



Alles andere als unschuldig: Rehe bedrohen unseren Wald

Seite 41



Grosse Melancholie: Italien findet nach der Corona-Krise nur schwer zurück zur Dolce Vita

Seite 4

NZZ am Sonntag

14. Juni 2020 | Nr. 24 | NZZa.Sch | Fr. 6.50 | € 6.50

Frau verlangt 5 Millionen für ihre zerstörte Karriere

Weil sie sich für Mutterschutz einsetzt, wird eine Ärztin diskriminiert. Nun fordert sie Schadenersatz. Das könnte zu einem Präzedenzfall führen. **Regula Freuler, Andrea Kučera**

«Ich will, dass eine verhinderte Frauenkarriere ein Preisschild erhält.» Mit diesen Worten begründet die Anästhesieärztin Natalie Urwyler eine Schadenersatzklage, die sie diese Woche gegen das Inselspital Bern eingereicht hat. «Sie haben meine Karriere ruiniert», sagt sie. Das Inselspital bestreitet die Vorwürfe.

Der Fall geht zurück aufs Jahr 2014. Damals kündigte das Inselspital Urwyler, nachdem sich diese für bessere Arbeitsbedingungen für Mütter und Frauen eingesetzt hatte. Das Berner Obergericht verurteilte diese Entlassung als Rachekündigung. Dennoch liess das Unispital die Frau nicht mehr bei sich arbeiten. Nun hat Urwyler ausgerechnet, dass ihr deswegen bis zum Lebensende 5 Millionen Franken entgingen. Diesen Betrag fordert

sie ein. Bekommt sie recht, hätte das Signalwirkung für die Gleichstellungspolitik. Recherchen der «NZZ am Sonntag» zeigen, dass der Fall Urwyler bei weitem kein Einzelfall ist: Mehrere Ärztinnen aus verschiedenen Spitälern berichten von ähnlichen Erfahrungen. «Fast jede Woche berate ich eine Ärztin, die am beruflichen Aufstieg gehindert oder lohnmässig diskriminiert wird», sagt Sibyl Schädeli. Sie hat sich als Coach auf Frauenkarrieren spezialisiert.

Das Bild, das Schädeli und betroffene Ärztinnen zeichnen, zeigt, dass es oft im Zusammenhang mit der Mutterschaft zum Karriereknick kommt: Ein befristeter Vertrag wird während der Schwangerschaft gekündigt, nach dem Mutterschaftsurlaub finden Ärztinnen keine Teilzeitstelle. Generell bekämen Frauen weniger Forschungszeit zugesprochen, sagen Betroffene. Nicht zuletzt erhalten sie laut Bundesamt für Statistik im Schnitt 27 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen.

Seite 16

Massenproteste Rassismus bewegt die Schweiz



Am Samstag sind in mehreren Schweizer Städten Tausende gegen Rassismus auf die Strasse gegangen. In Zürich waren es über 10 000 Personen, in Bern gut 4000. Damit erreichen die Massenproteste, die in den USA begonnen hatten, die Schweiz.

Die Polizei liess die Demonstrationen zu, trotz Verbot grosser Versammlungen. Eine Auflösung wäre unverhältnismässig gewesen, sagen die Behörden. Unter den Teilnehmern befanden sich viele Dunkelhütige, die Diskriminierung erfahren

haben. In Zürich trübte ein Scharmützel Linksautonomer mit der Polizei die Demo.

Rassismus ist in der Schweiz etwa in Helmen und Spitälern ein Thema. Dort kommt es zu verbalen Angriffen auf ausländische oder dunkelhäutige Ange-

stellte. Nun wollen Personalverbände gegen Diskriminierung vorgehen. Auch der Nationalrat hat Vorstösse zu Rassismus auf seiner Agenda. (rd./wvl.)

Seite 3, 7, 29, 47
Kommentar Seite 13, 15

ANZEIGE

HOHENEGG
PhytoBank am Zürichsee

Nur entmutigt oder schon krankhaft ängstlich?

www.hohenegg.ch/angst

Zweite Corona-Welle: Nun kommen die regionalen Lockdowns

Die Schweiz wappnet sich für einen erneuten Corona-Ausbruch. Diesmal spielen die Kantone die Hauptrolle. **Moritz Kaufmann, Andrea Kučera**

Morgen Montag hebt die Schweiz die Einreisebeschränkungen für alle EU- und EFTA-Länder sowie Grossbritannien auf. Damit steigt das Risiko eines erneuten Corona-Ausbruchs. Der Bundesrat arbeitet derzeit ein Konzept für eine zweite Welle aus. Einen landesweiten Lockdown soll es nicht mehr geben. Stattdessen wird ein regionaler Ansatz verfolgt, bei dem die Kantone führend sind.

Sie sollen selbständig Quarantäne-Massnahmen verfügen können. Das bedeutet: Bei einem regionalen Ausbruch könnten Läden, Restaurants, Hotels oder sogar ganze Ortschaften abgeriegelt werden. Der Bündner Sicherheitsdirektor Peter Peyer bestätigt: «Die zuständigen kantonalen Behörden können das Betreten und Verlassen bestimmter Gebäude und Gebiete verbieten oder einschränken.» Es sei also denkbar, dass einzelne Betriebe oder Ortschaften unter Quarantäne gestellt werden.

Eine solche Massnahme würde in Absprache mit dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) getroffen.

Seite 21

“

In Krisenzeiten, wenn sich die Leute in die Ecke gedrückt fühlen, entstehen auch kreative Ideen. Vorher haben alle etwas geschlafen.

François-Henry Bennaflas, Chef der Uhren-Luxusmarke Audemars Piguet, über die Auswirkungen der Corona-Krise **Seite 22**

Huawei investiert in der Schweiz

Die chinesische Firma Huawei hat in der Schweiz ein Team aufgebaut, dem 20 Millionen Franken zur Verfügung stehen. Es wirbt bei Unternehmen darum, dass sie ihre Apps für den Shop von Huawei adaptieren. Die Chinesen mussten diesen Weg gehen, weil sie ihre neuen Handys nicht mehr mit Googles App-Shop versehen können. US-Präsident Trump verhindert das. Auch beliebte Programme wie Youtube oder Google Maps fallen weg. Diese Lücke muss Huawei nun mit dem eigenen Shop schliessen. (sta.)

Seite 25

Hintergrund · Seite 16, Artikel 1/2

GESELLSCHAFT

Was kostet eine zerstörte Karriere?

Eine prominente Ärztin verklagt das Berner Inselspital auf fünf Millionen Franken. Das Spital habe sie als Frau diskriminiert und damit ihre Karriere ruiniert. Der Fall ist einzigartig. Gewinnt sie ihn, hätte er Modellcharakter gegen die Benachteiligung von Frauen. Von Regula Freuler und Andrea Kučera



«Es geht nicht um einen Geschlechterkampf Frau gegen Mann»: Leitende Ärztin Natalie Urwyler im Garten des Spitals Wallis in Siders. (12. Juni 2020)

Mit fünf Millionen Franken könnte man sich eine Villa am Zürichsee kaufen oder eine griechische Insel. Fünf Millionen Franken ist aber auch der Betrag, der Natalie Urwyler angeblich als Lohn entgeht – weil sie eine Frau sei, sagt sie.

Diese Woche hat die 46-jährige Ärztin eine Schadenersatzklage gegen das Berner Inselspital eingereicht. «Sie haben meine Karriere ruiniert», sagt Urwyler. Zusammen mit ihrem Anwalt hat sie ausgerechnet, wie viel Geld ihr bis zum Lebensende entgeht, weil sie 2014 missbräuchlich vom Inselspital entlassen wurde: 3,9 Millionen Franken beträgt laut ihren Berechnungen der Erwerbsschaden bis zur Pensionierung. Dazu kommen 900 000 Franken weniger AHV- und Pensionskassengelder. Knapp fünf Millionen Franken sei also die Differenz zwischen dem Einkommen, das sie hätte erzielen können, wenn sie Chefärztin und damit Professorin geworden wäre, und dem Geld, das sie nun unter beeinträchtigten Karrieremöglichkeiten effektiv einnehmen werde. Ob das Spital ihr diese Summe bezahlen muss, wird voraussichtlich das Regionalgericht Bern-Mittelland entscheiden.

Die Klage könnte zu einem Präzedenzfall führen. Urwyler ist die erste Frau, die wegen Geschlechterdiskriminierung Schadenersatz für ihre verhinderte Karriere fordert. Bekommt sie recht, hätte das Urteil Signalwirkung. Das ist auch die Absicht von Urwyler: «Ich will, dass eine verhinderte Frauenkarriere ein Preisschild erhält.»

Missbräuchliche Kündigung

Lange verlief die Karriere von Natalie Urwyler wie am Schnürchen: Medizinstudium, Doktorat, Assistenz, Forschungsstelle an der renommierten Stanford-Universität in Kalifornien, Habilitation und schliesslich ein unbefristeter Anstellungsvertrag als Oberärztin an der Klinik für Anästhesiologie und Schmerztherapie des Inselspitals Bern. Urwyler praktizierte, forschte, lehrte. Sie erarbeitete begehrte Forschungsgelder. Ein Chefarztposten und damit eine Professur an der Uni Bern wäre der nächste logische Karriereschritt gewesen.

Doch dann kam es zum Zerwürfnis. 2014 kündigte ihr das Inselspital «aufgrund eines komplett zerrütteten Vertrauensverhältnisses». Sie sei illoyal und nicht in der Lage, sich in hierarchische Strukturen einzugliedern, hiess es in der Begründung. Zudem überschätze sie ihre Fähigkeiten. Dabei hatte Urwyler noch im September 2012 in einem Mitarbeitergespräch eine sehr gute Bewertung erhalten, man hatte ihr damals Führungspotenzial attestiert.

Was das Verhältnis zu ihrem ehemaligen Chef trübte: Urwyler hatte sich mehrfach für mehr Mutterschutz und Gleichstellung in ihrer Klinik eingesetzt. «Schwangere haben bis zu 80 Stunden in der Woche gearbeitet», sagt sie – obwohl das gesetzliche Maximum bei 45 Wochenstunden liegt. Eine wissenschaftliche Untersuchung zum Berner Inselspital bestätigt solche Zustände. Urwyler selbst erlitt im

Herbst 2012 während einer Nachtschicht eine Fehlgeburt. Weil niemand sie ablösen konnte, hatte sie noch drei Nächte lang weitergearbeitet.

Bald darauf wurde sie wieder schwanger und bekam 2013 eine Tochter. Ihren Antrag, das Pensum nach dem Mutterschaftsurlaub auf 80 Prozent zu reduzieren, lehnte das Inselspital ab – und strich ihr ausserdem die Forschungs- und Lehrtätigkeit. Urwyler legte eine aufsichtsrechtliche Beschwerde gegen den Klinikdirektor ein. Fünf Monate später kam die Kündigung. Urwyler klagte auf Missachtung des Gleichstellungsgesetzes. Und setzte sich durch: Im November 2017 urteilte das Regionalgericht Bern-Mittelland, es handle sich um eine Racheündigung, sieben Monate später bestätigte auch das Obergericht diesen Sachverhalt. Das Inselspital musste die Kündigung rückgängig machen und ihr 465000 Franken Lohn nachzahlen. Der Fall machte schweizweit Schlagzeilen. Urwyler erhielt den Prix Courage der Zeitschrift «Beobachter» für ihren Kampf für Gleichstellung.

Doch statt die Ärztin wieder arbeiten zu lassen, stellte das Inselspital sie frei. «Seit der Eröffnung des Urteils wurde ich weder von der Universität Bern noch vom Inselspital eingesetzt, trotz mehrmaligem Angebot meiner Arbeitsleistung», sagt Urwyler. «Das Urteil wurde nicht umgesetzt, die Insel-Gruppe hält damit die Schweizer Verfassung nicht ein.» In dieser Situation sei es ihr nicht möglich, ihre akademische Laufbahn weiterzuführen. Auf eine erneute Klage hat sie verzichtet, weil ihr damals das Geld fehlte. Doch warum ging sie nicht an ein anderes Universitätsspital? «Ich wohne im Wallis, meine Tochter hat dort einen Kitaplatz und mein Mann eine Stelle als leitender Arzt.» Bern sei von ihrem Wohnort erreichbar. «Wäre ich woanders hingegangen, hätte ich die Familie auseinandergerissen.»

Nach der Kündigung musste Urwyler rund vier Monate stempeln. Auf Bewerbungen an anderen Spitälern erhielt sie keine Antworten. «Mein Leistungsausweis war erstklassig, dennoch fand ich keine Stelle, weil das Inselspital verbreitete, ich sei eine schwierige Person», sagt sie. Um nicht arbeitslos zu bleiben, entschloss sie sich, als Assistenzärztin in einem anderen Fachgebiet nochmals von vorne anzufangen. Seit 2015 arbeitet sie nun im Spital Wallis, zunächst in der Intensiv- später in der Inneren Medizin. Seit einem Jahr ist sie dort wieder als Leitende Ärztin in ihrem angestammten Fachgebiet tätig, der Anästhesie. Bis heute ist Urwyler aber auch offiziell am Inselspital angestellt. Aufgrund des Urteils wäre das Spital noch immer zu Lohnfortzahlungen verpflichtet, genauer gesagt zur Zahlung der Differenz vom früheren zu ihrem Lohn im Wallis. Das sei aber nur teilweise erfolgt, sagt sie.

Das Inselspital bestreitet in einer Stellungnahme, dass es negative Aussagen zulasten von Urwyler verbreitet habe. Dem Spital sei auch keine Lehranfrage von Urwyler bekannt, schreibt die Kommunikationsabteilung. Sie räumt aber ein, dass die Planung der Lehre in der Kompetenz der Universität und nicht in der des Spitals liege. Zum Vorwurf, das Spital habe die Karriere von Urwyler zerstört, heisst es in der Stellungnahme: «Es gibt unterschiedliche Wege für akademische Karrieren.» Man könne sich auch ausserhalb des Universitätsspitals akademisch weiterqualifizieren. Zudem habe das Spital Natalie Urwyler in ihrer «aktiven Zeit bis und mit März 2013» in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit gefördert. Der März ist der Zeitpunkt, ab dem Urwyler aufgrund ihrer Schwangerschaft mehrheitlich krankgeschrieben war.

Urwyler will das System ändern, in dem solche Dinge geschehen – ein System, das angeblich Frauen und insbesondere Mütter aus dem Erwerbsleben drängt. «Allen muss bewusst werden, was es die Volkswirtschaft kostet, wenn man Frauen ausbremst», sagt Urwyler. «Das können wir uns in Anbetracht des Fachkräftemangels gar nicht mehr leisten.»

Mut gemacht hat ihr der Fall der ehemaligen Nestlé-Kaderfrau Yasmine Motarjemi: Vor bald zehn Jahren verklagte die gebürtige Iranerin Nestlé, weil der Konzern sie nicht gegen das jahrelange Mobbing durch ihren Vorgesetzten geschützt und stattdessen entlassen habe. Sie forderte einen symbolischen Franken Genugtuung und rund zwei Millionen für den entgangenen Lohn und den Rentenschaden. Im Januar bekam Motarjemi in zweiter Instanz überraschend recht: Nestlé wurde schuldig gesprochen und zu Schadenersatzzahlungen verpflichtet – in welcher Höhe, ist noch offen. Motarjemi stützte ihre Klage auf das Arbeitsgesetz, Urwyler hingegen beruft sich auf das Gleichstellungsgesetz. Unterstützt wird sie von einem Komitee mit Persönlichkeiten aus der Politik, darunter SP-Ständerat Paul Rechsteiner, CVP-Frauen-Präsidentin Babette Sigg und die frühere SP-Ständerätin Anita Fetz. Diese sagt: «Immer wieder hört man, die Frauen wollten doch gar nicht nach oben. Der Fall Urwyler zeigt, dass dem nicht so ist.»

Natürlich gibt es auch Ärztinnen, die ihren Beruf aufgeben, weil sie mehr Zeit mit der Familie verbringen wollen als mit der Karriere. Recherchen zeigen aber, dass der Fall Urwyler bei weitem kein Einzelfall ist. Die «NZZ am Sonntag» hat mit einer Assistenzärztin aus dem Kanton Bern gesprochen, die mit 27 Jahren schwanger wurde und nach der Geburt zweieinhalb Jahre lang erfolglos eine Teilzeitstelle als Anästhesistin suchte. Anfangs war sie noch optimistisch. «Man bekommt schliesslich nicht jede Stelle, die man will», sagt die junge Frau, die anonym bleiben will. Sie bewarb sich in allen Spitälern im Umkreis von hundert Kilometern von ihrem Wohnort – und bekam nur Absagen.

Dabei schreibt der Dachverband der Schweizer Ärzte (FMH), man könne die Ausbildung zum Facharzt Anästhesie auch mit einem 50-Prozent-Pensum machen. «Ich bin doch keine schlechtere oder weniger motivierte Ärztin, nur weil ich Teilzeit arbeiten will», sagt sie. Schliesslich gab sie auf und wechselte das Fachgebiet. Seit einem Jahr bildet sie sich zur Zahnärztin weiter. Hier sind Teilzeitmodelle längst Standard. Die Erfahrung aus der Anästhesie aber beschäftigt sie noch heute: «Wenn man mir sagt, ich sei zu früh Mutter geworden, macht mich das wütend», sagt sie. «Was wäre denn die Alternative? Voll arbeiten bis 35, dann Kinder bekommen und zurücktreten, damit die Männer Karriere machen können?»

27 Prozent weniger Lohn als Männer

Die «NZZ am Sonntag» hat mit weiteren Ärztinnen aus anderen Schweizer Spitälern gesprochen. Sie alle zeichnen ein ähnliches Bild: Bei Berufungsverfahren würden Männer vorgezogen, Frauen würden bei der Bewerbung nach ihrem Privatleben und der Familienplanung gefragt und erhielten weniger Lohn angeboten als Männer. Letzteres bestätigt eine Studie des Bundesamtes für Gesundheit aus dem Jahr 2015. Das Durchschnittseinkommen der Ärztinnen liegt tiefer als dasjenige der Ärzte, und zwar schon beim Abschluss des Facharztstitels. Die Lohndifferenzen steigen dann während 12 bis 13 Jahren sukzessive an. Im Schnitt verdienen Ärztinnen 27 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Wer sich gegen diese Ungleichbehandlung wehre, werde als «überzogen» und «schwierig» auf die Ränge verwiesen und auf verschiedene Weise benachteiligt, sagen Betroffene. «Es ist ein System wie in einem Herrenklub», erklärt eine habilitierte Oberärztin, die ebenfalls anonym bleiben will. «Die Beziehungen sind oft wichtiger als die Qualifikation.»

Sibyl Schädeli kennt Hunderte solcher Geschichten. Sie hat sich als Coach auf Frauenkarrieren konzentriert: «Fast jede Woche berate ich eine Ärztin, die am beruflichen Aufstieg gehindert oder lohnmässig diskriminiert wird.» Meist kommt es zum Karriereknick im Zusammenhang mit der Mutterschaft: «Wer in die Chefetagen vorstossen will, muss gleichzeitig klinisch arbeiten, also Patienten behandeln, und forschen. Das allein ist schon eine Doppelbelastung. Dazu kommt dann noch die Familie – alles im selben Lebensabschnitt.» Viele Mütter setzten in dieser Situation auf Klinik und weniger auf Forschung. Das werde ihnen dann zum Verhängnis, wenn es um eine mögliche Beförderung gehe: «Die Frauen merken plötzlich, dass sie im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen ohne Habilitation und Managementausbildung dastehen.»

Schädeli stellte in ihren Coachings fest, dass sogar Frauen ohne Kinder weniger Forschungszeit zugestanden bekommen und mehr am Patientenbett eingesetzt werden, während die Männer in Managerkurse und an Kongresse zum Netzwerken geschickt werden. Sie berichtet von einer Ärztin, der man die Forschungstätigkeit nicht bewilligt hat und die dann in der spärlichen Freizeit über ihren Studien brütete. Auch Urwyler macht geltend, sie habe, damals noch kinderlos, weniger Forschungszeit zugesprochen bekommen als ihre männlichen Kollegen.

Nur befristete Verträge für Frauen

Ein weiteres Problem sieht Schädeli bei der Rekrutierung: Frauen würden in Jobinterviews nicht nur nach Familienplänen gefragt, sie erhielten auch oft nur befristete Verträge. «Sobald sie schwanger werden, wird ihr Vertrag nicht verlängert.» Viele Stellen würden auch gar nicht ausgeschrieben, sondern auf Beziehungsebene vergeben. «Hier laufen zwei psychologische Prozesse ab: Zum einen fördern Chefs vorzugsweise Männer, in denen sie ihr jüngeres Ich wiedererkennen. Zum anderen stärken sie dadurch ihre Position, weil sie so eine Abhängigkeit schaffen.»

Das Bild, das Schädeli zeichnet, trifft nicht auf alle Spitäler zu. Die Frauenklinik in Luzern etwa wird von zwei Co-Chefärztinnen geführt. Und nicht jede ausbleibende Beförderung lässt sich auf aktive Diskriminierung zurückführen. Viele Frauen, sagt Schädeli, forderten leider Managementausbildungen und Forschungszeit auch nicht ein. Auch dort sei ein Umdenken nötig.

Fest steht jedenfalls, dass das System ein massives Missverhältnis der Geschlechter an der Spitze der Schweizer Spitäler hervorbringt: Obwohl Frauen auf Assistenzarztstufe mit 59 Prozent in der Mehrheit sind, gibt es nur 13 Prozent Chefärztinnen. In manchen Fachgebieten ist die Umkehrung des Geschlechterverhältnisses im Laufe der Hierarchiestufen besonders eklatant: So gibt es etwa im Fachbereich Dermatologie und Venerologie 65 Prozent Assistenzärztinnen aber keine einzige Chefärztin. Sogar in Fachrichtungen, in denen man mehr Frauen erwarten würde, schrumpft deren Anteil mit jeder Hierarchiestufe stark. Dazu gehören etwa die Kinder- und Jugendmedizin, die Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie die Gynäkologie und Geburtshilfe: Vielerorts sind die Frauen zu Beginn in der Mehrheit, werden aber im Laufe der Karriere von den Männern überholt. Auf Chefarztstufe gibt es in der Schweiz keine einzige Fachrichtung mit Frauenmehrheit.

Etwas sei ihr wichtig, betonte Natalie Urwyler immer wieder in vielen Gesprächen mit der «NZZ am Sonntag»: «Es geht nicht um einen Geschlechterkampf Frau gegen Mann.» Sie kenne so viele grossartige Männer, die auch Karriere als Arzt machen und dabei «mehr als nur das Familien-Portemonnaie sein wollen». Ein Kollege mit Kaderstelle habe vor kurzem sein Pensum auf 60 Prozent reduziert, damit seine Ehefrau sich im Job mehr reinknien könne. «Das funktioniert einwandfrei mit dem Dienstplan», sagt Urwyler. Natürlich sei es schon vorgekommen, dass er eine halbe Stunde später kam, weil er noch eine Betreuung für das erkrankte Kind suchte. «Familienfreundliche Arbeitsstrukturen bedeuten eben nicht einfach nur Kita-Plätze, sondern auch die Flexibilität im Team für solche Fälle», sagt Urwyler. «Und das ist nicht nur eine Frage des Dienstplans, sondern der Kultur, die gelebt wird.»