



## E-Learning Box

Seite 1/9

### Gleichstellung im Bereich der Elternschaft in der Schweiz

Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Sarah Rabhi-Sidler<sup>1</sup>

#### Der Schutz vor geschlechtsspezifischer Arbeitsplatzdiskriminierung aufgrund von Elternschaft in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz

Der Gleichstellungsartikel in der [Schweizer Bundesverfassung](#), Artikel 8 Absatz 3, fordert die Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit. Das [Gleichstellungsgesetz](#) (Artikel 2 und 3) konkretisiert das Gebot der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (vgl. Lanfranconi 2014a: 47-48), unter anderem „unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft“ (Art. 3 Abs. 1). Den Schutz vor einer Kündigung aus Gründen der familiären Situation regelt weiter der Art. 336c des [Obligationenrechts](#).

Die [Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten](#) listet die Klagen und Beschwerden auf, die aufgrund von Verstössen gegen das Gleichstellungsgesetz eingegangen sind. Gegenstand solcher bezogen auf die Elternschaft sind vor allem Kündigungen und Nichtanstellungen aufgrund einer Schwangerschaft, aber auch Nichtanstellung, ungewünschte [Teilzeitarbeit](#) oder Bevorzugung anderer Bewerbender wegen Elternschaft oder wegen der Wahrscheinlichkeit einer baldigen solchen. So hat sich beispielsweise vor ein paar Jahren [ein solcher Fall](#) zugetragen. Als der zukünftige Arbeitgeber einer Frau nach Abschluss des Arbeitsvertrags erfuhr, dass die Bewerberin schwanger war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis noch vor Stellenantritt. Die Betroffene gelangte an die Schlichtungsstelle und verlangte eine Entschädigung von 30'000 Franken. Die Parteien einigten sich mit Urteilsvorschlag und die Gesuchstellerin erhielt eine Entschädigung von 7'000 Franken.

#### Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben aufgrund von Elternschaft

Ein wichtiger Indikator für solche Ungleichheiten ist die Erwerbssituation von Müttern und Vätern. Werden Mütter aufgrund einer Elternschaft nicht oder nur in [Teilzeit](#) angestellt, besteht eine solche Ungleichbehandlung. Indessen weist eine solche Statistik nicht aus, ob sich die betroffenen Mütter und allenfalls Väter aus eigener Initiative für eine Nicht- oder Teilzeiterwerbstätigkeit entscheiden oder ob sie trotz des Willens zur (Vollzeit-)Beschäftigung keine solche finden.

Noch wird in der Schweiz vor allem den Müttern die Zuständigkeit für die Betreuung oder die Organisation der Betreuung von Kindern zugeschrieben (Lanfranconi 2014b; Schwiter 2011). Dies zeigt auch eine Umfrage im Rahmen des [European Social Survey](#) von 2010. Bei dieser nahmen Männer und Frauen zur folgenden Frage Stellung: „Eine Frau sollte bereit sein, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren.“ Sowohl bei den Männern als bei den Frauen stimmten

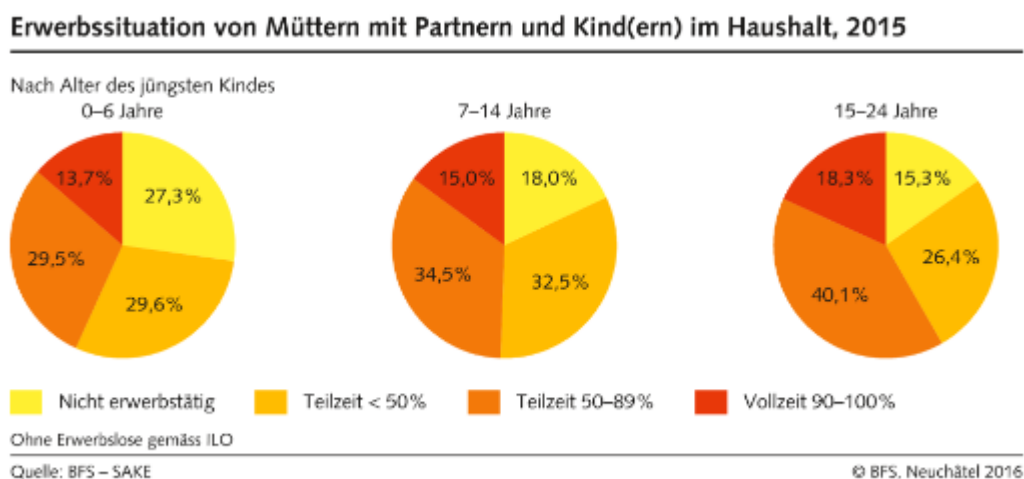
<sup>1</sup> Das Projekt wird an der [Hochschule Luzern – Soziale Arbeit](#) realisiert und wird vom [Schweizerischen Nationalfonds \(Agora\)](#) finanziert.

knapp über 10% der Aussage stark zu und knapp 50% stimmten ihr zu. Entschieden dagegen waren nur etwas über 3% der Männer und etwas unter 6% der Frauen.

Die Abb. 1 aus der [Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung](#) 2015 des Bundesamts für Statistik weist die Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern auf dem Stand von 2015 aus. Rund 86% der Väter und 16% der Mütter mit Kind(ern) unter 25 Jahren sind im Jahr 2015 vollzeiterwerbstätig. Andererseits sind 64% der Mütter teilzeiterwerbstätig, aber nur 10% der Väter. Das Alter des jüngsten Kindes und die Familiensituation haben einen relativ starken Einfluss auf die Erwerbssituation der Mütter. Mütter mit Partner und jüngstem Kind unter sieben Jahren sind deutlich häufiger nicht erwerbstätig als bei jüngstem Kind zwischen sieben und 14 Jahren; aber auch häufiger als alleinlebende Mütter mit Kind(ern) im Haushalt. Letztere sind nicht nur öfter erwerbstätig als Mütter mit einem Partner, sondern haben zudem eher einen höheren Beschäftigungsgrad. Die Erwerbssituation alleinlebender Väter mit Kindern indessen scheint in der Arbeitskräfteerhebung nicht auf.

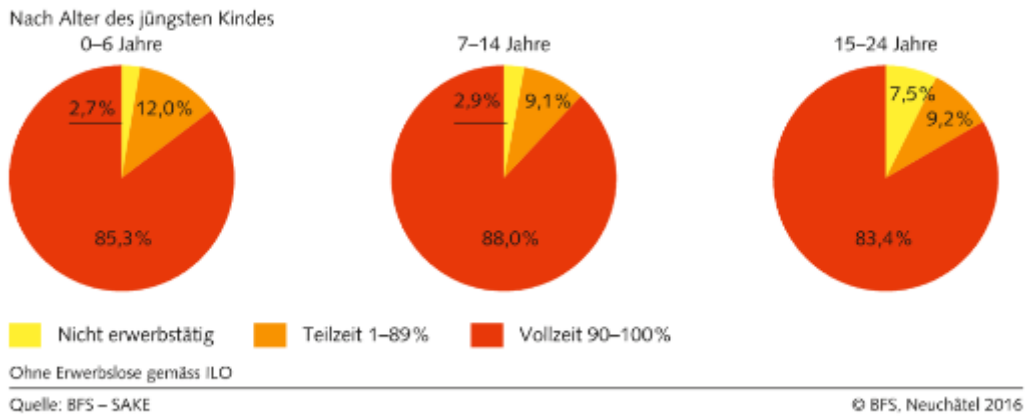
Gerade Mütter steigen heute seltener als früher ganz aus dem Erwerbsleben aus, sondern arbeiten kontinuierlich, wenn auch häufig Teilzeit.<sup>2</sup> Die Erwerbsquote der Mütter ist im letzten Vierteljahrhundert um fast 20 Prozentpunkte angestiegen (1991: 59.6%; 2015: 78.8%). Die Erwerbsquote der Väter ist in der gleichen Zeitspanne stabil geblieben (1991: 98.9%; 2015: 97.4%) (Bundesamt für Statistik 2016: 2). Eine angestiegene Erwerbsquote lässt indessen nicht automatisch auf eine verbesserte [Situation der Gleichstellung](#) erwerbstätiger Mütter und Väter schliessen. Dies wird an der Teilzeitarbeit deutlich. 2015 arbeiteten knapp 81% der erwerbstätigen Mütter Teilzeit. Bei den Frauen ohne Kinder ist dies nur bei rund 38% der Fall (Bundesamt für Statistik 2016: 3). Eine Studie kam vor einigen Jahren zum Schluss, dass Männer nur zu 9%, Frauen aber zur Hälfte aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten (Krone-Germann 2011: 40-42). Teilzeitarbeit gilt als Lösung, damit Frauen Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren können. 11% der Frauen, aber nur 3% der Männer sind unterbeschäftigt, d.h. würden und könnten gerne mehr arbeiten, wie für 2015 die vom Bundesamt für Statistik erhobene [Statistik zur Unterbeschäftigungsquote](#) zeigt. Teilzeitarbeit ist daher für Frauen wesentlich öfter unfreiwillig als für Männer (vgl. auch Lanfranconi 2014b: 163-164).

**Abb. 1: Erwerbssituation von Eltern, 2015**

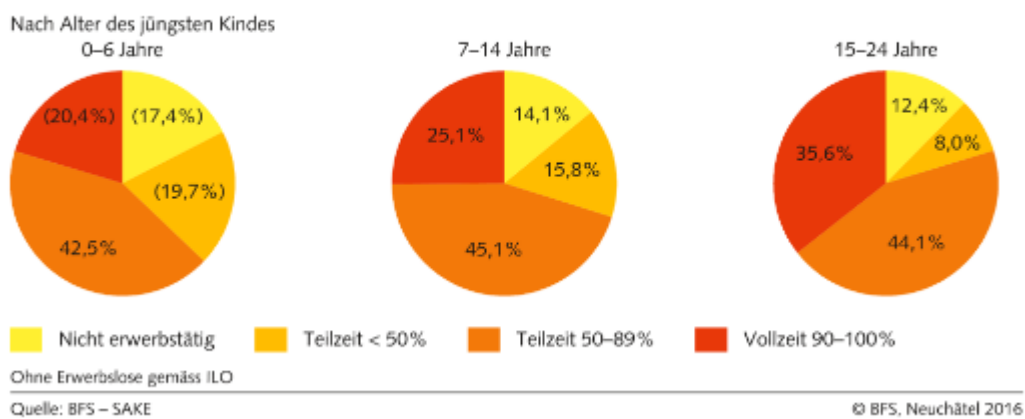


<sup>2</sup> Vgl. hierzu auch die Hintergrundinformationen von Gleichstellen.ch zum Thema [Karriere](#).

### Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2015



### Erwerbssituation von alleinlebenden Müttern mit Kind(ern) im Haushalt, 2015

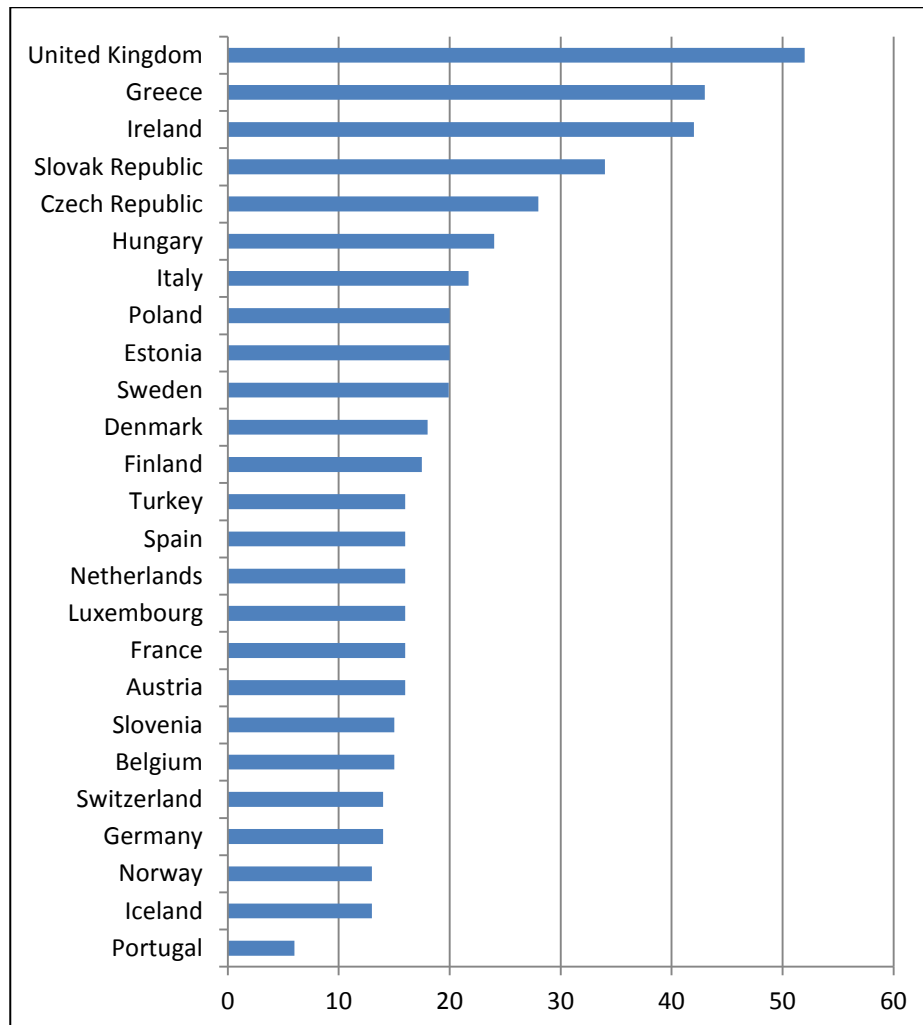


Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, 2017

### Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaube

Die Gewährung von Mutterschafts- bzw. Vaterschafts- und Elternurlaub hat einen Einfluss auf Ungleichheiten in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern und Vätern. Was die Dauer des gesetzlich festgelegten Mutterschaftsurlaubs betrifft, befindet sich die Schweiz 2015 mit 14 Wochen im unteren Drittel der [europäischen OECD-Staaten](#) (s. Abb. 2). Am längsten ist der gewährte Mutterschaftsurlaub mit 52 Wochen in Grossbritannien; dagegen gewährt Portugal mit sechs Wochen am wenigsten lange solchen Urlaub.

**Abb. 2: Gesetzlich gewährter Mutterschaftsurlaub (in Anzahl Wochen), 2016<sup>3</sup>**



Quelle: OECD Statistics, 2017

Von den in derselben Statistik aufgeführten Ländern gewähren weiter die meisten auch [Vaterschaftsurlaub](#) – dieser reicht von einer Dauer von einem Tag (Italien) bis 28 Wochen (Frankreich) und dauert im Schnitt gut sechs Wochen. Hinzu kommt in vielen Ländern die Gewährleistung von Elternurlaube bis zu drei Jahren (z.B. Deutschland (Elterngeld), Frankreich (Erziehungsgeld)). Dieser ist in bestimmten Ländern bezahlt und in andern unbezahlt, zudem herrschen unterschiedliche Regelungen über Anteile, die jeweils vom Vater, resp. der Mutter in Anspruch genommen werden müssen. Die Schweiz ist in Europa eines der einzigen Länder, die qua Gesetz weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub gewährt.<sup>4</sup>

Der Bundesrat (2011: 26) weist darauf hin, dass der Vaterschafts- und insbesondere der Elternurlaub die grösste gleichstellungspolitische Wirkung erreicht, wenn er nicht nur dazu führt, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes weiterführen, sondern darüber hinaus

<sup>3</sup> Die Angaben in Abb. 2 sind mit Vorsicht zu geniessen. In der OECD-Statistik mischen sich gesetzlich möglicher Mutterschaftsurlaub, die obligatorische Zeit von Mutterschaftsurlaub und bezahlter/unbezahlter Urlaub. So sind in Portugal sechs Wochen Urlaub Pflicht, mit Lohnfortzahlung werden aber 120 Tage gewährt. In Grossbritannien sind nur sechs Wochen zu 90% bezahlt, danach gibt es bis zur 52. Woche 151 Euro, das Arbeitsverbot beträgt zwei Wochen.

<sup>4</sup> Die rechtliche Lage hierzu hält beispielsweise die [Initiative Vaterschaftsurlaub](#) fest.

auch zu einem Abbau von geschlechterstereotypen Rollenbildern führt und damit zu einer egalitäreren Aufteilung der Familien- und Hausarbeit beiträgt. Diese Auswirkungen können laut des Bundesrates jedoch nur erreicht werden, wenn möglichst viele Väter ihren Urlaubsanspruch in vollem Umfang ausschöpfen, um sich bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit vermehrt zu engagieren. Hierfür ist es gemäss Bundesrat notwendig, beim Elternurlaub einen für den Vater reservierten Urlaubsanteil sowie weitere Anreize für Väter vorzusehen.

Neben der Gewährleistung von Urlauben nach der Geburt eines Kindes sind für die Gleichstellung bei der Elternschaft familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen zentral. Seit 2003 schafft der [Bund](#) mit einem Impulsprogramm finanzielle Anreize, damit Kantone, Gemeinden und allenfalls Arbeitgebende mehr in die familienergänzende Kinderbetreuung investieren, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern. Er spricht Verpflichtungskredite, wobei der aktuelle, der im Jahr 2015 gesprochen wurde, über 120 Mio. Franken geht und eine Laufzeit von vier Jahren aufweist. In diesem Rahmen wurde die Schaffung von rund 48'000 zusätzlichen Kinderbetreuungsplätzen lanciert.<sup>5</sup>

### **Karriere und Elternschaft – bleibt es bei der Debatte?**

Seit etwa Mitte der 2000er Jahre werden Vereinbarkeit und Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaube im Parlament immer wieder auf die Agenda gebracht – zwischen 2006 und 2011 machten entsprechende Vorstösse ein Drittel aller gleichstellungsrelevanten [Vorstösse](#) aus (vgl. Fuchs 2015: 77). Im März 2013 wurde jedoch durch eine Volksabstimmung der [Bundesbeschluss über die Familienpolitik](#) abgelehnt, welcher Bund und Kantone zu einer Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verpflichtet hätte. Im Parlament ist Vereinbarkeit aber nach wie vor ein wichtiges Thema. So ist derzeit eine im Dezember 2016 eingereichte [parlamentarische Initiative](#) zur flexibleren Gestaltung der Arbeit im Home Office hängig, welche den Aspekt der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie explizit betont. Wie jedoch Valarino (2016) in ihrer Studie belegt, ist das Gleichstellungspotenzial von Vorstössen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkt. Eine Mehrheit dieser Initiativen schafft gerade für Väter nicht genügend Anreize, ihr Arbeitspensum anzupassen.

Aktuell ist auch eine Kosten-Nutzen-Analyse von Elternzeitmodellen am Entstehen, welche die längerfristigen volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Eltern- resp. Vaterschaftsurlauben abschätzen soll.<sup>6</sup> Ebenfalls ist aktuell eine Volksinitiative im Gang für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen.

Die Familienpolitik auf der Stufe der Privatunternehmen ist sehr wenig reguliert. So ist es schliesslich Sache der Einzelunternehmen, je nach Unternehmenskultur, welche Bedingungen sie erwerbstätigen Müttern und Vätern anbieten. Eine Mehrheit der öffentlichen Verwaltungen ergreift Massnahmen, um für junge Eltern attraktiv zu sein. Viele bieten mehr oder weniger verbindliche Arrangements, damit Mütter und Väter nach einer elternschaftsbedingten Auszeit ihre Arbeit wieder aufnehmen oder ihr Arbeitspensum reduzieren können. So halten sie zum einen qualifizierte Arbeitskräfte, zum anderen sparen sie Kosten, die durch die Fluktuation bei Angestellten entstehen (Fuchs 2008). Jedem Unternehmen steht es frei, eigene Tagesstätten anzubieten – einige Unternehmen setzen dies bereits um. Indessen herrscht wenig Transparenz darüber, welche dies schon realisiert haben. Sehr ähnlich sieht es aus mit der freiwilligen Gewährleistung eines längeren Väter- oder Mutterschaftsurlaubes sowie flexiblen Arbeitszeitmodellen, welche Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Oft tendieren Unternehmen mit einem hohen Männeranteil dazu, gerade Massnahmen für Väter, wie z.B. einen längeren Vaterschaftsurlaub anzubieten, während kaum verbindliche Regeln für

---

<sup>5</sup> Dies hält der Bund in seiner [Bilanz zu den Verpflichtungskrediten](#) fest.

<sup>6</sup> Diskutiert wird diese im Rahmen des [Postulats 15.3768](#).

Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub geschaffen werden, wie etwa eine Pensenreduktion oder der Erhalt ihrer Stelle (Lanfranconi 2014a: 183-184). Um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern resp. Müttern und Vätern im Erwerbsleben zu reduzieren, sind neben der Gewährleistung von Vaterschafts- und Elternurlauben gerade solche verbindliche Regelungen betreffend Erhalt der Stellen oder auch zur Pensumsreduktion für Mütter und Väter auf der Ebene von Unternehmen, resp. auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene zentral (Lanfranconi 2014a: 195-197).

## Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Sozialversicherungen (2017): Familienergänzende Kinderbetreuung – Allgemeine Informationen. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen:  
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/allgemeine-informationen.html> (23.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2016): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Mütter auf dem Arbeitsmarkt. BFS Aktuell 03 Arbeit und Erwerb. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (2017a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2015. Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik:  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html> (23.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017b): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2015. Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquote nach Geschlecht. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik:  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.1980143.html> (23.03.2017).
- BV (2016): Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101):  
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html> (22.03.2017).
- Der Bundesrat (2011): Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011. Bern: Der Bundesrat.
- Der Bundesrat (2015): Mit zusätzlicher Unterstützung der familienexternen Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Bern: Der Bundesrat:  
<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-57317.html> (23.03.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern (d) Fall 102: Kündigung vor Antritt der Arbeitsstelle aufgrund Schwangerschaft. Bern u.a.: Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung:  
[http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html\\_de/103N1684.html](http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1684.html) (22.03.2017).
- Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament (2015): Postulat 15.3768 Kosten-Nutzen-Analyse von Elternzeitmodellen. Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament:  
<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153768> (23.03.2017).
- Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament (2016): Parlamentarische Initiative 16.484 Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice. Bern: Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20160484> (23.03.2017).
- Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament (2017): Curia (54321), Vorstösse zur Gleichstellung von Mann und Frau. Bern: Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament:  
<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista> (23.03.2017).
- European Social Survey European Research Infrastructure Consortium (2017): European Social Survey. London: European Social Survey European Research Infrastructure Consortium:  
<http://www.europeansocialsurvey.org/> (22.03.2017).
- Fuchs, Gesine (2008): Bericht zur Ist-Situation in der Bundesverwaltung, den Kantonen und Städten bezüglich Mutterschaftsentschädigung und parlamentarischen Vorstössen zu Vaterschaft und



- Elternschaft (inkl. Adoption). Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Bericht – rapport. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.
- Fuchs, Gesine (2015): Substantielle Repräsentation im Schweizer Parlament: Zum Agenda Setting beruflicher Gleichstellungspolitik 1996-2011. *femina politica*, 24 (1), 73-83.
- GIG (2017): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> (22.03.2017).
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017): Gleichstellen.ch. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (12.04.2017).
- Krone-Germann, Irenka (2011): Part-time employment in Switzerland. Relevance, impact and challenges. Bern: Peter Lang.
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen: Universität Fribourg und FernUniversität Hagen: [http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4\\_Lanfranconi\\_Dissertation\\_30.Juli\\_DEF.pdf](http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf) (27.03.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(1): 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine, Müller, Marianne & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Gleichstellungspolitik.pdf> (23.03.2017).
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Karriere in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere.pdf> (23.03.2017).
- OR (2017): Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html> (22.03.2017).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017): OECD Statistics. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development: <http://stats.oecd.org/> (23.03.2017).
- Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (2010): Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub im EU-Vergleich. Wien: Österreichische Gesellschaft für Europapolitik: [http://www.oegfe.at/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/Tabelle\\_211210\\_01.pdf](http://www.oegfe.at/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/Tabelle_211210_01.pdf) (31.05.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Teilzeitarbeit in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit.pdf> (22.03.2017).
- Schweizer Nationalfonds (2017): Projekt No Gender Inequalities at Work? A social science communication project. Bern: Schweizer Nationalfonds: <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).
- Schweizerische Bundeskanzlei (2017): Bundesbeschluss über die Familienpolitik. Chronologie. Bern: Schweizerische Bundeskanzlei: <https://www.admin.ch/ch/d/pore/rf/cr/2011/20112724.html> (23.03.2017).



Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (15.05.2017).

Schweizerisches Kompetenzzentrum der Gleichstellungsbeauftragten (2017): Sammlung der Urteile zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Bern (d) Fall 102 Kündigung vor Antritt der Arbeitsstelle aufgrund Schwangerschaft. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: [http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html\\_de/103N1684.html](http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1684.html) (22.03.2017).

Schwiter, Karin (2011): Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. Dissertation. Frankfurt am Main: Campus.

Valarino, Isabel (2016): Parental and paternity leave proposals in Switzerland: Do they promote gender equality? LIVES Working Papers 53/2016, 1-32.

Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ (2017): Initiative Vaterschaftsurlaub jetzt! Die Fakten. 20 Tage Vaterschaftsurlaub – notwendig, zeitgemäss, bezahlbar! Bern: Verein „Vaterschaftsurlaub jetzt!“: <http://www.vaterschaftsurlaub.ch/initiative> (23.03.2017).