

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 056-2018
 Vorstossart: Interpellation
 Richtlinienmotion: ☐
 Geschäftsnummer: 2018.RRGR.190

 Eingereicht am: 19.03.2018

 Fraktionsvorstoss: Nein
 Kommissionsvorstoss: Nein
 Eingereicht von: Imboden (Bern, Grüne) (Sprecher/in)
 Rudin (Lyss, glp)
 Weitere Unterschriften: 0

 Dringlichkeit verlangt: Ja
 Dringlichkeit gewährt: Nein 22.03.2018

 RRB-Nr.: 1075/2018 vom 17. Oktober 2018
 Direktion: Gesundheits- und Fürsorgedirektion
 Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Handlungsbedarf nach Diskriminierungsklage gegen Berner Inselspital: Gleichstellung von Frau und Mann in öffentlichen und privaten Spitälern und Kliniken des Kantons Bern verbessern!

Nachdem bereits im Frühjahr 2017 die Inselleitung das Pflegepersonal brüskiert hatte, da damals die Pflege nicht mehr direkt in der neuen Insel-Konzernleitung vertreten war, macht das Inselspital bereits wieder negative Schlagzeilen. «Ärztin gewinnt Diskriminierungsklage» lauteten die Zeitungstitel. Im November 2017 entschied ein Berner Regionalgericht, dass das Berner Inselspital bei der Kündigung einer Ärztin das Gleichstellungsgesetz verletzt hat. Eine Universitätsspital-ärztin wehrt sich für Frauenrechte an ihrer Klinik, fühlt sich bei der Verfolgung ihrer akademischen Karriere behindert und wird nach jahrelangen Auseinandersetzungen mit dem Klinikdirektor gekündigt. Ihre Kritik: Frauen seien am Inselspital grundsätzlich schlechter gestellt, für gewisse Führungsfunktionen sei das weibliche Geschlecht gar nicht berücksichtigt worden. Sie selber sei in ihrer akademischen Karriere nicht nur anders behandelt worden als Männer, ihr berufliches Fortkommen sei auch gezielt behindert worden. Im November stellte das Regionalgericht Bern-Mittelland fest, dass es sich um eine Racheündigung handelte, und entschied, dass das Inselspital die Kündigung zurücknehmen und der Klägerin eine Parteientschädigung von 111 000 Franken ausrichten muss. Zudem hat es ihr den Lohn nachzuzahlen. Ob die Inselspital-Gruppe das Urteil weiterzieht, ist offen.

Das Gesundheitswesen ist als eine der grössten öffentlich finanzierten Arbeitgeberinnen im Kanton auf gut qualifizierte Frauen - mehr denn je - angewiesen. Die Brüskierung des Pflegepersonals, aber auch die aktuelle Gleichstellungsklage, die das Inselspital verloren hat, sind für die Direktbetroffenen schmerzhaft, für den Kanton aber auch eine grosse Hypothek. Öffentlich finan-

zierte Institutionen wie das Inselspital und die Universität Bern haben sich als Pionierinnen in der Förderung der verfassungsmässig garantierten Gleichstellung von Frau und Mann zu zeigen. Dies ist im Moment leider in Frage gestellt. Daher ist dringlicher Handlungsbedarf gegeben.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat die negativen Schlagzeilen des Berner Inselspitals im Personal- und Gleichstellungsbereich?
2. Wie reagiert der Regierungsrat gegenüber der Insel- und der Universitätsleitung?
3. Zieht die Inselspital-Gruppe das Urteil weiter? Und wenn ja, mit welcher Begründung?
4. Welche gleichstellungspolitischen Konzepte und Strategien verfolgen das Berner Inselspital und die anderen Listenspitäler, und wie werden diese kontrolliert?
5. Gedenkt der Regierungsrat das Spitalversorgungsgesetz mit einem expliziten Auftrag bezüglich der Gleichstellungsförderung zu ergänzen?
6. Wenn nein, welche anderen Massnahmen scheinen dem Regierungsrat als zweckdienlich, um sicherzustellen, dass das Berner Inselspital, aber auch alle anderen Listenspitäler den verfassungsmässigen Auftrag der Gleichstellung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen und in allen Bereichen tatsächlich umsetzen?
7. Anteil Frauen in Kaderpositionen in öffentlichen und privaten Spitälern und Kliniken des Kantons Bern: Aufgeschlüsselt nach Spitalunternehmung oder psychiatrische Klinik sind folgende Zahlen aufzuzeigen:
 - Direktion/Geschäftsleitung
 - Klinikleitungen Ärzteschaft
 - Klinikleitungen Pflege bzw. Pflegedienstleiterinnen
 - Betriebswirtschaft/Finanzen
 - Dienste mit Hotellerie und Reinigung
 - Human Resources/Personal
8. Lohngleichheit: Wird aufgeschlüsselt nach Spitalunternehmung/psychiatrische Klinik die Lohngleichheit untersucht? Wie oft? Mit welchem Instrument?
9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Welche Massnahmen sind aufgeschlüsselt nach Spitalunternehmung/psychiatrische Klinik vorgesehen und umgesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen?

Begründung der Dringlichkeit: Ob die Inselspital-Gruppe das Urteil weiterzieht, ist offen. Diese Frage ist aber zeitkritisch und von grosser Bedeutung, da die Reputation der öffentlichen Spitäler im Kanton Bern als gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberinnen in Gefahr ist.

Antwort des Regierungsrates

Die Nachfrage nach gut ausgebildetem Fachpersonal im Gesundheitswesen ist in den letzten Jahren schweizweit stetig gestiegen. Auch der Kanton Bern ist, gerade im Bereich der Ärzteschaft, je länger je mehr auf qualitativ hoch stehendes Personal angewiesen, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben zu können. Vor diesem Hintergrund erachtet es der Regierungsrat als

wesentlich, die bereits vorhandenen Ressourcen möglichst gewinnbringend einzusetzen. So ist in Anbetracht des sich weiter akzentuierenden Fachkräftemangels von zentraler Bedeutung, dass die angehenden Ärztinnen, die mittlerweile den Männeranteil übertreffen, möglichst lange im Gesundheitswesen gehalten werden können. Ein nicht unwesentlicher Faktor scheint dabei aus Sicht des Regierungsrates das Angebot von allgemeinen Rahmenbedingungen, die eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Gemäss Inselvertrag ist der Regierungsrat ausschliesslich zuständig für die Wahl des Verwaltungsrates der Insel Gruppe AG. Er übt seinen Einfluss in grundsätzlichen Fragen der strategischen Spitalführung über die Zusammensetzung des Verwaltungsratsgremiums aus. Dem Regierungsrat wird halbjährlich über die strategische Planung der Insel Gruppe Bericht erstattet. Die operative Geschäftsführung wird nicht thematisiert. Weiter findet im Bildungsbereich ein institutionalisierter Austausch zwischen dem Regierungsrat und der Universitätsleitung statt.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung nimmt der Regierungsrat zu den einzelnen Fragen wie folgt Stellung:

Zu Frage 1: Der Regierungsrat nimmt diese zur Kenntnis und sieht aktuell in seinem Einflussbereich keinen Handlungsbedarf.

Zu Frage 2:

Um nachhaltig erfolgreich zu sein, muss der Verwaltungsrat in Bezug auf Gleichstellungsfragen verantwortungsvoll handeln sowie spezifische Bedürfnisse der Geschlechter respektieren und angemessen berücksichtigen. Die im Vorstoss thematisierte Festlegung der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und die Befassung mit arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen gehören zu den unentziehbaren und unübertragbaren Aufgaben des Verwaltungsrats.

Zu Frage 3: Ja. Die Insel Gruppe hat gegen den Teilentscheid des Regionalgerichts Bern-Mittelland vom 7. November 2017 Berufung eingelegt mit der Begründung als eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton Bern in wichtigen arbeitsrechtlichen Punkten, Klarheit erhalten zu wollen. Mit Entscheid vom 2. Juli 2018 hat das Obergericht des Kantons Bern die Berufung der Insel Gruppe AG abgewiesen. Gemäss Medienmitteilung vom 29. August 2018 hat die Insel Gruppe AG entschieden, das Urteil nicht weiterzuziehen.

Zu Frage 4: Gemäss einer Umfrage (Rücklaufquote 3/5) bei den Listenspitalern der Akutsomatik und der Psychiatrie des Kantons Bern bestehen folgende Konzepte, Strategien und Haltungen betreffend die Gleichstellung:

Spitalunternehmen	Konzepte und Strategien	Kontrolle
Insel Gruppe AG	Setzt sich für die Gleichstellung der Mitarbeitenden ein, nicht nur geschlechterspezifisch, sondern auch im Kontext der sexuellen Orientierung und Identität, Generationenfrage, Nationalitäten oder Religionen. Aktuell ist ein neuer Aktionsplan in Erarbeitung.	Fachstelle für Gleichstellung der Insel Gruppe
Hirslanden AG	Hinweis auf Diskriminierungsverbot (nicht nur F/M, auch Sprache, Religion etc.) in der Perso-	Compliance Office (Kontaktstelle für Mitarbeitende)

	nalpolitik und dem Ethikkodex Diversity Policy, welche die Erhöhung des F-Anteils in höheren Kaderpositionen fordert. Konzernleitung gibt bei gleicher Qualifikation der Frauen Vorzug Diskriminierungsfreier Rekrutierungsprozess	Recruiter sind geschult und sensibilisiert auf entsprechende Wahrnehmungsverzerrungen
Stiftung Diaconis	Die Gleichstellung ist im Leitbild, in der Personalpolitik, in den Allgemeinen Anstellungsbedingungen (Bestandteil des Arbeitsvertrages) und in diversen Merkblättern zur Mutterschaft und Gesundheitsschutz verankert.	über das HR in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen, standardisierten Austrittsgesprächen, bei der Planung Mutterschaft / Mutterschaftsurlaub
Spitäler fmi AG	Formulierung einer Personalpolitik und Personalstrategie (in Arbeit), in welcher das Thema Gleichstellung besonderes Gewicht erhält.	Die Strategieumsetzung wird von der Geschäftsleitung kontrolliert.
Spital STS AG	Wir behandeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich und haben keine zusätzlichen Konzepte oder Strategien.	
Klinik Hohmad AG	Wird in unserem Betrieb seit Jahren gelebt und umgesetzt. Es bedarf daher keines Konzeptes oder Strategien.	
SRO AG	Wir sind überzeugt, das Unternehmen in gemischten Gremien zielgerichteter weiterentwickeln zu können. Grundsätzlich besteht jedoch die Schwierigkeit in Schlüsselpositionen sowie in spezialisierten Funktionen geeignete Personen rekrutieren zu können.	Bei der Neubesetzung von Kaderpositionen
Regionalspital Emmental AG	Lohngleichheit, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Richtlinien der Geschäftsleitung zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (Kontaktstelle für Mitarbeitende: Diskriminierung etc.)	
Spitalzentrum Biel AG	Setzt in seinen strategischen Prioritäten auf die Attraktivität als Arbeitgeber für beide Geschlechter, u.a. Teilzeitstellen für Kaderpositionen sowie gleiche Löhne für gleiche Aufgaben	
Hirslanden Klinik Linde AG	Grundeinstellung der Firma bei der Stellenbesetzung: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, bei der Selektion Konzentration auf Ausbildung und Erfahrung (und nicht Geschlecht). 17 von 23 Abteilungsleiter/innen sind Frauen.	
Geburtshaus Luna AG	Raum bieten für persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Freiheiten, den Hebammenberuf nach eigenem Verständnis auszuüben. Arbeit in einer Frauenwelt ohne das paternalistische, streng hierarchische System des Spitals	
Privatklinik Wyss AG	In der Geschichte der Klinik haben Frauen eine wesentliche Rolle in der Führung und Entwicklung übernommen und diese massgeblich geprägt. Bei Besetzung von Kaderpositionen wird wenn möglich auf eine gleichwertige Genderverteilung in den Führungsgremien geachtet.	

	Einteilung in Gehaltsklasse aufgrund der kantonalen Richtpositionsbeschreibung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, etc.	
Stiftung für ganzheitliche Medizin SGM	Lohnungleichheit, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teilzeitarbeit, 5 Tage Vaterchaftsurlaub, 16 Wochen Mutterschaftsurlaub) Regelwerke	Wird jährlich überprüft
Privatklinik Meiringen AG	Die Privatklinik Meiringen verfolgt seit längerer Zeit das Ziel, Frauen in ärztliche Kaderpositionen zu bringen. Unter anderem werden bei entsprechenden externen oder internen Bewerbungen Frauen bei gleichbleibender Qualifikation bevorzugt.	Aufgrund der "überschaubaren Grösse" unseres Stellenplans, werden die Ergebnisse kontinuierlich überwacht und mindestens einmal im Jahr überprüft.
Klinik Wysshölzli, Marie-Sollberger Stiftung	Ist eine Klinik für Frauen. Klinikstrategie ist, einen Schutzraum für die Patientinnen bieten zu können. Deshalb hauptsächlich Einstellung von Frauen im Behandlungsbereich.	
Stiftung Klinik Selhofen	Im Personalmanagement-Konzept (rechtsgleiche Anwendung in allen Belangen), kein separates schriftliches Konzept zu diesem Thema	Durch die Direktion Sicherstellung Einhaltung bei allen Festanstellungen

Zu Frage 5: Im Spitalversorgungsgesetz ist mit Artikel 50 bereits die Pflicht zu einem Gesamtarbeitsvertrag verankert, wonach die Leistungserbringer im Kanton Bern einen Gesamtarbeitsvertrag anbieten müssen oder Arbeitsbedingungen, die dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen. Im Gesamtarbeitsvertrag Berner Spitäler und Kliniken ist ein Artikel zur Nichtdiskriminierung enthalten. Aus diesem Grund sieht der Regierungsrat nicht vor, eine zusätzliche explizite Bestimmung im Spitalversorgungsgesetz aufzunehmen.

Zu Frage 6: Aus Sicht des Regierungsrates sind aktuell im Rahmen seines Einflussbereiches keine weiteren Massnahmen notwendig. Vielmehr sind personal- und gleichstellungspolitische Massnahmen grundsätzlich Sache der jeweiligen Spitalleitungen.

Zu Frage 7: Eine Umfrage (Rücklaufquote 3/5) bei den kantonalen Listenspitalern der Akutsomatik und Psychiatrie zeigt folgendes Bild betreffend den Frauenanteil in Kaderpositionen:

Spitalunternehmen	Direktion / Geschäftsleitung	Ärztenschaft	Pflege	Betriebswirtschaft / Finanzen	Dienste Hotellerie / Reinigung	HR, Personal
Insel Gruppe AG	13%	14%	79%	39%	0%	67%
Hirslanden Bern AG	33%	53%	78%	77%	80%	n.a.
Stiftung Diaconis	80%	100%	100%	20%	100%	100%
Spitäler fmi AG	33% (GL), 40% (VR)	10% (nur Chefärzte)	100%	60%	72%	80%
Spital STS AG	23.1%	41.3% (0% Chefärzte)	90.3%	50%	62.5%	72.7%
Klinik Hohmad AG	80%	n.a.	100%	100%	80%	100%

SRO AG	25%	25%	66%	33%	33%	100%
RSE AG	25%	24.2%	83.33%	16.67%	40%	n.a.
SZB AG	50%	33%	100%	50%	22%	50%
Hirslanden Klinik Linde AG	0% (0/1)	33%	50%	0% (0/1)	100%	100%
Hôpital du Jura bernois SA	0% (0/7), 43% (VR)	0% (0/1)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Geburtshaus Luna AG	alle Führungspositionen werden von Frauen besetzt, einzig im Verwaltungsrat ein männliches Mitglied					
Privatklinik Wyss AG	33%	56%	50%	50%	50%	100%
Stiftung für ganz- heitliche Medizin SGM	50%	33%	66%	100%	50%	100%
Privatklinik Meiringen AG	33.33 %	33.33 %	100 %	40 %	75 %	100 %
Klinik Wysshölzli Marie-Sollberger Stiftung	100%	100%	100%	100%	33%	100%
Stiftung Klinik Selhofen	50% (Direktion), 60% (GL)	100%	50%	100%	0%	100%

Die dargestellten Zahlen sind differenziert zu betrachten, da unternehmensintern unterschiedliche Bezeichnungen verwendet werden. Ein Direktvergleich ist deshalb nur bedingt möglich.

Zu Frage 8: Neu verlangt das Staatsbeitragsgesetz (StBG) seit dem 1.1.2017, dass Betriebe, welche Staatsbeiträge beziehen, eine Selbstdeklaration zur Lohngleichheit einreichen müssen (Art. 7a StBG). Unter Staatsbeitrag fällt jegliche finanzielle Zuwendung durch den Kanton, auch die gebundenen Ausgaben gemäss Artikel 49a des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG), der Kantonsanteil an der stationären Leistung. Die Angaben auf dem Selbstdeklarationsblatt werden stichprobenweise und risikobasiert durch die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern überprüft (Artikel 2a StBV). Als Analyseinstrument wird «Logib» verwendet, das auf die Methode der Regressionsanalyse abstützt. Werden Verträge mit Institutionen regelmässig abgeschlossen (z.B. jährliche Leistungsverträge), müssen die Institutionen alle drei Jahre ein neues Selbstdeklarationsblatt einreichen.

Zu Frage 9: Eine Umfrage bei den Listenspitälern ergab folgendes Ergebnis betreffend Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Spitalunternehmen	Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Insel Gruppe AG	Wo immer betrieblich möglich, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder Arbeitsplatzteilung (auch in Kaderfunktionen). Rund ¾ der Mitarbeitenden arbeiten weniger als 100%, sind aber den im Vollzeitpensum Beschäftigten betreffend Verantwortung, berufliche Entwicklung, Weiterbildung, Lohnentwicklung und Vorsorge gleichgestellt. Grosszügige Regelungen in Bezug auf unbezahlte Urlaube, bezahlte Kurzaurlaube, Elternurlaube (10 Tage Vaterschaftsurlaub, der reguläre Mutterschaftsurlaub kann um sechs Monate verlängert werden, individuelle Planung des Wiederein-

	stiegs). Kinderbetreuung an drei Standorten für Kleinst-, und/oder Vorschulkinder.
Hirslanden AG	Teilzeitstellen, Freizeit Plus, Home Office (wenn dienstlich möglich), grosszügige Regelung Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub auch kurzfristig / für kurze Zeit möglich
Stiftung Diaconis	Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, 16 Wochen bezahlter MSU mit 100 % Lohnfortzahlung, grosszügige Handhabung bei Gesuchen vom unbezahlten Urlaub, bezahlter Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen, bei Bedarf Jobsharing-Modelle
Spitäler fmi AG	Lohneinreichungen nach GAV-Richtlinien, jährliche Lohnbenchmarks mit besonderem Augenmerk auf die Gleichstellung, besondere Berücksichtigung von Frauen mit Teilzeitbedürfnissen bei der Besetzung von Kaderstellen (auch im ärztlichen Bereich)
Spital STS AG	Teilzeitpensen, Betreuungszulagen zusätzlich zu den kantonalen Kinder- und Ausbildungszulagen, Bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gemäss GAV, Vaterschaftsurlaub 10 Tage gemäss GAV, Pilotprojekt für Wiedereinsteigerinnen, Ausbildung FAGE im Teilzeitpensum, per 1.7.2019 Kita mit verlängerten Öffnungszeiten
Klinik Hohmad AG	Möglichkeit je nach Tätigkeit in Home-Office zu arbeiten, Teilzeitstellen mit niedrigen Pensen
SRO AG	Teilzeitarbeit ist in allen Ressorts möglich
Regionalspital Emmental AG	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (auch Kadermitarbeitende), Spitaleigene KITA (grosse Flexibilität)
Spitalzentrum Biel AG	Krippenplätze mit Betreuungszeiten im Einklang mit dem Schichtbetrieb, Teilzeitanstellungen für alle Berufsgruppen bis in Kaderpositionen, Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle soweit mit den Aufgaben der Funktion vereinbar, Rücksichtnahme in der Schichtplanung, Förderung des Wiedereinstiegs
Hirslanden Klinik Linde AG	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Home Office in den administrative Einheiten
Hôpital du Jura bernois SA	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Koordinierung mit den Schulferien, sehr flexible Arbeitszeiten, Krippenplätze in den Standortgemeinden
Geburtshaus Luna AG	Von Fall zu Fall unterschiedlich. Es wird individuell geschaut, wer nach dem Mutterschaftsurlaub wie und wann wieder einsteigt.
Privatklinik Wyss AG	Teilzeitarbeit (33% der Mitarbeitenden arbeiten unter 50%, 24% zwischen 50 und 79%, 44% zwischen 80 und 100%), nebst Familienzulage wird eine Betreuungszulage ausgestellt, flexibel gestaltbare Arbeitszeiten wo betrieblich möglich
Stiftung für ganzheitliche Medizin SGM	Teilzeitarbeit, 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub, 5 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub Im August 2018 Gehaltsüberprüfung, im Herbst 2019 Aufnahme der Aus- und Weiterbildungen im Budget
Privatklinik Meiringen AG	Die PM bietet Teilpensen in sämtlichen Kaderpositionen an. Hinzu kommen Massnahmen, wie z.B. die interne Karriereplanung und die bevorzugte Aufnahme der Kinder in unsere interne Kindertagesstätte.
Klinik Wysshölzli, Marie-Sollberger Stiftung	teilweise sehr individuelle Bedürfnisse, grundsätzlich unbezahlte Urlaube nach dem Mutterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeiten oder fixe / geplante Dienstzeiten, Betreuungszulagen
Stiftung Klinik Selhofen	Teilzeitarbeit, Homeoffice, Pflegedienstpersonal kann auf bestimmte Dienste fokussieren (z. B. ausschliesslich Nachtdienst; viel Wochenenddienst, etc.) Es sind keine weiteren Massnahmen geplant. Die Grösse der Klinik Selhofen

	erlaubt es, flexibel und schnell neue Lösungen zu suchen.
--	---

Verteiler

- Grosser Rat