



Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern sind in der Medizin ein weit verbreitetes Phänomen.

Der «gender pay gap» in der Medizin

Positionspapier Auch in der Medizin gibt es Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der FMH-Zentralvorstand bezieht Stellung, spricht Empfehlungen aus und macht auf mögliche Handlungsfelder aufmerksam.

FMH-Zentralvorstand

Frauen verdienen in allen Ländern der OECD zwischen 4 und 30 Prozent weniger als Männer. In der Schweiz verdienen Frauen im Jahr 2018 im Durchschnitt 19 Prozent weniger als Männer. 8 Prozent der Lohndifferenz ist nicht durch Faktoren wie zum Beispiel Qualifikation, Verantwortung, Erfahrung erklärbar. Die Lohndifferenz wird mit höheren beruflichen Stellungen grösser. In der Medizin gibt es zahlreiche Studien aus verschiedenen Ländern und Arbeitssektoren, welche eine geschlechterbezogene Lohn- oder Einkommensdifferenz und mögliche Ursachen festgestellt haben.

Angestellte Ärztinnen haben beispielsweise nicht den gleichen Zugang zu Ressourcen (Unterschiede in der Operationszeit, Zuweisungen, Patienten-Case-Mix etc.) und zu Karrieremöglichkeiten (Frauen werden trotz gleicher Produktivität weniger oft und weniger schnell befördert etc.) wie ihre männlichen Kollegen.

Auch selbstständig tätige Ärztinnen verdienen nach Berücksichtigung von einkommensrelevanten Faktoren (Fachrichtung, belegärztliche Tätigkeit, zusatzversicherte Leistungen und so weiter) weniger als ihre Berufskollegen, wie die Analyse «Einkommen der selbstständigen Ärztinnen und Ärzte in Arztpraxen im Jahr 2019» des Bundesamts für Statistik und an-

dere Untersuchungen zeigen. Worin die Ursachen dafür liegen, ist nicht vollständig geklärt. Einzelne Studien weisen darauf hin, dass geschlechterbezogene Unterschiede in der ärztlichen Tätigkeit (Zeitaufwand pro Patientin und Patient, für Abklärungen, für die Dokumentation, Wahl der Behandlungsmethode, Rechnungsstellung und so weiter) für die unerklärte Einkommensdifferenz verantwortlich sein könnten.

Um dem «gender pay gap» entgegenzuwirken und Barrieren zu Karriere-, Einkommens- und Lohnmöglichkeiten von Ärztinnen zu erkennen, stehen aus Sicht des Zentralvorstands der FMH folgende Argumente respektive Empfehlungen im Vordergrund:

Die Argumente

Weitere Gründe für die unerklärte und erklärte Lohn- und Einkommensungleichheit identifizieren.

- Um bestehende Lohn- und Einkommensungleichheiten besser zu verstehen und um ausgleichende Massnahmen zu ergreifen, sind detaillierte Untersuchungen zur Art der Berufsausübung (Wahl der Behandlungsmethode, Zeitaufwand pro Patienten oder Patientin, für Abklärungen, Dokumentation, E-Mailnachrichten, Telefonate et cetera), der Rechnungsstellung, zum Pa-

tienten-Case-Mix oder bei der Deklaration der Anzahl Arbeitsstunden nötig.

- Die Lohn- und Einkommensmöglichkeiten zwischen den medizinischen Fachgebieten sind unterschiedlich. Frauen sind in Fachgebieten mit tieferen Lohn- und Einkommensmöglichkeiten überrepräsentiert (Psy-

Position des FMH-Zentralvorstands

Ärztinnen in der Schweiz verdienen – auch nach Korrektur für einkommens- und lohnrelevante Faktoren – weniger als ihre männlichen Kollegen. Um Einkommens- und Lohngleichstellung zu erreichen, müssen die Gründe für die Ungleichheit der Verdienstmöglichkeiten erkannt und im Kontext eingeordnet werden. Basierend auf dem Grundlagenpapier «Der «gender pay gap» in der Medizin: ungleicher Lohn für gleiche Arbeit» nimmt der Zentralvorstand der FMH Stellung zum Thema. Die «Position des FMH-Zentralvorstands» soll auf die Thematik des «gender pay gaps» und auf mögliche damit verbundene Handlungsfelder aufmerksam machen.



© Alexander Rath / Dreamstime

Ärztinnen verdienen weniger Geld als Ärzte.

chirurgie und Psychotherapie, Kinder- und Jugendmedizin und so weiter). Um mögliche geschlechterbezogene Barrieren zu spezifischen Fachgebieten abzubauen, muss bekannt sein, welche strukturellen und verhaltenspsychologischen Faktoren welchen Einfluss auf die Wahl des medizinischen Fachgebiets haben.

Bekanntnis zur Lohnungleichheit

- Institutionen (Gruppenpraxen, ambulante Zentren, Spitäler und Kliniken et cetera) können sich aktiv für Veränderungen zur geschlechterbezogenen Lohnungleichheit einsetzen und damit eine Strategie verfolgen, die den möglichen Ursachen des «gender pay gap» entgegenwirkt. Job-Sharings in Führungspositionen und Teilzeitarbeitsangebote tragen dazu bei, unbezahlte Arbeit (Haushalt, Kinderbetreuung, Hausaufgaben, Kinder in die Kindertagesstätte bringen et cetera) zwischen den Geschlechtern besser zu verteilen und die Karrieremöglichkeiten von Ärztinnen zu fördern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und professionellen Strukturen innerhalb des Schweizerischen Gesundheitssystems bietet die Charta Ärztengesundheit Orientierung.

Lohn- und Einkommensgleichheit analysieren

- Lohn- und Einkommensanalysen, die aufzeigen, welcher Teil der geschlechterbezogenen Differenz nicht durch objektive, lohn- und einkommensrelevante Faktoren erklärt werden kann, sind ein effektives Instrument

zur Bekämpfung der Ungleichheit. Sie ermöglichen es, auf die Existenz des Problems aufmerksam zu machen und dessen Ausmass abzuschätzen. Die Analysen müssen auf einer soliden und verlässlichen Datengrundlage und Methodik aufbauen.

Vergütungsmodelle

- Ärztinnen sind in der sprechenden Medizin überproportional vertreten. Vergütungsmodelle, welche die sprechende Medizin angemessen entlohnen, tragen zur Reduktion der Einkommensunterschiede und des «gender pay gap» bei. Zielbezogene Bonusvereinbarungen in Spitalarztverträgen, welche auch einen Einfluss auf den «gender pay gap» haben könnten, lehnt die FMH ab.

Chancengleichheit für Ärztinnen und Ärzte

- Ärztinnen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. In der Schweiz sind nur 15,3% der Chefarztpositionen von Frauen besetzt. Frauen, welche die gleichen Führungsqualifikationen wie Männer aufweisen, werden in Rekrutierungsverfahren negativer beurteilt. Zudem beeinflussen Stereotypen der Geschlechternormen (un)bewusst Beförderungsentscheide, indem zum Beispiel bei Männern von weniger betreuungsbedingten Abwesenheiten ausgegangen wird.
- Kurse zur Förderung der Evaluation von Frauen und Männern, ausgewogene Beurteilungskriterien und gemischte Teams bei Jobinterviews oder bei Beförderungs-

entscheiden et cetera können zu gleichberechtigten Karriere- und Lohnmöglichkeiten von Frauen und Männern beitragen.

Unsere Empfehlungen

- Die FMH setzt sich für weitere Untersuchungen zu den strukturellen und verhaltenspsychologischen Ursachen des «gender pay gap» ein und prüft, welche Massnahmen dafür nötig sind.
- Die FMH befürwortet Arbeitsmodelle, die dazu beitragen, bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern besser zu verteilen und die Ausgewogenheit von Ärztinnen und Ärzten in Führungspositionen zu unterstützen.
- Die FMH empfiehlt Institutionen (ambulante Zentren, Gruppenpraxen, Spitäler und Kliniken, etc.), sich aktiv für Veränderungen zur geschlechterbezogenen Lohnungleichheit einzusetzen und dies in einer Strategie festzuhalten, um die Kultur in der Institution nachhaltig zu verändern.
- Die FMH unterstützt die Durchführung von standardisierten Lohnanalysen, um geschlechterbezogene Lohn- und Einkommensungleichheiten sichtbar zu machen. Die Analysen müssen auf einer soliden und verlässlichen Datengrundlage und Methodik aufbauen.
- Die FMH setzt sich für Vergütungsmodelle ein, die möglichen geschlechterbezogenen Lohn- und Einkommensunterschieden entgegenwirken (angemessene Vergütung der sprechenden Medizin, keine Fehlanreize durch Bonusvereinbarungen in Spitalarztverträgen et cetera).

Korrespondenz

ddq[at]fmh.ch