

Factsheet

Untersuchungen Belästigungsvorwürfe RTS & RSI

1. Weshalb wurden die Untersuchungen überhaupt eingeleitet?

Am 31. Oktober 2020 publizierte die Westschweizer Tageszeitung «Le Temps» einen Artikel über mutmassliche Belästigungsfälle bei RTS. Der Verwaltungsrat der SRG handelte umgehend und leitete am 4. November 2020 (Medienmitteilung [hier](#)) Massnahmen ein.

In Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner, dem Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM), wurden bei RTS (und etwas später auch bei RSI) unabhängige, externe Verfahren eingeleitet. Diese sollen allen Meldungen über Belästigungen nachgehen, Fälle von Belästigungen lückenlos aufdecken und Schuldige ihrer Sanktion zuführen.

Gleichzeitig beschloss der Verwaltungsrat, die Verantwortlichkeiten von involvierten Führungspersonen und Fachstellen über alle Führungsebenen hinweg ebenfalls von externen und unabhängigen Experten überprüfen zu lassen. Auch das bestehende, konzernweit eingerichtete Dispositiv zur Meldung und Vermeidung von Fehlverhalten soll mit der Unterstützung externer Experten untersucht werden. Allfällige Mängel müssen identifiziert und beseitigt werden.

2. Welche externen Firmen führen die Untersuchungen durch?

Die Genfer Anwältinnenkanzlei «Troillet Meier Raetzo» untersucht die gemeldeten Fälle. Die unabhängigen Experten **Muriel Epard** und **Stanislas Zuin** analysieren, ob die vorgesetzten Personen und Stellen ihre Verantwortung in den RTS-Fällen korrekt wahrgenommen haben. Und die **Interne Revision der SRG** untersucht, ob die unternehmensweit vorhandenen Instrumente zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden in der heutigen Form ausreichen und wie die Unternehmenskultur verbessert werden kann.

Die frühere Ombudsfrau der Stadt Zürich und promovierte Juristin, **Claudia Kaufmann**, unterstützt die Interne Revision dabei im Auftrag des Verwaltungsrates SRG (Medienmitteilung [hier](#)).

3. Nach welchen Kriterien wurden diese Firmen ausgesucht?

Der Verwaltungsrat der SRG wählte die externen Untersuchungsorgane gemeinsam mit dem Sozialpartner Syndikat Schweizer Medienschaffenden (SSM) nach deren Eignung und Expertise aus.

4. Was ist der genaue Inhalt/Auftrag der drei Untersuchungsberichte?

U1: SRG – Die Interne Revision SRG untersucht die Instrumente der SRG: Sie überprüft, wie die heute zur Verfügung stehenden Instrumente zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden funktionieren, ob sie genügend bekannt sind und genutzt werden und ob es weitere Instrumente für einen Unternehmenskultur-Wechsel braucht. Unterstützt wird die Interne Revision dabei von der externen Expertin Dr. Claudia Kaufmann

U2: RTS – Externes Mandat zur Untersuchung der Verantwortlichkeiten: Muriel Epard und Stanislas Zuin untersuchen als unabhängige Experten, ob die Rollen und Verantwortlichkeiten in den RTS-Fällen klar geregelt waren und ob die Verantwortung von Führungspersonen und Fachbereichen genügend wahrgenommen wurde.

U3: RTS – Die Kanzlei «Troillet Meier Raetzo» untersucht die drei in den Medien prominent aufgebrachten Fälle. Darüber hinaus hatte RTS bis Mitte Januar 2021 eine externe Hotline zur Meldung von Unkorrektheiten im Arbeitsalltag bei RTS eingerichtet. Insgesamt gingen für den Zeitraum der letzten 20 Jahre 220 Rückmeldungen ein. Alle Meldungen werden einzeln und detailliert geprüft und problematische Fälle vom Unternehmen sofort bearbeitet.

RSI – Externes Mandat zur Untersuchung der Rückmeldungen: In einer ersten Phase wurden 38 «témoins» triagiert. Die eigentlichen «Fälle» von Belästigung bzw. Verletzung der persönlichen Integrität werden anschliessend an zwei Anwältinnen und zwei Anwälte übergeben, welche die Fälle im Auftrag von RSI untersuchen.

5. Auch bei RSI läuft eine Untersuchung. Weshalb wurde diese nötig?

Nach den Vorwürfen bei RTS wurden auch bei den anderen Unternehmenseinheiten der SRG Abklärungen getroffen. In der Folge gingen auch bei RSI in den letzten Monaten über eine Hotline der Gewerkschaft SSM insgesamt gegen 40 Meldungen ein.

6. Weshalb sind vor allem RTS und RSI betroffen, nicht aber SRF?

Nach Bekanntwerden der Fälle bei RTS hat die SRG die Situation auch bei SRF überprüft. Die Geschäftsleitung hat alle Mitarbeitenden per Mail aufgerufen, entsprechende Vorkommnisse umgehend den internen Ansprechpersonen zu melden. Daraufhin sind fünf Rückmeldungen eingegangen, darunter zu bereits bekannten und aufgearbeiteten Fällen. Alle Rückmeldungen – auch die bereits dokumentierten – wurden im Detail nochmals überprüft. HR hat mit den Betroffenen Gespräche geführt und/oder Untersuchungen durchgeführt.

Nach umfangreichen internen Abklärungen gibt es keine Hinweise darauf, dass sexuelle Belästigung bei SRF - ausser in bedauerlichen Einzelfällen - vorkommt. Weiterführende externe Untersuchungen sind deshalb nicht vorgesehen.

7. Was kosten diese Untersuchungen?

Zu den Kosten machen wir keine Angaben. Die Untersuchungen werden über die regulären Betriebskosten abgerechnet.

8. Weshalb dauert es so lange, bis die Resultate vorliegen?

Bei der eigens eingerichteten Hotline gingen insgesamt rund 230 Meldungen ein. Das mit der Betreuung der Hotline beauftragte «Collectif de Défense» war bestrebt, die Leitung so lange wie möglich offen zu halten, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich zu melden. Die Telefonnummer blieb deshalb bis Mitte Januar 2021 in Betrieb. Weil die Untersuchungen teilweise auch voneinander abhängen, haben die mandatierten unabhängigen Expertinnen und Experten mehr Zeit erbeten, um die Untersuchungen sorgfältig durchzuführen und die Berichte zu erstellen.

Anonyme Meldungen wurden nur mit Zustimmung der meldenden Personen an die Kanzlei «Troillet Meier Raetzo» weitergegeben, was sich als zeitaufwändiger Prozess erwies. Zudem hat bei RSI die Mandatierung der unabhängigen externen Anwältinnen und Anwälte mehr Zeit beansprucht.

9. Wie lauten die Ergebnisse?

Untersuchung 1: Die Untersuchungen sind noch nicht abgeschlossen. Im Sinne eines Zwischenberichtes kann folgendes festgehalten werden: Die heute im Unternehmen vorhandenen Instrumente zum Schutz der Mitarbeitenden haben Mängel aufgezeigt. Der VR hat deshalb wichtige Stossrichtungen formuliert: Es wird eine klare Haltung zu einer Null Toleranz-Politik vertreten. Die Führungsverantwortlichen aller Stufen tragen die Verantwortung für das Thema. Es braucht ein offensives Angehen der Thematik mit entsprechender Präventionsarbeit, Sensibilisierung, Schulung und Information. Es soll ein duales Beschwerde- und Beratungsangebot (interne Vertrauenspersonen und externe Ombudsperson) eingeführt werden. Mitarbeitende in Führungspositionen sollen durch ein obligatorisches Schulungsprogramm gezielt auf das Thema Belästigungen und den Umgang damit sensibilisiert werden. Für den Fall der Nichteinhaltung der neuen Bestimmungen sollen spezifische Sanktionen erlassen werden.

Untersuchung 2: Die externen Experten stellten fest, dass von den drei untersuchten Fällen das Management in zwei Fällen angemessen gehandelt hat. Im dritten Fall wurden Führungsmängel in den Fachabteilungen festgestellt. Diese werden von der RTS-Geschäftsleitung bearbeitet. Die damals verantwortliche Geschäftsleitung von RTS hat ihre sekundäre Aufsichtsverantwortung in nicht

gravierender Weise zu wenig wahrgenommen. Der Verwaltungsrat SRG hat dem Generaldirektor der SRG und dem Direktor RTS deshalb sein volles Vertrauen ausgesprochen.

Untersuchung 3: Die drei Fälle, über die in den Medien ausführlich berichtet wurde, betreffen unterschiedliche Situationen. Im ersten Fall, der einen Mitarbeiter betrifft, der RTS mittlerweile verlassen hat, stellten die unabhängigen Sachverständigen keine sexuelle oder Mobbing-Belästigung fest. Entgegen dem Bild, das in den Medien zu diesem Fall vermittelt wird, wurde keiner der berichteten Sachverhalte als Straftat gewertet.

In den beiden anderen untersuchten Fällen stellten die Experten hingegen Handlungen fest, die als Belästigung im Sinne von Artikel 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (Haftung des Arbeitgebers) qualifiziert wurden. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes, den die SRG respektiert, können keine weiteren Angaben zu den einzelnen Fällen und den getroffenen Massnahmen gemacht werden.

Im Rahmen der Untersuchung 3 war bis Mitte Januar 2021 eine externe Hotline zur Meldung von Unkorrektheiten im Arbeitsalltag bei RTS eingerichtet worden. Insgesamt gingen für den Zeitraum der letzten 20 Jahre 220 Rückmeldungen ein. Alle Meldungen werden einzeln und detailliert geprüft und problematische Fälle werden vom Unternehmen sofort bearbeitet.

10. Die Untersuchung 1 ist noch nicht abgeschlossen – was wurde bisher gemacht?

- Eine fundierte Analyse des bestehenden **Regelwerks** (Reglemente und Richtlinien, Leitfäden, Arbeitsanweisungen, Rollenbeschreibungen etc.)
- **Interviews** mit zahlreichen internen und externen Stellen, Gremien und Personen, die mit dem Thema direkt oder indirekt zu tun haben oder in einem Zusammenhang stehen
- Vertiefte **«Gute Praxis-Analyse»**:
 - Analyse von Studien, Evaluationsberichten und Leitfäden zum Thema
 - Untersuchung der Reglemente, Anlauf- und Beschwerdestellen und Prozesse vergleichbarer Unternehmen und Institutionen im In- und Ausland
- Berücksichtigung der bisher vorliegenden **Ergebnisse aus den anderen Untersuchungen**, welche Rückschlüsse auf systemische, kulturelle und strukturelle Aspekte ermöglichen, soweit diese Erkenntnisse bereits vorliegen.

Der **Schlussbericht** ist für Ende Juni 2021 vorgesehen. Er kann jedoch erst finalisiert werden, wenn die Ergebnisse aller übrigen Untersuchungen vorliegen. Für den Beschluss von Massnahmen und ihrer Umsetzung sind die Erkenntnisse aus allen Projekten und Untersuchungen erforderlich. Für eine nachhaltige Kulturveränderung wird eine ganzheitliche Betrachtung benötigt, die ein Zusammenspiel zwischen Kultur, Führungsgrundsätzen, Verantwortlichkeiten, Arbeitsklima und den entsprechenden Instrumenten erlaubt.

Die **bisherige Analyse und die Empfehlungen**, die sich aus der laufenden Untersuchung 1 ergeben haben, sind bis zum Vorliegen des Schlussberichts als Zwischenbilanz zu verstehen. Die Konkretisierung der Empfehlungen kann erst nach Einbezug aller Ergebnisse im Rahmen des Schlussberichts erfolgen.

Jedoch zeichnen sich aus der bisherigen Analyse bereits folgende Stossrichtungen ab:

- Es ist ein **Paradigmenwechsel** erforderlich, der bedingt, dass sich alle Führungsverantwortlichen – von der obersten Führung bis zu allen Linienvorgesetzten – für das Thema zuständig und verantwortlich fühlen und die gewünschte Kultur des respektvollen Umgangs und angstfreien Arbeitsklimas vorleben und auf ihrer jeweiligen Stufe fördern.
- Es ist eine klare, sichtbare Haltung zu einer **Null Toleranz-Politik** zu etablieren
- Die Thematik muss **offensiv angegangen** werden. Dies mit der entsprechenden Präventionsarbeit, Sensibilisierung, Schulung und Information.
- Es ist ein **duales Beschwerde- und Beratungsangebot** einzuführen mit einerseits internen Vertrauenspersonen und andererseits einer externen Ombudsperson.
- In Bezug auf das Regelwerk (z.B. Richtlinie zum Persönlichkeitsschutz) sind für alle Unternehmenseinheiten geltende **verbindliche, einheitliche Mindeststandards** zu definieren.
- Die **Rollen und Kompetenzen** für die betriebsinternen Fachpersonen und -organe (z.B. HR, Gleichstellungsbeauftragte, externe Anlaufstellen) sind in Bezug auf dieses Thema zu klären.
- Die Stossrichtungen werden nun in einem partizipativen Prozess, der unter der Führung der Internen Revision und der externen Expertin liegt, mit den mit dem Thema betrauten Personen und

Funktionsträgern und unter Teilnahme der GL diskutiert. Es geht darum, Vorschläge und Erfahrungen zu den Stossrichtungen und deren Umsetzung einzuholen. Sie fliessen dann im Sinne von Empfehlungen in den Schlussbericht ein. Über die definitiven Massnahmen beschliesst der VR.

11. Werden die Schlussberichte veröffentlicht?

Der Untersuchungsbericht 2 (anonymisiert) ist abrufbar unter www.srgssr.ch/de/news-medien Weiter soll der Untersuchungsbericht 1 nach Abschluss veröffentlicht werden. Dies wird voraussichtlich Anfang Juli der Fall sein.

12. Welche Massnahmen zur Verbesserung der Diversität und zur Frauenförderung bestehen heute bereits bei der SRG?

- Das Frauennetzwerk SRG «idée femme» wurde 2019 gegründet von den weiblichen Mitgliedern der Geschäftsleitungen der Unternehmenseinheiten und der Generaldirektion: Larissa M. Bieler, Lis Borner, Tamara Deflorin, Philippa de Roten, Milena Folletti, Ladina Heimgartner, Andrea Hemmi, Martina Vieli und Nathalie Wappler
- Ein 2019 gegründetes **Diversity-Board** sorgt für mehr Verbindlichkeit bei der Diversität. Das interne Netzwerk «**idée femme**» unterstützt diesen Weg.
- Mit dem Projekt «**Chance 50:50**» wirken etliche Redaktionen darauf hin, ausgewogener bezüglich der Geschlechter zu berichten und Expertinnen eine Stimme zu geben.
- Die SRG schreibt keine Stellen mehr einzig als **100-Prozent-Pensum** aus. Das Maximalpensum liegt stets bei 80–100 Prozent.
- Mit dem «**Work Smart**»-Modell schafft die SRG Rahmenbedingungen für zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten.

Der Frauenanteil bei der SRG beträgt heute 41%, der Anteil an Frauen in Führungspositionen 30%.

Medienstelle SRG SSRS

Edi Estermann & Lauranne Peman

medienstelle.srg@srgssr.ch

Tel. 058 136 21 21