

PRESSEINFORMATION

Bonn, 12. September 2018

Es fehlt an klaren Regeln und gegenseitiger Wertschätzung

Dr. Monika Wulf-Mathies, die im Auftrag des WDR geprüft hat, wie der Sender mit Hinweisen auf sexuelle Belästigung umgegangen ist, hat ihren Abschlussbericht vorgelegt. Er steht unter der Überschrift „Mehr als #MeToo – die Verantwortung des WDR als Arbeitgeber“ und gibt damit einen Hinweis, dass auch strukturelle Probleme beleuchtet werden, die Machtmissbrauch und Diskriminierung ermöglichen. Neben dem Aufzeigen von Defiziten hat die Prüferin eine Vielzahl von Verbesserungsvorschlägen erarbeitet und WDR-Intendant Tom Buhrow, der bei der Vorstellung des Berichts dabei war, ein Aufgabenpaket mit auf den Weg gegeben. Nachhaltige Veränderungen brauchen aus ihrer Sicht einen Kulturwandel im WDR, eine Verbesserung des Betriebsklimas, mehr gegenseitige Wertschätzung, angepasste personelle Strukturen und klare Regeln, welches Verhalten verboten ist.

„Es hat sich sehr schnell gezeigt, dass das Thema sexuelle Belästigung nur die Spitze des Eisbergs ist, hinter dem sich Machtmissbrauch, vielfältige Diskriminierungserfahrungen und eine Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima verbergen“, so Wulf-Mathies. „Sexuelle Belästigung ist eine sehr hässliche Form von Machtmissbrauch. Trotz aller Gleichstellungsbemühungen besteht noch immer ein strukturelles Machtgefälle zwischen in der Regel männlichen Chefs und weiblichen Untergebenen, das Raum für Grenzüberschreitungen lässt.“ Damit verweist sie zugleich darauf, dass solche strukturellen Bedingungen ein Nährboden für Machtmissbrauch oder Diskriminierung sind. Das betreffe sicher nicht nur den WDR, sondern auch andere Medien- und Kulturinstitutionen. Dass der WDR bereit war, sich von einer externen Prüferin so intensiv durchleuchten zu lassen und die Ergebnisse nicht in der Schublade verschwinden lässt, „finde ich durchaus mutig“.

Ihr Bericht basiert auf zahlreichen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Studium von Unterlagen zu bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung im WDR. Die meisten der Fälle liegen schon sehr lange zurück und stammen aus den 90er Jahren. „Generell lässt sich sagen, dass bei diesen Fällen ein größerer Ermittlungseifer notwendig gewesen wäre.“ Wulf-Mathies bemängelt, dass Vorgesetzte damals keine Maßnahmen zum Schutz von Frauen ergriffen haben, es keine festen Regeln gab, wie mit Vorwürfen sexueller Belästigung umzugehen ist, und Frauen aufgrund des Betriebsklimas kein Vertrauen hatten, um sich direkt an den Arbeitgeber zu wenden. Eine dauerhafte externe Anlaufstelle für Betroffene, eine neue, umfassendere Dienstvereinbarung mit der Einrichtung einer Clearingstelle, die Beschwerden prüfen und Kommunikationsmängel beseitigen soll, und ein eindeutig definiertes Verfahren mit klaren Berichtswegen und Zuständigkeiten sind wichtige Vorschläge von Monika Wulf-Mathies zu #MeToo. In ihrem Bericht werden diese weiter ausgeführt. „Für die Betroffenen ist entscheidend, dass sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch nicht geduldet werden, dass klar ist, welches Verhalten verboten ist und Sanktionen nach sich zieht und dass Betroffene und Zeugen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.“

WDR-Intendant Tom Buhrow sagte: „Ich bin Frau Wulf-Mathies dankbar, dass sie sich so intensiv mit dem WDR beschäftigt hat. Jetzt setzen wir uns mit dem Ergebnis ihres Berichts auseinander. Ich sehe viele Dinge ähnlich wie sie, die #MeToo-Fälle haben bei uns im WDR zu einer neuen Sensibilität geführt, nicht nur im Umgang mit sexueller Belästigung und Machtmissbrauch.“

Aus den zahlreichen Gesprächen der Prüferin hat sich ergeben, dass strukturelle Defizite vor allem bei den personellen Rahmenbedingungen bestehen. Ein starkes Machtgefälle besteht nicht nur zwischen Führungsebenen und Beschäftigten, sondern auch zwischen Beschäftigten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Aufträge erhalten. Das schafft Abhängigkeitsverhältnisse und ist Nährboden für Machtmissbrauch. Gleichzeitig fehlt ein wertschätzendes und respektvolles Betriebsklima. „Es ist aus meiner Sicht notwendig, dass der Intendant die Verbesserung des Betriebsklimas zur Chefsache macht. Das bedeutet zunächst, sich intensiv und gezielt der Stärkung der internen Kommunikation zu widmen“, so Wulf-Mathies.

„Silo-Strukturen“ im WDR schränken Durchlässigkeit und Transparenz ein. Bei Führungskräften wird zwar auf die journalistischen Fähigkeiten geachtet, nicht aber auf soziale Kompetenz und Managementqualitäten. Es wird häufig beklagt, dass viele Vorgesetzte ihre Arbeitgeberfunktion - und das heißt ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - nicht ausreichend wahrnehmen. Die Bereitschaft aller Führungskräfte, Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu übernehmen und Menschenführung und Mitarbeitermotivation einen höheren Stellenwert einzuräumen, sei ein notwendiges Signal für einen neuen Umgang mit Beschäftigten wie mit freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wulf-Mathies hat einige sehr konkrete Vorschläge zur Reform des Personalmanagements zusammengestellt, die kurzfristig umgesetzt werden können.

In der Diskussion um #MeToo wurde von vielen Seiten ein Kulturwandel gefordert, „und in der Tat braucht es ein deutliches Signal, dass die Führungsspitze verstanden hat und den festen Willen hat, einen nachhaltigen Kulturwandelprozess anzustoßen“. Der Intendant sollte sich an die Spitze der Bewegung stellen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem breit angelegten partizipativen Dialog für die Schaffung einer respektvollen Unternehmenskultur einladen. Wichtige Elemente dafür sind die Einübung einer Feedback-Kultur und die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung. Ein Kulturwandel fordert aber nicht nur die WDR-Spitze, sondern verlangt von den Mitbestimmungs- und Aufsichtsgremien und allen Beschäftigten aktive Beiträge, um, traditionelle Rollen, in denen man sich eingerichtet hat, zu hinterfragen und neues Vertrauen aufzubauen.

Monika Wulf-Mathies fasst ihren Bericht zusammen: „Meine Schlussfolgerung aus den Untersuchungen ist: Es geht darum, ein Klima des Vertrauens zu schaffen, das Betroffenen Beschwerden über sexuelle Belästigung erleichtert, aber es geht um mehr als #MeToo. Es geht um die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um gegenseitige Wertschätzung über alle Ebenen hinweg. Es geht um die Chance, durch einen Kulturwandel den WDR fit zu machen für künftige Herausforderungen.“

In diesem Prozess sollte sich der WDR seine Stärken bewusst machen und sich auf das besinnen, was ihn groß gemacht hat und was noch immer seine Qualität bestimmt: Vielfalt, Innovationsfähigkeit, redaktionelle Freiheit. Diese Stärken gelte es jetzt zu nutzen, um innere Reformen umzusetzen.

Tom Buhrow: „Der WDR hat ein Betriebsklima, das auf Vertrauen und Respekt basiert. Dafür stehe ich, spüre aber auch, dass wir das weiter ausbauen müssen. Vieles haben wir schon umgesetzt, aber wir brauchen noch mehr Dialog, mehr Augenhöhe, mehr Verantwortung füreinander und den WDR.“