

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

Dienstag (Nachmittag), 3. September 2019 / Mardi après-midi, 3 septembre 2019

Gesundheits- und Fürsorgedirektion / Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale

28 2018.RRGR.712 Motion 256-2018 Imboden (Bern, Grüne)
Gleichstellungscontrolling, Lohnkontrolle und angemessene Vertretung von Frauen (und Männern) in leitenden Positionen der Berner Spitäler

28 2018.RRGR.712 Motion 256-2018 Imboden (Bern, Les Verts)
Contrôle de l'égalité et des salaires et représentation adéquate des femmes (et des hommes) aux fonctions dirigeantes des hôpitaux bernois

Präsident. Wir kommen zum Traktandum 28, einer Motion von Grossrätin Imboden: «Gleichstellungscontrolling [...]». Ich gebe der Motionärin das Wort.

Natalie Imboden, Bern (Grüne). Die vorliegende Motion schliesst an das Thema an, welches wir heute schon diskutiert haben, einerseits an die Frage des Gesundheitswesens, aber auch an die Frage, ob eine angemessene Vertretung von Frauen im Gesundheitswesen möglich ist, respektive ob die Frauen auch im Kader des bernischen Gesundheitswesens die gleiche Chance haben, ihre Arbeit leisten zu können. Die Ausgangslage ist insofern klar, als der Regierungsrat in seiner Antwort auf den Vorstoss bereits die Zahlen dokumentiert hat, und diese zeigen, dass Handlungsbedarf besteht.

Ich sage etwas zum Inselspital, aber dies gilt auch für andere Spitäler im Kanton Bern. Im Inselspital liegt der Frauenanteil in den leitenden Positionen, also bei den Chefärztinnen und Chefarzten, bei 14 Prozent. Auch im Kader der Administration, also der Verwaltung, der Leitung des Inselspitals liegt er auf diesem tiefen Niveau. In den anderen Spitälern ist es zum Teil sehr unterschiedlich. Es geht um 10–25 Prozent. Es gibt noch einiges zu tun, damit die Ausgangslage – im medizinischen Bereich machen heute die Frauen ungefähr die Hälfte der Studierenden aus – stimmt, damit sie ihre Fähigkeiten bis an die Spitze der Unternehmung im Gesundheitswesen einbringen können, aber auch ihre beruflichen Leistungen. Der vorliegende Vorstoss fordert, dass das Spitalversorgungsgesetz (SpVG) entsprechend geändert wird. Das SpVG ist das Gesetz, in welchem wir als Kanton zuhause der Spitäler, aller Spitäler, die der Kanton steuert, den Auftrag formulieren.

Es liegen drei Punkte vor: Einerseits, dass man die Listenspitäler mit geeigneten Massnahmen beauftragt, die nötigen Massnahmen zu treffen, damit mehr Frauen tätig sein können, dies zu dokumentieren und insbesondere den Bereich der Lohnungleichheit zu überprüfen. Wir sind sehr froh, dass der Regierungsrat in seiner Antwort anerkennt, dass der Kanton als Eigentümer der Spitäler eine bedeutende Steuerungsmöglichkeit hat und diese auch wahrnehmen will. Aufgrund des Vorstosses hatte ich die Gelegenheit, im Inselspital von der Direktion Personal eine Einladung anzunehmen, wo man mir darlegte, wie man in diesem Bereich aktiver sein und was man machen will. Die Direktorin Personal informierte mich mit ihren Mitarbeitenden und zeigte auch auf, was sie anpacken wollen. Ich konnte zur Kenntnis nehmen, dass man durchaus bereit ist, Schritte zu machen und vielleicht auch aus der Vergangenheit zu lernen und dies anzupacken, damit dieses Potenzial auch von gut ausgebildeten Frauen im Unternehmen den Platz findet, den es verdient.

Vielleicht noch an die Adresse der Direktorin Personal – sie wird wohl kaum zuhören, sie hat anderes zu tun: Ich möchte ihr trotzdem noch danke sagen. Einfach noch zur Erklärung: Sie ist jetzt neu auch in der Geschäftsleitung der Inselleitung. Dies war früher ja ein reines Männergremium. Aber immerhin ging es hier im Kaderbereich bereits einen Schritt vorwärts, sodass die Leiterin Personal jetzt auch direkt in der Geschäftsleitung Einsitz hat.

Gemäss der Antwort will die Regierung den Vorstoss nur als Postulat entgegennehmen. Ich denke, es wäre gut, wenn man dies ein bisschen verbindlicher machen könnte. Die Regierung schreibt in der Antwort, dass es hier keine Gesetzesänderung braucht. Ich glaube, es wäre gut, man könnte hier diese Prüfung machen, und wenn es dann eine Gesetzesänderung braucht, dass man dann doch eine Gesetzesänderung macht. Ich glaube, es ist gut, wenn die Vielfalt der Spitäler und die

Komplexität verbindlich geregelt ist, damit am Schluss in den Spitälern auf oberster Ebene mehr Frauen ihren Platz finden und für das Gesundheitswesen im Kanton Bern einen wichtigen Beitrag leisten können.

Präsident. Ich erteile der Mitmotionärin, Ursula Marti, das Wort.

Ursula Marti, Bern (SP). Am 14. Juni 2019 nahmen hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz am Frauenstreik teil. Sie wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit, gleiche Aufstiegschancen, eine angemessene Vertretung beider Geschlechter bis ins oberste Kader, keinen Sexismus, keinen Machismo, keine Belästigung, Schutz für schwangere und stillende Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Warum machten so viele Frauen so engagiert am Frauenstreik mit, machten auf ihre Situation aufmerksam, stellten Forderungen? Warum diese Entschlossenheit, diese Energie, diese Emotionen? – Weil sie die Nase voll haben. Sie haben es satt, immer zurückzustehen und getröstet zu werden.

Exemplarisch für die Ungleichbehandlungen ist die Situation in den Spitälern. Durch den Fall der Ärztin Natalie Urwyler wurden diverse Diskriminierungen im Inselspital öffentlich geworden. Die Ärztin klagte erfolgreich gegen Diskriminierung in Bezug auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG). Zwei Gerichtsstufen kamen zum Schluss, dass ihr aus Rache gekündigt wurde, weil sie sich für den Schutz von Schwangeren eingesetzt hatte. Die Ärztin legte ebenfalls dar, wie ihr als Frau die Karriere behindert wurde, und sie wies auf den sehr kleinen Frauenanteil im obersten Kader des Inselspitals hin. Auch andere Ärztinnen berichten von solchen Erfahrungen. Ebenso gibt es zwei Studien dazu. Auch mir persönlich wurden solche Ereignisse geschildert. Ich möchte ein kleines Muster wiedergeben. Eine junge Ärztin musste sich von ihrem Vorgesetzten folgendes Anhören: «Du hast nur einen Fehler, du bist eine Frau.» Dies hat die junge Frau sehr getroffen, und sie hat einen Tag später noch einmal das Gespräch gesucht. Darauf sagte der Vorgesetzte: «Weisst du, ich habe nur ausgesprochen, was hier alle denken.» Dies ist O-Ton. Es ist also eine Frage der Kultur, und die patriarchale Kultur hält sich hartnäckig. Ich möchte betonen, dass es nicht überall so ist, aber in vielen Abteilungen und Kliniken. Ein Blick auf die Statistik bestätigt dies.

In der Direktion und Geschäftsleitung der Insel Gruppe AG ist der Frauenanteil bei 13 Prozent, mickrigen 13 Prozent! Man kann es nicht anders sagen. Ein kleiner Fortschritt, wie dies Natalie Imboden sagte, fand mit der Direktorin Personal statt, welche jetzt Einsitz hat. Aber viel grösser ist es deswegen nicht. Ebenfalls im oberen ärztlichen Kader, auf Stufe der Klinikdirektoren und Chefärzte, ist der Frauenanteil 10 Prozent, bei den leitenden Ärzten 20 Prozent. Die Missstände sind bekannt. Schon oft wurde Besserung gelobt, doch passiert ist nichts. Deswegen haben wir diese Motion formuliert. Wir sehen keinen anderen Weg mehr, als ein verbindliches Gleichstellungscontrolling für alle Listenspitäler gesetzlich zu verankern. Die Forderungen sind so formuliert, dass sie umsetzbar und zumutbar sind. *(Der Präsident bittet die Rednerin, zum Schluss zu kommen. / Le président demande à l'oratrice de conclure.)* Ich bitte Sie, diese Motion zu unterstützen.

Präsident. Wir kommen zu den Fraktionssprechenden; zuerst für die SP-JUSO-PSA: Manuela Kocher.

Manuela Kocher Hirt, Worben (SP). Die Fraktion der SP-JUSO-PSA-Fraktion wird diese Motion unterstützen, weil sie in erster Linie dem Personalerhalt dient, Kosten zu sparen und die Versorgung zu sichern hilft. Die Motion nimmt ein wichtiges Thema auf, welches im Zusammenhang mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, mit der Zufriedenheit im Beruf und mit der Berufsverweildauer und dem Bedarf an Fachpersonal steht. Aus verschiedenen Untersuchungen wissen wir, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einen direkten Zusammenhang mit der Berufsverweildauer haben. Es ist eine Tatsache, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen nicht dieselben sind wie für Männer. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass Frauen wegen der Betreuung der Kinder, familiären Verpflichtungen, mehrheitlich Teilzeit arbeiten. Aus diesem Grund braucht es andere Rahmenbedingungen, welche den Frauen ermöglichen, sich weiterzubilden und Leitungsaufgaben zu übernehmen. Dies ist ein wesentlicher Faktor, um lange im Beruf zu bleiben. Aber die heutige Dropout-Quote, also der Anteil der Berufsausstiegerinnen, ist hoch. Bei den ärztlichen Berufen liegt sie zwischen 8 und 12 Prozent und bei den Pflegenden zwischen 30 und 50 Prozent. Diese Entwicklung müssen wir stoppen, weil wir jetzt schon einen Personalmangel im Gesundheitswesen haben.

Der nationale Versorgungsbericht hat festgestellt, dass die Berufsverweildauer einen erheblichen Einfluss auf den Nachwuchsbedarf hat. Wenn es uns gelingt, die mittlere Berufsverweildauer um ein Jahr zu verlängern, reduziert sich der jährliche Nachwuchsbedarf um 5 Prozent. Das Gleiche gilt in umgekehrter Richtung. Sinkt die mittlere Berufsverweildauer um ein Jahr, erhöht sich der Nachwuchsbedarf um 5 Prozent.

Was hat dies nun mit der Motion zu tun? – Bereits heute sind fast die Hälfte der Ärzte Frauen, und der Männeranteil sinkt. In der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Ärzte ist der Frauenanteil bereits grösser als jener der Männer. Damit der Mangel an Fachpersonal nicht noch weiter akzentuiert wird, braucht es bessere Rahmenbedingungen, welche es auch Frauen ermöglichen, sich beruflich zu entwickeln. Dazu gehört auch, Führungsfunktionen wahrzunehmen und Leitungspositionen zu besetzen. Nur so können Frauen im Beruf bleiben, und so wird dem Fachkräftemangel entgegengewirkt. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Motion zu unterstützen. Nur mit einer gesetzlichen Anpassung können wir erreichen, dass in allen Spitälern dieselben Bedingungen gelten, eine anteilmässige Vertretung von Frauen und Männern gewährleistet ist und der Abwanderung aus dem Beruf entgegengewirkt wird. Das Controlling und die Lohnanalyse werden dazu beitragen, dass es für Fachpersonen interessant wird, im Kanton Bern zu arbeiten, weil es hier eine Garantie gibt für gleichen Lohn, dass man den gleichen Lohn erhält und Karrieremöglichkeiten unterstützt werden.

Aufgrund des Fachkräftemangels müssen wir in diesen Dimensionen denken und auch so handeln, dann wird der Kanton Bern einen Standortvorteil haben, und die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung wird garantiert sein. Dies finde ich einen beruhigenden Gedanken.

Marianne Teuscher-Abts, Roggwil BE (FDP). Die FDP lehnt sowohl die Motion als auch das Postulat ab. Wir sind klar der Auffassung, dass es bezüglich des Gleichstellungscontrollings keine Gesetzesänderung im SpVG braucht. Die Lohngleichheit in leitenden Positionen ist gewährleistet. Die Regelung zur Überprüfung der Lohngleichheit ist bereits im Staatsbeitragsgesetz (StBG) gesetzlich verankert.

Bezüglich der Geschlechteranteile Frauen/Männer lässt sich feststellen, dass diese Thematik in zahlreichen Spitälern beachtet wird und sehr wohl auch leitende Positionen mit Frauen besetzt sind. Ich finde, dieses Thema müsste man gar nicht diskutieren. Es müsste doch selbstverständlich sein, dass jeweils die bestqualifizierte Person angestellt wird. Wichtig sind Ausbildung, Erfahrung, Umgang mit Mitarbeitenden und Patienten, egal, ob Mann oder Frau. Es ist das Gleiche, wie wenn ich einen Arzt suche. Dann schaue ich nicht zuerst, ob es ein Mann oder eine Frau ist. Ich suche einfach den Besten oder die Beste. Das Problem ist auch noch, dass viele Frauen zugunsten der Familie freiwillig weniger arbeiten oder gar nicht mehr. Viele leitende Positionen sind auch nicht für Teilzeitmitarbeiterinnen ausgeschrieben. Dies ist ein anderes Thema.

Die FDP-Fraktion ist der Meinung, dass diese Motion abgelehnt werden sollte, und auch das Postulat wäre für uns überflüssig.

Präsident. Für die Grünen spricht Christa Ammann.

Christa Ammann, Bern (AL). Die Massnahmen, welche der Vorstoss für die Gleichstellung der Geschlechter fordert, sind moderat und nötig. Aus Gründen des öffentlichen Auftrags und den gemachten Lippenbekenntnissen für die Gleichstellung von heute Vormittag, lautet die Forderung, dass die Listenspitäler über die Geschlechterverteilung, über die Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung und auch über die Ergebnisse der Prüfung der Lohngleichheit öffentlich Bericht erstatten sollen. Es ist nichts anderes als eine legitime Forderung. Die Argumentation des Regierungsrates, dass sich das Problem von allein lösen wird, greift viel zu kurz und berücksichtigt die immer noch strukturellen Ungleichheiten viel zu wenig. Es mag sein, dass heute die Hälfte der Ärzteschaft Ärztinnen sind. Es braucht aber gezielte Massnahmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei den Arbeitszeiten und auch bei den Arbeitsmodellen. Davon würden schlussendlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren. Es irritiert auch, dass sobald es konkret wird und ein Gleichstellungscontrolling gemacht werden soll, argumentiert wird, dass es sich um eine Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit und des Wettbewerbs handelt.

Auch greift der Hinweis des Regierungsrates, dass der Kanton als Eigentümer ausreichende Steuerungsmöglichkeiten über den Verwaltungsrat hat, zu kurz. Einerseits regelt das SpVG auch die Rahmenbedingungen für jene Spitäler, bei welchen der Kanton nicht Eigentümer oder Mehrheitsaktionär ist, andererseits hat gerade das Beispiel der Löhne in der Chefetage der BKW gezeigt, dass auch mit der Mehrheit der Aktien offenbar nicht ausreichend gesteuert wird. Wenn sich politische

Vertreter und Vertreterinnen nicht nach dem geäußerten Willen des Kantons verhalten, liegt in diesem Fall der Einfluss nämlich bei null. Genau deswegen braucht es hier verbindliche Regeln. Öffentliche Berichte führten zudem noch dazu, dass sich auch andere Personen eine Meinung bilden können, ob genügend gemacht wird, und je nach dem auch wieder auf verschiedenen Ebenen Massnahmen und Forderungen gestellt werden.

Zurück zu den Spitälern: Wir begrüßen sehr – dies hat Natalie Imboden in ihrem Votum schon erwähnt –, dass das Inselspital eine Gleichstellungsfachfrau eingestellt hat und dort auch erste Massnahmen ergriffen werden. Dies ist ein erster Schritt. Es ersetzt aber nicht, dass für alle Spitäler klare Rahmenbedingungen auf der Spitalliste festgelegt werden. Es sind mehrere Schritte notwendig, um eine angemessene Vertretung der Geschlechter in den leitenden Positionen zu erreichen. Auf einen Automatismus zu hoffen, nützt nichts. Wir unterstützen den vorliegenden Vorstoss einstimmig.

Stefan Hofer, Bern (SVP). Ich danke recht herzlich, dass ich auch als Mann etwas zu diesem Thema sagen darf. Selbstverständlich ist es wünschenswert, dass in leitenden Positionen ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht wird und dafür auch der gleiche Lohn bezahlt wird. Dies bestreiten wir als SVP gar nicht. Aber aus unserer Sicht bringt die Gesetzesvorgabe für ein Controlling auf kantonaler Ebene nichts, und wir teilen die Meinung des Regierungsrates, dass dieser Thematik genügend Rechnung getragen wird und das GIG dort greift, wo es für Frau und Mann verankert ist, und auch umgesetzt wird. Wir wissen aber nicht, warum und wieso immer wieder gleichlautende Vorstösse eingereicht werden. Wahrscheinlich wurden die Motionärinnen vom Film «Und täglich grüsst das Murmeltier» inspiriert. Wir hoffen nicht, dass dies irgendeine Form von Autismus ist. Die Fraktion SVP lehnt sowohl die Motion als auch das Postulat einstimmig ab.

Melanie Beutler-Hohenberger, Gwatt (EVP). Ja, als Frau zu berechtigten Frauenanliegen mit einem «Ja, aber» Stellung zu nehmen, ist immer ein bisschen schwierig. Also, ich versuche es hier trotzdem. Will die EVP-Fraktion, dass weibliche Berufsleute und Spezialistinnen auf allen hierarchischen Ebenen in den Spitälern angemessen vertreten sind? – Ja, ja, dies wollen wir! Will die EVP-Fraktion, dass Berufsleute unbesehen ihres Geschlechts gleiche Löhne für gleiche Arbeit im Spitalwesen, im Gesundheitswesen verdienen? – Ja, natürlich, dies wollen wir. Warum sind wir trotzdem etwas skeptisch, um einem zusätzlichen Artikel im SpVG, diesem Artikel zum Durchbruch zu verhelfen? Ich zähle auf: Wir sind nicht sicher, ob diesem Anliegen nach Lohngleichheit, nach Gleichstellung auf allen hierarchischen Ebenen, also nach einer angemessenen Geschlechtervertretung, mit einem neuen Gesetzesartikel Rechnung getragen oder ob diesem Anliegen überhaupt zu mehr Durchbruch verholfen wird. Die Antwort des Regierungsrates überzeugt uns eigentlich, wenn er erwähnt, dass sowohl auf nationaler Ebene – und da wird ja das GIG angesprochen, welches einer Anpassung unterzogen wird – als auch auf kantonaler Ebene – und da wird vom StBG gesprochen – schon Gefässe respektive Gesetze existieren, welche sich dieser Lohngleichheit annehmen. Dass sich das Anliegen zur Implementierung von Lohngleichheit und Gleichstellung allgemein nicht nur auf Unternehmen bezieht, auf Spitäler zum Beispiel, sondern auch auf unsere Köpfe, auf unsere Gesellschaft ... Das Wort Mentalitätswandel wurde angesprochen. Deswegen sagen wir als EVP Ja zu einem Postulat.

Wir wollen eine reelle Gleichstellung, ohne gläserne Decke im Gesundheitswesen. Wir wünschen eine umfassende Prüfung, welche dem Anliegen von Kantonsseite her im Gesundheitswesen noch zu mehr Gewicht verhelfen kann. Der Regierungsrat schreibt in seiner Antwort, dass er ja schon jetzt eine bedeutende Steuerungsmöglichkeit hat. Aus unserer Sicht seitens der EVP reicht dies nicht, zwei von acht Verwaltungsräten, zum Beispiel im Spital, mit erfahrenen weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Freude haben wir allerdings – wenn ich ein weiteres Beispiel erwähnen darf – am Entscheid der Spital Simmental-Thun-Saanenland AG (STS AG), welche vor Kurzem kommuniziert hat, dass sie die Position des Chefarztes respektive der Chefärztin Psychiatrie neu auf zwei weibliche Chefärztinnen aufteilt und eine Co-Leitung gewählt hat.

Anita Herren-Brauen, Rosshäusern (BDP). Es ist schon vieles gesagt. Die Motion verlangt eine Gesetzesänderung mit einem neuen Artikel. Für die BDP ist Gleichstellung, gleiche Löhne und angemessene Vertretung von Mann und Frau, ein wichtiges Thema, aber nicht das Geschlecht vor der Qualifikation. Dies muss auch nicht in Gesetzesform nur für Listenspitäler erfolgen. Deswegen können wir der Motion nicht zustimmen. Die Motion wird von der ganzen BDP abgelehnt. Auch ein Postulat wird nur von einer Minderheit getragen.

Franziska Schöni-Affolter, Bremgarten (glp). Wir sind wieder bei einem heiklen Thema angelangt. Gleichstellung von Mann und Frau in Lohnfragen ist ein heikles Thema, und ich wünschte mir, es würde nicht mehr so diskutiert, es wäre anders. Der Regierungsrat ist auch der Meinung, dass gemischte Teams in Unternehmen eine Bereicherung sind, jedoch sagt er, dass es keine weiteren Gesetzesvorgaben im SpVG, hier im speziellen Fall für das Spital, braucht. Die glp ist auch dieser Meinung. Die Regierung kann Einfluss nehmen über die Eigentümerrolle, und sie wird dies auch tun, davon bin ich überzeugt. Eine ganz persönliche Einschätzung ist, dass wahrscheinlich der Prozess zuerst in den Köpfen von uns allen stattfinden muss, dass Teilzeit, wahrscheinlich Jobsharing, gerade so effizient ist, wie die 100-prozentige Besetzung einer Stelle. Es muss aber in den Köpfen von Mann und Frau irgendeinmal Klick machen. Da können wir mit Gesetzen noch so viel Druck machen; mit Brecheisen können wir das Problem wahrscheinlich nicht lösen.

Auf Gesetzesebene wird auf kantonaler Ebene im StBG die Forderung nach Lohngleichheit verlangt. Die Regelung für die Überprüfung der Lohngleichheit ist, wie gesagt, dort verankert, und über den Leistungserbringer kann dies angewendet werden. Die Regierung geht aber noch weiter und sagt: «Jawohl, wir wollen dies weiterhin prüfen, es ist uns wichtig.» Dies spüre ich auch aus der Antwort heraus. Die Lohngleichheit ist der Regierung wichtig. Sie nimmt dies als Postulat an, und so wollen wir dies auch. Die glp unterstützt ein Postulat.

Präsident. Wir kommen zu den Einzelsprecherinnen.

Barbara Mühlheim, Bern (glp). Ich möchte nur kurz Stellung nehmen. Auch heute ist hier wieder der Fall Urwyler, dieser Assistenzärztin, gebraucht worden, um die Frage der Diskriminierungsproblematik des Inselspitals anzugehen. Ich möchte noch einmal wiederholen, und vielleicht ist es ja vielen langweilig zwischendurch: Nehmen Sie den publizierten Obergerichtsentscheid zum Fall Urwyler hervor, per Zufall war es Oberrichter Hurni, ein glp-Mann. Dann werden Sie sehen, dass die Frage der Diskriminierung nicht Bestandteil des Entscheids war, sondern es war eine reine Klassierung der Kündigung, weil es eine Kündigung zur Unzeit war. Eine Kündigung zur Unzeit geschieht dann, wenn es eine Institution schafft, in der Schwangerschaftszeit oder in der Schwangerschaftsurlaubszeit eine Kündigung auszusprechen. Dies ist ein Unding, weil man dies nach Obligationenrecht (OR) gar nicht darf. Aus diesem Grund befand das Obergericht, die Kündigung sei nichtig. Die Frage der Diskriminierung, ob diese passiert ist oder nicht, war nicht Bestandteil der Diskussion. Einfach damit man einmal aufhört, den Fall Urwyler hier immer wieder zu zelebrieren. Denn es ging um eine ganz andere Fragestellung.

Präsident. Wir haben keine weiteren Einzelsprechenden mehr. Ich gebe das Wort Regierungsrat Schnegg.

Pierre Alain Schnegg, directeur de la santé publique et de la prévoyance sociale. Cette motion demande au gouvernement de présenter une modification de la LSH en prévoyant un article sur l'égalité entre la femme et l'homme. Le Conseil-exécutif n'a aucun doute qu'une représentation adéquate des femmes aux fonctions dirigeantes dans les institutions est pertinente. Toutefois, il ne partage pas l'avis des motionnaires que cet objectif puisse être atteint par de nouvelles dispositions légales qu'il juge peu pertinentes. De plus, ce genre de modification législative engendre toujours des coûts supplémentaires pour les hôpitaux déjà à la peine et peut affaiblir leur compétitivité. Peut-être aurais-je dû demander, dans le crédit que vous avez accepté précédemment, également un montant pour couvrir ce genre de frais administratifs que nous mettons de plus en plus à la charge de nos hôpitaux. Les hôpitaux doivent s'adapter aux évolutions socio-économiques, par exemple, pénurie de personnel qualifié, part élevée de femmes dans certaines professions etc. Face à un marché du travail en mutation, les femmes et les hommes seront nécessairement mieux répartis dans les fonctions dirigeantes. Il n'y a donc pas lieu de dicter des prescriptions supplémentaires. Le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est déjà inscrit à l'article 7a de la loi sur les subventions cantonales (LCSu), à laquelle doivent se conformer les hôpitaux répertoriés. Le canton peut influencer la répartition hommes-femmes dans les fonctions dirigeantes via les élections aux conseils d'administration des hôpitaux dont il est propriétaire. Entre juillet 2016 et juin 2019, le Conseil-exécutif a élu sur proposition de la SAP dans les différents conseils d'administration des hôpitaux régionaux, l'Hôpital de l'Île et les services psychiatriques 30 personnes, soit 15 hommes et 15 femmes.

Pour terminer, permettez-moi tout de même de constater que certains causent beaucoup d'égalité. D'autres aimeraient encore et toujours plus alourdir l'arsenal réglementaire, pendant que d'autres agissent. Sur cette base, et de manière à évaluer d'éventuelles améliorations possibles, le gouvernement s'oppose à cette motion, mais vous propose de l'accepter sous la forme d'un postulat.

Präsident. Ich erteile das Wort noch einmal der Motionärin, Natalie Imboden.

Natalie Imboden, Bern (Grüne). Ich bedanke mich für diese Diskussion. Ich glaube, für die einen ist es eine Selbstverständlichkeit – es ist eigentlich wahrscheinlich für alle eine Selbstverständlichkeit. Einfach, wenn man die Fakten sieht, ist man noch nicht da, wo man will. Was der Regierungsrat am Schluss gesagt hat, freut mich sehr, nämlich, dass man auf 30 Besetzungen 15 Frauen ausgewählt hat. Man mag sagen, dass dies auch ohne diese Diskussionen passiert wäre. Dies ist am Schluss immer so. Ich glaube, es ist das Resultat von Diskussionen, welche geführt werden, dass Verbesserungen möglich sind.

Ich möchte trotzdem noch auf zwei Punkte eingehen. Ja, es gibt das StBG, dieses wurde verschärft, zum Glück. Ja, es gibt das GIG mit der Lohngleichheit, in welchem in den nächsten Jahren eine Änderung eingeführt wird. Aber was ein wichtiger Punkt ist, und dies bitte noch einmal für jene, die überlegen, wie sie stimmen wollen: Es ist inzwischen kein Konkurrenznachteil, wenn man Transparenz schafft und auch klare Förderungsstrategien hat, sondern ein Konkurrenzvorteil. Deswegen verstehe ich, ehrlich gesagt, nicht, wie man der Meinung sein kann, dass eine angemessene Vertretung der Frauen und auch eine entsprechende Politik der Spitäler sei ein Nachteil. Nein, liebe Kolleginnen und Kollegen, es wird auf dem Arbeitsmarkt, auf dem es hart ist, die Besten zu finden, ganz klar ein Standortvorteil sein, wenn der Kanton Bern in diesen Bereich investiert.

Ich habe gehört, dass eine Motion nicht unterstützt wird. Ich werde in ein Postulat wandeln und bitte Sie in diesem Sinn, wie dies auch der Regierungsrat gesagt hat ... Man ändert vielleicht nicht das Gesetz, ich wäre froh, wenn man schauen würde, was man machen muss, um dann gezielte Massnahmen zu überlegen, um dies zu ändern. Einfach als Schlusspunkt: Wenn man Lohngleichheit beim Inselspital überprüft und wenn man dies bereits getan hat, wie man sagt, ist es gut, wenn man sagen kann, dass wir das grösste Spital in der Schweiz sind, eine transparente Lohnpolitik haben und die Frauen keine Diskriminierung erfahren. Dies ist ein Asset für das Spital und für die Gesundheitspolitik. Ich bitte Sie: Gleichstellung ist ein Konkurrenzvorteil. Deswegen bitte ich um Unterstützung des Postulats.

Präsident. Die Motion wurde in ein Postulat gewandelt. Wir stimmen über das Postulat ab. Wer das Postulat annimmt, stimmt Ja, wer dieses ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Geschäft 2018.RRGR.712; als Postulat)
Vote (Affaire 2018.RRGR.712 ; sous forme de postulat)

Der Grosse Rat beschliesst: / Décision du Grand Conseil :

Ablehnung / Rejet

Ja / Oui 67

Nein / Non 73

Enthalten / Abstentions 0

Präsident. Sie haben das Postulat abgelehnt, mit 73 Nein- zu 67 Ja-Stimmen bei 0 Enthaltungen.