

Summarische Schlussfolgerungen zum «Auftrag 2»

Die vorstehenden Untersuchungsergebnisse und rechtlichen Einordnungen führen gesamthaft zu diesen Schlussfolgerungen.

1 Auftrag

Gegen einen Mitarbeiter (Beschuldigter) der Republik AG werden Vorwürfe der sexuellen Belästigung erhoben. Der Auftrag 2 umfasste die Untersuchung des Anstellungsprozesses des Beschuldigten. In diesem Zusammenhang ging die Untersuchung den Fragen nach: Traf die Republik AG vor der Anstellung des Beschuldigten ausreichende Abklärungen zu seiner Person? Wie ging die Republik AG mit entsprechenden Hinweisen um? Hat die Republik AG nach dem Arbeitsbeginn des Beschuldigten am 1. Juli 2018 genug unternommen, um sexuelle Belästigungen, Mobbing und Diskriminierung im Arbeitsumfeld zu verhindern?

2 Grundlagen der Untersuchung

Die Untersuchung erfasste einen Zeitraum von Herbst 2017 bis Dezember 2018. Sie stützt sich auf Dokumente und Gesprächsaufzeichnungen. Ausserdem führten wir 15 Interviews mit derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter:innen. Fünf Personen wurden schriftlich befragt. Protokolle von Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratssitzungen wurden gesichtet. Der Beschuldigte äusserte sich schriftlich zum Anstellungsprozess.

3 Abklärung der Belästigungsvorwürfe

Bei einem Mittagessen unter fünf Reporter:innen Ende März 2018 warnte eine Teilnehmerin (Hinweisgeberin), sie hätte gehört, der künftige Redaktor (Beschuldigter) hätte Frauen ausserhalb der Republik AG sexuell belästigt. Ein Vorwurf schien aus dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers zu kommen, bei dem er zur Zeit des Gesprächs noch angestellt war und ein weiterer aus seinem privaten Umfeld. Im Raum stand die Frage, ob die Republik hinreichende Abklärungen zu den Belästigungsvorwürfen getroffen hat. Ob solche Gespräche mit möglicherweise betroffenen Personen tatsächlich stattgefunden haben und welchen Inhalt diese hatten, konnte die Untersuchung wegen sich widersprechender Aussagen allerdings nicht klären. Die Redaktionsleitung entschied jedenfalls den Vorwürfen nicht mehr weiter nachzugehen. Sie hatten den Eindruck gewonnen, diese hätten sich geklärt. Mit dem Beschuldigten wurde im Anschluss über die im Raum stehenden Vorwürfe und die Entscheidung der Redaktionsleitung, dass sie am Vertrag mit ihm festhalten würde, gesprochen.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass es dem Arbeitgeber nicht per se untersagt ist, schwierige Mitarbeiter einzustellen. Auch vertiefte Abklärungen des Arbeitgebers bei der Einstellung von Mitarbeitern ohne Führungsfunktion sind aus rechtlichen Gründen nicht zwingend und ohne die Einwilligung des Beschuldigten auch nicht möglich. Nachforschungen im privaten Umfeld oder heimlich sind nicht rechtmässig.

Die aufgeworfenen Vorwürfe wiesen aber zumindest auf ein erhöhtes Risiko für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hin. Das Gespräch mit dem Beschuldigten hätte demnach eine neutrale Person aus der Unternehmensleitung, die nicht in den Rekrutierungsprozess involviert war, zusammen mit einem Co-Chefredaktoren durchführen sollen. In einem solchen Gespräch hätte die Unternehmensleitung deutlich machen können, welche Verhaltensweisen akzeptiert werden und welche nicht. Davon wäre eine präventive Signalwirkung ausgegangen und die Leitung hätte gezeigt, dass sie die Situation ernst nimmt. Leider hat die Redaktionsleitung die Chance verpasst, sich klar gegen Belästigungen am Arbeitsplatz auszusprechen, unabhängig davon, ob die Vorwürfe berechtigt waren oder nicht.

4 Umgang der Redaktionsleitung mit der Hinweisgeberin

Die Unternehmensleitung konnte die Hinweisgeberin dahingehend kritisieren, an welchem Ort, in welchem Personenkreis und wie sie die Vorwürfe geäußert hatte. Besser wäre aber gewesen, dies im persönlichen Gespräch mit der Hinweisgeberin zu klären. Die Redaktionsleitung entschied sich stattdessen, die Kritik in einer E-Mail der Redaktionsleitung an die Teilnehmer:innen des Mittagessens (siehe E-Mail unten) zu richten und zu betonen, dass die Verbreitung solcher Belästigungsvorwürfe auf diese Art und Weise nicht akzeptiert werde. Eine Wertschätzung gegenüber der Warnung der Mitarbeiterin zeigte die Redaktionsleitung damit nicht.

E-Mail vom 26.03.2018, «Information der Redaktionsleitung»

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir haben in der Redaktionsleitung (RL) von Vorwürfen gehört, die an einem Republik Reporter-und-Reporterinnen-Mittagessen gegen ein künftiges Redaktionsmitglied der Republik vorgebracht wurden.

Inzwischen haben dazu Gespräche stattgefunden. [REDACTED]

Wir möchten zusätzlich seitens der RL nochmals in aller Deutlichkeit festhalten, dass wir Vorkommnisse dieser Art als Arbeitgeber nicht akzeptieren. Damit wird die Zusammenarbeit im Haus vergiftet mit Vorhaltungen via Drittpersonen.

Wir stehen voll und ganz hinter allen Personen, die wir für die Republik an Bord holen, also auch hinter der Person, gegen die sich die Vorwürfe richteten.

Wenn es Bedenken oder Vorbehalte über aktuelle oder künftige Anstellungen gibt, dann ist der richtige Weg, das Gespräch mit der RL direkt zu suchen.

Der Vollständigkeit halber sei hier auch noch gesagt: Wenn es zu Vorkommnissen in der Redaktion kommt, ist der richtige Weg ebenfalls das direkte Gespräch mit der RL. Die RL wiederum ist gegenüber dem HR [REDACTED] Rechenschaft schuldig. Es ist jederzeit auch möglich, sich direkt ans HR zu wenden, wenn ihr das Gefühl habt, mit Themen bei der RL nicht durchzudringen oder Kritik gegen die RL vorbringen wollt. Klar festhalten möchten wir auch: bei Vorkommnissen wie Mobbing, Belästigungen und ähnlichem, die in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bei der Republik oder bei Project R geschehen, werden wir seitens der RL und des HR sofort reagieren – bei allen bald 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Mit dieser Mail ist die Angelegenheit für uns intern erledigt.

Im Raum stand, die Hinweisgeberin wäre aufgefordert worden, sich bei den Teilnehmer:innen des Mittagessens zu entschuldigen. Da sich sowohl die Aussagen aus den Interviews als auch die schriftlichen Informationen in diesem Punkt widersprachen, konnte der Vorwurf nicht abschliessend geklärt werden. Die Korrespondenz der Hinweisgeberin enthält jedoch Hinweise, die andeuten, dass sie dazu aufgefordert und unter Zeitdruck gesetzt wurde. Das bestätigt auch die Hinweisgeberin selbst. Sie betonte, dass sie sich unter Druck und zur Entschuldigung gedrängt fühlte.

Weil die Redaktionsleitung den Beschuldigten bereits darüber informiert hatte, dass die Hinweisgeberin sich bei ihm melden würde, entstand für sie ein zusätzlicher Zeitdruck. In Folge davon traf sich die Hinweisgeberin später mit dem Beschuldigten persönlich. Dabei erscheint problematisch, dass sie sich mit ihm allein und ohne unterstützende Begleitung traf.

Die gesamte Diskussion über die Art und Weise der gemeldeten Vorwürfe hätte der Unternehmensleitung verdeutlichen müssen, dass etwas getan werden muss, um solche Situationen künftig zu vermeiden. Dieser Schritt wurde nicht unternommen.

5 Präventive Massnahmen

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Unternehmensleitung der Republik rund um den Anstellungszeitpunkt des Beschuldigten keine präventiven Massnahmen ergriff. Nicht nur die geäusserten Warnungen hatten verdeutlicht, dass ein erhöhtes Risiko für Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bestand. Viele Faktoren kamen hinzu, wie die Branche mit ungleichen Machtverhältnissen rund um «journalistische Stars», die angespannte Situation in einem Start-up und auch das geltende Gleichstellungsgesetz.

Zwar bemühten sich bei der Republik die Mitarbeiter:innen untereinander auf bestimmte Verhaltensweisen zu achten. Einzelne Kollegen:innen warnten die jüngeren Kolleginnen vor aufdringlichen Verhaltensweisen. Doch all diese Bemühungen nützen nur wenig, wenn nicht klar ist, welche Verhaltensweisen im Unternehmen akzeptabel sind und welche nicht. Solche Regeln müssen von der Unternehmensleitung kommen, für alle gelten, gelebt und durchgesetzt werden. Hierzu hätte auch eine Anlaufstelle für sichere Meldungen gehört.

Hier wäre vor allem der Verwaltungsrat in der Pflicht gewesen, Massnahmen zu implementieren, die die Mitarbeiter:innen vor Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen schützen. Die Redaktionsleitung war Mitglied des Verwaltungsrates und hätte die übrigen Verwaltungsratsmitglieder zwar nicht über die Belästigungsvorwürfe, aber über solche Risiken informieren und entsprechende Massnahmen veranlassen sollen. Der Verwaltungsrat hat es jedoch verpasst, rasch Massnahmen zu ergreifen, welche ein Risiko für sexuelle Belästigungen vermindert hätten. Welche Massnahmen das sind, hängt vom konkreten Fall ab. Eine Grundsatzklärung, eine unabhängige Meldestelle, ein für die damalige Unternehmung grösser angemessener Melde- und Reaktionsprozess sowie eine Richtlinie und Schulungen, wie sie im Frühling 2023 eingeführt und kommuniziert wurden, wären bereits zum damaligen Zeitpunkt notwendig gewesen.

6 Einschränkungen zu diesem Bericht

- Der Auftrag umfasste nicht, die Vorwürfe gegen den oder die Beschuldigten zu untersuchen.
- Dieser Bericht beruht auf den uns erteilten Auskünften und Informationen, die uns von der Republik zur Verfügung gestellt worden sind, sowie den Informationen aus den Interviews.
- Auftragsgemäss haben wir nur Interviews mit ehemaligen oder aktuellen Republik-Mitarbeitenden geführt.
- Mit dem Beschuldigten haben wir auftragsgemäss nicht gesprochen. Er gab eine schriftliche Stellungnahme ab.
- Zum Schutz der betroffenen Frauen haben wir ihre Kommunikation mit Mitarbeiter:innen der Republik und mit dem Beschuldigten nicht in diesen Bericht aufgenommen.
- Die Auswahl der Interviewpartner / Dokumente erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber.
- Die unternehmensinterne E-Mail oder Slack-Kommunikation wurde nicht überprüft, da die private Nutzung nicht in den unternehmensinternen Regeln ausgeschlossen ist.
- Wir haben weder eine Vollständigkeitsprüfung der uns zur Verfügung gestellten Dokumente durchgeführt noch die Echtheit der Dokumente geprüft.
- Wir erstatten diesen Bericht nach bestem Wissen gestützt auf die erhaltenen Auskünfte, die uns zur Verfügung gestellten Unterlagen und unsere Abklärungen.

26.10.2023

gez.

Dr. Helke Drenckhan

Lukas Fischer