

Ärztin gewinnt Diskriminierungsklage

Das Inselspital Bern muss eine entlassene Oberärztin wieder einstellen

Im November entschied ein Berner Regionalgericht überraschend, dass das Inselspital bei der Kündigung einer Ärztin das Gleichstellungsgesetz verletzt hat. Nun liegt die Begründung des Entscheids vor.

CHRISTINA NEUHAUS

Eine Spitalärztin wehrt sich immer wieder für Frauenrechte an ihrer Klinik, fühlt sich bei der Verfolgung ihrer akademischen Karriere behindert und wird nach jahrelangen Auseinandersetzungen mit dem Klinikdirektor gekündigt. Als Grund wird ein komplett zerrüttetes Vertrauensverhältnis vorgebracht. Die Ärztin macht eine systematische Diskriminierung geltend und zieht vor Gericht. Frauen seien am Inselspital grundsätzlich schlechter gestellt, argumentierte sie. 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.

Mehr als ein Arbeitskonflikt

Der Arbeitgeber weist Diskriminierung weit von sich und wirft der unbequemen Angestellten Illoyalität vor. Sie habe die Klinik gespalten, polarisiere, habe Mühe mit Autoritäten und überschätze ihre eigenen Fähigkeiten. In grossen Teilen liest sich der Fall Natalie Urwyler gegen die Inselspital-Gruppe Bern wie ein klassischer Arbeitskonflikt. Er spitzte sich – laut Darstellung der Ärztin – zu, als die Klinik 2008 einen neuen Direktor erhielt, und eskalierte 2014.

Doch es steckt mehr dahinter. Natalie Urwyler ist eine der ersten Frauen, die mit einer Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Gleichstellungsgesetzes gegen einen Konzern gewonnen haben. Im November entschied das Regionalgericht Bern-Mittelland, 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.

Am Dienstag hat die Einzelrichterin nun den Parteien die auch von Frauenorganisationen mit Spannung erwartete Urteilsurkundung zugestellt. Nach jahrelanger juristischer Auseinandersetzung stand für das Gericht fest, dass sämtliche für den angeblichen Vertrauensverlust geltend gemachten Gründe keine Kündigung rechtfertigen. Viele Vorfälle hät-



Eine jahrelange juristische Auseinandersetzung endet für das Berner Inselspital unvorteilhaft.

GASTIAN BALLY / VEYSTEOR

ten sich zudem schon mehr als zwei Jahre vor der Kündigung ereignet. Dazu komme, dass einige der Vorwürfe von den Zeugen nicht bestätigt worden seien. Andere geltend gemachten Vorkommnisse seien zeitlich nicht einzuordnen oder nachgeschoben worden.

Zu weit gegangen?

Wie aus den Zeugnisaussagen hervorgeht, hat sich Natalie Urwyler in ihrer Funktion als Oberärztin an der Klinik für Anästhesiologie und Schmerztherapie des Berner Inselspitals immer wieder für Frauenrechte und die Umsetzung des arbeitsrechtlichen Mutterschutzes eingesetzt. Darüber, ob sie in ihrem Engagement zu weit gegangen sei und damit polarisiert habe, gehen die Ansichten auseinander. Aus einer Zeugnisaussage geht hervor, dass die Gleichstellungskommission der Klinik eine konziliantere Politik verfolgte als die kämpferische Ärztin. Die Devise des Gremiums habe gelautet, dass man Massnahmen nur mit der Klinikleitung, nicht gegen sie, durchsetzen könne. Es müsse darum gehen, die Klinikleitung für die Problematik des Mutterschutzes und der Frauenrechte zu sensibilisieren.

Als Natalie Urwyler 2014 die Kündigung erhielt, hatte sie bereits elf Jahre für das Inselspital gearbeitet. Jahrelang in bestem Einvernehmen mit ihrer Umgebung und den Vorgesetzten, spätestens zwei Jahre vor ihrer Kündigung unter zunehmenden Spannungen. Bereits mit ihrem Engagement für frauenfreundlichere Arbeitsbedingungen hatte sie sich nicht nur Freunde gemacht. Als sie 2012 von einem Aufenthalt an der Universität Stanford zurückkehrte und auf der ihr zustehenden Forschungszeit bestand, kühlte sich das Verhältnis zu ihren Vorgesetzten zusehends ab. Dazu kamen noch Auseinandersetzungen, die sie im Verlauf ihrer eigenen Schwangerschaft ausfocht. Die Oberärztin war zu dieser Zeit krankgeschrieben, bot aber an, zu einem reduzierten Pensum weiter in Lehre und Forschung zu arbeiten, was ihr verwehrt wurde.

Nach der Geburt ihres Kindes forderte sie eine familienfreundliche Wiedereingliederung zu einem reduzierten Pensum. Doch auch darauf wollte sich ihr Arbeitgeber nicht einlassen. Er teilte ihr mit, er erwarte sie nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent zurück. Darauf reichte sie beim Rektorat der Universität Bern eine aufsichtsrechtliche

Beschwerde gegen den Klinikdirektor wegen Diskriminierung des weiblichen Geschlechts und Verhinderung ihrer akademischen Karriere ein. Die Klinik zeigte sich danach in einem Teilspekt Gesprächsbereit, gab aber monatelang keine Stellungnahme über den Beschäftigungsgrad ab. Der Rest ist bekannt: Im Juni 2014 wurde der Ärztin gekündigt. Natalie Urwyler klagte und forderte erfolgreich ihre Wiedereinstellung aufgrund des Gleichstellungsgesetzes. Das Urteil bedeute ihr sehr viel, sagte sie auf Anfrage: Bis jetzt habe sie regelmässig darüber diskutieren müssen, ob es sich in ihrem Fall tatsächlich um Diskriminierung handle. Nun sei das nicht mehr nötig (vgl. Interview).

Hoher Zoll

Natalie Urwyler hat einen Sieg errungen. Ihr Engagement und ihr Gang vor Gericht haben der habilitierten Anästhesistin und Notärztin allerdings einen hohen Zoll abverlangt: Sie konnte nicht mehr in Forschung und Lehre arbeiten und fand nach der Entlassung in ihrem Fachgebiet keine Stelle mehr. Sie absolvierte deshalb eine zusätzliche Facharztausbildung und arbeitet heute in einem Walliser Regionalspital.

«Es braucht eine Quote»

Natalie Urwyler ist die erste Schweizerin, die aufgrund des Gleichstellungsgesetzes eine Wiedereinstellung erwirkt hat

Frau Urwyler, Sie sind die erste, die in der Schweiz mit einer Diskriminierungsklage aufgrund des Gleichstellungsgesetzes gegen einen Konzern durchgedrungen ist. Was bedeutet das Urteil für Sie? Sehr viel. Persönlich und inhaltlich. Vor dem Urteil müsste ich immer darüber diskutieren, ob es sich tatsächlich allenfalls um Diskriminierung gehandelt haben könnte. Jetzt ist das nicht mehr nötig. Nun muss nur noch das Grundproblem gelöst werden.

Sie wurden trotz hervorragenden Qualifikationen entlassen. Grund: nachhaltig gestörtes Vertrauensverhältnis. Was war vorgefallen?

Ich habe mich als Oberärztin immer wieder für Frauenangelegenheiten eingesetzt, das kam nicht gut an.

Ein Beispiel?

Eine schwangere Kollegin war wegen ihrer Beschwerden teilweise krankgeschrieben, wurde aber dennoch im Nachdienst eingesetzt. Das ist illegal.

Dagegen haben Sie sich gewehrt?

Unter anderem. Es war eines von vielen Vorkommnissen. Ich habe unter anderem vorgeschlagen, für alle Ärztinnen und Ärzte einen Vortrag über Mutterschutz zu organisieren. Mein deutscher Chef ging nach der Aussprache an die Decke: «Ich schätze ja das Schweizer Demokratieverständnis, aber nicht in meiner Klinik!»

Gibt es keine Kommission für Frauenangelegenheiten bei der Inselspitalgruppe?

Die hat nicht viel zu sagen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in vielen Kommissionen Einsitz, aber kein Stimmrecht. In meinem Fall riet sie mir irgendwann müde: «Sie dürfen Ihren Chef nie ärgern.»

Gibt es in Schweizer Spitälern ein systemisches Gleichstellungsproblem?

Definitiv! Frauen haben es viel schwerer, Karriere zu machen. Viele Kolleginnen sind hochqualifiziert und kommen nirgendwo hin. Es ist frustrierend. Viele Ärztinnen haben keine Kinder, arbeiten über 100 Prozent, und dennoch sind in den Kli-



«Es hiess, ich dürfe meinen Chef nie ärgern.»

Natalie Urwyler
Anästhesieärztin

niken die allermeisten Chefposten männlich besetzt.

Was schlagen Sie vor?

In den Chefpositionen muss der Frauenanteil mindestens 20 bis 30 Prozent betragen, dann wäre das Problem deutlich entschärft. In der Medizin sieht man in Frauen auch heute noch nicht in erster Linie gute Ärztinnen. Das traditionelle Bild vom Arzt, der die Krankenschwester heiratet, herrscht immer noch vor.

Eine Quote für medizinisches Führungspersonal brächte die Lösung? Ich war immer gegen Quoten und muss

auch heute noch tief atmen, bevor ich das Wort über die Lippen bringe. Aber nach den Erfahrungen, die ich gemacht habe – ja, es braucht eine Quote. Übrigens auch aus ökonomischen Überlegungen. So viele gut ausgebildete Frauen auf Abstellgleis zu stellen, können wir uns nicht leisten. Es gibt keinen Fachkräftemangel, sondern nur diskriminierte Frauen.

Zu klagen, war riskant. Weshalb suchten Sie nicht einfach eine neue Stelle?

Das habe ich, aber gemerkt, dass man offenbar vor mir gewarnt hat und so zu verhindern versuchte, dass ich eine neue Stelle als Anästhesieärztin erhielt. Man hat also gegen mich intrigiert, und das gab den Ausschlag. Gnuie ich gnuie.

Das Inselspital muss Sie laut dem Urteil des Regionalgerichts Bern-Mittelland wieder einstellen. Würden Sie tatsächlich wieder dort arbeiten?

Ja, ich habe zehn Jahre sehr gern an der Insel gearbeitet und ginge jederzeit zurück.

Unterschiedliche Bedingungen für Domo-Busse

Die Cars von Domo-Reisen stehen am Start. Bei den Haltestellen ist aber noch vieles unklar. Unter anderem werden die Busse an mehreren Orten nicht zentrumsnah halten dürfen.

GIAN ANDREA MARTI

Bei Domo-Reisen geht es vorwärts. Nachdem am Montag bekannt wurde, dass das Bundesamt für Verkehr (BAV) dem Carunternehmen Konzessionen für drei Buslinien in der Schweiz erteilt hat, ist auf der Homepage von Domo-Reisen bereits der Fahrplan online aufgeschaltet. Laut Plan wird das Unternehmen ab dem 25. März Kursfahrten auf den Strecken St. Gallen–Zürich–Biel–Genève Flughafen, Zürich Flughafen–Basel–Luzern–Lugano und Chur–Zürich–Bern–Sitten durchführen.

Nicht überall im Zentrum

Wo genau die Haltestellen in der Ortschaften zu liegen kommen, ist allerdings ganz unterschiedlich, wie Patrick Angehrn, Leiter Linienbusverkehr bei Domo-Reisen, sagt. «Abgesehen von einigen Ausnahmen befinden sich die meisten in der Nähe des Ortszentrums», versichert er. Nicht der Fall sei dies beispielsweise in Biel, Sion, Lausanne, Montreux, Bern und Chur. Dort lägen die Haltestellen etwas ausserhalb, in der Nähe eines Autobahnanschlusses. In der Regel entscheiden nämlich die Besitzer der Haltestellen selbst, ob und unter welchen Bedingungen ein Carunternehmen bei ihnen halten darf, wie es auf Anfrage beim BAV heisst.

So erhielt Domo-Reisen von der Postauto AG als Besitzerin des direkt am Bahnhof Chur gelegenen Postauto-decks etwa keine Erlaubnis für dessen Nutzung. Aus Platzgründen, wie es heisst. Und auch die Stadt Chur konnte dem Carunternehmen aus demselben Grund keine zentrale gelegene Haltestelle anbieten. In der Bündner Hauptstadt werden die Gäste des Carunternehmens deshalb nun am Stadtrand bei den Sportanlagen Obere Au ein- und aussteigen, die Stadt Chur bestätigt. «So kurzfristig konnten wir leider keinen anderen Standort anbieten», erklärt Stadtrat Tom Leibundgut. Ähnlich ist es in Bern. Dort wird die Haltestelle an der Autobahn beim Terminal Neufeld zu liegen kommen.

Uneinheitliche Gebühren

Mit den unterschiedlichen Besitzverhältnissen falle auch die Gebührenregelung pro Halt uneinheitlich aus. Denn jeder Haltestellenbesitzer entscheide selbst, ob er von Busunternehmen Gebühren verlangt oder nicht. Keinen Unterschied macht es dabei, ob die Busse auf öffentlichen oder privaten Haltestellen stoppen. Zwar fallen bei den Haltestellen, welche sich in öffentlicher Hand befinden, für die Unternehmen des konzessionierten öffentlichen Verkehrs bislang keine Nutzungsgebühren an, allerdings gibt es auch Ausnahmen. Ein Beispiel ist der Carparkplatz am Hauptbahnhof Zürich, der zwar in Besitz der Stadt und damit öffentlich ist, allerdings von der Parking Zürich AG betrieben wird, die für Stopp bis zu einer Stunde eine Gebühr von fünf Franken verlangt. Bei Haltestellen in Privatbesitz wiederum kann es auch vorkommen, dass keine Gebühr verlangt wird.

Grundsätzlich gelten für Domo-Reisen aber die gleichen Rechte und Pflichten wie für andere Busunternehmen des öffentlichen Verkehrs auch, wie Angehrn sagt. An den bereits bestehenden Haltestellen müssten deshalb in der Regel keine grossen Investitionen in neue Infrastrukturen getätigt werden. Als Fahrzeuge, die im Rahmen einer Konzession des BAV Personentransporte durchführen, dürften die Busse von Domo-Reisen gemäss eidgenössischer Zollverwaltung zudem von der Pauschalen Schwerverkehrsabgabe für Schweizer Fahrzeuge ausgenommen sein.