



Bericht

Seite 1/8

Gleichstellung im Bereich der Teilzeitarbeit in der Schweiz

Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Sarah Rabhi-Sidler¹

Teilzeitarbeit in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz

Spezifische rechtliche Regelungen zur Teilzeitarbeit² bestehen in der Schweiz weder auf Verfassungs- noch auf Gesetzesebene. Einige Rechtsbestände sind jedoch durch die Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot abgedeckt. Implizit wird im [Gleichstellungsgesetz](#) auch eine Diskriminierung von Teilzeitangestellten verboten: Art. 3 Abs. 2 verbietet unter anderem eine Ungleichbehandlung bei der „Gestaltung der Arbeitsbedingungen“. Der Kommentar zum Gleichstellungsgesetz (Kaufmann & Steiger-Sackmann 2009) äussert sich zur Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitangestellten. Laut diesem stellt es eine indirekte Diskriminierung dar, wenn Arbeitgebende in Teilzeit tätige Arbeitnehmende beispielsweise von der Aufnahme in die betriebliche Pensionskasse ausschliessen, sie bezüglich des Lohns benachteiligen, sie vom Anspruch auf Überstunden- oder Feiertagsentschädigungen ausnehmen oder ihnen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verweigern (Kaufmann & Steiger-Sackmann 2009: 59-60). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist es zudem nicht zulässig, Teilzeitangestellte für gleichwertige Arbeit anteilmässig tiefer zu entlohnen als Vollzeitangestellte (Marti Whitebread 2015: 1557).

Die [Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten](#) listet die Klagen auf, die aufgrund von Verstössen gegen das Gleichstellungsgesetz eingegangen sind. Gegenstand solcher Klagen betreffend das Arbeitspensum sind beispielsweise die Nichtgewährung von Altersentlastung bei Teilzeitangestellten, die Nichtberücksichtigung von Berufserfahrungsjahren früherer Teilzeitarbeitenden bei Neuanstellungen, ungerechtfertigte Arbeitszeitkürzungen bei Angestellten oder die Nichteinstellung von Frauen mit Kindern in Vollzeitstellen. Es existiert zudem eine Klage auf internationaler Ebene: Eine Kammer des [Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte](#) entschied mit knapper Mehrheit im Februar 2016, dass die Schweiz eine Klägerin in der Invalidenversicherung diskriminiert habe, weil diese eine Teilzeitarbeit nach der Geburt angenommen hatte.³

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

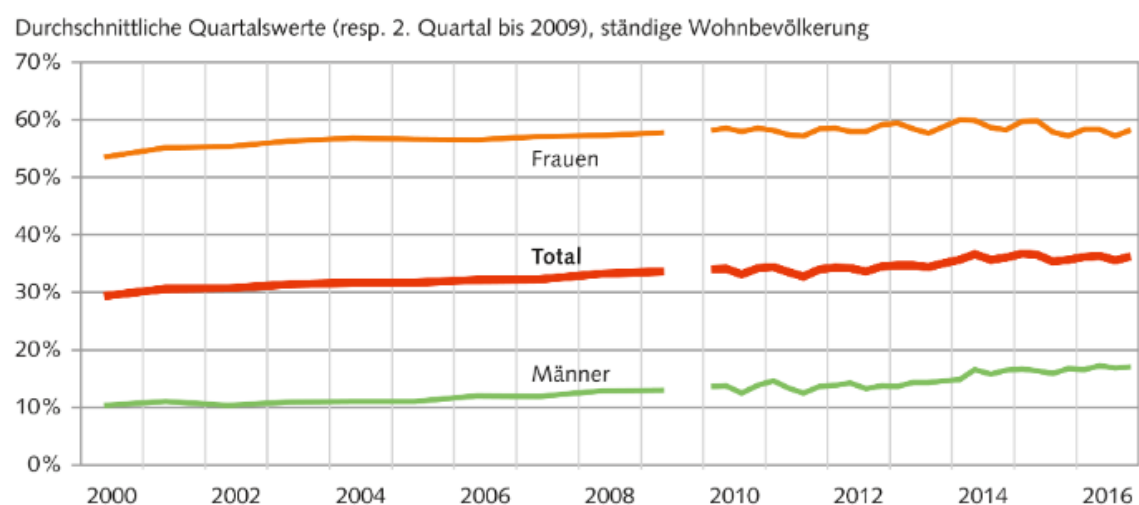
² Gemäss der [Definition vom Bundesamt für Statistik](#) gilt ein Beschäftigungsgrad von unter 90% als Teilzeitarbeit.

³ Die Klägerin aus dem Kanton St. Gallen war Verkäuferin und erhielt wegen Rückenproblemen ab 2002 eine halbe Invalidenrente. Nach der Geburt von Zwillingen 2004 wurde der Invaliditätsgrad neu berechnet, und zwar nach der Methode, die in der IV für teilzeitbeschäftigte Personen mit Haushaltspflichten zur Anwendung kommt und die vom Bundesgericht bisher immer gestützt worden war. Nach dieser Berechnungsart betrug der Invaliditätsgrad nun nicht mehr 50%, sondern lediglich noch 27%. Die Frau bekam in der Folge von der IV kein Geld mehr, da nur ein Invaliditätsgrad von mindestens 40% zu einer Rente berechtigt. Dies stellt laut dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eine ungerechtfertigte Benachteiligung dar. [Das Gericht entschied](#), dass der Klägerin 5'000 Euro für nichtmaterielle Schäden und 24'000 Euro Gerichtskosten bezahlt werden sollten.

Geschlechtsspezifische Unterschiede des Arbeitspensums

In den letzten Jahren hat die Zahl der Teilzeitarbeitenden sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern stetig zugenommen (wobei bei den Frauen in den letzten Jahren von einer Stagnation gesprochen werden kann). Wie die Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des [Bundesamtes für Statistik](#) belegen (vgl. Abb. 1), sind aber noch immer deutlich mehr Frauen als Männer mit einem Teilpensum erwerbstätig. Der Anteil der Teilzeit arbeitenden an der Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen bewegte sich im Zeitraum von 2000 bis 2016 von unter 55% bis knapp 60%. Auf der anderen Seite hat im gleichen Zeitraum der Anteil der Teilzeit arbeitenden an der Gesamtheit der erwerbstätigen Männer von gut 10% auf knapp 18% zugenommen.

Abb. 1: Teilzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht, 2000-2016



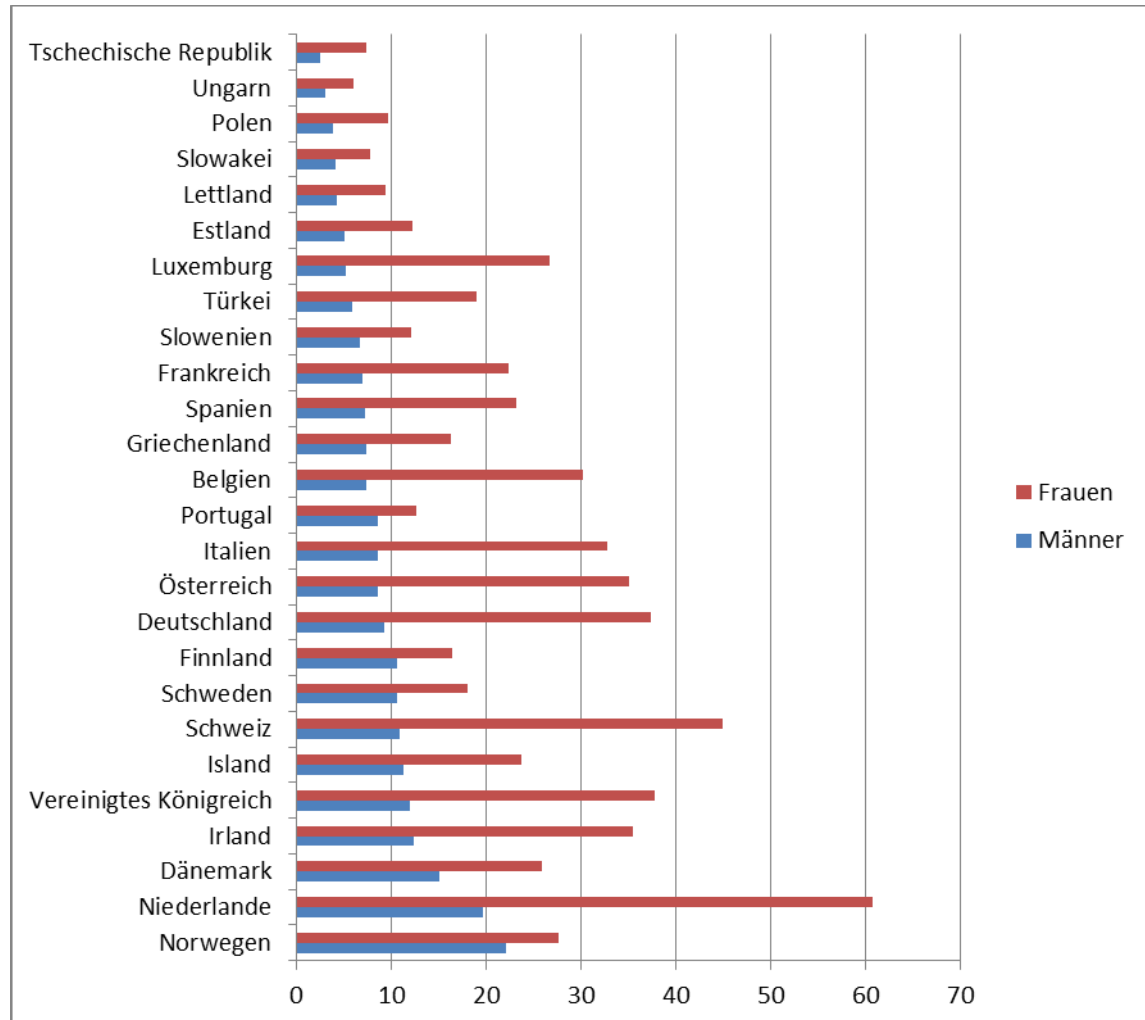
Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, 2017

Indes besteht bei vielen Vollzeit erwerbstätigen Schweizer Männern der Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, wie bereits für das Jahr 2003 eine Studie des [Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann](#) (Strub 2003: 14) belegt. Laut einer Studie von [Pro Familia](#) (2011) wären neun von zehn Vollzeit arbeitenden Männern bereit, ihr Pensum zu reduzieren. Allerdings besteht auch bei Vollzeit erwerbstätigen Frauen verbreitet der Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, dies laut genannter EBG-Studie bei jeder dritten Vollzeit arbeitenden Frau (Strub 2003: 14). Umgekehrt gibt es aber auch viele Frauen, welche ihr Pensum gerne erhöhen würden (Lanfranconi 2014: 163-164). 11% der Frauen, aber nur 3% der Männer sind unterbeschäftigt, d.h. würden und könnten gerne mehr arbeiten. Teilzeitarbeit ist daher für Frauen wesentlich öfter unfreiwillig als für Männer.⁴

Wie Abb. 2 zeigt, hat die Schweiz im [europäischen Vergleich](#) einen sehr hohen Anteil an teilzeitarbeitenden Frauen. Nur die Niederlande weisen einen noch höheren Anteil auf. In Ungarn und in der Tschechischen Republik dagegen arbeitet nur ein geringer Teil der Frauen Teilzeit. Werden die Anteile teilzeitarbeitender Frauen in das Verhältnis zu denen der teilzeitarbeitenden Männer gesetzt ist erkennbar, dass in der Schweiz Frauen ähnlich stark übervertreten sind wie im europäischen Durchschnitt. Deutlicher übervertreten sind sie beispielsweise in Luxemburg, während z.B. in Lettland und Estland der Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen und Männer sehr tief, jedoch recht ausgeglichen ist.

⁴ Vgl. hierzu die Statistik [„Arbeitsmangel nach Geschlecht“](#) 2004-2016 des Bundesamtes für Statistik.

Abb. 2: Teilzeitquote gesamter Erwerbstätigkeit nach Geschlecht, 2015



Quelle: OECD Statistics, 2017

Wie die [Arbeitsmarktindikatoren](#) 2016 des Bundesamtes für Statistik zeigen, ist Ende 2015 im EU-Mittel jede zweite Frau eine Erwerbsperson (51.4%). In der Schweiz sind sogar 63.8% der Frauen erwerbstätig, womit die Schweiz diesbezüglich einen Spitzenplatz belegt. Die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen wird in der Schweiz vor allem durch die hohe Anzahl an Teilzeitstellen begünstigt. Zusammen mit den Daten zur [Elternschaft](#) legen diese Tatsachen nahe, dass in der Schweiz die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem durch mütterliche Teilzeitarbeit erreicht wird. 35.6% der Erwerbstätigen in der Schweiz sind teilzeitlich beschäftigt (Frauen: 45%). Einzig in den Niederlanden ist dieser Anteil höher (50.6%; Frauen: 60.7%). Besonders gering ist der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in Ungarn (5.6%; Frauen: 6%).

Teilzeitarbeit ist in Bezug auf Einkommen und auf Altersbezüge (AHV-Renten und Pensionskassenrenten) problematisch. Eine [Studie](#) im Auftrag der [Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten](#) hat 2015 aufgrund von Modellrechnungen die Auswirkungen der unterschiedlichen Erwerbsbiografien (kontinuierliche männliche Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit sowie Erwerbsunterbrüche von Frauen) berechnet. Die Konferenz empfiehlt Frauen und Männern einen

Beschäftigungsgrad von mindestens 70% über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg. Wer über längere Zeit weniger als 50% arbeite, riskiere Altersarmut oder starke finanzielle Abhängigkeit vom Partner oder der Partnerin. Eine aktuelle [Statistik zu den Neurenten 2015](#) zeigt bei den AHV-Renten geringe Geschlechterunterschiede. Die ausgezahlten Pensionskassenrenten der Frauen betragen aber lediglich 56% der Männerrenten. Beim steuerbegünstigten Kapitalsparen (3. Säule) bekamen die Neurentnerinnen durchschnittlich 77% der Summe ausbezahlt, die Neurentner erhielten.

Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle – was bewegt sich bezüglich Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen?

Die Schweiz kennt, im Gegensatz zu andern europäischen Ländern, keine verbindlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit. Die Betriebe haben grosse Handlungsspielräume und es existieren grosse Unterschiede. In anderen europäischen Ländern ist die Teilzeitarbeit regulierter. Beispielsweise haben in Schweden Eltern das Recht, ihre Arbeitszeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes um bis zu zwei Stunden täglich zu verkürzen, allerdings ohne Lohnausgleich – Österreich kennt seit 2004 ein Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern (Dörfler 2004). Für Angestellte der Schweizer Bundesverwaltung gilt seit 2013, dass beiden Elternteilen ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades um maximal 20% nach der Geburt oder Adoption eines Kindes eingeräumt wird, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60% nicht unterschreitet (Art. 60a der [Bundespersonalverordnung](#)).

Die Entwicklung zur Ausdifferenzierung von Arbeitszeitmodellen besteht in der Praxis der Unternehmen schon seit einigen Jahren. Beispielsweise zeigt eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft herausgegebene Bevölkerungsbefragung (Dorsemaget et al. 2012), dass die flexiblen Arbeitszeiten im Zunehmen begriffen sind (+16% in den Jahren 2005 bis 2012). Laut der [Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung](#) des Bundesamts für Statistik hatte im Jahr 2014 knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden (knapp 45%) flexible Arbeitszeiten. Als flexibel gelten folgende Arbeitszeitmodelle: 1) Wochen- oder Monatsarbeitszeit mit oder ohne Blockzeiten, 2) Jahresarbeitszeit oder Arbeitszeiten ohne formale Vorgaben. Männer haben öfter flexible Arbeitszeiten als Frauen (51.1% gegenüber 37.6%).

Indessen haben flexible Arbeitszeiten nicht nur Vorteile (vgl. auch Schär Moser et al. 2002). Wie dies beispielsweise der [Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz](#) aufzeigt, kann sie zu Mehrarbeit, Überstunden und fehlender Planbarkeit sowohl der Arbeit als vor allem auch der freien Zeit führen. Wer flexibel arbeitet, ohne die Arbeitszeit zu erfassen (17% derjenigen mit flexiblen Arbeitszeiten), arbeitet markant häufig länger als vertraglich vereinbart und verzichtet auf eine Kompensation für diese Mehrarbeit (Dorsemaget et al. 2012: 4-7).

In Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle haben private Unternehmen hier häufig nicht den gleichen Spielraum wie öffentlich finanzierte. Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten sind allerdings in den meisten Unternehmen möglich. Fuchs (2016) belegt für Unternehmen im Umweltbereich, dass Teilzeitarbeit in NGOs häufiger als in der Privatwirtschaft vorkommt und dass die Möglichkeit des Home Office eher in der öffentlichen Verwaltung als bei anderen Arbeitgebenden möglich ist (Fuchs 2016: 19).

Seit den 2000er Jahren adressieren viele Gleichstellungsprojekte direkt Unternehmen und wollen diese zur Einführung von Gleichstellungsmassnahmen, wie zum vermehrten Anbieten von Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitsmodellen, motivieren (Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2014). Darin finden sich auch zahlreiche Beispiele, inwiefern sich Teilzeitarbeit und Jobsharing für die Arbeitgebenden lohnen. Ein Beispiel ist das vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau

und Mann ausgehende Projekt „[Fairplay-at-work](#)“⁵ oder auch das „[KMU-Handbuch](#)“ welches mittels Informationsmaterial – sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmenden – Hinweise für den Weg zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bietet. Verschiedene Stellen unterstützen Männer und Frauen darin, die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben zu steigern. Hierzu gehören unter anderem die seit 2002 bestehende [Fachstelle UND](#), die Frauenberatungsstelle [frau arbeit weiterbildung](#) sowie die Plattform [TeilzeitKarriere.ch](#). Das Modell „[TopSharing](#)“ bietet die Möglichkeit des Jobsharing in Führungspositionen mit einem festen Anteil gemeinsam getragener Verantwortung.

Problematisch kann bei solchen freiwilligen Programmen sein, dass in Unternehmen vorherrschende Vorstellungen nicht hinterfragt werden, so etwa die Vorstellung, dass leitende Positionen nur in Vollzeitarbeit auszuführen sind oder dass es in sogenannten „Frauenberufen“ einfacher ist, das Pensum zu reduzieren. Gerade durch solche Vorstellungen und damit einhergehende Praxen werden andere Probleme wie die [Lohnungleichheit](#) zwischen Frauen und Männern, die unterschiedlichen [Karrierechancen](#) oder aber auch die Idee von sogenannten „[Frauen- oder Männerberufen](#)“ verfestigt (vgl. Lanfranconi 2014). Problematisch ist im Weiteren, wenn Unternehmen flexible Arbeitszeit- oder Teilzeitmodelle nur dann zur Verfügung stellen, wenn diese individuell ausgehandelt werden. Tendenziell profitieren dann nur Arbeitnehmende von solchen „individuellen Lösungen“, welche davon ausgehen, dass sie für das Unternehmen wichtig sind – resp. stellen Unternehmen gerade jenen Arbeitnehmenden solche Lösungen zur Verfügung, welche sie als für das Unternehmen wichtig erachten. Der Tendenz nach profitieren dann höher Qualifizierte, Inländer/innen und Männer stärker davon (Lanfranconi 2014).

⁵ Zahlreiche Unternehmen haben die „[Work Smart](#)“-Charta zur Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen im eigenen Unternehmen unterschrieben. Wie die Broschüre von „[Fairplay-at-work](#)“ ausweist (S. 3), hat bereits eine Reihe von Unternehmen in dem Rahmen betriebliche Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeleitet. Dies zeigt, dass zumindest bei einigen Unternehmen ein Umdenken zu den Arbeitszeitmodellen besteht. Dass deren Effekt auf die Ungleichheit der Arbeitspensen zwischen Frauen und Männern jedoch beschränkt ist, dafür sprechen die genannten Zahlen zur Anzahl der Teilzeit tätigen Frauen und Männer.

Literaturverzeichnis

- Bothfeld, Silke, Hübers, Sebastian & Rouault, Sophie (2010): Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: Projektgruppe GiB (Hg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, 21-88.
- BPV (2017): Bundespersonalverordnung (SR 172.220.111.3): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20011178/index.html> (28.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2016): Arbeitsmarktindikatoren 2016. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.206-1601.html> (28.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017a): Arbeit und Erwerb – Definitionen. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.1961267.html> (01.05.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017b): Resultate der Neurentenstatistik 2015 – Zugeordnete Dokumente. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.gnpdetail.2016-0675.html> (06.04.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017c): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Startseite. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake.html> (28.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017d): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2016. Arbeitsmangel nach Geschlecht. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen/unterbeschaeftigte-potenzielle-arbeitskraefte.assetdetail.1980141.html> (28.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2017e): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2016. Vollzeit und Teilzeit. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/vollzeit-teilzeit.html> (28.3.2017).
- Dorsemag, Cosima, Krause, Andreas, Lehmann, Mara & Pekruhl, Ulrich (2012): Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Dörfler, Sonja (2004): Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? Österreichisches Institut für Familienforschung Papers Nr. 38. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017a): Fairplay-at-work. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/fairplay-at-work.html> (28.03.2017).
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2017b): Startseite. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home.html> (28.3.2017).
- European Court of Human Rights (2016): Discrimination in the calculation of a disability allowance in Switzerland. Press release ECHR 047 (2016), 02.02.2016. Strasbourg: European Court of Human Rights: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf?library=ECHR&id=003-5288196-6577219&filename=Judgment%20di%20Trizio%20v.%20Switzerland%20->

- [%20discrimination%20in%20the%20calculation%20of%20a%20disability%20allowance.pdf](#). (28.03.2017).
- European Court of Human Rights (2017): Homepage. Strasbourg: European Court of Human Rights: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (28.03.2017).
- Fachstelle fraw frau arbeit weiterbildung (2017): Wer ist fraw? Bern: Fachstelle fraw frau arbeit weiterbildung: <http://www.fraw.ch/> (28.03.2017).
- Fachstelle UND Für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur: Startseite. Zürich: Fachstelle UND Für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur: <http://www.fachstelle-und.ch/> (28.03.2017).
- Fuchs, Gesine (2016): Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Entwurf zum Bericht für Web-Veröffentlichung. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- 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> (13.04.2017).
- GIG (2017): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> (28.03.2017).
- Kaufmann, Claudia & Steiger-Sackmann, Sabine (Hg.) (2009): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. 2. aktualisierte und ergänzte Auflage. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Keel, Andy (2017): TeilzeitKarriere.com. Flexible Arbeitsmodelle. Zürich u.a.: TeilzeitKarriere.com: <http://teilzeitkarriere.ch/> (27.03.2017).
- Kuark, Julia K. (2017): Innovative Lösungen mit Jobsharing und TopSharing. Lenzburg: JKK Consulting: <http://www.topsharing.ch/> (28.03.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen Schweizerischen Gleichstellungspolitik. Gender, 1/2014, 157-174.
- Marti Whitebread, Claudio (2015): Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: eine Auslegeordnung. Aktuelle juristische Praxis – Pratique juridique Actuelle 11/2015, 1551-1558.
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017a): Gleichstellen.ch – E-Learning – Gleichstellung im Bereich der Elternschaft in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft.pdf> (28.03.2017).
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017b): 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> (29.03.2017).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017): OECD Statistics. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development: <http://stats.oecd.org/> (28.03.2017).
- Pro Familia Schweiz (2011): Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Auftrag des Departements des Innern des Kantons St. Gallen, vertreten durch das Kompetenzzentrum für Integration, Gleichstellung und Projekte. Bern: Pro Familia Schweiz: http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf (28.03.2017).

- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017): – E-Learning – Gleichstellung im Bereich „Frauen- und Männerberufe“ in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe.pdf> (29.03.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi Lucia M. & Müller, Marianne (2017): Gleichstellen.ch – E-Learning – Lohngleichheit in der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohngleichheit.pdf> (29.03.2017).
- Schär Moser, Marianne, Hüttner, Eveline & Jegher, Stella (2002): Flexibel aber nicht prekär: ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalverwerterInnen. Zürich: Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich.
- 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 Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2016): Teilzeitarbeit und Rente: Unsere Altersvorsorge hat ein ausgezeichnetes Gedächtnis. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: [http://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_\(1\).pdf](http://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_(1).pdf) (06.04.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017a): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (15.05.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017b): www.equality.ch – Das Portal zur Gleichstellung. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.equality.ch/d/home.htm> (06.04.2017).
- Staatssekretariat für Wirtschaft (2017) (Hg.): KMU-Handbuch „Beruf und Familie“. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/kmu-handbuch--beruf-und-familie-.html (28.03.2017).
- Strub, Silvia (2003): Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Work Smart Initiative (2015): Charta zur Gestaltung von flexiblem und ortsunabhängigem Arbeiten. Biel: Work Smart Initiative: http://work-smart-initiative.ch/media/80525/04_08_16_charta_work_smart_de.pdf (28.03.2017).
- Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz (2007): Gefahr für Arbeitnehmende: Die flexible Arbeitszeit. ZV Info Mai 2007. Bern: Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz: http://oeffentlichespersonal.ch/downloads/zv_05_2007-1.pdf (28.03.2017).