



Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 055-2018
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion:
Geschäftsnummer: 2018.RRGR.189

Eingereicht am: 19.03.2018

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Marti (Bern, SP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1074/2018 vom 17. Oktober 2018
Direktion: Gesundheits- und Fürsorgedirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Fehlende Gleichstellung im Inselehospital: Nimmt der Kanton seine Aufsichtspflicht wahr?

Wie über diverse Medien publik wurde, hat die Ärztin Natalie Urwyler vor dem Regionalgericht Bern-Mittelland Recht erhalten. Das Gericht hielt fest, dass das Inselehospital der Ärztin zu Unrecht gekündigt hat, es handle sich um eine Racheekündigung, weil sie sich für den Gesundheitsschutz von Schwangeren eingesetzt hatte. Die Ärztin hatte wegen Diskriminierung mit Bezug auf das Gleichstellungsgesetz geklagt. Sie bemängelte auch, dass ihr nach der Geburt eines Kindes eine leichte Reduktion des Arbeitspensums verwehrt wurde und dass im Inselehospital nur wenige Frauen im oberen ärztlichen Kader vertreten seien. Ein Grund sei die Unvereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten aufgrund der Pensen und Einsatzpläne.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Ist der Regierungsrat bereit, seine Aufsichtspflicht gegenüber dem Leistungserbringer Inselehospital bezüglich der Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und des Diskriminierungsverbots verstärkt wahrzunehmen?
2. Was wird unternommen, um den Gesundheitsschutz für Schwangere im Inselehospital sicherzustellen? Bestehen verbindliche Regelungen?
3. Was wird unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für das obere ärztliche Kader, sicherzustellen? Wie beurteilt der Regierungsrat in diesem Zusam-

menhang die Tatsache, dass der Ärztin Natalie Urwyler eine leichte Reduktion ihres Pensums nach der Geburt ihres Kindes verwehrt wurde?

4. Die Frauenquote im oberen ärztlichen Kader im Inselspital ist tief. Auf Stufe Klinikdirektoren und Chefärzte beträgt sie 10 Prozent, auf Stufe Leitende Ärzte 20 Prozent. Das, obwohl seit Jahren mehr Frauen als Männer ein Medizinstudium absolvieren. Was wird unternommen, um die Quote zu erhöhen?
5. Wie beurteilt die Regierung den Umstand, dass gut (und teuer) ausgebildete Ärztinnen oft nicht nach ihren Möglichkeiten eingesetzt werden, gerade auch angesichts des Fachkräftemangels?
6. Welche Konsequenzen, allenfalls auch personelle Konsequenzen, zieht das Inselspital aus dem Entscheid des Regionalgerichts bezüglich der missbräuchlichen Kündigung?
7. Welche Möglichkeiten zur Einflussnahme in den erwähnten Fragen hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Antwort des Regierungsrates

Zu Frage 1: Die Gleichstellung von Mann und Frau und das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit sind in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankert. Diese Bestimmung wird durch ein allgemeines Diskriminierungsverbot in Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung ergänzt. Es untersagt unter anderem explizit die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Mit dem Gleichstellungsgesetz wird dieser Verfassungsgrundsatz im arbeitsrechtlichen Kontext umgesetzt. Das Gleichstellungsgesetz ist anwendbar auf alle Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht sowie für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Grundsätzlich ist das Inselspital als Arbeitgeberin in der Pflicht und Verantwortung, die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten und in diesem Kontext namentlich auch das Grundrecht der Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu verwirklichen. Der Regierungsrat hat jedoch ein Interesse, dass die Leistungserbringenden im Spitalbereich ihre Leistungen rechtskonform erbringen (vgl. auch Artikel 20a Staatsbeitragsgesetz, wonach die zuständige Behörde die Erfüllung der Beitragsvoraussetzungen kontrolliert und überprüft, ob die mit den Staatsbeiträgen bezweckten Leistungen gesetzeskonform, zweckgebunden und verfügungs- bzw. vertragsgemäss erbracht werden). Sollten dem Regierungsrat Anhaltspunkte oder Verdachtsgründe zu systematischen Rechts- bzw. Grundrechtsverletzungen auch im Sinne des Gleichstellungsgesetzes bekannt sein, die ein Risiko für die übergeordnete Zielsetzung der Spitalversorgung bzw. des Gesundheitsschutzes der Bevölkerung darstellen könnten, wäre eine Thematisierung durch den Regierungsrat bei der Inselleitung angezeigt.

Der Regierungsrat sieht keinen Handlungsbedarf.

Zu Frage 2: Der Gesundheitsschutz für Schwangere ist im Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 (Stand am 1. Dezember 2013) geregelt. Zudem sieht das Spitalversorgungsgesetz des Kantons Bern (SpVG vom 13.

Juni 2013) in Artikel 50 vor, dass ein Leistungserbringer gesamtarbeitsvertragsähnliche Bedingungen anbieten muss. Diese Regelungen sind demnach von den Leistungserbringern zwingend einzuhalten. Die Insel Gruppe verfügt teilweise über Vorschriften in den Anstellungsbedingungen, welche den gesetzlichen Rahmen übersteigen. So gilt beispielsweise bei befristeten Verträgen die inselinterne Regelung, dass bei Vertragsablauf während der Zeit der Schwangerschaft beziehungsweise des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung der Vertrag verlängert wird bis zum Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung. Dafür wurde der Insel Gruppe vom Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAG) die "Spitalrose" für fortschrittliche Anstellungsbedingungen bei befristeten Verträgen verliehen.

Zu Frage 3: Zum konkreten Fall der Ärztin Natalie Urwyler kann sich der Regierungsrat nicht äussern. Aufgrund der fehlenden Zuständigkeit ist ihm der Sachverhalt nicht im Einzelnen bekannt.

Das Inselspital ist Teil der privatrechtlich organisierten Aktiengesellschaft Insel Gruppe AG, welche zu 0.9% dem Kanton und zu 99.1% der Inselspital-Stiftung gehört. Gemäss Inselvertrag (Art. 36 SpVG) ist der Regierungsrat in erster Linie zuständig für die Wahl des Präsidiums und der Mitglieder des Verwaltungsrats. Operative Entscheide werden von der Geschäftsführung getroffen.

Die Insel Gruppe hat gegenüber dem Regierungsrat unterstrichen, dass sie ihren Mitarbeitenden Freiräume bietet, die wo immer möglich flexibles Arbeiten unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere in den Mittelpunkt stellen. Rund drei Viertel der Mitarbeitenden der Insel Gruppe arbeiten in einem Pensum von weniger als 100 Prozent. Sie sind mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Vollzeitpensum betreffend Verantwortung, berufliche Entwicklung, Weiterbildung, Lohnentwicklung und Vorsorge gleichgestellt. Zu beachten ist hierbei, dass in allen Spitälern mit einem Schichtbetrieb und 7x24 Stunden Einsatzzeit die Gewährleistung flexibler Arbeitszeiten mit grösseren Herausforderungen verbunden ist.

Die Insel Gruppe AG ist dem Gesamtarbeitsvertrag für Berner Kliniken und Spitäler vom 1.1.2018 angeschlossen. Sie kennt daher grosszügige Regelungen in Bezug auf unbezahlte Urlaube, bezahlte Kurzurlaube sowie Elternurlaube bei der Geburt eigener Kinder. Auch Väter erhalten zehn Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Der reguläre Mutterschaftsurlaub kann in der Regel um sechs Monate verlängert werden und die Wiedereingliederung wird individuell geplant.

Zu Frage 4: Die Insel Gruppe formuliert die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als eines ihrer zentralen Anliegen. Männer machen zwar nach wie vor die Mehrheit der Ärzteschaft innerhalb der Insel Gruppe aus, der Frauenanteil ist aber in den letzten Jahren stetig gestiegen. In den Altersklassen unter vierzig Jahren sind die Frauen mittlerweile in der Mehrzahl. Diese Entwicklung, der allgemein steigende Frauenanteil und das damit verbundene Potenzial an talentierten Frauen sieht die Insel Gruppe als entscheidende Erfolgsfaktoren. Die Insel Gruppe hat dem Regierungsrat versichert, dass es ihr ein grosses Anliegen ist, Ärztinnen zu halten und zu fördern.

Zu Frage 5: Ob und in welchem Ausmass tatsächlich ungenutztes Potential vorhanden ist, lässt sich durch den Regierungsrat nur ungenügend beurteilen. Aktuell liegen dem Kanton keine Analysen dazu vor. Eine systematische Erhebung wird nicht durchgeführt.

Generell scheint es aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll, die volle Arbeitsleistung der ausgebildeten Personen abzurufen. Dies gerade bei einem kostenintensiven Studium wie die Humanmedizin, wo sich die staatlichen Investitionsbeträge im Rahmen von rund 200 000 bis 700 000 Franken bewegen. Inwiefern die mögliche Arbeitsleistung der ausgebildeten Ärztinnen und Ärzte jedoch nicht ausgeschöpft wird und ob signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede vorliegen, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschliessend geklärt. Jedoch zeigte eine am 31. Mai 2018 durchgeführte Umfrage, dass der Frauenanteil in den Alterskategorien unter 40 Jahren überwiegt, wohingegen ab dieser Schwelle die Männer in der Mehrzahl sind. Gleichzeitig sind in der Klinikleitung der Ärzteschaft (Klinikdirektion, Institutionsdirektion, Chefarztposition) lediglich 14% Frauen vertreten. Diese Lücke ab dem 40. Altersjahr kann damit als Indikator für ungenutztes Potenzial interpretiert werden, zumal sie mit dem Familienalter zusammenfällt.

Zu Frage 6: Die Führung des Inselspitals hat im März 2018 entschieden, das Urteil des Regionalgerichtes Bern-Mittelland vom 7.11.2017 ans Obergericht des Kantons Bern weiterzuziehen. Dieses hat die Berufung der Insel Gruppe AG mit Entscheid vom 2.7.2017 abgewiesen. Am 29.8.2018 hat die Insel Gruppe AG kommuniziert, dass sie das Urteil des Obergerichts akzeptiert. Personelle Änderungen waren zu diesem Zeitpunkt nicht vorgesehen.

Zu Frage 7: Die Aufgaben der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind in der Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Staatskanzlei (OrV STA) festgehalten. Im vorliegenden Kontext relevant ist der Informations- und Beratungsauftrag der Fachstelle. Sie berät Behörden, Organisationen, Unternehmen und Private in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und unterbreitet ihnen Empfehlungen oder Vermittlungsvorschläge. Um die Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes in den Unternehmen zu fördern, bietet sie u.a. Weiterbildungen für HR-Fachleute und Führungskräfte von Betrieben an. Sie entwickelt Massnahmen und Projekte, wie beispielsweise zur Gewährleistung der Lohngleichheit im Staatsbeitragswesen, welche sich auch auf Spitäler beziehen.

Seit dem 1.1.2018 verfügt das Inselspital über zwei Gleichstellungsbeauftragte. Seitens Universität unterstützt die Innerfakultäre Kommission für Gleichstellung die medizinische Fakultät bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät 2016 – 2018/2019. Die Instrumente und Gleichstellungsstrukturen der medizinischen Fakultät sind eingebunden in die Gleichstellungsstrategie der Universität Bern.

Verteiler

- Grosser Rat