



E-Learning Box

Seite 1/8

Gleichstellung im Bereich „Frauen- und Männerberufe“ in der Schweiz

Sarah Rabhi-Sidler, Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi¹

Diskriminierungsverbot von Arbeitnehmenden aufgrund des Geschlechts bei Anstellung und Aufgabenzuteilung in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz

Das [Schweizerische Gleichstellungsgesetz](#) (GIG) verbietet eine Diskriminierung von Frauen und Männern bei der Anstellung und der Aufgabenzuteilung. Klagen und Beschwerden bei Verstössen gegen das GIG können sowohl von Organisationen als auch von Einzelpersonen eingereicht werden (Artikel 7 GIG). Ein Beispiel für eine Klage nach dem [Gleichstellungsgesetz](#) ist ein [Fall betreffend Aufgabenzuteilung](#), der sich vor einigen Jahren ereignet hat. Eine Kundenberaterin stieg als Quereinsteigerin in die Versicherungsbranche ein. Nach der Einarbeitung übernahm sie anspruchsvollere Aufgaben und wechselte dann nach drei Jahren mit der Aussicht auf eine Beförderung in das Kader in einen anderen Bereich. Dort teilte ihr der neue Vorgesetzte längere Zeit keine anspruchsvollen Aufgaben zu und spielte stattdessen mehrmals darauf an, dass sie wohl bald wegen Schwangerschaft ausfallen werde. Schliesslich erreichte sie die Zuteilung angemessener Aufgaben und eine Lohnerhöhung. Doch verdiente sie erheblich weniger als ihre Kollegen. Sie forderte eine Lohnanpassung. Als diese abgelehnt wurde, kündigte sie. Die von der Betroffenen eingeschaltete Schlichtungsstelle konnte für die ersten Jahre der Anstellung keine Lohndiskriminierung ausmachen.² Doch sie stellte fest, dass eine solche für die Zeit nach der Einarbeitung in den neuen Bereich bis zur Kündigung angenommen werden musste. Die Klägerin konnte zudem eine Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung im Zusammenhang mit den Anspielungen auf eine mögliche Schwangerschaft glaubhaft machen. Die Schlichtungsstelle schlug eine Entschädigung von 7'500.- Franken vor. Dieser Einigungsvorschlag wurde von beiden Parteien angenommen. Die Klägerin erhielt 7'500.- Franken Entschädigung.

Geschlechtstypische Berufswahl

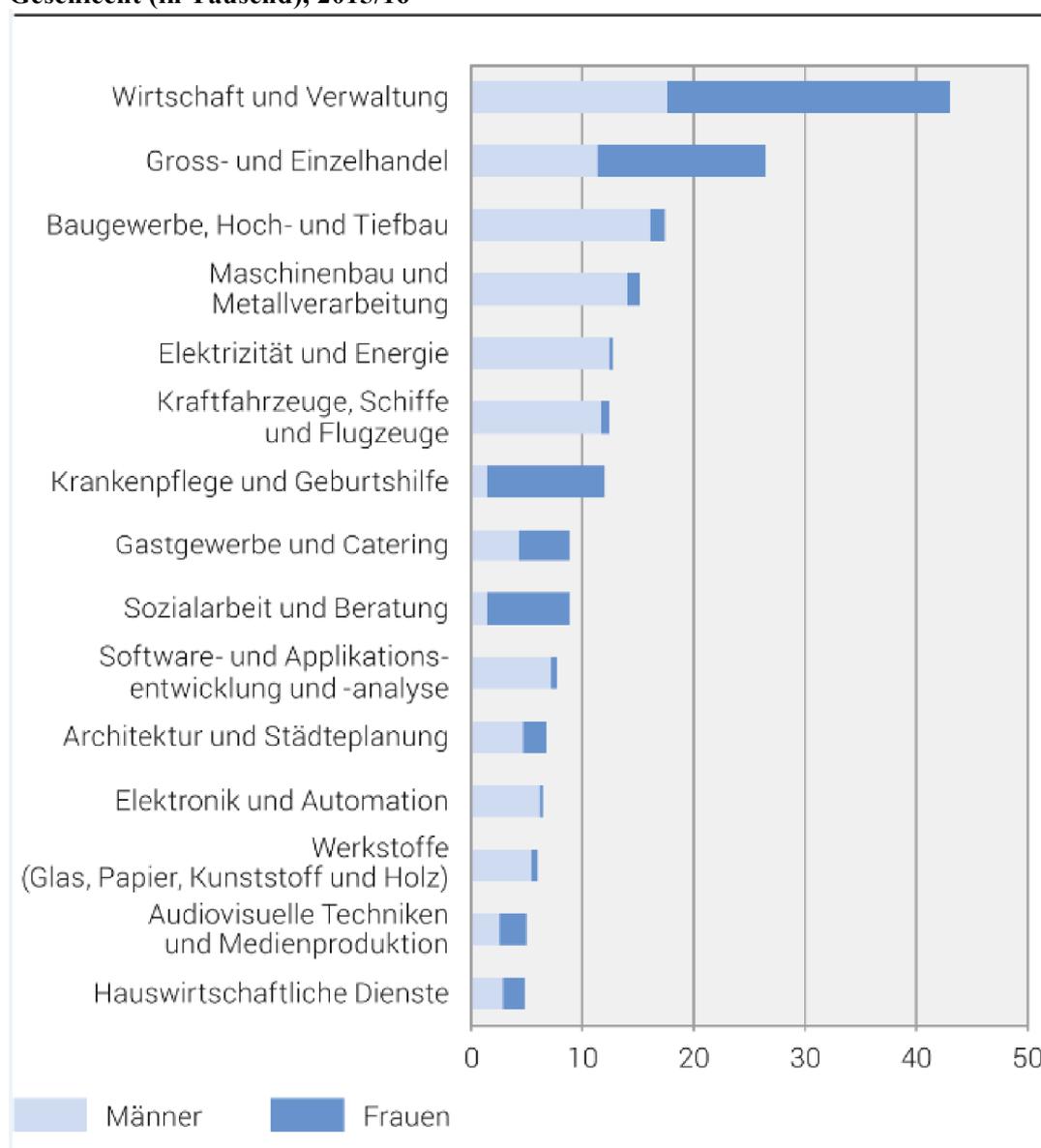
In vielen Berufsfeldern arbeiten nach wie vor mehrheitlich Männer oder mehrheitlich Frauen, was als horizontale Geschlechtersegregation bezeichnet wird. Die Frauen konzentrieren sich der Tendenz nach zudem auf einige wenige Berufe (Schwiter et al. 2014). Dies zeigt sich bereits bei den Berufen, welche die unter 20-Jährigen erlernen. Mit einem Anteil von jeweils über 80% sind, wie die Zahlen des [Bundesamts für Statistik](#) aussagen, die Berufsfelder „Krankenpflege und Geburtshilfe“ sowie „Sozialarbeit und Beratung“ deutlich frauendominiert, die Berufsfelder „Elektrizität und Energie“ sowie „Elektronik und Automation“ mit einem Männeranteil von über 90% klar männer-

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

² Die Betroffene brachte vor, dass sie im Vergleich zu ihren Kollegen zu einem tieferen Anfangslohn eingestellt worden war und auch die spätere Lohnentwicklung geringer gewesen war. Sie forderte eine Entschuldigung wegen der diskriminierenden Anspielungen auf eine Schwangerschaft sowie die Nachzahlung einer Lohndifferenz von 64'880.- Franken. Die Arbeitgeberin begründete den tieferen Lohn der Angestellten damit, dass sie als Quereinsteigerin mehr Einführung benötigte und keine qualifizierte Ausbildung mitgebracht habe.

dominiert. In den Bereichen „Wirtschaft und Verwaltung“ sowie „Gastgewerbe und Catering“ dagegen ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen (s. Abb. 1). Insgesamt haben sich die geschlechtstypischen Präferenzen bei der Berufswahl in den letzten zwei Jahrzehnten wenig verändert. Bei den jungen Frauen zeigt sich eine leichte Verschiebung vom Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ hin zu den Feldern „Sozialwesen“ und „Gesundheitswesen“. Bei den jungen Männern haben die Felder „Ingenieurwesen und Technik“ sowie „Verarbeitendes Gewerbe“ etwas an Bedeutung verloren, wohingegen die Berufe in den Gebieten „Informatik“ und „Wirtschaft und Verwaltung“ einen Zuwachs erfahren haben (Bundesamt für Statistik 2013).

Abb. 1: Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (in Tausend), 2015/16



Quelle: Bundesamt für Statistik – Statistik der Lernenden, 2017

Warum sind die Geschlechtersegregation und die geschlechtertypische Berufswahl ein Gleichstellungsproblem?

- Sogenannte Frauenberufe sind schlechter angesehen und bezahlt (Abhilfe schaffen können [analytische Arbeitsbewertungen](#) und [Lohnklagen](#)).
- „Begabungspotenzial“ wird nicht ausgeschöpft: Frauen (und Männer) lernen nicht das, was sie eigentlich besonders gut könnten oder wofür sie sich besonders interessieren. Abhilfe schaffen könnte hier, die Berufswahl konsequent geschlechtergerecht auszugestalten (für MINT-Berufe vgl. Büro BASS 2010).

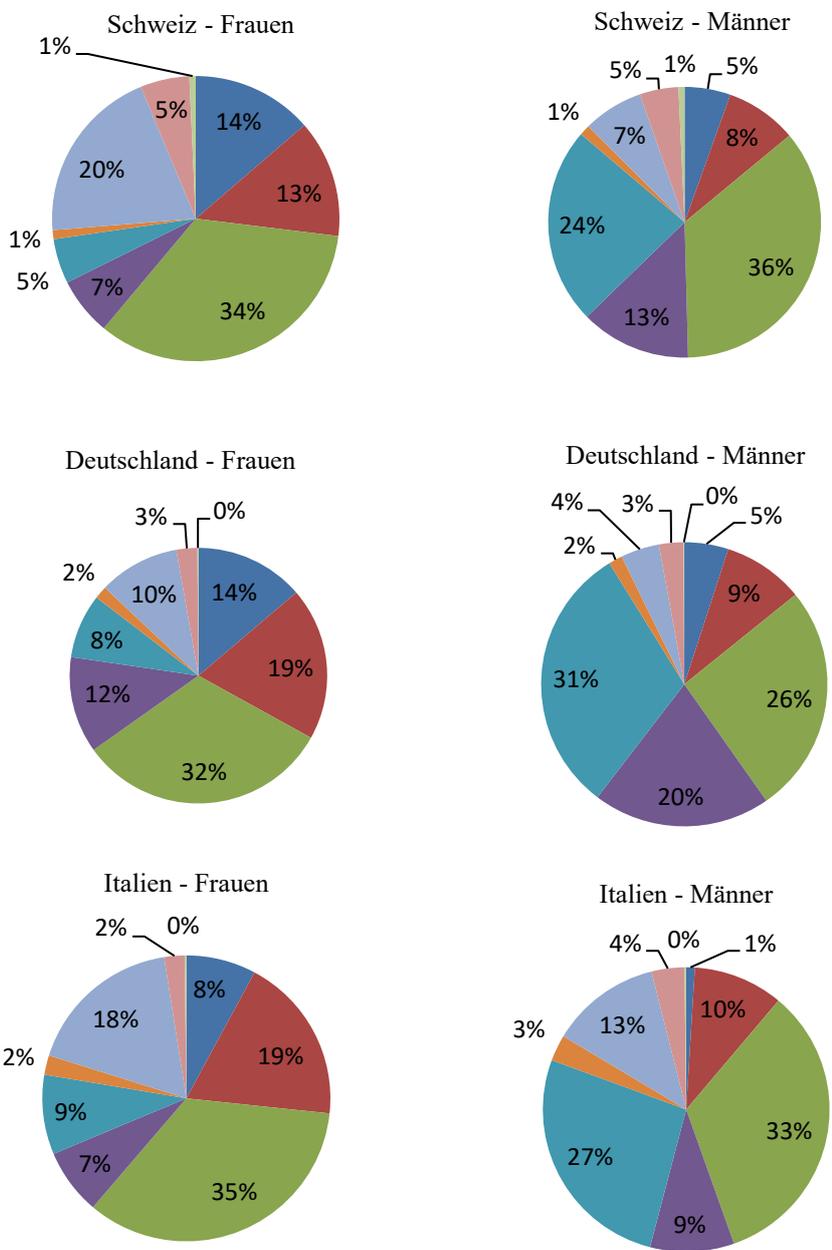
Die Geschlechtersegregation im Beruf ist in der Schweiz stark ausgeprägt und es gibt keine Tendenzen, die für eine Veränderung dieser Situation sprechen. Es gibt mehrere Gründe für die hohe Geschlechtersegregation. Die Schweizer Jugendlichen müssen sich im Ausbildungssystem bereits mit rund 15 Jahren für einen Beruf entscheiden. In diesem Alter orientieren sie sich meist stark an Geschlechterstereotypen. Prägend dabei sind die Stereotypen von Eltern, Schulen und Freundinnen und Freunde der Jugendlichen. Ferner wirken sich [Familienpläne](#) traditionalisierend auf die Berufsfindung aus: Junge Frauen mit Kinderwunsch wählen häufiger frauentypische Berufe, die ihnen Kinderpausen und [Teilzeitarbeit](#) ermöglichen. Männer mit Kinderwunsch dagegen suchen sich eher einen Beruf aus, der ihnen einen guten Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, damit sie die Hauptverantwortung für das Einkommen der Familie übernehmen können (Maihofer et al. 2013).

Was lässt sich tun, damit Jugendliche leichter Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen finden? Wichtig sind gemäss Schwiter et al. (2014) positive Rückmeldungen durch das familiäre Umfeld sowie durch Lehrende, wenn Jugendliche geschlechtsuntypische Berufswünsche haben. Zudem sollten Schule und Berufsberatung vermehrt geschlechtsuntypische Berufe und Familienarrangements jenseits des Ernährer-Hausfrau-Modells thematisieren. Bei den frauentypischen Berufen müssten Saläre und Weiterbildungsmöglichkeiten verbessert werden, bei den männertypischen Berufen brauche es vermehrt Teilzeit-Arbeitspensen und flexible Arbeitszeiten.

Im [europäischen Vergleich](#) ist die berufliche Geschlechtersegregation in der Schweiz ähnlich ausgeprägt wie in anderen Ländern. Dies beleuchtet beispielsweise ein Blick auf die Studierenden im Tertiärbereich in der Schweiz, Deutschland und Italien. Wie untenstehende Grafik zeigt, existieren Studienrichtungen, welche international von deutlich mehr Männern (z.B. Ingenieurwesen) oder von Frauen (z.B. Geisteswissenschaften und Künste) gewählt werden. Bei manchen Studienrichtungen (z.B. Naturwissenschaften) ist die Geschlechtersegregation je nach Land unterschiedlich ausgeprägt (s. Abb. 2).

Abb. 2: Studierende im Tertiärbereich nach Bildungsbereich, Ausrichtung des Bildungsprogramms, Geschlecht und Fachrichtung, 2014

- Pädagogik
- Geisteswissenschaften und Künste
- Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
- Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik
- Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe
- Agrarwissenschaft und Veterinärwissenschaft
- Gesundheit und soziale Dienste
- Dienstleistungen
- Unbekannt



Quelle: Europäische Kommission – Eurostat, 2017

Geschlechtersegregierte Anstellung und Aufgabenzuteilung

Neben der Berufswahl sind in vielen Betrieben auch die Aufgabenbereiche stark geschlechtersegregiert. Dies hat zum einen mit den Ausbildungen von Frauen und Männern zu tun, zum anderen aber auch mit in Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen, „von Arbeiten, die besser von Frauen und solchen, die besser von Männern ausgeübt werden“ (Lanfranconi 2014: 98). In einer Fallstudie in einem mittelgrossen Industrieunternehmen deckt Lanfranconi anhand von 20 Interviews mit männlichen und weiblichen Beschäftigten unterschiedlicher Hierarchiestufen (Lanfranconi 2014: 98-99, vgl. auch Acker 1990; Wilz 2013) Folgendes auf: In fast allen Interviews findet sich die Idee, dass es sogenannte „Frauen- und Männerarbeiten“ gibt. Frauen sind nach diesen Vorstellungen geeignet für „leichte, feine, repetitive und langweilige Arbeiten“. Demgegenüber seien Männer geeignet für „harte, körperliche und gefährliche Arbeiten“, beispielsweise in der Produktion. Auch im Bereich der Administration gibt es Vorstellungen von männlichen und weiblichen Aufgabenbereichen. Während Männer demnach als „für technische Arbeiten und für den Kontakt mit der Kundschaft geeignet“ erachtet werden, werden Frauen „für Arbeiten im Hintergrund und für den Kontakt nach innen sowie mit Lieferant/innen als passend“ angesehen. Diese Aufgabenzuteilung manifestiert sich selbst in der Buchhaltung, wo Männer die Rechnungen der Kundschaft (Debitoren) und Frauen die Rechnungen der Liefernden (Kreditoren) verwalten. Die unterschiedlichen Geschlechtervorstellungen für bestimmte Aufgabenbereiche spiegeln sich in teilweise geschlechtsspezifischen Rekrutierungspraxen: „Dein Profil ist männlich, Du [...] bist handwerklich geschickt und hast räumliches Vorstellungsvermögen. Mathematik gehört zu Deinen Lieblingsfächern“ (Stellenausschreibung zit. nach Lanfranconi 2014: 99). Diese geschlechtsspezifische Personalrekrutierung stellt eine Diskriminierung dar, da Frauen und Männer dadurch aufgrund ihres Geschlechts von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden (Lanfranconi 2014: 98-99). Die Tendenzen der geschlechtstypischen Berufswahl werden durch solche betriebliche Praxen der geschlechtstypischen Rekrutierung und Aufgabenzuteilung demnach noch verstärkt.

Welche Rahmenbedingungen bestehen für eine Verringerung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt?

Das GIG ist u.a. Grundlage für die Finanzierung von Programmen und Beratungsstellen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Artikel 5-7 sowie Artikel 14-15 GIG). Dazu gehören unter anderem Beiträge zur gleichstellungsgerechten Ausgestaltung der Personalauswahl (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 2014). Bei der Rekrutierung von Arbeitskräften kann angesetzt werden, indem Richtlinien für die Formulierung von gendergerechten Stellenausschreibungen formuliert und umgesetzt werden. So hat beispielsweise der Kanton Basel-Landschaft einen [Leitfaden](#) zur geschlechtergerechten Verwendung der Sprache, unter anderem für Stellenausschreibungen, verfasst.

Die Berner Fachhochschule hat 2013 das [Projekt WimIN](#) lanciert. Darin sprechen die Forschenden mit jungen Frauen (und Männern), die sich für eine Laufbahn im ICT-Bereich entschieden haben. Untersucht werden die Studieninhalte sowie die Berufsvorstellungen und -bilder der Studierenden, die Arbeitsorganisation in ICT-Berufen und die Vereinbarkeitsproblematik von Berufen aus der Wirtschaftsinformatik. Ziel ist es, basierend auf den Forschungsergebnissen und gemeinsam mit Praxispartnern Gestaltungsempfehlungen für die Ausbildungsphase sowie für den Ein- oder Übertritt der „career starters“ in die ICT-Arbeitswelt zu erarbeiten.

Um die geschlechtstypische Berufswahl zu verringern, gibt es den [Nationalen Zukunftstag](#). Entstanden ist dieser als „Nationaler Tochtertag“. Er wurde im Jahre 2001 von der [Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten](#) initiiert. Der Nationale Zukunftstag richtet sich an Mädchen und Jungen auf der einen, an Betriebe auf der anderen Seite. Ziel ist es, Schülerinnen und Schülern durch den Besuch bei Betrieben einen Einblick in Arbeitsfelder zu vermitteln, welche normalerweise vom anderen Geschlecht gewählt werden – beispielsweise Mädchen in Informatikbüros oder Jungen in Friseurgeschäften. Heute wird das Projekt von den Gleichstellungsstellen

bzw. -kommissionen von 19 Kantonen, der Stadt Bern sowie dem Fürstentum Liechtenstein getragen und vom [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation](#) finanziell unterstützt.³

Weitere Sensibilisierungsprojekte zur Berufswahl von Jugendlichen zielen spezifisch darauf ab, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern. Hintergrund ist die Tatsache, dass aufgrund antizipierter Geschlechterrollen und fehlender alternativer Rollenmodelle das Technikinteresse von Mädchen nach wie vor gering ist (vgl. Gianettoni 2015; Solga & Pfahl 2009). Beispiele hierfür sind Informationsveranstaltungen wie [WinPACE](#), Unterrichtsmaterialien wie [explore-it](#) oder [KIDSinfo](#), Workshops wie diejenigen von [tüfteln.ch](#), verschiedene Schnuppertage wie der [Technikschnuppertag](#) der Berner Fachhochschule oder aber Projektwochen wie z.B. [AVANTI](#) von der Pädagogischen Hochschule Bern.

Eine [Studie](#) an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit zu Berufen im Umweltbereich (Fuchs 2016) belegt indessen, dass einzelne Sensibilisierungsprojekte nicht ausreichen, sondern dass es strukturelle Massnahmen braucht, um mehr Gleichstellung in geschlechtsspezifisch konnotierten Berufen zu erreichen: Auf struktureller und politischer Ebene besteht in den Umweltberufen Handlungsbedarf im Bereich von [Elternschaftsurlauben](#) und verpflichtenden Massnahmen zur [Lohnleichheit](#). Gleichzeitig scheint in vielen Bereichen ein Kulturwandel nötig, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Viele in der Untersuchung Befragte sehen bei der Berufswahl sowie bei der Rekrutierung weiterhin grossen Handlungsbedarf. Damit zusammen hängen auch Einstellungen gegenüber Frauen im Umweltbereich und Vorstellungen über Karriere und Führungspositionen, die kaum offen zu thematisieren sind; Projekte zu einem Kulturwandel wären darum für eine langfristige Veränderung der Arbeitswelt im Umweltbereich wichtig (Fuchs 2016: 45).

³ Eine Evaluation (Stern et al. 2015) stuft den Zukunftstag als ein bewährtes Projekt ein und empfiehlt die Weiterführung. Organisation und Finanzierungsstruktur seien zweckmässig, die Ziele des Zukunftstags relevant und klar. Die Evaluation stellt auch fest, dass die Ziele in der Umsetzung oft verwässert werden; der Genderaspekt, nämlich die Ausweitung des Berufswahlspektrums abseits von Geschlechterstereotypen, sei praktisch und in der Öffentlichkeitsarbeit in den Hintergrund getreten. Tendenziell wird der Zukunftstag von Unternehmen und Eltern als ganz normaler Schnuppertag wahrgenommen, gerade beim Grundmodul, der Begleitung von Eltern im Arbeitsalltag. Nur ein Viertel der Schülerinnen und Schüler nehmen an Spezialprojekten teil. Dort, wo die Genderthematik institutionell gut verankert ist und sich verschiedene kantonale Stellen für den Zukunftstag einsetzen, ist die Teilnahmequote auch höher als in Kantonen mit geringerer Verankerung und kleinerem Engagement der kantonalen Stellen. Für eine hohe Wirksamkeit des Projektes sind hohe Teilnehmendenzahlen wichtig; zusammen mit interessierten Feedbacks sind sie aber noch kein Indikator dafür, dass sich das Berufswahlverhalten tatsächlich ändert (Stern et al. 2015: vii).

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139-158.
- Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit (2017a): Technikschnuppertag 2016. Bern: Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit: https://www.ti.bfh.ch/bachelor/mikro_und_medizintechnik/studierende/news_details/article/technikschnuppertag-2016.html (10.04.2017).
- Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit (2017b): Women in Information Management and ICT – Projekt WimIN. Bern: Berner Fachhochschule Wirtschaft, Gesundheit, Soziale Arbeit: https://www.bfh.ch/fileadmin/docs/forschung/bfh_zentren/Sosec/WimINWomenandICT_PDB.pdf (10.04.2017).
- Bundesamt für Statistik (2013): Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Berufs- und Studienfachwahl: Personen in Ausbildung. Ausgabe 2013. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (2017): Statistik der Lernenden – Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht 2015/16. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft.assetdetail.2245912.html> (11.04.2017).
- Büro BASS (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit, Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Hg. vom Staatssekretariat für Bildung und Forschung. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2014): Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bilanz 1999-2014. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Europäische Kommission (2016): Eurostat, Offenes Datenportal der Europäischen Union – Studierende im Tertiärbereich nach Bildungsbereich, Ausrichtung des Bildungsprogramms, Geschlecht und Fachrichtung. Luxemburg: Europäische Kommission: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uae_enrt03 (13.04.2017).
- explore-it (2017): explore-it – Naturwissenschaften, Technik und Innovation für Kinder. Leuk-Stadt: explore-it: <http://www.explore-it.org/de/> (08.05.2017).
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft (2001): „Denn nicht jeder ist eine Frau“. Geschlechtergerechte Sprache – wirkungsvolle Kommunikation. Liestal: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: <https://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/gleich/aktuell/nicht-jeder-frau.pdf> (10.04.2017).
- Fuchs, Gesine (2016): Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Unveröffentlichter Projektbericht. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: http://www.ffu-pee.ch/cms/upload/Projekt_15_034_Kurzbeschrieb_def.pdf (10.04.2017).
- GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin (2010): Verfahren der Arbeitsbewertung. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin: www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/personalentwicklung/bewertung/verfahren.html (10.04.2017).

- Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag (2017): Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs. Cham: Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag:
<http://www.nationalerzukunftstag.ch/de/home/> (10.04.2017).
- Gianettoni, Lavinia (2015): Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Social Change 3.
- GIg (2017): Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1):
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> (10.04.2017).
- 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> (13.04.2017).
- Institut für Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule Bern (2017): AVANTI Schulprojektwoche für Mädchen und Knaben vor der Berufswahl. Bern: Pädagogische Hochschule Bern:
http://www.voja.ch/download/060901_AVANTI_Konzept.pdf (10.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014): 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 (10.04.2017).
- Maihofer, Andrea, Bergmann, Manfred Max, Hupka, Sandra, Wehner, Nina, Schwiter, Karin, Huber, Evéline & Kanji, Shireen (2013): Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Schlussbericht. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017): 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> (11.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & 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> (10.04.2017).
- 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> (11.04.2017).
- Schweizer Nationalfonds (2017): Agora – Forschung und Öffentlichkeit im Austausch. Bern: Schweizer Nationalfonds:
<http://www.snf.ch/de/foerderung/wissenschaftskommunikation/agora/Seiten/default.aspx> (10.04.2017).
- Schweizerische Gesellschaft der Verfahrens- und ChemieingenieurInnen (2017): WinPACE – Women in Process and Chemical Engineering. Basel: Schweizerische Gesellschaft der Verfahrens- und ChemieingenieurInnen: <https://www.sgvc.ch/society/winpace/> (10.04.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017a): Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.equality.ch/d/skg.htm> (10.04.2017).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017b): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (10.05.2017).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017c): Sammlung der Urteile zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Zürich Fall 119: Lohngleichheit für eine Kundenberaterin. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1288.html (10.04.2017).

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (2017): KIDSinfo – Mädchen und Technik. Zürich: Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen: <http://www.kidsinfo.ch/cms/index.php?id=14> (10.04.2017).

Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Huber, Evéline, Kanji, Shireen, Maihofer, Andrea & Bergmann, Manfred Max (2014): Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Swiss Journal of Sociology*, 40(3), 401-428.

Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im Technisch-Naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern. Berlin: Springer, 155-218.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2017): Startseite. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home.html> (10.04.2017).

Stern, Susanne, Schultheiss, Andrea, Gschwend, Eva & von Stokar, Thomas (2015): Evaluation des Nationalen Zukunftstags – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs. Zürich / Bern / Genf: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Verein tüfteln.ch (2017): Startseite. Moosseedorf: Verein tüfteln.ch: <http://tuefteln.ch/index.php?id=3> (10.04.2017).

Wilz, Sylvia M. (2013): Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. In: Müller, Ursula, Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer, 150-160.