



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

08.5056.03

PD/P085056
Basel, 17. Oktober 2012

Regierungsratsbeschluss
vom 16. Oktober 2012

Anzug Brigitte Hollinger und Konsorten betreffend Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 20. Oktober 2010 vom Schreiben des Regierungsrates 08.5056.02 Kenntnis genommen und entgegen dem Antrag des Regierungsrates den Anzug Hollinger und Konsorten stehen lassen und dem Regierungsrat zum erneuten Bericht überwiesen:

„In der Beantwortung der Interpellation (07.5176.02) der Anzugsstellerin zum gleichen Thema schreibt der Regierungsrat:

„Artikel 8, Abs. 3 der Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz von 1996 schaffen für die Lohngleichheit von Männern und Frauen eine klare gesetzliche Grundlage. Inzwischen hat sich gezeigt, dass die Durchsetzung dieses klaren Rechtsanspruchs sich in der Realität als schwieriger erweist, als bei der Einführung des Gesetzes angenommen oder erhofft wurde.

Die Interpellantin nennt einige Gründe für diese Schwierigkeiten. Die Höhe der Lohndiskriminierung liegt – je nach Berechnungsart – zwischen 40 und 60%. So hat der Bundesrat in einer breit und tief angelegten Evaluation über die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (vom 15. Februar 2006) festgestellt, dass rund 60% des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern auf objektive Faktoren wie Alter, Dienstalter (betriebsspezifische Erfahrung), Ausbildung, Branche und hierarchische Stellung zurückzuführen ist, 40% lassen sich nicht auf objektive Faktoren zurückführen und sind als Lohndiskriminierung zu werten.

Im weiteren Verlauf der regierungsrätlichen Beantwortung wird auf die Möglichkeit der Einrichtung einer Behörde mit adäquaten Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen in Bezug auf die Lohngleichheit hingewiesen. Diese Behörde würde den Druck von den Einzelpersonen wegnehmen, denn die Angst vor Kündigungen hindert die Betroffenen oft daran, gegen Diskriminierungen vorzugehen. Diese Behörde soll aus eigener Initiative Abklärungen treffen und Untersuchungen durchführen können, insbesondere um strukturelle Diskriminierung zu bekämpfen. In Vertretung von Diskriminierungsopfern oder zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung soll die Behörde auch selbstständig Prozesse vor Gericht führen können. Solche Behörden wurden in den letzten Jahren in diversen Ländern (so z.B. in Kanada) und in unterschiedlichen Formen im Rahmen von Reformen des Gleichstellungsrechts neu geschaffen.

Es wäre auch vorstellbar, eine schon bestehende Behörde in der Verwaltung (AWA, Gleichstellungsbüro) mit der Aufgabe zu betrauen. Bestehende Kontakte und die vorhandene Infrastruktur könnten genutzt werden und würden weniger zusätzliche Kosten verursachen.

Im Weiteren könnte den Arbeitgebern angeboten werden, ihren Betrieb bezüglich Lohngleichheit untersuchen zu lassen, um Lohndiskriminierung vorzubeugen oder zu verhindern. Es könnte auf

das Selbsttestprogramm *Logib* hingewiesen werden, welches ein Instrument zur Lohnüberprüfung ist.

Aus diesem Grund bitten die Unterzeichnenden den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten, wie der Kanton die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau anstreben könnte und ob konkrete Massnahmen in obigem Sinn umgesetzt werden können.

Brigitte Hollinger, Dominique König-Lüdin, Tanja Soland, Brigitta Gerber, Annemarie Pfister, Annemarie von Bidder, Andrea Bollinger, Beatriz Greuter, Eduard Rutschmann, Ruth Widmer, Roland Engeler-Ohnemus, Christine Heuss, Loretta Müller, Thomas Grossenbacher, Michael Martig, Heidi Mück, Annemarie Pfeifer, Heinrich Ueberwasser, Martin Lüchinger, Hans Baumgartner“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

Obwohl der Rechtsanspruch der Lohngleichheit von Frauen und Männern in der Bundesverfassung verankert und im Gleichstellungsgesetz des Bundes konkretisiert ist, erweist sich dessen Umsetzung in der Praxis noch immer als äusserst schwierig. Gemäss der neusten Lohnstrukturerhebung (2010) beträgt die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor schweizweit durchschnittlich 18,4 Prozent zu Ungunsten der Frauen.¹ Für den privaten Sektor im Kanton Basel-Stadt gibt es keine repräsentative Erhebung.² Laut einer Studie des Büro BASS lassen sich etwa 2/5 der Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern nicht mit objektiven Faktoren wie Alter, Dienstalter (betriebsspezifische Erfahrung), Ausbildung, Branche oder hierarchische Stellung erklären, sondern stellen eine Lohndiskriminierung allein aufgrund des Geschlechts dar.³

Anlässlich der ersten Anzugsbeantwortung vom 18. August 2010 wurde der Fokus auf folgende drei Bereiche gelegt:

1. Prüfen der Einrichtung einer GIG-Behörde mit erweiterten Kompetenzen
2. Einhalten der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen
3. Analyse der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung Basel-Stadt

1. Einrichten einer GIG-Behörde mit erweiterten Kompetenzen

Fazit zum Bereich *Behörde nach Gleichstellungsgesetz (GIG) mit erweiterten Kompetenzen* war damals: Ein effektiver Abbau der bestehenden Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern wäre mit der Einrichtung einer Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen am ehesten gewährleistet. Diese müsste auf Bundesebene angesiedelt werden. Obwohl die Errichtung einer solchen Behörde nicht absehbar ist – der Fokus liegt auf dem von Sozialpartnern und der Bundesverwaltung initiierten *Lohngleichheitsdialog* – und es deshalb rechtlich möglich wäre, eine entsprechende GIG-Behörde auf Kantonsebene zu schaffen, ist der Regierungsrat der Meinung, dass ein Alleingang des Kantons Basel-Stadt nicht sinnvoll sei. Diese Option wurde anschliessend nicht weiter verfolgt.

¹ Vgl. www.bfs.admin.ch, Ergebnisse der schweizerischen Lohnstrukturerhebung, Medienmitteilung 28.11.2011. Es handelt sich um die Differenz des auf Vollzeit standardisierten monatlichen Brutto-Medianlohnes.

² Um die Repräsentativität zu gewährleisten, müsste die Stichprobe der Lohnstrukturerhebung erweitert werden.

³ Vgl. Strub/ Stocker, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS: Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008, Bern 2010, S. 54.

Heute zeigt sich die Situation insofern etwas anders, als der *Lohnleichheitsdialog* anerkanntermassen nicht den gewünschten Erfolg gebracht hat: Seit Projektstart im März 2009 haben bisher schweizweit lediglich 10 Unternehmen und Verwaltungen den *Lohnleichheitsdialog* abgeschlossen. Weitere 18 Unternehmen sind dem Projekt beigetreten.⁴ Zur Zeit ist zudem eine parlamentarische Initiative hängig, die das Anliegen der Errichtung einer Behörde mit erweiterten Kompetenzen auf Bundesebene wieder aufnimmt.⁵ Deshalb sieht der Regierungsrat weiterhin auf kantonaler Ebene keinen Handlungsbedarf.

2. Einhalten der Lohnleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen

2.1 Analyse und Vorgehen seit August 2010

Im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens sah der Regierungsrat bereits in seinem ersten Schreiben Potenzial, die Lohnleichheit von Frauen und Männern voranzubringen. Denn das öffentliche Beschaffungsrecht auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene verlangt, dass die Anbietenden für Leistungen, die in der Schweiz erbracht werden, die Gleichbehandlung von Mann und Frau gemäss Gleichstellungsgesetz und insbesondere die Lohnleichheit gewährleisten. Die Prüfung der gesetzlichen Grundlagen und Praxis bezüglich Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes bzw. der Lohnleichheit in Basel-Stadt hat ergeben:

Analog zum Bundesrecht⁶ sieht das basel-städtische Beschaffungsrecht den Ausschluss von Unternehmen vor, die die Einhaltung der Arbeitsbedingungen – wie etwa die Gleichbehandlung von Mann und Frau gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung – nicht gewährleisten.⁷ Die Anbietenden haben gegenüber den Auftraggebenden den Nachweis zu erbringen, dass sie und allfällige Subunternehmen das Gleichstellungsgesetz einhalten.⁸ Das Einigungsammt (Amt für Wirtschaft und Arbeit, WSU) ist zuständig für Kontrollen und die Feststellung von Verstössen. Gestützt darauf ist eine Anbieterin gegebenenfalls vom Verfahren auszuschliessen.⁹ Wegen fehlender effizienter Lohnüberprüfungsinstrumente waren in Basel-Stadt bis anhin noch keinerlei Kontrollen betreffend Lohndiskriminierung durchgeführt worden. Auch Submissionen/BVD hatte bislang darauf verzichtet, eine Selbstdeklaration durch Anbietende einzuholen, da sich der Wahrheitsgehalt dieser Angaben aufgrund fehlender Kontrollinstrumente nicht hätte überprüfen lassen.

⁴ www.lohnleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=16

⁵ Die parl. Initiative 11.404 von Franziska Teuscher vom 3.3.2011 verlangt die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage, welche die Einsetzung einer unabhängigen Lohnleichheitskommission mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen vorsehen soll. Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats hat der Initiative am 22.5.2012 Folge gegeben. www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20110404

⁶ Art. 8 Abs. 1 lit. c Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen.

⁷ §§ 5 und 8 Gesetz über öffentliche Beschaffungen des Kantons Basel-Stadt (SG 914.100).

⁸ § 6 Beschaffungsgesetz.

⁹ §§ 4, 5 und 6 Verordnung über öffentliche Beschaffungen (Beschaffungsverordnung, VöB, SR 914.110).

Da bereits seit 2006 das Lohnüberprüfungsinstrument des Bundes *Logib* zur Verfügung steht,¹⁰ das von Unternehmen einfach handhabbar ist und sowohl vom Bund wie von einzelnen Kantonen angewendet wird – u.a. vom Kanton Bern, der im Rahmen eines Pilotprojekts *Logib* als Selbstdeklarationsinstrument im Beschaffungswesen testet –, beschloss der Regierungsrat, die statistischen Grundlagen zur Prüfung der praktischen Anwendbarkeit und Relevanz des Lohngleichheitsinstruments *Logib* im Beschaffungswesen erheben zu lassen. Zudem wurde ein Austausch mit dem Kanton Bern nach dessen erster Pilotphase (Ende 2011) geplant.

Von Juli bis Dezember 2011 wurden in den offenen und den Einladungsverfahren die Unternehmen von Submissionen/BVD aufgefordert, auf freiwilliger Basis Angaben über die Anzahl der Männer und Frauen im jeweiligen Unternehmen zu machen. Das Lohngleichheitsinstrument *Logib* kann von Unternehmen angewendet werden, die mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen, wovon mindestens je 20 Frauen und Männer.

Insgesamt erfolgte in 310 Offerten von 193 Firmen eine Rückmeldung. Davon erfüllen gemäss Auswertung der Abteilung Gleichstellung/PD rund 20 Prozent, d.h. 38 Firmen (67 Offerten), die oben genannten *Logib*-Voraussetzungen zur Durchführung der Analyse. Folgende Branchen sind vertreten: Reinigung mit 14 Firmen (20 Offerten), Versicherung mit 9 Firmen (15 Offerten), Bau mit 6 Firmen (15 Offerten), Planung mit 3 Firmen (9 Offerten) und Übrige mit 6 Firmen (8 Offerten). Firmen aus der Baubranche, welche vom Kanton am meisten Aufträge erhalten, erfüllen als ausgeprägte Männerdomäne erwartungsgemäss die oben genannten *Logib*-Voraussetzungen nicht so oft.

Aufgrund dieser Datenbasis könnte der nächste Schritt die Konzeption und Durchführung eines Pilotprojekts mit *Logib* als Selbstdeklarationsinstrument sein, wie es der Kanton Bern zur Zeit durchführt.

2.2 Pilotprojekt *Logib* im Beschaffungswesen des Kantons Bern

Die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion und die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern testen in den Jahren 2011 und 2012 das Lohngleichheitsinstrument *Logib*.¹¹ Unternehmen, die sich für einen Auftrag der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion oder des kantonalen Amtes für Informatik und Organisation bewerben, können ihrer Offerte freiwillig und ohne rechtliche Folgen die Ergebnisse der Lohngleichheitsüberprüfung in ihrem Unternehmen mit dem Instrument *Logib* beilegen (Selbstdeklaration inkl. *Logib*-Fazitblatt). Unternehmen, die sich nicht am Pilotprojekt beteiligen, werden stichprobenweise durch das Kompetenzzentrum öffentliche Beschaffungen kontrolliert. Ziel des Pilotprojekts ist es, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verankerung von *Logib* als Nachweis für die Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen abzuklären. Das Pilotprojekt wurde gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden des Kantons Bern ausgearbei-

¹⁰ *Logib* basiert auf der vom Bundesgericht anerkannten Regressionsanalyse und arbeitet mit Excel. *Logib* ermöglicht es Unternehmen, ihrer Löhne ohne grossen Aufwand selbst zu analysieren und kann von Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden – je 20 Personen beider Geschlechter – eingesetzt werden.

¹¹ [www.bve.be.ch/bve/de/index/direktion/ueber-die-](http://www.bve.be.ch/bve/de/index/direktion/ueber-die-direktion/dossiers/oeffentliches_beschaffungswesen/lohngleichheit_fuermaennerundfrauen.html)

[direktion/dossiers/oeffentliches_beschaffungswesen/lohngleichheit_fuermaennerundfrauen.html](http://www.bve.be.ch/bve/de/index/direktion/ueber-die-direktion/dossiers/oeffentliches_beschaffungswesen/lohngleichheit_fuermaennerundfrauen.html)

tet. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Pilotprojekt im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Der Kanton Bern hat bisher gute Erfahrungen gemacht, sowohl bezüglich freiwilligem Einreichen des *Logib*-Fazitblatts durch Firmen als auch bezüglich Teilnahme von Unternehmen an Weiterbildungen. Es sind zudem diverse Kontrollen in Unternehmen durchgeführt worden. Der Evaluationsbericht wird dem Begleitorgan (Sozialpartner) im Oktober 2012 vorgestellt. Gestützt auf dessen Empfehlungen wird die Projektgruppe dem Regierungsrat Vorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreiten.

2.3 Abwägung und Fazit

Im jetzigen Zeitpunkt ist es noch nicht möglich zu entscheiden, ob die Konzeption und Durchführung eines Pilotprojekts in Basel-Stadt – z.B. analog demjenigen des Kantons Bern – sinnvoll ist. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass zuerst die Evaluationsergebnisse des Kantons Bern abgewartet werden sollen. Anschliessend ist zu entscheiden, welchen Weg der Kanton Basel-Stadt einschlagen will.

Die Pflicht des Staates, die Lohngleichheit im Beschaffungswesen zu gewährleisten, ist unzweifelhaft gesetzlich festgehalten; ebenso die Kontrollfunktion des Einigungsamtes/WSU. Es müssten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit diese Kontrollfunktion auch tatsächlich wahr genommen werden kann.

Abgesehen von der Ressourcenfrage besteht jedoch die Schwierigkeit, dass *Logib* lediglich von Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden (je mindestens 20 Personen beider Geschlechter) eingesetzt werden kann. Ein einfach handhabbares Lohnüberprüfungsinstrument für kleinere Unternehmen und für Betriebe mit weniger ausgewogenen Geschlechteranteilen ist mittlerweile vom Bund entwickelt worden. Dieser *Lohngleichheitstest für KMU* soll auch als Kontrollinstrument für Behörden im Zusammenhang mit Beschaffungen und Leistungsverträgen eingesetzt werden können. Seit Frühling 2011 wird das Instrument in der Stadt und im Kanton Bern im Rahmen eines mit Finanzhilfen des Bundes unterstützten Projektes erprobt.¹² Erste Evaluationsergebnisse werden voraussichtlich Anfang 2013 vorliegen. Sie werden unter anderem aufzeigen, in welchem Kontext der *Lohngleichheitstest für KMU* künftig verwendet werden kann und welche Anpassungen allenfalls nötig sind.

Bis der *Lohngleichheitstest für KMU* einem breiteren Publikum zur Verfügung steht, können kleinere Unternehmen kaum kontrolliert werden. Dies könnte allenfalls von den 'Logib-tauglichen' Unternehmen als Ungleichbehandlung moniert werden, zumal sie gemäss Datenerhebung lediglich eine Minderheit der Unternehmen ausmachen.

Auch wenn eine flächendeckende Anwendung von Lohnüberprüfungsinstrumenten zur Zeit noch nicht möglich ist, sollen nach Ansicht des Regierungsrates bereits jetzt erste Anstrengungen unternommen werden, die Lohngleichheit von Frauen und Männern im Beschaffungswesen voran zu bringen. Die Aufforderung, die Löhne wo möglich mittels *Logib* über-

¹² www.topbox.ch - Lohngleichheit - Lohngleichheitstest für kleinere und mittlere Organisationen.

Trägerschaft: Fachstellen für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons sowie der Stadt Bern, Infostelle öffentliche Beschaffungen des Kantons Bern und Fachstelle Beschaffungswesen der Stadt Bern.

prüfen zu lassen sowie die Ankündigung von Kontrollen haben eine Signalwirkung auf die Unternehmen, welche zu berücksichtigen ist. Sobald die Berner Evaluationsergebnisse betreffend Anwendung von *Logib* bekannt sind, wird der Kanton Basel-Stadt diese prüfen. Anschliessend sollen Vorschläge erarbeitet werden, die mögliche Wege in Richtung Lohn-gleichheit von Frauen und Männern im Beschaffungswesen aufzeigen. Auch die weitere Entwicklung des *Lohn-gleichheitstests für KMU* wird weiter verfolgt.

3. Analyse der Lohn-gleichheit in der Öffentlichen Verwaltung Basel-Stadt

3.1 Die ökonomisch-statistische Regressionsanalyse

Die ökonomisch-statistische Regressionsanalyse ist ein in der Wissenschaft etabliertes und anerkanntes Verfahren, das seit Jahrzehnten erfolgreich zur Untersuchung der Lohn-determinanten in den verschiedensten Kontexten eingesetzt wird. Ein wichtiger Vorzug der Regressionsanalyse ist die Möglichkeit zu eruieren, ob und in welchem Masse sich allfällige Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau durch objektive Faktoren, wie etwa Ausbildung oder Berufserfahrung, erklären lassen. Das unter Ziffer 2 erwähnte Softwareinstrument *Logib* beruht ebenfalls auf einer Regressionsanalyse. Das vom Büro BASS für das Beschaffungswesen des Bundes entwickelte Instrument ermöglicht eine standardisierte Analyse der vom Bundesamt für Statistik erhobenen Lohnstrukturdaten (LSE).

3.2 Durchführung der Lohn-gleichheits-Analyse

Im Rahmen der ersten Anzugsbeantwortung stellte der Regierungsrat in Aussicht, ein Detailkonzept zur Überprüfung der Lohn-gleichheit in der kantonalen Verwaltung mittels Regressionsanalyse zu erarbeiten (RRB 10/24/25 vom 17. August 2010).

Das Statistische Amt legte mit Zwischenbericht vom 7. März 2012 in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Personaldienst ein Vorgehenskonzept zur Überprüfung der Lohn-gleichheit vor. Darin wird die aktuelle Datenbasis der kantonalen Verwaltung erläutert. Die Personal-dossiers und die Stellenbeschriebe der kantonalen Verwaltung entsprechen nicht in allen Fällen dem richtigen bzw. dem aktuellen Stand. Damit die Überprüfung der Lohn-gleichheit in der kantonalen Verwaltung möglich ist bzw. valide Resultate liefert ist es jedoch wichtig, dass die Datenbasis verbessert werden kann. Dies soll im Rahmen des anstehenden Projekts *HR e-Strategie* ab 2014 geschehen.

Um dennoch zeitnah erste Ergebnisse zur Lohn-gleichheit zwischen Frauen und Männern liefern zu können wurde vorgeschlagen, dass das Statistische Amt Regressionsanalysen auf der Basis von *Logib* durchführt und diese mit weiteren Variablen aus den Personalstammdaten ergänzt. Dieses Vorgehenskonzept wurde mit RRB vom 3. April 2012 gutgeheissen und ist nun umgesetzt worden. Der Bericht *Analyse Lohn-gleichheit in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2012* wurde vom Regierungsrat mit RRB 12/27/22 vom 11. September 2012 zur Kenntnis genommen und publiziert.¹³

¹³ www.statistik.bs.ch/publikationen/analysen/lohn-gleichheit

3.3 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

In einem ersten Schritt wurden standardisierte Regressionen analog dem Analyseinstrument *Logib* berechnet. Als Datengrundlage dient ein Extrakt aus den Personaldaten der baselstädtischen Verwaltung per März 2012, der analog zu den Daten der Lohnstrukturerhebung angefertigt und mit zusätzlichen verwaltungsinternen Merkmalen angereichert wurde. Berücksichtigt sind darin 10'530 Beschäftigte aus den sieben Departementen und den Gerichten (ohne Regierungsrät/innen und ohne eigenständige öffentlich-rechtliche Betriebe). Von den Auswertungen ausgeschlossen sind alle Beschäftigten mit fehlenden Angaben sowie Beschäftigte mit "atypischen" Anstellungsverhältnissen wie Lernende, Praktikant/innen, Volontär/innen sowie Beschäftigte mit geschützten Arbeitsplätzen oder in Eingliederungsprogrammen. Es bleiben 9'429 vollständige Datensätze für die personenbezogenen Merkmale (Geschlecht, höchster Bildungsabschluss, potentielle Erwerbsjahre und Dienstjahre) und 8'960 für die personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale (berufliche Stellung und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes).

In den untersuchten Beschäftigtenbeständen ist der auf 40 Wochenstunden standardisierte Bruttolohn der Frauen durchschnittlich 6,8% tiefer als jener der Männer. Die Regressionsanalysen haben ergeben, dass gemäss der Definition von *Logib* die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern eingehalten ist. Dies gilt sowohl für die *Basisregression*, in der gemäss *Logib* die Qualifikationsmerkmale Ausbildungsjahre, Dienstjahre und potentielle Berufserfahrung berücksichtigt sind, als auch für die *erweiterte Regression*, in die zusätzlich auch das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung eingehen.

In der *Basisregression* hängen 1,1% der insgesamt 6,8% Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern davon ab, dass Frauen im Durchschnitt weniger potentielle Berufserfahrung und ein geringeres Dienstalter haben – allerdings gleich viele Ausbildungsjahre wie Männer. In der *erweiterten Regression* lassen sich 4,6% der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern damit erklären, dass Frauen im Durchschnitt weniger potentielle Berufserfahrung sowie Dienstjahre haben und weniger oft in höheren Kaderstufen und Stellen mit sehr anspruchsvollen Aufgaben vertreten sind. In beiden Regressionen verbleibt nach Berücksichtigung der genannten Variablen eine Lohndifferenz, genannt *Diskriminierungskoeffizient* (*Basisregression*: 5,7%; *erweiterte Regression*: 2,2%). Dieser unterscheidet sich signifikant von Null; d.h. es ist "statistisch widerlegt", dass Frauen im Durchschnitt gleich viel verdienen wie Männer. Die *Lohndifferenz* insgesamt (6,8%) liegt aber nicht signifikant über der Toleranzschwelle von 5%, weshalb die Lohngleichheit als eingehalten gilt.

In einem zweiten Schritt wurden zusätzlich verwaltungsinterne Variablen eingesetzt, und zwar die erforderliche Ausbildung, die Kaderstufe, das Departement, die Grösse des Buchungskreises, der Funktionsbereich und der Frauenanteil. Auf diese Weise konnten die Ergebnisse aus der standardisierten Analyse plausibilisiert und bestätigt werden. Die ergänzenden Analysen haben auch gezeigt, dass weitere Merkmale, die den Arbeitsplatz charakterisieren, zur Erklärung der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern beitragen.

3.4 Fazit und weiteres Vorgehen Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung

Die obigen Ausführungen zeigen, dass die Zusammenhänge vielschichtig sind und sich mit der einfachen, standardisierten Analyse nicht abschliessend charakterisieren lassen. Es empfiehlt sich daher, die Analyse mittelfristig zu wiederholen und zu vertiefen, wenn dank der *HR e-Strategie* im Personalbereich bessere, d. h. aktuelle und konsolidierte, Daten vorliegen. Da zur Zeit schwierig abzuschätzen ist, wie schnell dieses Projekt in den Departementen umgesetzt sein wird, hat der Regierungsrat das Statistische Amt beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Personaldienst in vier Jahren (Herbst 2016) den Stand der Datenkonsolidierung zu beurteilen und dem Regierungsrat zu berichten, wann die Analyse zur Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt wiederholt werden soll.

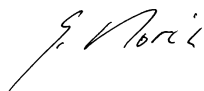
4. Zusammenfassung

Die im Bericht gemachten Ausführungen zeigen: Für das *Einrichten einer GIG-Behörde mit erweiterten Kompetenzen* besteht auf kantonalen Ebene weiterhin kein Handlungsbedarf, da das Anliegen nun möglicherweise auf Bundesebene wieder aufgenommen wird. Damit im Bereich *Einhalten der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen* Fortschritte erzielt werden können, braucht es genauere Abklärungen über die Vorgehensmöglichkeiten und die notwendigen Ressourcen. Der Regierungsrat wird wieder darüber berichten. Bei der *Analyse der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung Basel-Stadt* wird gemäss Regierungsratsbeschluss 12/27/22 vom 11. September 2012 die Untersuchung weiter verfeinert.

5. Antrag

Auf Grund dieses Berichts beantragen wir Ihnen, den Anzug Hollinger und Konsorten betreffend Lohngleichheit zwischen Mann und Frau stehen zu lassen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin