrierefreie Kommunikation gelegt, insbesondere durch Informationen in Leichter Sprache und in Gebärdensprache sowie durch Sensibilisierung für Hidden Disabilities im Rahmen des Sunflower-Projekts. Ein weiterer Schwerpunkt liege auf dem Schaffen eines inklusiven Arbeitsumfelds sowie der Förderung des selbstbestimmten Lebens und Wohnens. In diesem Zusammenhang sei die Vielfalt an Tätigkeiten im Kanton gross, jedoch würden nicht alle Massnahmen gleichermassen nach aussen kommuniziert.

3. Erwägungen der Petitionskommission

Die in der Petition angesprochene Forderung nach der Wiedereinführung von Fachstellen für Diversität bezieht sich auf die Unternehmen, und der Kanton kann nicht direkt in deren Strukturen eingreifen. Daher stellt sich die Frage, inwiefern der Kanton hierzu reagieren muss. Die Petition richtet sich primär an die Aktionärinnen und Aktionäre sowie an die CEOs der betroffenen Firmen. Der Kanton wird lediglich im Hinblick auf die Ausübung von Druck auf die Unternehmen erwähnt. Hinzu kommt, dass Unternehmen wie Roche, Novartis und UBS ihre entsprechenden Programme nicht abgeschafft, sondern teilweise neu formuliert oder organisatorisch angepasst haben. Roche hat beispielsweise die DEI's umformuliert in: «Inclusion and Belonging at Roche. Together we embrace the unique power of each person to transform the lives of patients». Eine detaillierte Erläuterung ist auf der Webseite der Firma zu finden. Es gibt Speak-Up-Lines, an die Beschwerden gerichtet werden können. Auch Novartis äussert sich in ähnlicher Weise: «We want to create an inclusive workplace where every one of us can be our best and true selves, so that together we can discover more, reach underserved communities and reimagine medicine». UBS formuliert in ihrer Workforce Inclusion wie folgt: «Building a culture of belonging and championing equality for our employees, clients and society».

Die Kommission kann das Anliegen der Petentinnen nachvollziehen und wünscht sich für die Zukunft eine aktive Kommunikation seitens des Grossen Rates, um deutlich zu machen, dass die Werte im Bereich der Gleichstellung, Diversität und Inklusion weiterhin hochgehalten werden.

Ein Teil der Kommission spricht sich dafür aus, dass die Petition als erledigt erklärt wird. Dies wird damit begründet, dass die Unternehmen bereits entsprechende Programme implementiert hätten und dass die Kernforderungen der Petition damit erfüllt seien. Roche habe beispielsweise ihre DEI-Ansätze in „Inclusion and Belonging“ überführt, Novartis und UBS hätten ebenfalls umfassende Inklusionsstrategien etabliert. Es bestünden keine offensichtlichen Lücken mehr, die eine weitere staatliche Intervention erforderlich machen würden. Der Kanton habe keinen direkten Einfluss auf die strategischen Entscheidungen privater Firmen, und da die Petition de facto erfüllt sei, erscheine einer weiteren Behandlung nicht notwendig.

Ein anderer Teil möchte die Petition dem Regierungsrat zur Stellungnahme überweisen und damit eine Klärung der möglichen Reaktionen des Kantons auf das Verhalten von hier ansässigen Konzernen erhalten.

4. Antrag

Die Petitionskommission beantragt dem Grossen Rat mit 5:4 Stimmen bei 1 Enthaltungen, die Petition «Roche, Novartis und UBS: Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind auch euer Business» als erledigt zu erklären. Sie hat ihre Präsidentin zur Sprecherin bestimmt.

Im Namen der Petitionskommission

Heidi Mück
Kommissionspräsidentin