



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

Mai 2023

Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF

Strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem beseitigen



Impressum

Titel

Strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem beseitigen –
Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission
für Frauenfragen EKF

Herausgeberin

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

Vertrieb

Onlinepublikation

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

Schwarztorstrasse 51

3003 Bern

ekf@ebg.admin.ch

www.frauenkommission.ch

058 462 92 75

Die Empfehlungen wurden von der Arbeitsgruppe «junge Frauen*»
der EKF erarbeitet und basieren auf der Studie von Bornatici,
Christina (2022). La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue
de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines
CFQF : Berne, 106 p. Ausschliesslich auf Französisch verfügbar.

Strukturelle Diskriminierung im Bildungssystem beseitigen

Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF

Junge Frauen holen auf, sind aber noch immer nicht gleichgestellt

Junge Frauen haben heute im Durchschnitt gleich hohe oder sogar höhere Bildungsabschlüsse als junge Männer. Nach Abschluss ihrer Ausbildung finden sie schneller eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt, die ihrem Ausbildungsniveau entspricht. Dennoch verdienen sie beim Berufseinstieg trotz gleicher Qualifikation weniger Lohn. Sie arbeiten häufiger unfreiwillig Teilzeit und leisten auch in Paarhaushalten ohne Kinder weit mehr als die Hälfte der unbezahlten Arbeit.

Warum nähern wir uns in der Schweiz der tatsächlichen Gleichstellung so zögerlich? Wo liegen die Hürden und Barrieren für junge Frauen heute?

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF ist diesen Fragen im Legislatorschwerpunkt 2020–2023 «junge Frauen» nachgegangen und hat die Fakten zur Situation junger Frauen in der Schweiz zusammengetragen und analysiert (Bornatici 2022)¹. Basierend auf dem Bericht Bornatici (2022) und auf Gesprächen mit Fachpersonen hat eine Arbeitsgruppe der EKF Handlungsbedarf im Bereich Bildung ausgewiesen und die vorliegenden Empfehlungen für Schule, Berufswahl, Berufsbildung und Weiterbildung formuliert.

Handlungsbedarf bei Kantonen und Bund: Gleichstellungsstrategie des Bundesrates erweitern

2021 hat der Bundesrat seine [Gleichstellungsstrategie 2030](#) verabschiedet. Es ist der erste nationale Aktionsplan des Bundes mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in vier Handlungsfeldern zu fördern: (1) Berufliches und öffentliches Leben, (2) Vereinbarkeit und Familie, (3) Geschlechtsspezifische Gewalt und (4) Diskriminierung. Der Bereich Bildung liegt vorab in der Kompetenz der Kantone. Der Bund spielt bei der Weiterbildung und der Berufsbildung eine zentrale Rolle. Die vorliegenden Empfehlungen der EKF richten sich deshalb an beide.

Die EKF fordert den Bundesrat dazu auf, die Empfehlungen der EKF in die Gleichstellungsstrategie 2030 aufzunehmen und die Ziele und Massnahmen in den Bereichen «Berufliches und öffentliches Leben», «Vereinbarkeit und Familie» sowie «Diskriminierung» zu ergänzen. Gemeinsam mit den Kantonen gilt es, das erforderliche Wissen zu erarbeiten, die notwendigen Massnahmen zu ergreifen und dabei bestehende Best Practices im Bereich Bildung zu teilen und bekannt zu machen. Das gegenseitige Lernen soll vom Bund über die Gleichstellungsstrategie 2030 gefördert werden.

Insgesamt identifiziert die Analyse der EKF Geschlechterstereotype als eine zentrale Ursache für mangelnde Gleichstellung. Die EKF fordert den Bundesrat deshalb auf, in einem Bericht aufzuzeigen, welche Massnahmen auf Ebene Bund und Kantone ergriffen werden, um gegen Geschlechterstereotype in der Bildung vorzugehen und wie wirksam diese Massnahmen sind. Besondere Beachtung soll dabei dem zunehmenden Einfluss der Digitalisierung auf geschlechtergerechte (nicht genderstereotype) Bildung geschenkt werden.

¹ Bornatici, Christina (2022). *La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF : Berne, 106 p.*

A. Schulische Ausbildung: Rahmenlehrpläne und Lehrmittel

Geschlechterrollen und geschlechterspezifische Verhaltensmuster durchdringen unseren Alltag. Die Aneignung spezifischer Vorstellungen und Zuschreibungen von Geschlecht beginnt mit der Geburt und setzt sich in Familie, Schule und Beruf fort. Um einer unreflektierten Verbreitung stereotyper Geschlechtervorstellungen entgegenzuwirken und die Gleichstellung in der Schweiz voranzutreiben, müssen Geschlechter- und Gleichstellungsfragen in den Rahmenlehrplänen² verankert werden. Dies beinhaltet auch das Thema der nicht geschlechterstereotypen Berufswahl. Zudem sind die schulischen Lehrmittel zentral. Viele Schulbücher enthalten noch heute Geschlechterstereotype. Diese werden auch bei einer allfälligen Überarbeitung häufig aus Kostengründen unverändert übernommen.

Empfehlungen

1. Geschlechterfragen in den Rahmenlehrplänen verbindlich verankern

Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren EDK, die kantonalen Bildungsdirektionen, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF, die Organisationen der Arbeitswelt OdA und weitere Akteure der Bildung nehmen in ihren Rahmenlehrplänen die Vermittlung von Wissen zu und die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen explizit auf und verankern sie als zentrale Lernziele. Insbesondere stärken sie die Thematisierung und Reflexion geschlechterstereotyper Berufswahl. Die Kompetenzen dazu werden den Lehrpersonen in der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen (PH) und der Eidg. Hochschule für Berufsbildung (EHB) vermittelt.

2. Lehrmittel mit diversen, nicht-hierarchischen Geschlechterdarstellungen einsetzen

Die EDK, die kantonalen Bildungsdirektionen und die pädagogischen Hochschulen (PH) etablieren ein systematisches Monitoring der Lehrmittel für alle Bildungsstufen hinsichtlich stereotyper Geschlechterdarstellungen und nehmen eine diverse und nicht-hierarchische Darstellung von Geschlecht als Voraussetzung für die Zulassung von Lehrmitteln auf.

Das SBF realisiert ein Projekt mit nationaler Reichweite zur Überarbeitung bestehender und Erarbeitung neuer Lehrmittel ohne geschlechtsspezifische Stereotypisierungen.

² Dies betrifft sowohl die obligatorische wie auch die nachobligatorische Schule (Volksschule, Berufsschule, Gymnasium, Fachmittelschulen und Sonderpädagogik).

B. Unterstützung in der Berufswahl

Beim Übergang von der Schule zur Erwerbsarbeit werden geschlechtsspezifische Werte und Verhaltensweisen oft reproduziert. Wie die Studie von Bornatici zeigt, konzentrieren sich Mädchen auf eine beschränkte Anzahl Bereiche und Berufe. Diese sind oftmals weniger angesehen und weniger gut bezahlt, was sich in der Folge negativ auf ihren weiteren Bildungsweg, ihre späteren Weiterentwicklungsoptionen in der Berufswelt und auf ihre Verdienstmöglichkeiten auswirkt (Bornatici 2022, S. 9).

Im Prozess der Berufswahl haben Berufsberatende und Lehrpersonen neben den Eltern, der Familie und den Peers einen entscheidenden Einfluss. Das Bewusstsein von Lehrpersonen und Berufsberatenden für die strukturellen und institutionellen Ursachen geschlechtstypischer Berufswahl muss deshalb gestärkt werden. Dies ermöglicht ihnen die negativen Auswirkungen geschlechterstereotyper Berufsvorstellungen abzuschwächen und sowohl die Jugendlichen als auch ihre Eltern und Familien geschlechterreflektierter zu beraten.

Empfehlung

3. Die Kompetenzen von Lehrpersonen und Berufsberatenden in Geschlechterfragen stärken

Ausbildungsstätten für Lehrpersonen und Berufsberatende (PHs, Fachhochschulen und Universitäten) legen in ihren Ausbildungsgängen einen stärkeren Fokus auf Gleichstellungs- und Geschlechterfragen und sensibilisieren vermehrt für die strukturellen und institutionellen Ursachen geschlechterstereotyper Berufsentscheidungen. Bei der gegenwärtigen Überarbeitung des Qualifikationsprofils der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden werden die Kompetenzen für eine geschlechterreflektierende Beratung stärker gewichtet.³ Diese werden durch Expertinnen und Experten für Geschlechterfragen aus der Wissenschaft (Soziologinnen, Soziologen oder Geschlechterforschende) und der Praxis vermittelt.

C. Abbau der Geschlechtersegregation in der Berufsbildung

Die Geschlechterungleichheit im Berufsleben zeigt sich in auch in der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes. So weisen die meisten angebotenen Berufsausbildungen eine ausgeprägte Geschlechtstypik auf, die es dem untervertretenen Geschlecht erschwert, den Zugang zu finden und sich zugehörig zu fühlen.⁴ Das spiegelt sich auch in den hierarchisierenden Bezeichnungen bestimmter Berufe. So ist die Berufsbezeichnung «-assistentin und -assistent» häufig in Care-Berufen zu finden, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden. Die (zudienenden) Bezeichnungen verstärken die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes. In einzelnen frauentypischen Berufen, insbesondere bei Fachpersonen Betreuung, werden vor Lehrbeginn 6- oder gar 12-monatige Praktika verlangt. Die Praktikantinnen und Praktikanten werden nicht oder nur schlecht bezahlt. Generell sind frauentypische Ausbildungsberufe unterbewertet, schlechter bezahlt und bieten weniger Weiterbildungsmöglichkeiten (Bornatici 2022, S. 24).

³ Zur *Überarbeitung des Qualifikationsprofils von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden* siehe <https://berufsbildung2030.ch/de/21-projekte-de/283-ueberarbeitung-qualifikationsprofil-und-bestehensregeln-berufs-studien-und-laufbahnberater-in>

⁴ Ein Beruf wird als geschlechtstypisch definiert, sobald mindestens 70 Prozent der Personen, die ihn ausüben, demselben Geschlecht angehören.

Dies betrifft sowohl Berufe in der Privatwirtschaft (z.B. Floristin/Florist, Coiffeuse/Coiffeur) als auch Berufe, deren Bedingungen massgeblich durch die öffentliche Hand definiert werden (z.B. in den Bereichen Betreuung und Gesundheit).

Empfehlungen

4. Die Geschlechterdurchmischung in der Berufsbildung stärken

Die verantwortlichen Akteure (SBFI, EDK, kantonale Bildungsdirektionen, OdA) ergreifen gezielte Massnahmen zur Geschlechterdurchmischung in der Berufsbildung und sensibilisieren die verantwortlichen Personen in den Ausbildungsbetrieben.

Ausbildungsbetriebe sensibilisieren Bezugspersonen von Lernenden für Gleichstellungsfragen und fördern geschlechterinklusive Rahmenbedingungen (z.B. Räumlichkeiten).

5. Strukturelle Benachteiligungen in frauentypischen Berufen eliminieren

Das SBFI lanciert ein Projekt zur Überprüfung der Terminologie der Berufe auf geschlechtsbezogene Ungleichheiten und passt diese in Zusammenarbeit mit den zuständigen OdA an.

Das SBFI realisiert eine geschlechtersensible Analyse der Praktikallandschaft in der Schweiz und erarbeitet gemeinsam mit den Kantonen und den OdA Massnahmen gegen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse unter dem Titel «Praktikum».

Der Bund erlässt Mindestlohnbestimmungen für frauentypische Berufe, in welchen die gegenwärtige Entlohnung nicht existenzsichernd ist.

Die kantonalen Behörden ergreifen Reformen, um die frauentypischen Gesundheits- und Betreuungsberufe in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung aufzuwerten.

D. Verbleib im Beruf

Die Studie von Bornatici hebt hervor, dass Frauen nicht nur seltener in männertypischen Berufen tätig sind, sondern dass sie ihre Berufstätigkeit auch häufiger unter- respektive abbrechen. Neben geschlechterdiskriminierenden Erlebnissen sind Abbrüche insbesondere auf die mangelnde Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen in männertypischen Berufen zurückzuführen (Bornatici 2022, S. 15). Ein Grund, warum Karrieren in Berufen mit hohem Frauenanteil unterbrochen werden, sind die schwer zugänglichen Weiterbildungen (hohe Kosten und mangelhaftes Angebot). Diese Ab- und Unterbrüche haben kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen auf die finanziellen Mittel und allgemeiner auf die psychische und soziale Vulnerabilität der Betroffenen.

Empfehlungen

6. Den Verbleib in geschlechtsuntypischen Berufen unterstützen

Das SBFI und die Kantone stellen Arbeitgebenden Best Practices zur Verfügung, damit diese den Verbleib von Frauen und Männern in Berufen mit einem hohen Anteil des jeweils anderen Geschlechts unterstützen können.

7. Weiterbildungsmöglichkeiten in Berufen mit hohen Frauenanteilen verbessern

SBFI und EDK analysieren die branchenspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten aus Geschlechterperspektive, identifizieren Lücken und ergreifen gemeinsam mit den OdA Massnahmen, um diese zu füllen.

Das SBFI sensibilisiert für eine vermehrt modulare Gestaltung von Weiterbildungen, die mit familiären, beruflichen und wirtschaftlichen Erfordernissen besser kompatibel ist.

Der Bund (WEBiG) und die Kantone (Stipendienwesen) stellen mehr Fördermittel für niedrigqualifizierte Frauen und für Frauen mit unterbrochenen Karrieren bereit, die sich beruflich weiterentwickeln möchten.