

Frau sein als Berufsrisiko

Gleichstellung Noch immer verlieren Frauen den Job, nur weil sie schwanger sind. Eine Auswertung der Fälle, die sich auf das Gleichstellungsgesetz stützen, zeigt: Im Kanton Bern sind diskriminierende Kündigungen der häufigste Klagegrund.

Simone Klemenz

Es gilt als eine der Hauptursachen des ersten nationalen Frauenstreiks: 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Es verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und soll im Arbeitsumfeld für Chancengleichheit sorgen. Nur: Das Gesetz fand bisher kaum Anwendung. Dies zeigt eine auf den Kanton Bern bezogene Auswertung der Datenbank der Fachstellen für Gleichstellung durch den «Bund»: Seit 1996 hat es insgesamt 115 Fälle gegeben. Durchschnittlich sind dies 5 pro Jahr. «Es sind seit jeher gesamtschweizerisch sowie im Kanton Bern wenige Verfahren nach Gleichstellungsgesetz, die vor

Frauenstreik
14. Juni 2019

frauenstreik.derbund.ch

den Schlichtungsbehörden oder vor den Gerichten eingereicht werden», kommentiert Hansjürg Hubacher, Geschäftsleiter der Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland, die Zahl. Die niedrige Anzahl Fälle sei daher immer wieder Thema bei den regelmässigen Treffen der Schlichtungsbehörden.

Hohe Hemmschwelle

Für Barbara Ruf, Leiterin der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung, hat die Ursache für die wenigen Fälle verschiedene Gründe: Einerseits bestehe nach wie vor ein grosses Informationsdefizit. Selbst Anwältinnen, Anwälte und Gerichte kennen das relativ «junge» Gesetz noch wenig. Zudem sei auch das niederschwellige Angebot der Schlichtungsbehörde noch zu wenig bekannt.

Neben dem Informationsdefizit spielt laut Ruf aber auch die Hemmschwelle, sich rechtlich zu wehren, eine Rolle. «Die Angst vor negativen Auswirkungen ist hoch», sagt sie. Daher werde erst im Betrieb eine Lösung angestrebt oder die Stelle verlassen. Den Gang vor Gericht oder die Schlichtungsbehörde machen die meisten nur, wenn das Arbeitsverhältnis bereits aufgelöst ist. «Die Gerichtsfälle bilden nur einen kleinen Teil der realen Diskriminierungsproblematik ab», erklärt Ruf. «Es gibt eine hohe Dunkelziffer.»

Problem der Intransparenz

Im Falle einer diskriminierenden Kündigung kann zudem die Beweisführung schwierig sein. Liegt beispielsweise eine Kündigung aufgrund von Mutterschaft vor, kann der Arbeitgeber andere Gründe wie Umstrukturierung für die Entlassung geltend machen. Gerade bei Lohnungleichheit spielt auch die Intransparenz eine Rolle. So erkennen von Lohnungleichheit Betroffene oft nicht, dass überhaupt eine Diskriminierung vorliegt.

Dies widerspiegeln die Zahlen: Denn trotz Gesetz bleibt die Lohnungleichheit bestehen. Frauen verdienen pro Monat durchschnittlich 1532 Franken weniger als Männer. Dies bele-



Je weiblicher die Branche, desto mehr wird die Gleichstellung zum Thema, etwa im Gesundheitswesen. Foto: Gaetan Bally (Keystone)

gen Zahlen des Bundesamts für Statistik aus dem Jahr 2016. 43 Prozent dieses Unterschiedes können nicht durch objektive Faktoren wie Ausbildung, Dienstalter oder die berufliche Stellung erklärt werden und enthalten somit eine potenzielle Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. «Gleiche Leistung von Frauen und Männern wird unterschiedlich bewertet», schliesst Barbara Ruf. «Geschlechterstereotypen sind noch immer präsent.»

Besonders sichtbar ist die Diskriminierungsproblematik im Sozial- und Gesundheitsbereich. Rund ein Viertel der Berner Fälle wird hier gezählt. «Der Pflegeberuf ist traditionell weiblich», sagt Barbara Ruf. Daher gebe es auch mehr Fälle. Auch nimmt Ruf an, dass im Gesundheitsbereich aufgrund von erfolgreichen Klagen ein grösseres Bewusstsein herrscht und das Gleichstellungsgesetz somit bekannter ist. Aufgerüttelt hat den Gesundheitsbereich der Fall Urwyler, der

über die Kantons Grenzen hinweg für Aufsehen sorgte. 2014 hat die damals im Insepspital als Oberärztin praktizierende Natalie Urwyler die Kündigung erhalten. Gestützt auf Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes, welcher Angestellte vor Diskriminierung schützt, hat die Berner Ärztin die Kündigung vor dem Berner Obergericht erfolgreich angefochten. Urwyler ist somit eine der ersten Frauen, die mit einer Klage wegen Diskriminierung auf Grundlage des Gleichstel-

lungsgesetzes gegen einen Konzern gewonnen haben.

Nur bis zur Schlichtung

Allerdings blieb Urwyler bisher ein Sonderfall. Wagt eine Klägerin oder ein Kläger den Verfahrensweg, so endet dieser im Kanton Bern in 80 Prozent der Fälle bei der Schlichtungsbehörde. Der häufigste Klagegrund ist dabei mit 57 Fällen eindeutig die diskriminierende Kündigung, gefolgt von Lohnungleichheitsklagen und sexueller

Gleichstellung in Zahlen

Der «Bund» hat die Datenbank c Fachstellen für Gleichstellung (www.gleichstellungsgesetz.ch) analysiert. Ausgewertet wurden die Berner Fälle seit 1996. Das Gleichstellungsgesetz war damals in Kraft getreten. (stb)

115 Fälle gab es im Kanton Bern seit 1996

5 Fälle waren es durchschnittlich pro Jahr

108 Mal klagte eine Frau

57 Fälle wurden auf Basis einer diskriminierenden Kündigung erhoben.

35 Fälle betrafen sexuelle Belästigung.

33 Fälle betrafen Lohnungleichheit

26 Fälle betrafen den Sozial- und Gesundheitsbereich.

80 Prozent der Fälle endeten vor der Schlichtungsbehörde und wurden nicht weitergezogen.

1 Fall wurde bisher vor dem Bundesgericht entschieden.

Belästigung. 69 Prozent der Verfahren werden dabei mit einer Vergleich beendet. Dies bedeutet: Es kommt zum Vertragsschluss mit gegenseitigen Zugeständnissen. Ob diese aber für beide Parteien stimmig sind? «Eine Vereinbarung kommt nur zustande, wenn beide Parteien damit leben können», kommentiert Hansjürg Hubacher von der Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland. Ist die Klägerin nicht mit dem Beschlossenen einverstanden, kann sie den Fall weiterziehen.

Doch: Der Weiterzug vor Gericht bleibt eine Ausnahme. Für Rolf P. Steinegger, Anwalt im Urwyler, sind hierfür die wirtschaftlichen Faktoren zentral: «Die Arbeitgeber wissen, dass ein Arbeitnehmer die Kosten ein Gerichtsverfahrens oft nicht tragen kann.» Dies werde gerade von grösseren Unternehmen ausgenutzt. Hätte Natalie Urwyler den Fall verloren, hätten sich die Kosten ohne Prozessfinanzierung auf rund 300 000 Franken belaufen. Viele Klägerinnen oder Kläger nähmen daher lieber einen «mageren» Vergleich als einen «fetten» Prozess mit hohen Kosten zu riskieren, so Steinegger.

Erfolgchancen fraglich

Die Erfolgchancen einer Klage stehen laut Recherchen der Schweizer Fernsehens bei etwa 50 Prozent. Aus welchem Grund hatte nun Natalie Urwyler mit ihrer Klage Erfolg? Für Steinegger gibt es dafür einen zentrale Schlüssel: «Frau Urwyler hat al Vorgänge im Detail dokumentiert und Tagebuch geführt. W hatten somit zahlreiche Beweismittel zur Hand.» Der Anwalt rät daher, die Ereignisse genau zu Papier zu bringen, sobald an Arbeitsplatz ein Verdacht an Diskriminierung besteht.

«Spitäler können sich Diskriminierung nicht leisten»

Es liege im Interesse der Spitäler, allfällige Mängel zu korrigieren, sagt Katrin Zumstein.

Bei Klagen auf Grundlage des Gleichstellungsgesetzes ist oft die Gesundheitsbranche betroffen. Frau Zumstein, was ist Ihre Erklärung dafür?

In der Gesundheitsbranche arbeiten sehr viele Frauen, deshalb gibt es auch mehr Fälle als in anderen Branchen. Die Frauen im Gesundheitswesen sind engagiert und wehren sich für ihren Beruf.

Sind Spitäler zu wenig sensibilisiert?

Nein, im Gegenteil. Sie sind sehr bemüht, und ich weiss von vielen, dass sie explizit Frauen fördern wollen. Es ist eine Tatsache: Spitäler sind auf Frauen angewiesen, sie können sich Diskriminierung nicht leisten.

Aber wenn es Rahmenbedingungen gibt, die einer Gleichstellung entgegenstehen? Bis Stufe Oberarzt oder Oberärztin ist Teilzeitarbeit und Jobsharing sehr gut möglich und wird auch möglich gemacht. Es stimmt aber, dass der Frauenan-

teil abnimmt, je weiter es die Karriereleiter hinaufgeht. Auf den oberen Stufen wird auch weniger Teilzeit gearbeitet. Das ist allerdings nicht nur in der Spitalbranche so.

Wie gehen die Spitäler das Problem an?

Die Insel-Gruppe hat eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Bemühungen der Spitäler sind zahlreich und erfolgreich, letztes Jahr hat zum Beispiel eine Abteilung des Insepsitals einen Gleichstellungspreis erhalten. Allen unseren Verbandsmitgliedern ist klar, dass die Zukunft der Medizin weiblich ist, entsprechend sind sie engagiert.

Katrin Zumstein
Präsidentin von Diespätaler.be, dem Verband der öffentlichen Spitäler und Kliniken im Kanton Bern. Die Rechtsanwältin war bis 2016 für die FDP im Grosse Rat.

Die häufigsten Klagen auf Grundlage des Gleichstellungsgesetzes betreffen diskriminierende Kündigungen.

Wir haben vor kurzem im Gesamtarbeitsvertrag den Anstellungsschutz bei befristet angestellten Frauen im Fall einer Mutterschaft verbessert. Generell haben unsere Spitäler im Gesamtarbeitsvertrag festgehalten, dass es keine Diskriminierung geben darf. Frauen, aber auch Männer können und sollen sich wehren, wenn diese Regeln nicht eingehalten werden.

Und bei den Löhnen?

Auch da ist man sensibilisiert. Wir haben gerade letzten Monat dem nationalen Spitalverband einen Bericht zur Lohnungleichheit in unseren Spitätern abgeliefert. Es hat sich allerdings gezeigt, dass es schwierig ist, bei den Löhnen Gleiches mit Gleichem zu messen.

Wurde Lohnungleichheit erreicht? Bei uns sollte sie erreicht sein, wir haben die Grundlagen dafür

im Gesamtarbeitsvertrag geschaffen. Sollte es noch Fälle geben, bei denen Ungleichheiten bestehen, steht den Betroffenen der Weg natürlich offen, vorstellig zu werden.

Rechnen Sie damit, dass es künftig weniger Klagen auf Grundlage des Gleichstellungsgesetzes gibt?

Das ist das Ziel. Irgendwann sollte die Gleichstellung so selbstverständlich sein, dass das Gesetz gar nicht mehr gebraucht wird. Bis es so weit ist, sollen sich die Frauen aber wehren, denn wenn es Mängel gibt, müssen diese korrigiert werden. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind vorhanden.

Sollen sie zur Schlichtungsbehörde gehen?

Im Idealfall ist das gar nicht nötig, denn die Spitäler und Kliniken werden von sich aus bemüht sein, Mängel zu korrigieren. Es ist in ihrem Interesse.

Briolitte Walsler