# Gleichstellung

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz. In komprimierter Form erfahren Sie, wie Gleichstellung definiert wird, was das Gleichstellungsgesetz beinhaltet, wie Sie bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung vorgehen müssen.

## Definition Gleichstellung

***Tatsächliche Chancengleichheit verwirklichen***

Gleichstellung bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung – in allen Lebensbereichen die gleichen Rechte und Chancen haben. Sie umfasst nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen (LGBTI+). Gleichstellungsförderung hat zum Ziel, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen abzubauen und tatsächliche Chancengleichheit zu schaffen.

Trotz verschiedener gesetzlicher Schutzbestimmungen, die sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung beziehen, kommt es im Alltag nach wie vor zu Diskriminierungen.

## Gesetz regelt Gleichstellung im Erwerbsleben

Im aktuellen Berufsbildungsgesetz (in Kraft seit dem 1. Januar 2004) ist die «tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann» als Ziel festgelegt (BBG Art. 3c). In der Bundesverfassung ist die Gleichstellung der Geschlechter bereits seit 1981 verankert und seit dem 1. Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft. Das Gleichstellungsgesetz gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, also auch für die berufliche Grundbildung.

Im Einzelnen bedeutet das:

- Das GlG verbietet Benachteiligungen in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts. Dieses Verbot gilt verpflichtend für die gesamte Dauer der Arbeitsbeziehung, d.h. für die Zeit ab der Stellenausschreibung bis hin zur Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags.
- Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (unter welchen Voraussetzungen die Arbeit zu erledigen ist) müssen Frauen und Männer gleichbehandelt werden.
- Frauen und Männer erhalten für die gleiche oder gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.
- Frauen und Männer müssen am Arbeitsplatz vor sexueller und sexistischer Belästigung geschützt werden (siehe Merkblatt «Sexuelle Belästigung»).

© 2025 SDBB, Bern

– Frauen und Männer müssen bei der Aufgabenzuteilung, bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei Beförderungen gleichbehandelt werden.
– Frauen und Männern darf nicht gekündigt werden, wenn sie sich über bestehende Diskriminierungen gemäss GlG beschweren.

Das Gleichstellungsgesetz ist auch bei Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität anwendbar, auch wenn im Gesetzestext lediglich von Frau und Mann gesprochen wird. Bei Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung greift das Gleichstellungsgesetz hingegen nicht. Hier können allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Persönlichkeitsschutz (z.B. Art. 328 OR) herangezogen werden. Generell gelten bei Lernenden im arbeitsrechtlichen Sinne erhöhte Sorgfalts- und Schutzpflichten.

Falls es in Ihrem Betrieb Richtlinien betreffend Gleichstellung gibt, informieren Sie sich und setzen Sie diese in Ihrer Tätigkeit als Berufsbildner/in um. Fördern Sie im Rahmen Ihrer Aufgaben und Kompetenzen ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsklima.

**Gleichstellung lohnt sich**

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld steigert das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Sie sind motiviert, leisten gute Arbeit und setzen sich für ihren Betrieb ein. Es kommt zu weniger personellen Ausfällen und Kündigungen, das Know-how bleibt länger im Betrieb. Darüber hinaus profitiert ein Betrieb von einem positiven Image, wenn ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit allen gelebt wird.

## Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Beobachten oder erfahren Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb auf Grund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung in irgendeiner Form diskriminiert wird, dann beachten Sie folgende Punkte:

– Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person und nehmen Sie das Erzählte ernst.
– Schützen Sie die lernende Person, die diskriminiert wird, bis Sie Gewissheit haben, was tatsächlich vorgefallen ist.
– Besprechen Sie gemeinsam, was zu tun ist.
– Entscheiden Sie nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg, Sie könnten ihr schaden!
– Behandeln Sie den Vorfall vertraulich, diskret und mit Feingefühl. So wird die Persönlichkeit der involvierten Personen geschützt.
– Mit Einverständnis der betroffenen Person kann die vorgesetzte Person ebenfalls informiert werden.
– Gibt es in Ihrem Betrieb ein Leitbild betreffend Respekt am Arbeitsplatz, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte.
– Haben Sie Fragen oder sind Sie im Vorgehen unsicher, holen Sie sich Unterstützung bei Fachpersonen (siehe Adressen am Ende dieses Merkblattes).

***Wichtig zu beachten:***
Seien Sie sich des Hierarchie- und Machtgefälles zwischen Lernenden und Ausbildenden bewusst. Schaffen Sie ein Vertrauensverhältnis, damit sich die Lernenden bei Problemen wirklich an Sie wenden. Dabei spielen auch Ihre eigenen Einstellungen, Haltungen und Wertvorstellungen zu Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung eine wichtige Rolle. Achten Sie deshalb auf Ihre Sprache sowie Ihr Auftreten im Betrieb und im Umgang mit den Lernenden. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und setzen Sie sich aktiv für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang im Team ein.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb auch vorgesetzte Person der Ihnen zugewiesenen Lernenden sind, beachten Sie bitte Folgendes: Bei Gerüchten, Verdachtsmomenten oder Meldungen von sexueller oder sexistischer Belästigung sind Sie gemäss Gleichstellungsgesetz zum sofortigen Handeln verpflichtet. In solchen Fällen können Sie die Anonymität der betroffenen Person nicht mehr gewährleisten. Ihre Handlungspflicht umfasst in erster Linie den sofortigen Schutz und die Unterstützung der betroffenen Person sowie die Klärung der Vorwürfe, mögliche Sanktionen und die Kommunikation im Team.

Es kann sinnvoll sein, eine separate Vertrauensperson oder alternative Anlaufstelle zu definieren, an die sich Lernende im Falle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung wenden können. Auch ausserhalb der Berufsbildung kann eine solche Person bzw. Anlaufstelle für das gesamte Personal einen grossen Mehrwert darstellen.

## Rechtsgrundlagen

**BBG Art. 3c,** Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, SR 412.10)

**GlG,** Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, SR 151.1)

**BV** (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → *fedlex.admin.ch*)

## Wichtige Links

→ *berufsbildung.ch/adressen*
Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fach-stellen.

→ *ebg.admin.ch*
Homepage des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, mit Link- und Literaturhinweisen.

→ *berufsbildung.ch/lexikon*
Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ *gleichstellungsgesetz.ch*
Datenbanken der Schlichtungsfälle und Gerichtsentscheide nach Gleichstellungsgesetz

→ *equality.ch*
Schweizerische Konferenz der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten:
Zugang zu den kantonalen oder lokalen Gleichstellungsbüros, die Informationen und zum Teil Beratungen anbieten.

→ *los.ch*
Lesbenorganisation Schweiz: Nationaler Dachverband für Lesben, Bisexuelle und queere Frauen in der Schweiz

→ *pinkcross.ch*
Nationaler Dachverband der schwulen und bisexuellen Männer in der Schweiz

→ *tgns.ch*
Transgender Network Switzerland: Schweizweite Organisation von und für trans Menschen

## Weiterführende Literatur


→ *gleichstellungsgesetz.ch*
Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung, Laure Jaton, Christine Sattiva Spring, Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann: Eine Informationsbroschüre zu Rechten und Vorgehen bei Diskriminierungen im Erwerbsleben, 2019

→ *sg.ch*
Kanton St. Gallen, Amt für Soziales, Achtung Stereotype: Geschlechterklischees am Arbeitsplatz wirksam entgegentreten, 2023

→ *bern.ch*
Shelley Berlowitz, Marianne Kauer, Nesa Zimmermann, Was gilt? LGBTI – meine Rechte, Law Clinic der Universität Genf, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern, Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, 2022



Gleichstellung – Erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Bildung der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten → *equality.ch*

Ausgabe November 2025

Dieses und weitere Merkblätter finden Sie unter:

→ *berufsbildung.ch/merkblaetter*



© SDBB Bern
Ganzer oder teilweiser Nachdruck, einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien, für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.