



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen des Bundes

Patric Aeberhard, EBG

31. Oktober 2017

14:30-15:20

Workshop 10

Teil I: Einführung

- Rahmenbedingungen und Grundlagen

Teil II: Überprüfung der Lohngleichheit

- Standard-Analysemodell des Bundes / Auswertung mit Logib
- Sicht Unternehmen

Teil III: Kontrollmechanismen

- Formelle Überprüfung: Selbstdeklaration
- Materielle Überprüfung: Kontrollen
- Zusammenfassung

Teil IV: Unterstützung Bund



Teil I: Einführung

- **Bundesverfassung BV (1981) Art. 8, Abs. 3:**

Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. **Mann und Frau** haben **Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit**.

- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG (1995)**
Art. 3, Abs. 1 und 2:

¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts **weder direkt noch indirekt benachteiligt** werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

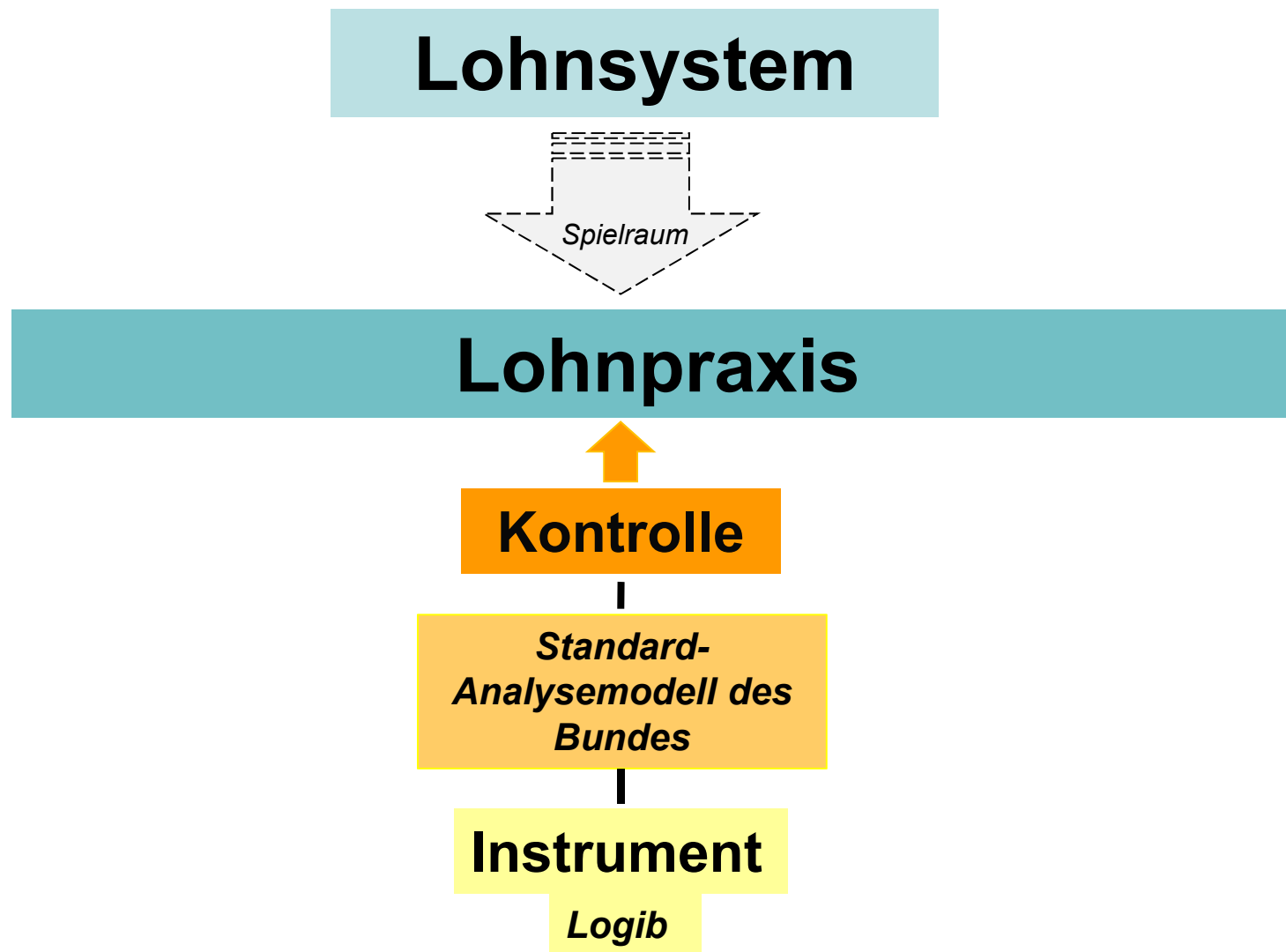
²Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, **Entlöhnung**, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

- **Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BöB (1994)**
Art. 8, Abs. 1, lit. c (Verfahrensgrundsätze)

[Die Auftraggeberin] vergibt den Auftrag nur an Anbieter oder Anbieterinnen, welche für jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die **Lohnleichheit** gewährleisten.

- **Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen VöB (1995)**
Art. 6, Abs. 4 (Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen)

[Die Auftraggeberin] kann im Bereich der Gleichbehandlung von Frau und Mann **Kontrollen** veranlassen. Sie kann die Aufgabe insbesondere dem Eidgenössischen, den kantonalen oder den kommunalen **Gleichstellungsbüros übertragen**.





Teil II: Überprüfung der Lohngleichheit

- **Einfache Handhabung, minimaler Aufwand**
 - Reduktion der Komplexität durch Modellbildung
 - Verwendung vorhandener Informationen
- **Verlässlichkeit der Ergebnisse**
 - Theoriebasierte, wissenschaftlich gestützte Auswahl der erklärenden Variablen – logischer Zusammenhang mit dem Phänomen «Lohn»
- **Rechtssicherheit**
 - Verwendung einer gerichtlich in Lohngleichheitsfragen zugelassenen Analysemethode (d.h. Arbeitsbewertung oder Regressionsanalyse)
 - Objektivität und Diskriminierungsfreiheit sämtlicher selektierter Variablen und Operationalisierungen
 - Bei staatlichen Kontrollen: Gleichbehandlung und Verhältnismässigkeit

- Eine **wissenschaftliche und rechtskonforme Methode**, die vom Bundesgericht bei einer Lohnklage zugelassen wurde (BGE 130 III 145).
- Mit der **Regressionsanalyse** wird der Lohn (als abhängige Variable) durch lohnrelevante Faktoren (unabhängige Variablen) erklärt.

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * AUS_i + \beta_2 * ERF_i + \beta_3 * ERF_i^2 + \beta_4 * DJ_i + \beta_5 * ANF_i + \beta_6 * BST_i + \beta_7 * GESCHL$$

Abhängige, zu
erklärende Variable
Lohn

unabhängige, erklärende Variablen:
Objektive, nicht-diskriminierende
Merkmale

Einfluss Geschlecht
auf Lohn

Fazit

Version 3.0
01.07.2016

+ Regression pQ

	Standardregression
	berücksichtigt sind persönliche Merkmale - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre arbeitsplatzbezogene Merkmale - Kompetenzniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	3.6% weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren	ist nicht eingehalten
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten
R2	0.865
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 86% der Variabilität der Löhne



- Erhebung BJ/EBG (Frühjahr 2015) ganze Schweiz: 1'305 Unternehmen
 - Erhebung Centre Patronal (Frühjahr 2015) Westschweiz: 660 Unternehmen
1. Die **Beurteilung des Standard-Analysemodells (Logib)** durch die befragten Unternehmen **fällt insgesamt positiv aus**. 2/3 beurteilen Logib als geeignet.
 2. Zwar behaupteten mehr als 3/4 der Unternehmen, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen bei ihnen vollständig umgesetzt sei, jedoch **haben 57% der Unternehmen noch nie eine Analyse der Lohngleichheit durchgeführt**.
 3. **Die Hälfte** derjenigen Unternehmen, welche bereits eine **Lohnvergleichsanalyse durchgeführt** haben, hat in der Folge **Korrekturmassnahmen vorgenommen**. Als häufigste Korrekturmassnahme wurden Lohnanpassungen bei Frauen genannt.
 4. Der **Umsetzungsaufwand** beträgt bei einer **ersten Analyse** für die mittleren rund 2 Arbeitstage, für die grossen rund 3 und rund 8 Arbeitstage für die sehr grossen Unternehmen. **Für die nachfolgenden Analysen halbiert** sich dieser Aufwand.
 5. Die Mehrheit der Befragten bevorzugt es, das Standard-Analysemodell so zu belassen und die **Toleranzschwelle beizubehalten**.
 6. **3/4 der Unternehmen halten das Projekt des Bundesrats für angebracht oder akzeptabel**.



Teil III: Kontrollmechanismen



Formelle Überprüfung: Selbstdeklaration

- In nur rund der Hälfte der Kontrollen des EBG liegt eine Selbstdeklaration vor (2015)
- Nur **4 von 18 Unternehmen**, die bei einer Beschaffung des Bundes teilnahmen, **hatten bereits die Lohnpraxis überprüft** (Interface, 2014)
- Zwar behaupteten mehr als 3/4 der Unternehmen, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen bei ihnen vollständig umgesetzt sei, jedoch haben 57% der Unternehmen noch nie eine Analyse der Lohngleichheit durchgeführt (Centre Patronal, 2015)
- Von den Unternehmen, welche eine Analyse gemacht haben, hat die **Hälfte anschliessend Korrekturmassnahmen** eingeleitet (Infras, 2015)
- **Wissen fehlt oft**, was Unternehmen für Möglichkeiten haben, **Selbsttests** zu machen

Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann: Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters

Projektbezeichnung:.....

Hiermit bestätige ich als Mitglied der Geschäftsleitung, dass unser Unternehmen
Name und Adresse:

sowie die von uns beizuziehenden SubunternehmerInnen oder UnterlieferantInnen für
Leistungen in der Schweiz die nachfolgend aufgeführten Arbeitsbedingungen, Ar-
beitsschutzbestimmungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten:

Arbeitsbedingungen: Als Arbeitsbedingungen gelten die Gesamtarbeitsverträge
und die Normalarbeitsverträge und, wo diese fehlen, die tatsächlichen orts- und be-
rufssüblichen Arbeitsbedingungen.

Arbeitsschutzbestimmungen: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe
und Handel (Arbeitsgesetz; SR. 822.11) sowie Bundesgesetz über die Unfallversi-
cherung (Unfallversicherungsgesetz; SR 832.20).

Lohngleichheit von Frau und Mann: Bundesgesetz über die Gleichstellung von
Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz; SR. 151.1).

zudem bestätige ich, dass ich für Leistungen, die im Ausland durch mich oder meine
SubunternehmerInnen oder UnterlieferantInnen erbracht werden, die Kernüberein-
kommen der Internationalen Arbeitsorganisation einhalte:

ILO-Kernübereinkommen: Einzeln aufgeführt auf der Rückseite des Formulars.

Von den Informationen für die Anbieterinnen und Anbieter auf der Rückseite dieses
Formulars habe ich Kenntnis genommen.

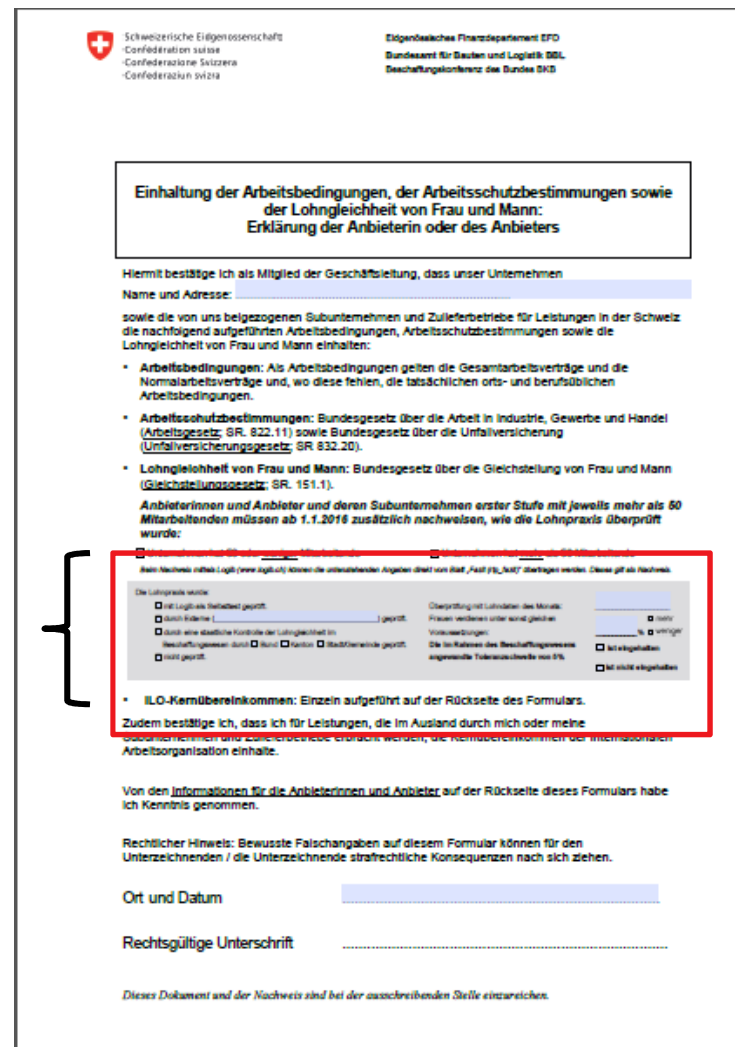
Ort und Datum

Rechtsgültige Unterschrift

Dieses Dokument ist bei der ausschreibenden Stelle einzureichen.

Selbstdeklaration Bund (seit 2016)

- **Obligatorisch über der WTO-Schwelle** (sofern die Beschaffungsstellen die Selbstdeklaration anwenden)
- Freiwillig unter der WTO-Schwelle (im Ermessen der Beschaffungsstelle)
- Anbietende mit **50 oder mehr Mitarbeitenden**;
- **Nachweis** mit dem Standard-Analysemodell des Bundes (Logib, durch Dritte, staatliche Kontrolle);
- Lohndaten des Nachweises **nicht älter als 36 Monate sein.**



Schweizerische Eidgenossenschaft
 Confédération suisse
 Confederazione Svizzera
 Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
 Bundesamt für Bauten und Logistik BBL
 Beschaffungskommission des Bundes BKB

**Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann:
 Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters**

Hiermit bestätige ich als Mitglied der Geschäftsleitung, dass unser Unternehmen
 Name und Adresse: _____

sowie die von uns bezogenen Subunternehmen und Zulieferbetriebe für Leistungen in der Schweiz die nachfolgend aufgeführten Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten:

- **Arbeitsbedingungen:** Als Arbeitsbedingungen gelten die Gesamtarbeitsverträge und die Normalarbeitsverträge und, wo diese fehlen, die tatsächlichen orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen.
- **Arbeitsschutzbestimmungen:** Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR 822.11) sowie Bundesgesetz über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; SR 832.20).
- **Lohnleichheit von Frau und Mann:** Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz; SR 151.1).

Anbieterinnen und Anbieter und deren Subunternehmen erster Stufe mit jeweils mehr als 50 Mitarbeitenden müssen ab 1.1.2016 zusätzlich nachweisen, wie die Lohnpraxis überprüft wurde:

Nachweis mittels Logib (www.logib.ch): **Informationen über 50 Mitarbeitende:**
 Bei Nachweis mittels Logib (www.logib.ch) können die untenstehenden Angaben direkt von BBL, AAB, BBL, BKT übertragen werden. Diese gilt als Nachweis.

Die Lohnpraxis wurde:

<input checked="" type="checkbox"/> mit Logib als befriedet geprüft.	Überprüfung mit Lohndaten des Monats: _____	<input type="checkbox"/> kein
<input type="checkbox"/> durch externe Lohnvergleichsunternehmen oder sonst geprüfter	Praxis: befriedet oder nicht geprüfter	<input type="checkbox"/> nicht
<input checked="" type="checkbox"/> durch eine staatliche Kontrolle der Lohngleichheit im Beschäftigungsbereich durch <input type="checkbox"/> Bund <input type="checkbox"/> Kanton <input type="checkbox"/> Stadt/Gemeinde geprüft.	Vollständig: _____ % <input type="checkbox"/> vollständig	
<input type="checkbox"/> nicht geprüft.	Die im Rahmen des Beschäftigungsbereichs angewandte Toleranzschwelle von 5%:	<input type="checkbox"/> nicht abgefragt <input type="checkbox"/> mit nicht abgefragten

• **ILO-Kernübereinkommen:** Einzelfür auf der Rückseite des Formulars.
 Zudem bestätige ich, dass ich für Leistungen, die im Ausland durch mich oder meine Subunternehmen und Zulieferbetriebe erbracht werden, die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation einhalte.

Von den **Informationen für die Anbieterinnen und Anbieter** auf der Rückseite dieses Formulars habe ich Kenntnis genommen.

Rechtlicher Hinweis: Bewusste Falschangaben auf diesem Formular können für den Unterzeichnenden / die Unterzeichnende strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ort und Datum _____

Rechtsgültige Unterschrift _____

Dieses Dokument und der Nachweis sind bei der ausschreibenden Stelle einzureichen.



Revision in Zusammenarbeit mit der BKB

Selbstdeklaration

Unternehmen hat 50 oder weniger Mitarbeitende

Unternehmen hat mehr als 50 Mitarbeitende

Beim Nachweis mittels Logib (www.logib.ch) können die untenstehenden Angaben direkt vom Blatt „Fazit (rtp_fazit)“ übertragen werden. Dieses gilt als Nachweis.

Die Lohnpraxis wurde:

- mit Logib als Selbsttest geprüft.
- durch Externe (_____) geprüft.
- durch eine staatliche Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen durch Bund Kanton Stadt/Gemeinde geprüft.
- nicht geprüft.

Überprüfung mit Lohndaten des Monats: _____
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen: _____ mehr weniger %

Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5% ist eingehalten ist nicht eingehalten

A
B

Fazit

Logib Fazitblatt

	+ Regression pQ	
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	4.2%	weniger
Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im engeren Sinne	ist nicht eingehalten	
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten	
R2	0.805	
Interpretation von R2	Das Modell erklärt 80% der Variabilität der Löhne	

A
B

Beschaffungsstellen / Bund

- Kein neuer Prozess
- Minimaler Zusatzaufwand für die formelle Überprüfung
- Bewährtes Instrument (Logib)

Unternehmen

- **Daten für den Nachweis sollten vorhanden sein**
(analog Lohnstrukturerhebung BFS seit 1996, obligatorisch)
- Analyse muss nur alle 3 Jahre einmal gemacht werden
- Erste Lohnvergleichsanalyse: 2 Tage (mittlere Unternehmen), 3-4 Tage (grosse Unternehmen), 8 Tage (sehr grosse Unternehmen)
- danach: rund die Hälfte der Zeit
- **Unternehmen betrachten Logib als geeignet** (Infras 2015)

Bund

- Erhöhung der Anzahl Unternehmen, welche Lohngleichheitsanalysen durchführen
- Bestehende kostenlose Instrumente werden bekannter

Beschaffungsstellen

- Sicherheit über Einhaltung der Teilnahmebedingung der Lohngleichheit
- Früherkennung von möglichen Problemen und damit Verringerung von Risiken

Unternehmen

- Transparenz und Rechtsicherheit:
klare Bedingungen bezüglich Lohngleichheit im Beschaffungswesen



- **Kaum Rückmeldungen der Beschaffungsstellen**
- Nur vereinzelnde technische Rückfragen von Unternehmen (z.B. genaue Definition der juristischen Einheit)
- **Kein Rückgang der eingereichten Offerten**
- **Kaum administrativer Mehraufwand für die Beschaffungsstellen**

- Unternehmen können den Nachweis problemlos erbringen / praktisch keine Widerstände
- **Kritische Äusserungen gibt es sehr selten** und beziehen sich in der Regel auf den administrativen Aufwand (die Analyse brauche mehr als 5 Minuten).

- Zwischenfazit: Die **Selbstdeklaration ist einfach anzuwenden**. Die Unternehmen sind für den Nachweis der Lohngleichheit parat.



- Seitens Unternehmen und den Beschaffungsstellen sind kaum Probleme festzustellen.
- Äusserst effiziente Massnahme, damit mehr Unternehmen die Lohnpraxis überprüfen.
- Evaluation bis Ende 2017.



5. Materielle Überprüfung: Staatliche Kontrollen



Bereich	Kontrolldichte	Probleme	Bemerkungen
Lohngleichheit, Beschaffungswesen / Subventionen	<ul style="list-style-type: none"> 0,1% der Unternehmen pro Jahr (ab 2016). Neue Pilotprojekte in Kantonen und Gemeinden (ab 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> 50% mit Problemen bei der Lohngleichheit. 10% Verstoss festgestellt, über Toleranzschwelle von 5%. 	<ul style="list-style-type: none"> Revision Selbstdeklaration. Sensibilisierung (Workshops) verstärkt.
Lohndumping, flankierende Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> 50% der Betriebe pro Jahr. 	<ul style="list-style-type: none"> 10% bei tripartiten Kontrollen. 30% bei paritätischen Kontrollen (GAV). 	<ul style="list-style-type: none"> Bund unterstützt die Kantone jährlich mit 15 Mio. Fr.
Bekämpfung Schwarzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> 1,7% aller Betriebe pro Jahr. 	<ul style="list-style-type: none"> 35% der Kontrollen mit Verdachtsmomenten. 	<ul style="list-style-type: none"> Bund finanziert 70 kantonale InspektorInnen.
Handelsüter, Zoll	<ul style="list-style-type: none"> 1 - 2% der Güter pro Jahr. 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Informationen. 	-
Landwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Jeder Betrieb mind. alle 4 J. Im Risikofall öfter. 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Informationen. 	-
Güterzüge, Verkehr	<ul style="list-style-type: none"> Jeder Akteur wird jährlich mehrmals kontrolliert. 	<ul style="list-style-type: none"> 1% der Fahrzeuge mit Problemen. 	-
Holzprodukte	<ul style="list-style-type: none"> 120 Kontrollen (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> 61% der Unternehmen mit falscher Deklaration 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus noch nie kontrollierte Unternehmen



- Das EBG kontrolliert im Auftrag der Beschaffungsstellen jährlich 30 Unternehmen, die im Rahmen des Beschaffungswesen des Bundes einen Auftrag erhalten haben und 50 und mehr Mitarbeitende beschäftigten.
- Der Nachweis für die Selbstdeklaration ist inhaltlich nicht geprüft.
- Nachweis wird oft als Selbsttest vom Unternehmen selbst durchgeführt.
- Vollständigkeit und Plausibilität wird vertieft überprüft.



1.

- Das EBG bestimmt die zu kontrollierenden Unternehmen.

2.

- Die Beschaffungsstelle beauftragt das EBG zur Durchführung der Kontrolle und liefert den Vertrag über die durch das Unternehmen zu erbringende Leistung.

3.

- Das EBG informiert das Unternehmen über die anstehende Kontrolle und verlangt von ihm die erforderlichen Unterlagen und Informationen.

4.

- **Kontrolle gemäss dem Vier-Augen-Prinzip.**

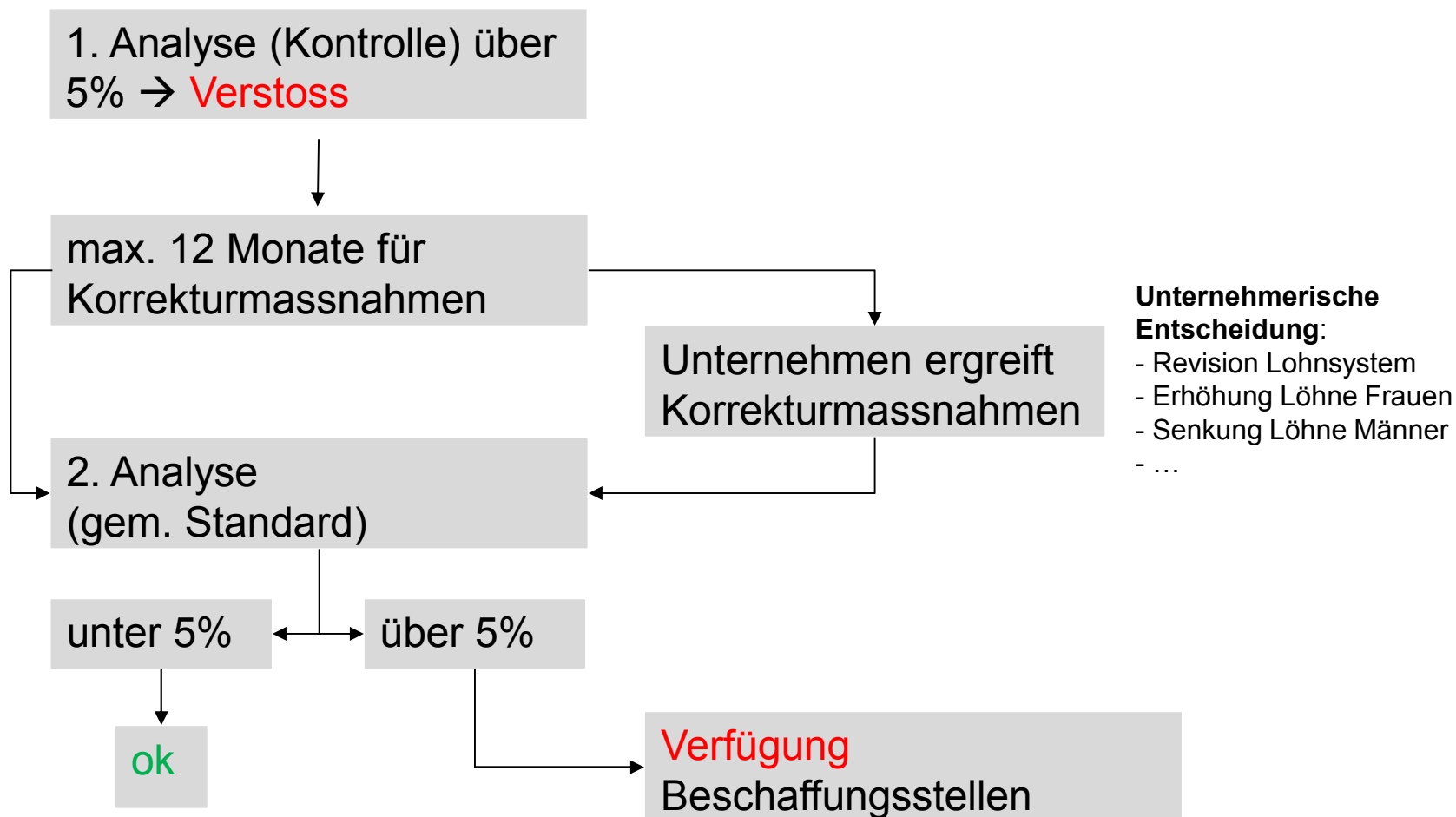
5.

- Das EBG teilt dem kontrollierten Unternehmen die detaillierten Ergebnisse mit. Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, kann das EBG dem Unternehmen eine Frist von sechs bis zwölf Monaten für Korrekturmassnahmen gewähren.

6.

- Sobald die Kontrolle abgeschlossen ist, teilt das EBG der Beschaffungsstelle sowie der Beschaffungskonferenz das Resultat der Kontrolle mit.

Bedingungen nicht eingehalten





- Verfügen einer **Konventionalstrafe** (Art. 6 Abs. 5 VöB sowie Allgemeine Geschäftsbedingungen des Bundes AGB);
- Möglichkeit des **Ausschlusses** aus dem Beschaffungsverfahren, des **Widerrufs** des Zuschlags (Art. 11 lit. d BÖB) und / oder der **Kündigung** des Vertrags.

Ziel: Unternehmen zu Korrekturmassnahmen bewegen

- ✓ Sämtliche Unternehmen, bei welchen in der 1. Analyse ein Verstoß festgestellt wurde, haben **Korrekturmassnahmen ergriffen**.
- ✓ **Beschaffungsstellen mussten noch nie Sanktionen ergreifen**.



Kontrollen 2006-2017

Stand: Oktober 2017

Laufende Kontrollen **42**

Abgeschlossene Kontrollen **78**

Keine (systematischen) Probleme
„gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ **35**

Probleme festgestellt, aber nicht sanktioniert
(Zwischen 0% und 5% ODER nicht signifikant höher als 5%) **33**

Verstoss gemäss Beschaffungswesen
(Signifikant über der Toleranzschwelle von 5%) **9**

Andere Gründe **1**



6. Zusammenfassung der Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen

Formelle Überprüfung (Selbstdeklaration)

- Überprüfung, ob ein Unternehmen die Lohnvergleichsanalyse (i.d.R. Selbsttest) in formeller Hinsicht korrekt durchgeführt hat (Checkliste):
 - ✓ Nachweis gemäss Standard-Analysemodell (Logib-Fazitblatt)
 - ✓ Gültigkeit (Referenzmonat) besteht
 - ✓ Bedingungen eingehalten (Toleranzschwelle)

Materielle Überprüfung (staatliche Kontrolle)

- Überprüfung, ob Unternehmen die Bedingungen im Beschaffungswesen einhalten. Damit wird die inhaltlichen Richtigkeit der Lohnvergleichsanalyse im 4-Augen-Prinzip sichergestellt:
 - ✓ Vollständigkeit
 - ✓ Plausibilität
 - ✓ Analyse und Prüfbericht
 - ✓ Behördliche Feststellung



Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden

- Das EBG entwickelt ein Instrument zur **Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit mit weniger als 50 Mitarbeitenden** (Argib).
- Derzeit führt der Bund in Zusammenarbeit mit einigen Kantonen und Gemeinden eine Pilotphase durch.



Teil IV: Unterstützung Bund



Einführung von Kontrollmechanismen

- Gegenwärtig sind mehrere Kantone und Städte daran, Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen oder im Bereich der Subventionen einzuführen
- Monitoring unter www.plattform-lohngleichheit.ch

Gegenseitige Berücksichtigung von Lohngleichheitskontrollen

- Vereinbarung Bund, Kantone und Gemeinden
- Doppelspurigkeiten verhindern
- Ein Unternehmen, dass von Bund / einem Kantone / einer Gemeinde kontrolliert wird oder in den letzten 3 Jahren eine Kontrolle erfolgreich abgeschlossen hat, wird im gleichen Zeitraum von keiner anderen Verwaltungsstelle kontrolliert



- Der Bund stellt ein **Dienstleistungszentrum** zur Unterstützung bei der Ein- und Durchführung von Kontrollmechanismen zur Verfügung
(+41 58 467 16 68 / clep@ebg.admin.ch)
- Leitfaden für die öffentliche Verwaltung:
Einführung von Lohngleichheitskontrollen
- **Vorlagen für die Kontrollen und ein Netzwerk von Fachpersonen**
- Das **EBG** steht für **fachliche und juristische Unterstützung** zur Verfügung



Das EBG kann für Projekte zur Einführung von Lohngleichheitskontrollen Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz sprechen.

Unterstützte Projekte: www.topbox.ch

Kontakt:

Marianne Ochsenbein
Spezialistin Finanzhilfen
T +41 58 464 05 15

marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

