

01.07.2021 – 08:30 Uhr

Die SRG ergreift weitreichende Massnahmen zum Schutz der Integrität ihrer Mitarbeitenden



Bern (ots) -

Bern, 1. Juli 2021. Der Verwaltungsrat der SRG hat an seiner Sitzung vom 30. Juni 2021 insgesamt 25 konkrete Massnahmen zur Verbesserung des Schutzes der Integrität der Mitarbeitenden beschlossen. Diese wurden auf Basis der Ergebnisse der drei Untersuchungs- und Analyseberichte entwickelt, die im November 2020 bei unabhängigen Stellen in Auftrag gegeben wurden. Umsetzung und Überwachung dieser Massnahmen wird von einer nationalen Arbeitsgruppe übernommen, die direkt an den SRG-Verwaltungsrat berichtet und ihre Arbeit bereits aufgenommen hat.

Im Zuge der aufgedeckten Vorkommnisse bei RTS und RSI hat sich die SRG zum Ziel gesetzt, nicht nur die konkreten Fälle transparent aufzuarbeiten, sondern auch einen nachhaltigen Kulturwandel herbeizuführen. Den Start bilden die vom Verwaltungsrat verabschiedeten Massnahmen, welche zügig in die Umsetzung gehen. Dabei wird von Beginn an auf Partizipation und Einbezug gesetzt, insbesondere der Mitarbeitenden auf verschiedenen Stufen. In der ersten Welle liegt der Schwerpunkt auf Massnahmen, die den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden verbessern.

Der SRG-Verwaltungsrat beschloss die - unten detailliert aufgeführt - Massnahmen auf der Grundlage des ersten national ausgerichteten Untersuchungsberichtes sowie der beiden weiteren Untersuchungs- und Analyseberichte. Die Untersuchungen wurden vom Verwaltungsrat im November 2020 nach Vorwürfen sexueller Belästigung bei RTS, die in einer französischsprachigen Tageszeitung erschienen waren, in Auftrag gegeben. Eine nationale Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz von Verwaltungsrätin Ursula Gut-Winterberger führte die Ergebnisse der drei Untersuchungen zusammen und legte dem Verwaltungsrat einen Katalog konkreter Massnahmen vor. Die nationale Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertretern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, des nationalen SSM sowie der Vereinigung der SRG-Kader zusammen. Die drei Untersuchungen waren die folgenden:

1. Untersuchung zur Überprüfung der Prozesse und Systeme bei der Verletzung der persönlichen Integrität (Systemanalyse - Untersuchung 1): Unter engem Einbezug einer externen Expertin, Dr. Claudia Kaufmann, ehemalige Ombudsfrau der Stadt Zürich, wurde die Interne Revision der SRG beauftragt, die bestehenden Prozesse, Regelwerke, Instrumente und Systeme, die den Mitarbeitenden zur Meldung von belastenden Situationen am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, zu analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Untersuchung umfasste die gesamte SRG mit ihren einzelnen Unternehmenseinheiten. Der Schlussbericht (Download auf der SRG-Webseite) enthält eine Aufstellung von konkreten Empfehlungen, die in die nationale Arbeitsgruppe und in den Verwaltungsrat eingebracht wurden.
2. Untersuchung der Verantwortungskette bei RTS: Die Experten Muriel Epard, ehemalige Präsidentin des Waadtländer Kantonsgerichts, und Stanislas Zuin, unabhängiger Berater und ehemaliger Präsident des

Rechnungshofs des Kantons Genf, wurden beauftragt, eine Untersuchung auf allen Ebenen der Führungsverantwortung zu den drei Ende Oktober 2020 in einer Westschweizer Tageszeitung veröffentlichten Fällen von Mobbing und sexueller Belästigung durchzuführen. Die Ergebnisse dieses Berichts wurden im April 2021 der Öffentlichkeit vorgestellt ([Link](#) zur SRG-Medienmitteilung).

3. Analyse der Rückmeldungen bei RTS durch das "Collectif de défense" (CDD): RTS und sein Sozialpartner, das SSM, hatten das auf Arbeitsrecht spezialisierte Genfer Büro "Collectif de défense" mit der Sammlung und Analyse von Rückmeldungen über belastende Situationen am Arbeitsplatz beauftragt. Die endgültigen Schlussfolgerungen dieser Analyse wurden heute veröffentlicht.

"Unternehmenskultur" wird neu als strategisches SRG-Unternehmensziel definiert und der Fortschritt der Umsetzung wird gemessen. Zu den wichtigsten Massnahmen, welche auf Grundlage des Untersuchungsberichts 1 sowie der Empfehlungen aus den Untersuchungen 2 und 3 vom Verwaltungsrat verabschiedet wurden, gehören folgende:

- Eine gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelte Kultur-Charta mit klarem Einbezug der Themen Integrität und Anti-Diskriminierung und Umsetzung im gesamten Unternehmen.
- Verabschiedung eines neuen Ethikkodexes, der sich an alle Mitarbeitenden richtet und von allen neuen Mitarbeitenden unterschrieben wird.
- Entwicklung eines nationalen Reglements zum Schutz der persönlichen Integrität mit spezifischen Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung.
- Schaffung von internen Vertrauensstellen mit Benennung von internen Vertrauenspersonen in allen Regionen für alle Angelegenheiten, die mit dem Schutz von Integrität und Diskriminierung zusammenhängen. Es sind zwei Vertrauenspersonen pro Sprachregion vorgesehen.
- Benennung einer externen Anlaufstelle (Ombudsstelle) für alle Belange des Integritäts- und Diskriminierungsschutzes für jede Sprachregion.
- Neudefinition des Mandats von Movis, der externen Agentur für soziale Beratungsdienste.
- Einrichtung einer externen Untersuchungsstelle in jeder Sprachregion zur Untersuchung möglicher Fälle von Belästigung.
- Neuausrichtung der aktuellen SRG-Whistleblower-Plattform auf reine Compliance-Themen.
- Klärung der zukünftigen Rolle sowie der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Personalabteilungen innerhalb der SRG.
- Klärung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen nationalen und regionalen Gremien (Diversity Board, Gleichstellungsbeauftragte, Gesundheitskommissionen, Groupe de médiation RTS, usw.).
- Obligatorische Schulung zum Schutz der persönlichen Integrität für alle Mitarbeitenden der SRG - aktuelle und neue -, die für die Führung eines Teams verantwortlich sind. Das Training wird alle zwei bis drei Jahre wiederholt.
- Implementierung eines Awareness- und Sensibilisierungs-Programms für bestehende und neue Mitarbeitende.
- Durchführung von regelmässigen Mitarbeitendenbefragungen.
- Regelmässiger Austausch zwischen den verschiedenen involvierten Gremien und Akteuren auf nationaler und regionaler Ebene.

Die Umsetzung dieser Massnahmen und deren Nachverfolgung wird durch eine nationale Begleitgruppe sichergestellt, die auf kooperative, transparente und offene Art mit dem Sozialpartner zusammenarbeiten wird. Sie wird den Verwaltungsrat regelmässig über den Stand ihrer Arbeit informieren. Der Grossteil der Massnahmen soll in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden bereits im kommenden Halbjahr in die Umsetzung gehen. Die Entwicklung der neuen Unternehmenskultur wird ein langfristiger Prozess, in den sich auch der Verwaltungsrat einbringen wird.

Jean-Michel Cina, Verwaltungsratspräsident der SRG: "Der Verwaltungsrat der SRG hat beschlossen, sofort mit der Umsetzung der entwickelten Massnahmen zur Bekämpfung von Belästigungen am Arbeitsplatz und zur Verbesserung des Schutzes der Integrität der Mitarbeitenden zu beginnen. Mir persönlich ist es ein grosses Anliegen, sicherzustellen, dass keine Mitarbeitenden mehr in inakzeptable Situationen am Arbeitsplatz geraten und ein Umfeld zum Tragen kommt, das aufgrund von gegenseitigem Respekt solche Erfahrungen gar nicht mehr zulässt. Wir werden alles daran setzen, dass sich die Unternehmenskultur tiefgreifend zum Besseren verändern wird."

Gilles Marchand, Generaldirektor der SRG: "Wir haben uns mit den festgestellten inakzeptablen Situationen eingehend auseinandergesetzt und sind betroffen, dass sie überhaupt passiert sind. Ich werde mich persönlich dafür einsetzen, dass wir überall in der SRG Null-Toleranz am Arbeitsplatz sicherstellen. Ich bin überzeugt, dass die SRG gestärkt aus dieser Krise hervorgehen wird, um ihre Leistungen im Service public noch besser zu erfüllen."

Pressekontakt:

Medieninhalte



Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100014224/100873562> abgerufen werden.