

Präsidialdepartement Kanton BS
Abteilung Gleichstellung von
Frauen und Männern
Marktplatz 30a
4001 Basel

Basel, 17. November 2021

Stellungnahme zum Kantonalen Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren,

Besten Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zum Kantonalen Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung. Die ausführlichen Antworten zur Vernehmlassung und eine Synopse finden Sie anbei.

Freundliche Grüsse
Franziska Stier

Organisation / Institution: BastA! – Basels starke Alternative
Strasse und Nr.: Rebgasse 1
PLZ und Ort: 4058 Basel

Weitere Kontaktpersonen:
Sina Deiss, sina.deiss@bluewin.ch

Vernehmlassungsantwort BastA! zum Entwurf des Kantonalen Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (KGIG)

BastA! begrüsst die grundsätzliche Stossrichtung des Gesetzes. Wir teilen das Anliegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung sichtbar zu machen, indem wir LGBTIQ-Anliegen aufnehmen und uns weitestgehend von der Geschlechterbinarität sowie der Heteronormativität verabschieden. Auch finden wir es richtig, über den Bereich der Erwerbstätigkeit hinaus zu denken und die Frage der Gleichstellung auf alle Lebensbereiche anzuwenden. Dazu ist dieses Gesetz ein erster Schritt.

Das Gesetz konzentriert sich auf identitätspolitische Aspekte und formale rechtspolitische Gleichstellung, aber wir dürfen die materiellen Grundlagen, welche die Voraussetzung für echte Gleichstellung bzw. Geschlechtergerechtigkeit sind, nicht aus dem Blick verlieren. Hier geht es nicht nur um die Frage der Lohngleichheit sondern auch um geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, an Hand derer unsere Gesellschaft strukturiert ist. Der Bereich der (Re-)Produktion des Lebens, findet nach wie vor zum grössten Teil von weiblich sozialisierten Menschen statt und bleibt unbezahlt. Wir sehen das in der Kinderbetreuung, in der Betreuung von älteren und/oder pflegebedürftigen Verwandten, aber auch in der Nachbarschaftshilfe. Und selbst in den Fällen, in denen diese Care-Arbeit bezahlt stattfindet, bleibt sie häufig prekär und endet ebenfalls in Altersarmut. Wie notwendig der Bereich der Care-Arbeit für unsere Gesellschaft ist, müssen wir hier vermutlich nicht weiter ausführen. Klar ist, dass es eine gerechte Verteilung dieser gesellschaftlich notwendigen Arbeit auf alle Geschlechter braucht. Menschen, die diese Arbeit leisten, dürfen nicht in Prekarität und Altersarmut gedrängt werden. Wir müssen als Gesellschaft die Voraussetzungen schaffen, dass diese Arbeit die Anerkennung erhält, die sie verdient.

Einige grundsätzliche Bemerkungen

Mit dem neuen Gesetzesentwurf kommen neue Aufgaben und Kompetenzen in den Gleichstellungsbereich. Dafür soll die Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau zwar eine zusätzliche 50% Stelle erhalten, wenn wir aber das neue Gesetz in seinem ganzen Umfang ernst nehmen wollen, muss der Personalbedarf zwingend angepasst werden. Eine 50% Stelle kann den Mehrbedarf für die ergänzten Lebensbereiche und die Bedürfnisse der LGBTIQ-Community nicht auffangen. Es ist zu befürchten, dass entweder die notwendigen Massnahmen nicht umgesetzt werden können oder es einen Abbau in einem bestehenden Aufgabenbereich der Fachstelle gibt. Dies wäre verheerend, da die Gleichstellung zwischen Mann und Frau noch lange nicht erreicht ist und die Fachstelle insgesamt mehr Personalressourcen braucht. *Wir schlagen deshalb vor, dass es mindestens zwei 60% Stellen braucht, bspw. eine Person, die auf Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung fokussiert und eine Person, die vermehrt für Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität zuständig ist. Zudem dürfen die bisherigen Aufgaben nicht abgebaut werden, sondern müssen weiterhin zentrale Aufgaben bleiben.*

Auch finden wir es wichtig, einen Fokus auf mehrfach- und intersektionale Diskriminierung zu legen. Obwohl LGBTIQ- Personen und Frauen vom Patriarchat bzw. von hegemonialer Männlichkeit betroffen sind, wir also in einer Gesellschaft leben, die sich an einer männlicher Lebensrealität orientiert, führt das im Resultat nicht zwingend zu gleichen Interessen auf Seiten von Frauen und LGBTIQ-Personen. Es ist durchaus möglich, dass auch Interessengegensätze aufkommen. In solchen Fällen erscheint es notwendig auch auf mehrfach- und intersektionale Diskriminierung einen Blick zu haben und diesen Tatsachen auch im Gesetzestext Rechnung zu tragen.

Ausserdem schlagen wir vor, das bisherige Gesetz in "Gesetz zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit" umzubenennen. Dies aus folgender Überlegung: Der Begriff der Gleichstellung impliziert in der Praxis häufig eine Angleichung an eine dominierende hegemoniale Gruppe. In diesem Fall heisst

das eine Angleichung an eine heteronormative, männliche Lebenspraxis. Dabei müsste es vielmehr darum gehen, andere Lebenspraxen diskriminierungsfrei zu ermöglichen und Sichtbarkeit zu schaffen. Gleichgestellt sein, bedeutet eben nicht, automatisch die gleichen Möglichkeiten zu haben, die eigene Seins- und Lebenspraxis umsetzen zu können. Städtebau und Verkehrskonzepte orientieren sich mehrheitlich an einer männlich orientierten Lebenspraxis. Zwar können wir jeden Winkel dieser Stadt mit dem Auto erreichen, aber im Öv bleibt häufig nicht genug Platz für den Kinderwagen. Unterführungen und zu enge Trottoire erschweren die Mobilität mit Kleinkindern zusätzlich. Diese Perspektiven müssen gesellschaftlich und politisch endlich von der Peripherie ins Zentrum gerückt werden.

Unsere Überlegungen und Ausführungen zu den einzelnen Artikeln

Die in **§ 2** vorgenommene Ausdifferenzierung **der Begriffe** finden wir sehr wichtig. Denn sie hilft dabei Männer und Frauen als historisch gewachsene soziale Konstrukte zu verstehen, die nicht zwei konträre homogene Gruppen sind, die sich klar abgrenzen lassen. Die Ausdifferenzierung und Erklärung in §2 zeigt auf, dass Geschlecht komplexer und vielfältiger ist, als bisher im Gesetz angenommen. Im Bereich des §2 fehlt jedoch der Punkt der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach Personenstandsregister und den zugewiesenen geschlechtsspezifischen Erwartungen und Rollen.

§3 Der allgemeine Gleichstellungsauftrag braucht eine klare und verpflichtende Formulierung. Unser Vorschlag hierzu befindet sich in der unten angefügten Synapse.

Ein grosses Fragezeichen besteht bei uns bei **§4 Querschnittsaufgaben**. Unklar bleibt, wie genau diese Querschnittsaufgabe übernommen wird. Werden dafür Pensen und Mittel gesprochen? Die Ausweitung der Geschlechtergerechtigkeit auf alle Lebensbereiche muss in den jeweiligen Departementen spürbar werden. Es erscheint uns daher wichtig, dass es jeweils klar definierte Ansprechpersonen mit entsprechenden Stellenprozenten und Kompetenzen gibt, um spezifische Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit aufzunehmen und zu koordinieren. Auch braucht es für die Überprüfung der getroffenen Massnahmen ein Gender-Budgeting.

§ 8 Öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen: In diesem Artikel braucht es eine neue Formulierung ohne Verwendung der binären Sprache: „Kein Geschlecht sollte mit mehr als X% vertreten sein.“ Ausserdem schlagen wir an dieser Stelle 50% vor, um eine angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter (inklusive nonbinärer Personen) sicherzustellen.

§ 13 Zusammensetzung bis § 20 Verfahren: Im Weiteren finden wir, dass ein Gesetz, dass sich von Geschlechterbinarität und Heteronormativität verabschieden will, eine geschlechtergerechte Sprache finden muss und diese konsequent anwenden soll. Funktionsbeschreibungen müssen Geschlechtsneutral umformuliert werden, beispielsweise anstelle von “Präsident oder Präsidentin”, “Präsidium”.

§ 21 Spezialbestimmungen zum Verfahren in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen: Nach unserer Ansicht braucht es neben den Spezialbestimmungen zum Verfahren von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse auch eine kantonale Schlichtungsstelle, die Diskriminierungen ausserhalb des Arbeitsgesetzes verhandeln kann, insbesondere Diskriminierung durch Amtsstellen.

<p>Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGLG) Vom [Datum]</p> <p>Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf § 8 Abs. 1 und 2 und § 9 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 1), das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 24. März 1995 2), nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] und nach dem mündlichen Antrag der [Kommission eingeben] vom [Datum eingeben], beschliesst:</p>	<p>Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gesetz zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit Gleichstellungsgesetz, KGLG) Vom [Datum]</p> <p>Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf § 8 Abs. 1 und 2 und § 9 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 1), das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 24. März 1995 2), nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] und nach dem mündlichen Antrag der [Kommission eingeben] vom [Datum eingeben], beschliesst:</p>
<p>I.</p> <p>1. Allgemeines</p> <p>§ 1 Zweck</p> <p>¹ Dieses Gesetz hat zum Zweck, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen sowie die Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu fördern.</p>	<p>I.</p> <p>1. Allgemeines</p> <p>§ 1 Zweck</p> <p>¹ Dieses Gesetz hat zum Zweck, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen sowie die Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu fördern.</p>
<p>§ 2 Begriffe</p> <p>¹ Der Begriff Geschlecht umfasst nach diesem Gesetz, wo nichts Anderes ausdrücklich erwähnt wird, die Geschlechtsmerkmale, die Geschlechtsidentität und den Geschlechtsausdruck:</p> <p>a) Geschlechtsmerkmale sind die physischen Eigenschaften eines Menschen bezüglich des Geschlechts, einschließlich Genitalien und anderer Teile der geschlechtlichen und reproduktiven Anatomie, Chromosomen, Hormone und der in der Pubertät sich herausbildenden sekundären körperlichen Merkmale.</p> <p>b) Geschlechtsidentität ist das individuelle Bewusstsein der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, die mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen kann, aber nicht muss; dies schließt die</p>	<p>§ 2 Begriffe</p> <p>¹ Der Begriff Geschlecht umfasst nach diesem Gesetz, wo nichts Anderes ausdrücklich erwähnt wird, das Geschlecht nach Personenstandsregister, die Geschlechtsmerkmale, die Geschlechtsidentität und den Geschlechtsausdruck:</p> <p>a) das Geschlecht nach Personenstandsregister,</p> <p>a) Geschlechtsmerkmale sind die physischen Eigenschaften eines Menschen bezüglich des Geschlechts, einschließlich Genitalien und anderer Teile der geschlechtlichen und reproduktiven Anatomie, Chromosomen, Hormone und der in der Pubertät sich herausbildenden sekundären körperlichen Merkmale.</p> <p>b) Geschlechtsidentität ist das individuelle Bewusstsein der Zugehörigkeit</p>

<p>Wahrnehmung des eigenen Körpers mit ein, darunter auch die freiwillige Veränderung von Geschlechtsmerkmalen durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe.</p> <p>c) Geschlechtsausdruck bezeichnet die Darstellung der Geschlechtlichkeit eines Menschen im physischen Erscheinungsbild – einschließlich Kleidung, Frisur, Modeaccessoires und Kosmetik – sowie mittels Eigenarten, Sprechweise, Verhaltensmuster, Namen und Anrede und kann mit der geschlechtlichen Identität eines Menschen übereinstimmen oder nicht.</p> <p>² Sexuelle Orientierung umschreibt, zu wem sich eine Person emotional oder sexuell hingezogen fühlt.</p> <p>³ Eine Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung und kann sowohl in direkter als auch indirekter Form vorliegen.</p>	<p>zu einem Geschlecht, die mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen kann, aber nicht muss; dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers mit ein, darunter auch die freiwillige Veränderung von Geschlechtsmerkmalen durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe.</p> <p>c) Geschlechtsausdruck bezeichnet die Darstellung der Geschlechtlichkeit eines Menschen im physischen Erscheinungsbild – einschließlich Kleidung, Frisur, Modeaccessoires und Kosmetik – sowie mittels Eigenarten, Sprechweise, Verhaltensmuster, Namen und Anrede und kann mit der geschlechtlichen Identität eines Menschen übereinstimmen oder nicht.</p> <p>² Sexuelle Orientierung umschreibt, zu wem sich eine Person emotional und/oder sexuell hingezogen fühlt.</p> <p>³ Eine Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Benachteiligung und/oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Rollenzuschreibung und/oder der sexuellen Orientierung und kann sowohl in direkter als auch indirekter Form vorliegen.</p>
<p>§ 3 Allgemeiner Gleichstellungsauftrag</p> <p>¹ Der Kanton Basel-Stadt, die Gemeinden und die Trägerinnen und Träger von öffentlichen Aufgaben treffen angemessene Massnahmen zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden.</p> <p>1) SG 111.100 2) SR 151.1</p> <p>² Sie sorgen dafür, dass Menschen weder direkt noch indirekt diskriminiert werden.</p> <p>³ Sie berücksichtigen die besonderen Risiken der Diskriminierung von Menschen, die neben Geschlecht und sexueller Orientierung weitere Merkmale nach § 8 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt aufweisen.</p>	<p>§ 3 Allgemeiner Gleichstellungsauftrag</p> <p>¹ Der Kanton Basel-Stadt, die Gemeinden und die Trägerinnen und Träger Träger*innen von öffentlichen Aufgaben treffen die angemessene, notwendigen Massnahmen zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts und/oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden.</p> <p>1) SG 111.100 2) SR 151.1</p> <p>² Sie sorgen dafür, dass Menschen weder direkt noch indirekt diskriminiert werden.</p> <p>³ Sie berücksichtigen die besonderen Risiken der Diskriminierung von Menschen, die neben Geschlecht und sexueller Orientierung weitere Merkmale nach § 8 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt aufweisen.</p>
<p>2. Umsetzung</p>	<p>2. Umsetzung</p>

<p>§ 4 Querschnittsaufgabe</p> <p>¹ Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe im Kanton, für die jedes Departement in seinen Fachbereichen zuständig ist.</p> <p>² Der Regierungsrat legt periodisch die Schwerpunkte des Kantons zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung fest.</p>	<p>§ 4 Querschnittsaufgabe</p> <p>¹ Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe im Kanton, für die jedes Departement in seinen Fachbereichen zuständig ist.</p> <p>² Dazu benennen die Departemente verantwortliche Gleichstellungsbeauftragte, die die jeweilige Koordination mit dem Gleichstellungsbüro führen und ein Gender-Budgeting für das Departement betreiben.</p> <p>^{2,3} Der Regierungsrat legt periodisch die Schwerpunkte des Kantons zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung fest.</p>
<p>§ 5 Fachstelle</p> <p>¹ Das zuständige Departement führt eine Fachstelle für Gleichstellung.</p>	<p>§ 5 Fachstelle</p> <p>¹ Das zuständige Departement führt eine Fachstelle für Gleichstellung.</p>
<p>§ 6 Aufgaben</p> <p>¹ Die Fachstelle hat namentlich folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sie berät den Regierungsrat und die Departemente, die Gemeinden sowie die Trägerinnen und Träger öffentlicher Aufgaben in gleichstellungspolitischen Fragen, insbesondere bei der Festlegung der periodischen Schwerpunkte nach § 4 Abs. 2 sowie der Entwicklung und Koordination von entsprechenden Massnahmen. b) Sie ist für das Monitoring der regierungsrätlichen Schwerpunkte nach § 4 Abs. 2 zuständig und erstattet dazu periodisch Bericht. c) Sie erstellt Berichte und Gutachten zu gleichstellungspolitischen Themen. d) Sie überprüft kantonale Erlasse und Massnahmen auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, § 8 Abs. 1 und 2 sowie § 9 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt sowie mit den Bestimmungen dieses Gesetzes. e) Sie entwickelt eigene Massnahmen und Projekte zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung. f) Sie ist Kontaktstelle für Gleichstellungsfragen von Privaten, stellt 	<p>§ 6 Aufgaben</p> <p>¹ Die Fachstelle hat namentlich folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sie berät den Regierungsrat und die Departemente, die Gemeinden sowie die Trägerinnen und Träger Träger*innen öffentlicher Aufgaben in gleichstellungspolitischen Fragen, insbesondere bei der Festlegung der periodischen Schwerpunkte nach § 4 Abs. 2 sowie der Entwicklung und Koordination von entsprechenden Massnahmen. b) Sie ist für das Monitoring der regierungsrätlichen Schwerpunkte nach § 4 Abs. 2 zuständig und erstattet dazu periodisch Bericht. c) Sie erstellt Berichte und Gutachten zu gleichstellungspolitischen Themen. d) Sie überprüft kantonale Erlasse und Massnahmen auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, § 8 Abs. 1 und 2 sowie § 9 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt sowie mit den Bestimmungen dieses Gesetzes. e) Sie entwickelt eigene Massnahmen und Projekte zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung. f) Sie ist Kontaktstelle für Gleichstellungsfragen von Privaten, stellt

<p>Informationen zur Verfügung und vermittelt bei Bedarf an weiterführende Beratungs- und Unterstützungsangebote.</p> <p>g) Sie fördert externe Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.</p> <p>h) Sie vernetzt sich mit zivilgesellschaftlichen Organisationen kantonalen und nationalen Gleichstellungsstellen sowie Privaten, insbesondere den zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich Gleichstellung.</p> <p>i) Sie fördert das Bewusstsein in der Bevölkerung für gleichstellungsrelevante Themen mit den ihr sachdienlich erscheinenden Mitteln und leistet entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>² Sie kann private Fachorganisationen damit beauftragen, Aufgaben insbesondere im Bereich Beratung, Information und Sensibilisierung wahrzunehmen.</p>	<p>Informationen zur Verfügung und vermittelt bei Bedarf an weiterführende Beratungs- und Unterstützungsangebote.</p> <p>g) Sie fördert externe Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.</p> <p>h) Sie vernetzt sich mit zivilgesellschaftlichen Organisationen kantonalen und nationalen Gleichstellungsstellen sowie Privaten, insbesondere den zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich Gleichstellung.</p> <p>i) Sie fördert das Bewusstsein in der Bevölkerung für gleichstellungsrelevante Themen mit den ihr sachdienlich erscheinenden Mitteln und leistet entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>² Sie kann private Fachorganisationen damit beauftragen, Aufgaben insbesondere im Bereich Beratung, Information und Sensibilisierung wahrzunehmen.</p>
<p>§ 7 Gleichstellungskommission</p> <p>¹ Der Regierungsrat setzt eine Gleichstellungskommission ein, die das zuständige Departement unterstützt.</p>	<p>§ 7 Gleichstellungskommission</p> <p>¹ Der Regierungsrat setzt eine Gleichstellungskommission ein, die das zuständige Departement unterstützt.</p>
<p>3. Besondere Bestimmungen</p> <p><i>3.1. Ausgewogene Besetzung von Strategie- und Aufsichtsgremien</i></p> <p>§ 8 Öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen</p> <p>¹ Der Kanton strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Strategie- und Aufsichtsgremien an, namentlich in Verwaltungsräten von öffentlich-rechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen.</p> <p>² In Strategie- und Aufsichtsgremien, die vollumfänglich von öffentlichen Organen des Kantons bestellt werden, stellen diese im Rahmen ihrer Wahlbefugnis sicher, dass Frauen und Männer zu mindestens je einem Drittel vertreten sind.</p>	<p>3. Besondere Bestimmungen</p> <p><i>3.1. Ausgewogene Besetzung von Strategie- und Aufsichtsgremien</i></p> <p>§ 8 Öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen</p> <p>¹ Der Kanton strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Strategie- und Aufsichtsgremien an, namentlich in Verwaltungsräten von öffentlich-rechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen.</p> <p>² In Strategie- und Aufsichtsgremien, die vollumfänglich von öffentlichen Organen des Kantons bestellt werden, stellen diese im Rahmen ihrer Wahlbefugnis sicher, dass kein Geschlecht mit mehr als 50% vertreten ist. Frauen und Männer zu mindestens je einem Drittel vertreten sind.</p>

<p>³ Bestellen öffentliche Organe des Kantons ein Strategie- und Aufsichtsgremium nur teilweise, so kommen sie im Rahmen ihrer Wahlbefugnis der Drittelsquote gemäss Abs. 2 nach und setzen sich bezüglich der Übrigen zu Wählenden dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von Abs. 2 entspricht.</p> <p>⁴ In Verhandlungen zu Vereinbarungen setzt sich der Regierungsrat dafür ein, dass Vorschriften zu Strategie- und Aufsichtsgremien auch den Erfordernissen von Abs. 2 entsprechen.</p> <p>⁵ Die vorstehenden Absätze kommen auch bei Ersatzwahlen zur Anwendung.</p>	<p>³ Bestellen öffentliche Organe des Kantons ein Strategie- und Aufsichtsgremium nur teilweise, so kommen sie im Rahmen ihrer Wahlbefugnis der DrittelsqQuote gemäss Abs. 2 nach und setzen sich bezüglich der Übrigen zu Wählenden dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von Abs. 2 entspricht.</p> <p>⁴ In Verhandlungen zu Vereinbarungen setzt sich der Regierungsrat dafür ein, dass Vorschriften zu Strategie- und Aufsichtsgremien auch den Erfordernissen von Abs. 2 entsprechen.</p> <p>⁵ Die vorstehenden Absätze kommen auch bei Ersatzwahlen zur Anwendung.</p>
<p>§ 9 Privat- und gemischtwirtschaftliche Unternehmen</p> <p>¹ Wer den Kanton von Amtes wegen in einem Strategie- und Aufsichtsgremium eines privat- oder gemischtwirtschaftlichen Unternehmens vertritt, setzt sich dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von § 8 Abs. 1 und 2 entspricht.</p>	<p>§ 9 Privat- und gemischtwirtschaftliche Unternehmen</p> <p>¹ Wer den Kanton von Amtes wegen in einem Strategie- und Aufsichtsgremium eines privat- oder gemischtwirtschaftlichen Unternehmens vertritt, setzt sich dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von § 8 Abs. 1 und 2 entspricht.</p>
<p><i>3.2. Verfahren vor Kantonaler Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen</i></p> <p>§ 10 Geltungsbereich</p> <p>¹ Für Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis, die das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung betreffen, kommt das Verfahren vor Kantonaler Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zur Anwendung.</p> <p>² Die Bestimmungen über die Kantonale Schlichtungsstelle gelten sowohl für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht wie auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Kantons und der Gemeinden.</p> <p>³ Die besonderen Bestimmungen des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht betreffend Verfahren und Kündigungsschutz gelten im Kanton Basel-Stadt sinngemäss auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, soweit nicht das öffentliche Recht weitergehende Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorsieht.</p>	<p><i>3.2. Verfahren vor Kantonaler Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen</i></p> <p>§ 10 Geltungsbereich</p> <p>¹ Für Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis, die das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung betreffen, kommt das Verfahren vor Kantonaler Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zur Anwendung.</p> <p>² Die Bestimmungen über die Kantonale Schlichtungsstelle gelten sowohl für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht wie auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Kantons und der Gemeinden.</p> <p>³ Die besonderen Bestimmungen des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht betreffend Verfahren und Kündigungsschutz gelten im Kanton Basel-Stadt sinngemäss auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, soweit nicht das öffentliche Recht weitergehende Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorsieht.</p>

<p>§ 11 Zuständigkeit</p> <p>¹ Als paritätische Schlichtungsbehörde gemäss Art. 200 Abs. 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO) vom 19. Dezember 2008 wird die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen eingesetzt.</p> <p>² Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, die das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung betreffen, müssen vor Einleitung eines Verwaltungsrekursverfahrens der Schlichtungsstelle unterbreitet werden; wird die Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht, ist die Anrufung der Schlichtungsstelle fakultativ.</p> <p>³ Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kann das Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, sobald eine schriftliche Entscheidung der vorgesetzten Stelle zur geltend gemachten Diskriminierung vorliegt oder eine solche auf Verlangen nicht innert 30 Tagen erlassen wird.</p>	<p>§ 11 Zuständigkeit</p> <p>¹ Als paritätische Schlichtungsbehörde gemäss Art. 200 Abs. 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO) vom 19. Dezember 2008 wird die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen eingesetzt.</p> <p>² Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, die das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung betreffen, müssen vor Einleitung eines Verwaltungsrekursverfahrens der Schlichtungsstelle unterbreitet werden; wird die Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht, ist die Anrufung der Schlichtungsstelle fakultativ.</p> <p>³ Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kann das Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, sobald eine schriftliche Entscheidung der vorgesetzten Stelle zur geltend gemachten Diskriminierung vorliegt oder eine solche auf Verlangen nicht innert 30 Tagen erlassen wird.</p>
<p>§ 12 Aufgaben</p> <p>¹ In Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen berät die Schlichtungsstelle die Parteien und führt nach Möglichkeit einen Vergleich herbei.</p> <p>² In zivilrechtlichen Streitigkeiten richten sich die Aufgaben der Schlichtungsstelle nach der ZPO.</p> <p>³ Die Parteien können die Schlichtungsstelle als Schiedsgericht einsetzen.</p> <p>⁴ Im Übrigen erfüllt die Schlichtungsstelle die ihr weiter durch Gesetz und Verordnung zugewiesenen Aufgaben.</p>	<p>§ 12 Aufgaben</p> <p>¹ In Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen berät die Schlichtungsstelle die Parteien und führt nach Möglichkeit einen Vergleich herbei.</p> <p>² In zivilrechtlichen Streitigkeiten richten sich die Aufgaben der Schlichtungsstelle nach der ZPO.</p> <p>³ Die Parteien können die Schlichtungsstelle als Schiedsgericht einsetzen.</p> <p>⁴ Im Übrigen erfüllt die Schlichtungsstelle die ihr weiter durch Gesetz und Verordnung zugewiesenen Aufgaben.</p>
<p>§ 13 Zusammensetzung</p> <p>¹ Die Schlichtungsstelle besteht aus der Präsidentin oder dem Präsidenten, der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten sowie elf Mitgliedern und ist mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.</p> <p>² Die Organisationen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden nehmen mit je vier Mitgliedern, die kantonale Verwaltung mit drei Mitgliedern in der Schlichtungsstelle</p>	<p>§ 13 Zusammensetzung</p> <p>¹ Die Schlichtungsstelle besteht aus dem Präsidium, dem Vizepräsidium der Präsidentin oder dem Präsidenten, der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten sowie elf Mitgliedern und ist mindestens zur Hälfte mit Frauen und divers besetzt.</p> <p>² Die Organisationen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden nehmen mit je vier Mitgliedern, die kantonale Verwaltung mit drei Mitgliedern in der</p>

<p>Einsitz. In jeder Delegation sind jeweils Frauen und Männer vertreten.</p> <p>³ Das Präsidium und das Vizepräsidium der Schlichtungsstelle haben Personen inne, die die Wählbarkeitsvoraussetzungen für Gerichtspräsidien gemäss dem Gesetz betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) vom 3. Juni 2015 erfüllen.</p>	<p>Schlichtungsstelle Einsitz. In jeder Delegation sind mindestens jeweils Frauen und Männer und divers vertreten.</p> <p>³ Das Präsidium und das Vizepräsidium der Schlichtungsstelle haben Personen inne, die die Wählbarkeitsvoraussetzungen für Gerichtspräsidien gemäss dem Gesetz betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) vom 3. Juni 2015 erfüllen.</p>
<p>§ 14 Wahl der Mitglieder</p> <p>¹ Die Mitglieder der Schlichtungsstelle werden vom Regierungsrat auf Vorschlag der vertretenen Organisationen gewählt.</p> <p>² Vor der Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten, der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten hört der Regierungsrat das zuständige Departement an.</p>	<p>§ 14 Wahl der Mitglieder</p> <p>¹ Die Mitglieder der Schlichtungsstelle werden vom Regierungsrat auf Vorschlag der vertretenen Organisationen gewählt.</p> <p>² Vor der Wahl des Präsidiums oder des Vizepräsidiums der Präsidentin oder des Präsidenten, der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten hört der Regierungsrat das zuständige Departement an.</p>
<p>§ 15 Ernennung der Schreiberinnen und Schreiber</p> <p>¹ Der Regierungsrat ernennt eine Schreiberin oder einen Schreiber für die Verhandlungen der Schlichtungsstelle.</p> <p>² Bei Bedarf werden ausserordentliche Schreiberinnen oder Schreiber mit Zustimmung des zuständigen Departements von der Schlichtungsstelle ernannt.</p>	<p>§ 15 Ernennung der Schriftführenden der Schreiberinnen und Schreiber</p> <p>¹ Der Regierungsrat ernennt die Schriftführenden eine Schreiberin oder einen Schreiber für die Verhandlungen der Schlichtungsstelle.</p> <p>² Bei Bedarf wird werden ausserordentliche Schriftführende Schreiberinnen oder Schreiber mit Zustimmung des zuständigen Departements von der Schlichtungsstelle ernannt.</p>
<p>§ 16 Amtsdauer</p> <p>¹ Die Amtsdauer der Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie der Schreiberinnen und Schreiber beträgt vier Jahre.</p>	<p>§ 16 Amtsdauer</p> <p>¹ Die Amtsdauer der Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie der Schriftführenden der Schreiberinnen und Schreiber beträgt vier Jahre.</p>
<p>§ 17 Aufsicht</p> <p>¹ Die Schlichtungsstelle untersteht administrativ und disziplinarisch der Aufsicht des zuständigen Departements.</p> <p>² In ihrer rechtsprechenden und schlichtenden Tätigkeit ist die Schlichtungsstelle unabhängig.</p>	<p>§ 17 Aufsicht</p> <p>¹ Die Schlichtungsstelle untersteht administrativ und disziplinarisch der Aufsicht des zuständigen Departements.</p> <p>² In ihrer rechtsprechenden und schlichtenden Tätigkeit ist die Schlichtungsstelle unabhängig.</p>
<p>§ 18 Kosten und Entschädigung</p> <p>¹ Die Kosten der Schlichtungsstelle inklusive der Entschädigung der Mitglieder, der Schreiberinnen und Schreiber und der Kanzlei trägt der Kanton.</p>	<p>§ 18 Kosten und Entschädigung</p> <p>¹ Die Kosten der Schlichtungsstelle inklusive der Entschädigung der Mitglieder,</p>

	Schriftführenden der Schreiberinnen und Schreiber und der Kanzlei trägt der Kanton.
§ 19 Stellung in Verwaltungs- und Zivilverfahren ¹ Die Mitglieder sowie die Schreiberinnen und Schreiber der Schlichtungsstelle dürfen in einem späteren Verwaltungsprozess über die vor der Schlichtungsstelle verhandelten Rechtsstreitigkeiten nicht als Zeuginnen oder Zeugen oder Auskunftspersonen auftreten.	§ 19 Stellung in Verwaltungs- und Zivilverfahren ¹ Die Mitglieder sowie die Schriftführenden Schreiberinnen und Schreiber der Schlichtungsstelle dürfen in einem späteren Verwaltungsprozess über die vor der Schlichtungsstelle verhandelten Rechtsstreitigkeiten nicht als Zeuginnen oder Zeugen Zeug*innen oder Auskunftspersonen auftreten.
§ 20 Verfahren ¹ Für zivilrechtliche Streitigkeiten gelten die Art. 202 ff. ZPO. Diese Bestimmungen gelten analog auch für Verfahren in öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten. ² Die Präsidentin oder der Präsident instruiert das Verfahren, führt die notwendigen Sachverhaltserhebungen durch, beruft die Sitzungen ein und leitet das Verfahren. ³ Vor Einberufung der Schlichtungsstelle kann die Präsidentin oder der Präsident den Parteien Vergleichsvorschläge unterbreiten. ⁴ Die Schlichtungsstelle tagt als Dreierkammer.	§ 20 Verfahren ¹ Für zivilrechtliche Streitigkeiten gelten die Art. 202 ff. ZPO. Diese Bestimmungen gelten analog auch für Verfahren in öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten. ² Das Präsidium Die Präsidentin oder der Präsident instruiert das Verfahren, führt die notwendigen Sachverhaltserhebungen durch, beruft die Sitzungen ein und leitet das Verfahren. ³ Vor Einberufung der Schlichtungsstelle kann das Präsidium die Präsidentin oder der Präsident den Parteien Vergleichsvorschläge unterbreiten. ⁴ Die Schlichtungsstelle tagt als Dreierkammer.
§ 21 Spezialbestimmungen zum Verfahren in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ¹ Wer einer Vorladung der Schlichtungsstelle ohne triftigen Grund keine Folge leistet und sich nicht vertreten lässt, kann mit einer Ordnungsbusse bis zu Fr. 500 bestraft werden. ² Wird der Vergleichsvorschlag abgelehnt und liegt noch keine anfechtbare Verfügung vor, so hat die vor der Schlichtungsstelle vertretene Behörde gleichzeitig mit der Ablehnung des Vergleichs oder unverzüglich nach Kenntnisnahme der Ablehnung durch die Gegenpartei eine solche zu erlassen. ³ Wird das Schlichtungsverfahren nach Vorliegen einer anfechtbaren Verfügung innert Rechtsmittelfrist anhängig gemacht und kommt kein Vergleich zustande, so beginnt der Lauf der Rechtsmittelfrist neu.	§ 21 Spezialbestimmungen zum Verfahren in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ¹ Wer einer Vorladung der Schlichtungsstelle ohne triftigen Grund keine Folge leistet und sich nicht vertreten lässt, kann mit einer Ordnungsbusse bis zu Fr. 500 bestraft werden. ² Wird der Vergleichsvorschlag abgelehnt und liegt noch keine anfechtbare Verfügung vor, so hat die vor der Schlichtungsstelle vertretene Behörde gleichzeitig mit der Ablehnung des Vergleichs oder unverzüglich nach Kenntnisnahme der Ablehnung durch die Gegenpartei eine solche zu erlassen. ³ Wird das Schlichtungsverfahren nach Vorliegen einer anfechtbaren Verfügung innert Rechtsmittelfrist anhängig gemacht und kommt kein Vergleich zustande, so beginnt der Lauf der Rechtsmittelfrist neu.

<p>§ 22 Datenerhebung ¹ Die Schlichtungsstelle informiert die Departementsleitung jährlich in anonymisierter Form über die geführten Verfahren.</p>	<p>§ 22 Datenerhebung ¹ Die Schlichtungsstelle informiert die Departementsleitung jährlich in anonymisierter Form über die geführten Verfahren.</p>
<p>II. Änderung anderer Erlasse 1. Gesetz betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) vom 3. Juni 2015 3) (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p>	<p>II. Änderung anderer Erlasse 1. Gesetz betreffend die Organisation der Gerichte und der Staatsanwaltschaft (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG) vom 3. Juni 2015 3) (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 6 Abs. 1 (geändert) ¹ Es bestehen die Schlichtungsbehörden des Zivilgerichts, des Appellationsgerichts und als paritätische Schlichtungsbehörden (Art. 200, 201 Zivilprozessordnung [ZPO] vom 19. Dezember 2008) die Staatliche Schlichtungsstelle für Mietstreitigkeiten sowie die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen; für die paritätischen Schlichtungsbehörden gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Staatliche Schlichtungsstelle für Mietstreitigkeiten (Schlichtungsstellengesetz) vom 8. Februar 1995 sowie des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGLG) vom [Datum eingeben].</p>	<p>§ 6 Abs. 1 (geändert) ¹ Es bestehen die Schlichtungsbehörden des Zivilgerichts, des Appellationsgerichts und als paritätische Schlichtungsbehörden (Art. 200, 201 Zivilprozessordnung [ZPO] vom 19. Dezember 2008) die Staatliche Schlichtungsstelle für Mietstreitigkeiten sowie die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen; für die paritätischen Schlichtungsbehörden gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Staatliche Schlichtungsstelle für Mietstreitigkeiten (Schlichtungsstellengesetz) vom 8. Februar 1995 sowie des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGLG) vom [Datum eingeben].</p>
<p>2. Personalgesetz vom 17. November 1999 4) (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p> <p>§ 16 Abs. 4 (geändert) ⁴ Für Beschwerden, die Diskriminierungsstreitigkeiten im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen, sind die Bestimmungen des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGLG) vom [Datum eingeben] anwendbar.</p>	<p>2. Personalgesetz vom 17. November 1999 4) (Stand 1. Januar 2021) wird wie folgt geändert:</p> <p>§ 16 Abs. 4 (geändert) ⁴ Für Beschwerden, die Diskriminierungsstreitigkeiten im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen, sind die Bestimmungen des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGLG Gesetz zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit) vom [Datum eingeben] anwendbar.</p>

<p>III. Aufhebung anderer Erlasse</p> <p>Keine Aufhebung anderer Erlasse.</p>	<p>III. Aufhebung anderer Erlasse</p> <p>Keine Aufhebung anderer Erlasse.</p>
<p>IV. Schlussbestimmung</p> <p>Dieses Gesetz ist zu publizieren; es unterliegt dem Referendum und der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Auf den gleichen Zeitpunkt wird das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) vom 26. Juni 1996 aufgehoben.</p>	<p>IV. Schlussbestimmung</p> <p>Dieses Gesetz ist zu publizieren; es unterliegt dem Referendum und der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Auf den gleichen Zeitpunkt wird das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) vom 26. Juni 1996 aufgehoben.</p>