

Vermerke zur Publikation des anonymisierten Berichts U2

1. Die Untersuchungsbeauftragten S. Zuin und M. Epard haben nach vollständiger Einsicht in den Schlussbericht «Robert» des Anwaltsbüros Troillet Meier Raetzo vom 8. April 2021 festgestellt, dass Untersuchungsbericht U2 weder ergänzt noch abgeändert werden muss.
2. Das Anwaltsbüro Collectif de défense hat in ihrem Schreiben vom 29. März 2021 an Pascal Crittin, Direktor RTS, festgehalten, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt bestätigen können, dass es keine weiteren Fälle gibt, die die sofortige Eröffnung einer individuellen Untersuchung erfordern, abgesehen von aktuellen Fällen, die nicht Teil dieses Mandats sind und von der Firma (RTS) auf die übliche Weise bearbeitet werden.

« A ce stade, nous pouvons vous confirmer qu'il n'y a pas d'autres cas nécessitant l'ouverture immédiate d'une enquête individuelle, sous réserve de cas actuels ne faisant pas partie du présent mandat et étant traités de manière ordinaire par l'entreprise. »

Externer Untersuchungsbericht «Verantwortungskette»

I. Einführung

Dieser Bericht ist eine anonymisierte Zusammenfassung des am 18. März 2021 von Muriel EPARD und Stanislas ZUIN (im Folgenden «die Untersuchungsbeauftragten»), den mit der Durchführung einer Untersuchung beauftragten externen Beratern, erstellten Berichts. Er wird vom Verwaltungsrat der SRG-SSR (SRG) zur Gewährleistung von Transparenz, bei gleichzeitiger Wahrung der Privatsphäre aller betroffenen Personen, veröffentlicht.

Im Hinblick auf die Transparenz hat der Verwaltungsrat der SRG die Möglichkeit geprüft, den vollständigen Untersuchungsbericht zu veröffentlichen. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Daten- und Persönlichkeitsschutz stehen jedoch einer vollständigen Veröffentlichung entgegen. Dieser externe Untersuchungsbericht liefert die wesentlichen Erkenntnisse bei gleichzeitiger Einhaltung des geltenden Rechtsrahmens.

Als Arbeitgeber hat die SRG die Pflicht, die Persönlichkeit aller Mitarbeitenden zu schützen. Laut Art. 328 Obligationenrecht (OR) hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann. Art. 328b des Schweizerischen Obligationenrechts besagt, dass der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten darf, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Die Verpflichtung zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft die SRG in zwei wesentlichen Aspekten. Um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden, welche die Vorwürfe erhoben haben, zu schützen, wurde zunächst ein Untersuchungsverfahren eingeleitet. Die Untersuchungsbeauftragten haben dazu einen Bericht verfasst und dem Verwaltungsrat der SRG vorgelegt. Zum anderen ist trotz der Bereitschaft und des Interesses der SRG, als Arbeitgeber des Service public volle Transparenz zu gewährleisten, die Veröffentlichung detaillierter Informationen über alle beteiligten Mitarbeitenden nicht möglich.

Aus der allgemeineren Perspektive der Art. 28 ff. des Zivilgesetzbuches (ZGB) und des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) sind die allgemeinen Grundsätze von Treu und Glauben, Rechtmässigkeit, Verhältnismässigkeit, Zweckmässigkeit, Transparenz, Richtigkeit und Sicherheit zu beachten. Insbesondere muss im Zusammenhang mit der Veröffentlichung des Untersuchungsberichts der Grundsatz der Verhältnismässigkeit berücksichtigt werden.

Die Veröffentlichung detaillierter Informationen zu den Fällen tastet die Persönlichkeit der betroffenen Personen an (ob mutmassliche Täter, Opfer von Denunziation oder Mitglieder der Hierarchie). Sie ist zudem nicht erforderlich, um die von der SRG gewünschte Transparenz zu gewährleisten.

Eine vollständige Anonymisierung der Daten von Einzelfällen ist nicht möglich, und eine einfache Pseudonymisierung oder Schwärzung reicht nicht aus, um die Einhaltung der Bestimmungen des DSG und der Vorschriften zum Schutz der Persönlichkeit zu gewährleisten. Angesichts der bereits veröffentlichten Informationen wäre es ein Leichtes, einen Abgleich vorzunehmen und einige der betroffenen Personen zu identifizieren.

Die Hintergrundinformationen sind bereits veröffentlicht. Diejenigen Informationen, die sich auf das Mandat und die Methodik der Untersuchung beziehen, sind für Einzelpersonen nicht in besonderer Form nachteilig und können veröffentlicht werden, damit die SRG die unternommenen Schritte und die Einhaltung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen nachweisen kann. Was die allgemeinen Schlussfolgerungen und die Empfehlungen betrifft, so kann deren Veröffentlichung die Persönlichkeit der betroffenen Mitarbeitenden antasten, weshalb eine Zusammenfassung gegeben wird.

Die betroffenen Personen werden nicht namentlich genannt, und es werden sie betreffend nur begrenzte Informationen über die Sachverhalte und ihre jeweilige Verantwortung erwähnt. Die SRG hat ein berechtigtes Interesse daran, die Ergebnisse des Untersuchungsberichts zu veröffentlichen, um auf die Vorwürfe zu reagieren und zu erklären, wie sie die jeweiligen Fälle gehandhabt hat. Die anhand ihrer Position identifizierbaren Personen haben leitende Funktionen inne und müssen, da es sich um ein öffentliches Unternehmen handelt, die damit einhergehende Verantwortung übernehmen. In Abwägung der Interessen ist eine Veröffentlichung von begrenzten Informationen gerechtfertigt.

II. Kontext

In einem am 31. Oktober 2020 veröffentlichten Artikel mit dem Titel «La RTS, Darius Rochebin, la loi du silence» deckte die Zeitung «Le Temps» Fälle von Belästigung auf, in die zwei Kader von RTS und ein im Juli 2020 aus dem Unternehmen ausgeschiedener Mitarbeiter von RTS verwickelt waren (im Folgenden «die Fälle»).

Nach der Veröffentlichung dieses Artikels beschloss der Verwaltungsrat der SRG in Absprache mit seinem Sozialpartner SSM, eine Untersuchung über den Umgang der Hierarchie mit diesen Fällen einzuleiten und die Verantwortungskette zu untersuchen, die zu diesen Situationen geführt haben könnte.

III. Untersuchungsmandat

Die Untersuchungsbeauftragten haben keine Verbindungen zu den Betroffenen, die ihre Unabhängigkeit, Unparteilichkeit oder Neutralität in Frage stellen könnten. Sie haben bestätigt, keine Interessenkonflikte mit den verschiedenen vom Mandat betroffenen Ansprechpartnern festgestellt zu haben.

Die Aufgabe der Untersuchungsbeauftragten bestand darin, in jedem der drei zuvor vom Verwaltungsrat der SRG identifizierten Fälle festzustellen, inwieweit die mutmasslich beteiligten Kader ihre Führungsverantwortung gemäss ihren Verpflichtungen (gesetzliche Bestimmungen, Gesamtarbeitsvertrag, Pflichtenheft, interne Weisungen, Grundsätze guter Unternehmensführung, Werte des Service public usw.) wahrgenommen hatten. Die Untersuchungsbeauftragten sollten zudem die Ausübung der Führungsverantwortung beurteilen und gegebenenfalls Empfehlungen zur Stärkung des Systems zur Bekämpfung von Belästigung abgeben.

Der vom Mandat abgedeckte Zeitraum bezieht sich auf Vorfälle nach dem 1. Januar 2005 und vor dem 31. Oktober 2020.

Zum Zeitpunkt der Erteilung des Mandats, Mitte November 2020, wurde geschätzt, dass sich bis Ende 2020 rund 30 Mitarbeitende von RTS an die Anwaltskanzlei «Collectif de défense» im Rahmen von deren «Mandat RTS: Sammlung von Zeugenaussagen zu Fällen von Belästigung, Persönlichkeitsschutzverletzungen und Leidensdruck am Arbeitsplatz bei RTS» wenden würden. Folglich hätten die Untersuchungsbeauftragten angesichts der damals genannten Fristen die in den Anhörungsprotokollen der Kanzlei «Collectif de défense» enthaltenen Informationen in ihre Untersuchung einbeziehen können.

Letztlich sagten jedoch mehr als 230 Personen gegenüber der Kanzlei aus, darunter 43 in Zusammenhang mit den drei Fällen, die durch den Artikel von «Le Temps» aufgedeckt worden waren. Diese unerwartet hohe Zahl deutet darauf hin, dass der Umfang des Mandats zur Beurteilung der Ausübung der Führungsverantwortung in den drei im Artikel von «Le Temps» zitierten Fällen zwar weiterhin relevant ist, jedoch angesichts der Tatsache an Bedeutung verliert, dass mehr als 180 weitere Personen zu einer ganzen Reihe von Themen aussagten, die zumindest teilweise auch dieselben Kadermitglieder betreffen können. Um den Veröffentlichungstermin des Berichts Mitte März 2021 einzuhalten, konnten die besagten mehr als 180 Protokolle von den Untersuchungsbeauftragten bis dato nicht berücksichtigt werden.

Folglich kann eine vollständige Beurteilung der Ausübung der Führungsverantwortung erst erfolgen, wenn der Abschlussbericht der Kanzlei «Collectif de défense», der für Juni 2021 erwartet wird, vorgelegt wurde.

Gleichzeitig hat RTS die externen Expertinnen und Experten der Kanzlei TMR im Rahmen von «Mandat 3: konkrete Fälle RTS» mit einem Untersuchungsmandat betraut. Dabei wurde logischerweise erwartet, dass der Untersuchungsbericht von TMR dem vorliegenden Bericht vorausgehen würde, da sich der Bericht der Kanzlei TMR mit den drei im Artikel von «Le Temps» erwähnten Missständen befasst und der vorliegende Bericht mit der Handhabung eben dieser Missstände durch die Hierarchie.

Zum Zeitpunkt des Berichts der Untersuchungsbeauftragten ist die Untersuchung des Falls Robert durch TMR jedoch noch nicht abgeschlossen. Folglich muss die Beurteilung der Ausübung der Führungsverantwortung in diesem Fall möglicherweise revidiert werden, sollte die Kanzlei TMR neue Sachverhalte feststellen.

Abschliessend weisen die Untersuchungsbeauftragten darauf hin, dass ihr Bericht auf der Grundlage der bisher vorliegenden Informationen erstellt wurde, die für eine Gesamtbetrachtung der Problematik bekanntermassen nicht ausreichen.

IV. Untersuchungsmethodik

1) Zugang zu Informationen

Die Untersuchungsbeauftragten hatten – unter Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und der internen regulatorischen Anforderungen der SRG – vollen Zugang zu den Dossiers der Fälle und zu den betroffenen Linien- oder Fachkadern.

Konkret konnten die Untersuchungsbeauftragten auf die beruflichen E-Mails und Dateien (Notizen, Memos, verschiedene Dokumente) der betroffenen aktuellen oder ehemaligen Kader der im Artikel von «Le Temps» genannten Personen zugreifen. Dieser Zugriff erfolgte gemäss einer auf Schlüsselwörtern basierenden Auswahl für bestimmte Zeiträume und nach Einholung der Zustimmung der betroffenen Personen. Die digitalen Auszüge wurden von einer IT-Fachkraft von SWISS TXT erstellt. Die SRG hat den Untersuchungsbeauftragten bestätigt, dass diese Fachkraft nicht auf den Inhalt der Daten/E-Mails zugreift und zudem sicherstellt, dass keine Manipulation, Veränderung oder Zerstörung von Daten erfolgt.

Darüber hinaus forderten und erhielten die Untersuchungsbeauftragten von RTS die für die Ausführung des Mandats erforderlichen Unterlagen, insbesondere die Reglemente und Weisungen, die in Fällen von Belästigung zur Anwendung kommen können, die Personaldossiers der Fälle (Bewerbungen, Verträge, Vergütung, Beurteilung, Schulung, disziplinarische Aspekte usw.), die Stellenbeschreibungen der von den drei Fällen betroffenen Kadern und die entsprechenden Organigramme sowie die von der externen «Sozialberatung» (MOVIS) vorgelegten Jahresberichte.

Darüber hinaus wandten sie sich an die für die 2014 eingerichtete Integrity-Plattform («Whistleblowing-Plattform») verantwortlichen Personen der SRG. Per 31. Oktober 2020, d. h. nach sechs Jahren Aktivität der Plattform, betrafen nur drei Meldungen RTS, von denen keine «Vorwürfe von psychologischer, moralischer oder sexueller Belästigung oder unangemessenes Verhalten von Führungskräften oder unangemessene Entscheidungen von Führungskräften in Bezug auf Belästigungsvorwürfe» betraf.

Darüber hinaus stimmten sich die Untersuchungsbeauftragten mit den externen Expertinnen und Experten der Kanzlei TMR im Rahmen von deren «Mandat 3: konkrete Fälle RTS» und mit den Anwältinnen und Anwälten der Kanzlei «Collectif de défense» im Rahmen von deren «Mandat RTS: Sammlung von Zeugenaussagen zu Fällen von Belästigung, Persönlichkeitsschutzverletzungen und Leidensdruck am Arbeitsplatz bei RTS» ab. Insbesondere und soweit die genannten Sachverhalte für das Mandat der Untersuchungsbeauftragten relevant sein könnten, wurden ihnen Unterlagen der Kanzlei «Collectif de défense» übergeben.

Schliesslich führten die Untersuchungsbeauftragten selbst zwölf Anhörungen durch, darunter vier mit Zeuginnen bzw. Zeugen und acht mit verschiedenen Kadern von RTS, die in

Bezug auf die drei im Artikel von «Le Temps» erwähnten Fälle oder bei der Handhabung dieser Angelegenheiten bestimmte Linien- oder Fachzuständigkeiten innegehabt hatten. Es wurden Protokolle erstellt und von den Parteien bestätigt. Falls erforderlich, wurden ergänzende Informationen schriftlich eingeholt.

Die Untersuchungsbeauftragten schickten zudem Fragen an zwei ehemalige Kader von RTS und erfassten deren schriftliche Antworten.

2) *Beurteilung der Ausübung von Führungsverantwortung*

Um eine objektive Beurteilung der Ausübung der Führungsverantwortung vornehmen zu können, prüften die Untersuchungsbeauftragten zum einen die geltenden Vorschriften und zum anderen die in den Stellenbeschreibungen festgelegten Haupttätigkeiten und -aufgaben.

Vorschriften

Zusätzlich zu den Allgemeinen Anstellungsbedingungen für Kader der SRG (Versionen 2009, 2012, 2015, 2018) gelten für Kader mehrere Reglemente der SRG bzw. von TSR/RTS. Dabei gelten unter anderem die folgenden Regeln:

- In der Kaderpolitik der SRG (2012) wird verlangt: «Kader der SRG sind glaubwürdig. Sie kommunizieren klar und transparent» und «Kader verhalten sich fair, respektvoll und wertschätzend».
- Im Ethikkodex für Mitarbeitende der SRG (November 2012) wird ausgeführt: «Wir begegnen anderen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen Anspruchsgruppen respektvoll und fair. [...] Es gelten die bewährten Regeln des Anstands – sie sorgen für ein gewissenhaftes Verhalten. Wir halten uns an die Gesetze und an alle weiteren externen und internen Vorschriften. [...] Wir handeln integer. [...] Wir erkennen und vermeiden Interessenkonflikte, legen diese offen und streben zielgerichtet eine Lösung an.»
- Im Leitbild für Kader TSR (2005) heisst es: [...] Er hört seinen Mitarbeitenden zu, motiviert und ermutigt sie. Er verhindert und löst Konflikte. Er ergreift alle nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden [...] Er positioniert sich, trägt Verantwortung und nimmt Herausforderungen wahr [...]).

Organigramme und Stellenbeschreibungen

Bei der Auswahl der Kader, die von den im «Le Temps»-Artikel erwähnten Problemen im Zusammenhang mit Georges, Darius Rochebin und Robert betroffen sind, wurde eine systematische Analyse der Organigramme für die im Artikel erwähnten Zeiträume durchgeführt, soweit sie in die Jahre 2005–2020 fallen.

Auf dieser Grundlage wurden die von Georges, Darius Rochebin und Robert besetzten Stellen sowie ihre Linien- und Fachverantwortlichen im Hinblick auf Personalfragen ermittelt.

Die für die Analyse der Verantwortung erforderlichen Stellenbeschreibungen wurden für die entsprechenden Zeiträume eingeholt.

Somit konnten die Untersuchungsbeauftragten in ihrer Beurteilung der Ausübung der Führungsverantwortung die in den Stellenbeschreibungen festgelegten Haupttätigkeiten und -aufgaben berücksichtigen. Zur besseren Lesbarkeit des Berichts wurden die Aufgaben aus der Stellenbeschreibung und die Handlungen, die sich aus den vier Schlüsselrollen des Leitbilds für Kader (initiiieren / leiten / sich einbringen / kommunizieren) ergeben, in drei Hauptdimensionen der Führungsverantwortung zusammengefasst:

- Umgang mit einer Situation (Prävention/Handhabung),
- deren Kommunikation (innerhalb einer Abteilung oder gegenüber der Hierarchielinie) und
- deren Kontrolle (Nachverfolgung/Korrekturmaßnahmen).

V. Schlussfolgerungen

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes und wie in der Einführung erwähnt, ist es nicht möglich, die Feststellungen der Untersuchungsbeauftragten im Detail wiederzugeben. Sie werden daher im Folgenden zusammengefasst.

In zwei der drei in der Zeitung «Le Temps» zitierten Fälle kamen die Untersuchungsbeauftragten zu dem Schluss, dass sich der Hierarchie nicht vorwerfen lässt, sie habe nicht eingegriffen, und dass sämtliche betroffenen und informierten Kader angemessen gehandelt haben.

In einem Fall stellten die Untersuchungsbeauftragten fest, dass eine vorgesetzte Person Führungsmängel in der Art und Weise zeigte, wie sie mit den über einen Zeitraum von mehreren Jahren eingegangenen Beschwerden über das Verhalten einer Person umging, die sie in den verschiedenen Mitarbeitergesprächen in keinerlei Hinsicht ansprach oder erwähnte, nicht einmal in Form von Zielen, die zukünftig verbessert werden sollten. Nach Ansicht der Untersuchungsbeauftragten stellen diese Unzulänglichkeiten für sich genommen kein schwerwiegendes Fehlverhalten dar, problematisch wird es jedoch in der Gesamtschau der unzureichenden Reaktionen.

Weitere Unzulänglichkeiten in der Führung betreffen zudem die Definition des Umfangs einer externen Untersuchung, die von HR zu besagter Person eingeleitet wurde, und die Kommunikation der Ergebnisse. Der Abteilungsleiter und der Direktor RTS tragen in dieser Hinsicht eine sekundäre Aufsichtsverantwortung, da sie die problematische Definition des Umfangs der Untersuchung nicht erkannt haben. Nach Ansicht der Untersuchungsbeauftragten stellen diese Unzulänglichkeiten keine schwerwiegenden Fehler dar.

Aufgrund der «öffentlichen» Persönlichkeit von Darius Rochebin wurde die Hierarchie auf höchster Ebene tätig und informierte auch die Generaldirektion sowie das Präsidium der SRG und das Präsidium von RTSR. Es wurde eine «reaktive» Kommunikationslinie eingerichtet, um allfällige Fragen der Medien zu beantworten. Die Untersuchungsbeauftragten sind der Ansicht, dass die Gesamtheit der getroffenen Massnahmen und Kommunikationsschritte angesichts des bei einer Mediatisierung des Falls möglichen Imageschadens angemessen waren.

In allgemeinerer Hinsicht betonten die Untersuchungsbeauftragten die Notwendigkeit, die Ergebnisse zu den untersuchten Fällen in eine breitere Perspektive der Unternehmenskultur zu stellen. In Anbetracht der – unerwarteten – Anzahl an Zeugenaussagen, die bei der Kanzlei «Collectif de défense» eingegangen sind (mehr als 230) und die auch andere Abteilungen betreffen, scheint es ein tiefes Unbehagen unter den Mitarbeitenden zu geben, ein Unbehagen, das umso schwieriger zu erklären ist, als das bei RTS bestehende System zur Konfliktbewältigung (einschliesslich des Systems der SRG) sehr umfassend ist: eine Weisung zu psychologischer und sexueller Belästigung seit 2011, ein Leitbild für Kader seit 2005, eine paritätische Mediationsgruppe seit 1998, eine von 2004 bis 2015 intern (Sozialarbeiterin) und seit 2016 extern (MOVIS) bereitgestellte Beratungsstelle (Konflikte am Arbeitsplatz, persönliche, gesundheitliche, finanzielle Probleme) sowie eine Whistleblowing-Plattform seit 2013.

Anders ausgedrückt: Die eigentlichen Erkenntnisse dieser Untersuchung sind nicht so sehr die Ergebnisse der Untersuchungsbeauftragten über die Ausübung der Führungsverantwortung in den drei untersuchten Fällen als vielmehr die Tatsache, dass mehr als 230 Personen sich an eine externe Stelle wandten, sobald ihnen diese Möglichkeit offen stand, obwohl ein System zur Konfliktbewältigung vorhanden war und den guten Praktiken in dieser Hinsicht entsprach.

Von diesen 230 Personen haben sich 43 zu den drei Fällen geäussert, und mehr als 180 haben Unbehagen oder Beschwerden verschiedener Art vorgebracht, die erst nach Vorlage des Berichts der Kanzlei «Collectif de défense» genauer bekannt sein werden. Die Untersuchungsbeauftragten sind jedoch der Meinung, dass es bereits jetzt eine wichtige Erkenntnis samt entsprechender Schlussfolgerung zu berücksichtigen gilt: Ebenso wie die Mitarbeitenden ihr mangelndes Vertrauen in das vorhandene System zur Konfliktbewältigung zum Ausdruck brachten, indem sie beschlossen, es nicht zu nutzen, so drückten sie in bestimmten Bereichen des Unternehmens ihr mangelndes Vertrauen in bestimmte Mitglieder ihrer Hierarchie und von Human Resources auch aus, indem sie diese nur in sehr begrenzter Form informierten, wenn es nicht anders möglich war. (Es sei daran erinnert, dass nur 8 der 43 Personen, die sich über die drei Fälle beschwerten, letztlich die Hierarchie oder HR informierten.) Es wäre also nicht glaubwürdig, diese oder eine Gruppe dieser Personen mit der Transformation der Unternehmenskultur zu betrauen, wenn sie bewusst oder unbewusst und trotz unbestreitbarer Qualitäten eine Kultur verkörpern, die nicht in der Lage war, das Ausmass der Probleme zu erkennen, zu deren Entwicklung sie indirekt beigetragen hat.

VI. Empfehlungen

Am Ende ihres Mandats gaben die beiden Untersuchungsbeauftragten Empfehlungen auf zwei sich überschneidenden Ebenen:

- Zum einen sollte auf operativer Ebene festgestellt werden, welche Instrumente, Systeme, Verfahren usw. bei RTS fehlen oder, falls bereits vorhanden, wirksamer konzipiert werden sollten, damit es in Zukunft nicht mehr zu Situationen wie den im vorliegenden Mandat untersuchten kommt.

- Zum anderen sollte auf strategischer Ebene festgestellt werden, was die geeignetsten Anstösse wären, um einen Kulturwandel innerhalb der Kaderstruktur von RTS einzuleiten, wie er in der Schlussfolgerung dargelegt ist.

Entsprechend haben die Untersuchungsbeauftragten acht Empfehlungen formuliert, die der Verwaltungsrat der SRG an die Direktion von RTS unter Berücksichtigung von deren Zuständigkeit weitergeben kann:

1. Mindestens einmal im Jahr sollte eine Zufriedenheitsumfrage unter allen Mitarbeitenden von RTS durchgeführt werden, um insbesondere die Führungskompetenzen der Kader und die Qualität der Unterstützung durch HR zu beurteilen.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: Die Umfrage sollte durch ein externes, von RTS wirtschaftlich unabhängiges Unternehmen durchgeführt werden; dabei sollten die Fragen in einem gemeinschaftlichen Prozess (z. B. mit dem Personalrat) formuliert werden; Antwortskalen und offene Fragen sind gegenüber geschlossenen Fragen zu bevorzugen, die Anonymität der Teilnehmenden muss gewährleistet sein.

Im ersten Jahr sollten die Fragen zwecks Information an die PA SRG weitergeleitet werden; möglicherweise werden einige Ergänzungen strategischer Art gewünscht. Es ist besonders darauf zu achten, die Ergebnisse in transparenter Weise und unter Angabe der zu ergreifenden Massnahmen darzulegen. Der Fragebogen sollte in den ersten drei Jahren im Grossen und Ganzen unverändert bleiben, um die Fortschritte auf verlässlicher Basis beurteilen zu können.

2. Der Umfang des Mandats für den Anbieter der Sozialberatung sollte überprüft werden, z. B. durch Beschränkung auf familiäre/finanzielle/persönliche Fragen; das Mandat für «betriebliche Aspekte» (Konflikte am Arbeitsplatz, Belästigung, Diskriminierung usw.) sollte an einen anderen, auf solche Aspekte spezialisierten Anbieter übertragen werden.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: Im Vertrag zu dem Mandat sollte ein detailliertes, der Direktion vorzulegendes Reporting vorgesehen werden, das auf eine erfolgreiche Lösung der Probleme ausgerichtet ist.

3. Die Weisung/Vorgehensweise von RTS zu Mitarbeitergesprächen (MAG) sollte aktualisiert und die Kader sollten (erneut) in der richtigen Verwendung dieses Instruments geschult werden.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: In Anbetracht der grossen inhaltlichen Bandbreite der seit 2017 eingerichteten «MAG light» sollte überlegt werden, die Struktur auf das Nötigste zurückzufahren. Um die Angemessenheit der von der Hierarchielinie geleisteten Arbeit konstruktiv zu überwachen, sollten die entsprechenden HR-Verantwortlichen Zugang zu dem Dokument haben und sicherstellen, dass die MAG in der erwarteten Qualität protokolliert werden. Zudem sollten Archivierungsregeln angepasst werden, damit die MAG in Personaldossiers aufgenommen werden können.

4. Es sollte ein Verfahren / eine Checkliste eingerichtet werden für die Einstellung von Mitarbeitenden mit befristeten Verträgen oder von Kandidatinnen/Kandidaten, die von anderen Mitarbeitenden vorgeschlagen werden, um sicherzustellen, dass bei solchen Vorschlägen die Einstellungs-/Auswahlkriterien nicht durch Interessenverknüpfungen verfälscht werden.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: Einmal im Jahr sollte stichprobenartig geprüft werden, ob solche Einstellungen objektiv erfolgen. Mitarbeitenden mit befristeten Verträgen oder von anderen Mitarbeitenden vorgeschlagenen Mitarbeitenden sollten bei Tätigkeitsbeginn systematisch die Kontaktdaten einer «HR-Kontaktstelle» gegeben werden.

5. Die Artikel 21 und 22 der Namens-, Unterschriften- und Kompetenzrichtlinie der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (NUKO-Richtlinie) und Artikel 5A der Kompetenzrichtlinie (KRL) sollten aktualisiert werden, da die Definition einer familiären Beziehung zu eng gefasst zu sein scheint. Darüber hinaus wäre es ratsam, die Fälle nicht auf die Einstellung von Personal und die Vergabe von Aufträgen zu beschränken, da diese beiden Situationen nicht alle Interessenverknüpfungen in einem Unternehmen abdecken.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: Empfehlenswert wäre eine Formulierung in Anlehnung an die in der öffentlichen Verwaltung bekannten Ausschlussgründe (z. B. «Mitarbeitende müssen sich zurückziehen, wenn die Entscheidung oder das Vorhaben persönliche Interessen berührt; wenn sie mit einem von der Entscheidung oder dem Vorhaben betroffenen Mitarbeitenden oder einem Dritten, der ein externes Unternehmen vertritt, in gerader Linie oder bis einschliesslich dritten Grades in der Seitenlinie verwandt sind oder verheiratet sind, verlobt sind oder sich in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft befinden oder faktisch ein eheähnliches Leben führen; wenn sie in Ausübung anderer Funktionen Gelegenheit hatten, zu der Entscheidung oder dem Vorhaben Stellung zu nehmen; wenn Umstände vorliegen, die den Verdacht ihrer Befangenheit begründen könnten».

6. Es sollte ein auf drei Jahre angelegtes (internes oder externes) jährliches Audit zu einer Reihe von HR-Themen stattfinden, wie z. B. Angemessenheit «Stellenbeschreibung / vertragliche Arbeitszeit», Prämien- und Entschädigungspolitik, Einstellungsprozesse für (Temporär-)Personal, Ethikvorschriften usw.

Modalitäten/Erfolgsfaktoren: Die Zusammenfassung der Ergebnisse sollte an die Mitarbeitenden weitergeleitet werden, um schrittweise (wieder) Vertrauen in die HR-Funktion zu schaffen und einen gesunden Druck zur Einhaltung der Regeln aufrechtzuerhalten.

Zur Umsetzung des vom Verwaltungsrat angestrebten Kulturwandels wurden zwei weitere Empfehlungen ausgesprochen. Da dies insbesondere das Pflichtenheft bestimmter Funktionen betrifft, können sie hier nicht im Detail wiedergegeben werden.