



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Medienkonferenz der Gewerkschaft Unia**  
Bern, 16. September 2016

## **«Wir brauchen ein Umdenken in der Führungskultur»**

**Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia**

Es gilt das gesprochene Wort

Es stehen derzeit viele und gravierende Vorwürfe gegen die Leitung der Unia Region Zürich Schaffhausen sowie gegen die Unia generell im Raum. Wir nehmen diese Vorwürfe sehr ernst – sie erfordern unsere höchste Aufmerksamkeit. Die Kritik hat viel mit Unternehmenskultur zu tun. Hier müssen wir über die Bücher. Wir wissen, dass wir als Gewerkschaft besonders gefordert sind. Oft prangern wir Missstände in Firmen an. Umso mehr wird mit Argusaugen auf uns geschaut, wenn etwas falsch läuft. Das ist uns bewusst. Und das ist richtig so. Das ist der Grund, weshalb ich Ihnen heute Rede und Antwort stehe.

Vorweg: Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. Was den beiden Kolleginnen in Zürich widerfahren ist, tut mir unendlich leid und macht mich sehr betroffen. Ich bin erschüttert, dass bei einer Unia-Führungsperson ein solches Verhalten festgestellt werden musste. Unser ehemaliger Leiter der Region Zürich Schaffhausen hat gravierende Fehler begangen. Kein noch so verdienstvolles Engagement vermag solches Fehlverhalten aufzuwiegen. Er hat letzte Woche entsprechend die Konsequenzen gezogen und ist zurückgetreten.

Sie wissen: Wir haben die Vorwürfe in Zürich sofort durch eine unabhängige externe Fachstelle untersuchen lassen. Ein Teil der Vorwürfe war gemäss dieser Untersuchung berechtigt, ein Teil nicht. Das ist jedoch zweitrangig. Tatsache ist: Die Ereignisse sind eine schwere Belastung für die Betroffenen, die Mitarbeitenden und für uns als Organisation.

Ich bitte Sie um Verständnis dafür, dass ich diesen Bericht hier nicht einfach offenlegen kann. Glauben Sie mir, das hat nichts mit Vertuschung zu tun. Der Bericht enthält viele Details – auch über Dritte –, die persönlichkeitsrechtlich geschützt sind. Wir stehen hier als Arbeitgeber in Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter/innen. Die Kommunikation ist in solchen Fällen eine Gratwanderung. Wir müssen die Persönlichkeitsrechte achten und wollen tatsachengetreu und transparent informieren. Diese kommunikative Gratwanderung ist uns nicht gelungen ist. Ich kann nicht verhehlen, dass wir uns sehr schwer getan haben mit diesen Vorfällen. Und im Bemühen, uns allen Betroffenen gegenüber fair zu verhalten und aktiv zu kommunizieren, sind leider Fehler passiert. Auch in der Kommunikation werden wir uns anstrengen, besser zu werden. Wir wollten nicht den Eindruck einer Mitschuld der betroffenen Frauen erwecken. Dass dies trotzdem passiert ist, bedauere ich sehr.

Es stehen derzeit eine Reihe von gravierenden Vorwürfen im Raum. Etwa, die Geschäftsleitung der Unia habe die Ereignisse vertuschen oder Roman Burger schützen wollen. Diese Kritik betrifft auch mich persönlich. Daher habe ich mir die Frage gestellt, ob wir korrekt gehandelt haben. Ohne etwas zu rechtfertigen, erlaube ich mir, nochmals kurz auf die

Fakten und die Abläufe hinzuweisen.

Am Sonntag, 24. April 2016 wurde Nico Lutz, zuständiges Mitglied der nationalen Geschäftsleitung, von zwei Mitarbeitenden der Region Zürich Schaffhausen über Vorwürfe gegenüber dem Regionalleiter in Kenntnis gesetzt. Nico Lutz hat noch am gleichen Abend den Regionalleiter mit den Vorwürfen konfrontiert. Am 28. April 2016 erteilte er in Absprache mit dem Präsidium den Auftrag für eine Untersuchung der Vorwürfe durch eine unabhängige und externe Stelle.

Es war von Beginn weg das Ziel, den Sachverhalt im Interesse aller Betroffenen neutral und fair abzuklären und auf den konkreten Fall angepasste Massnahmen zu ergreifen. Gleichzeitig wurde für die Dauer der Untersuchung dafür gesorgt, dass die beiden Mitarbeiterinnen nicht mehr Roman Burger unterstellt waren.

Neben den konkreten Vorwürfen gegenüber dem Regionsleiter wurden von Mitarbeitenden weitere Vorwürfe geäussert in Bezug auf die Führungs- und Zusammenbeitskultur in der Region. Ich muss zugeben: Wir wurden von der Heftigkeit dieser Kritik überrascht, da die Region Zürich in unseren regelmässig durchgeführten anonymen Mitarbeiterumfragen regelmässig Spitzenwerte erzielt hatte.

Selbstverständlich haben wir auch diese Kritik an der regionalen Führungskultur ernst genommen: In einem ersten Schritt konnten im Mai alle Mitarbeitenden der Region Zürich Schaffhausen in mehreren Workshops ihre Kritikpunkte vorbringen. Aufgrund dieser Analyse wurden verschiedene Teilprojekte gestartet. Zum Beispiel, wie wir in der Unia mit privaten Beziehungen über Hierarchiestufen hinweg umgehen. Das ist ein heikles und schwieriges Thema und bedarf grosser Sorgfalt und Transparenz. Oder wir setzen uns gemeinsam mit den Teams kritisch und aktiv mit der Führungs- und Zusammenbeitskultur auseinander. Es gab im Juni einen Workshop für alle Führungskräfte und im Juli für das gesamte Personal eine Veranstaltung zum Thema sexuelle Belästigung. Für Oktober sind nun in jedem Team Sensibilisierungsschulungen zum Thema sexuelle Belästigung und Umgang mit privaten Beziehungen geplant.

Im August schliesslich hat die unabhängige Fachstelle BeTrieb ihren Bericht zu den Anschuldigungen gegenüber Roman Burger vorgelegt. Sie kennen das Ergebnis. Die Geschäftsleitung hat beschlossen, sämtliche vorgeschlagenen Massnahmen umzusetzen und gleichzeitig als Ziel formuliert, dass alle Beteiligten in der Region weiterarbeiten können. Das war für die betroffenen Mitarbeiterinnen nicht möglich und darum hat der Regioleiter dann auch die Konsequenzen gezogen und ist zurückgetreten. Er hat diesen Entscheid am Donnerstagmorgen (8. September) in der Geschäftsleitung bekannt gegeben – und zwar bevor Medienanfragen kamen.

Es gab Spekulationen über eine mögliche Weiterbeschäftigung von Roman Burger in der Unia. Zudem wurden in den letzten Tagen öffentlich weitere Vorwürfe geäussert. Die nationale Geschäftsleitung der Unia hat sich deshalb gestern Abend zu einer Sondersitzung getroffen und folgende Beschlüsse gefasst:

1. Roman Burger wird freigestellt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unia-Region Zürich Schaffhausen, die dies wünschen, können sich durch eine externe Fachstelle unterstützen lassen. Die Unia stellt Roman Burger Instrumente für ein Out-Placement zur Verfügung. Wir werden ihn bei der Neuorientierung ausserhalb der Unia unterstützen, wie wir dies bei allen langjährigen Mitarbeitenden tun würden.
2. Alle neuen Vorwürfe, welche die Führung betreffen, werden durch eine externe Fachstelle untersucht. Deren Bericht wird der Geschäftsleitung übermittelt und diese informiert die Gremien transparent über das Resultat und über entsprechend notwendige Massnahmen. Sie können davon ausgehen, dass wir auch Sie als Medienvertreter über die Ergebnisse

und Massnahmen informieren werden.

3. Die Unia als VertreterIn der Arbeitnehmenden betont ihre hohe Verantwortung im sensiblen Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen in der Führungskultur und unternimmt alle Anstrengungen, dies auch zu leben. In Zusammenarbeit mit den Unia-Personalvertretungen erstellt die Unia dazu bis spätestens Ende Oktober 2016 eine Charta.

Ich möchte nochmals betonen: Wir stellen in der Unia hohe Ansprüche an das Verhalten unserer Führungskräfte. Die setzen wir auch durch. Wir stellen aber auch fest, dass unsere Instrumente zur Früherkennung von Problemen sind offensichtlich ungenügend sind. Heute machen wir alle zwei Jahre eine extern durchgeführte Mitarbeiterbefragung und pflegen beispielsweise eine institutionalisierte Zusammenarbeit mit einer betrieblichen Sozialberatung, an die sich Mitarbeitende bei Problemen aller Art wenden können. Zudem haben wir in allen Regionen Mitwirkungsstrukturen des Personals. Es ist offensichtlich: Wir müssen aber noch genauer hinschauen und alles daran setzen, Probleme früher und besser zu erkennen. Es darf in Zukunft nicht mehr passieren, dass Probleme lange unter der Oberfläche gären und Betroffene darunter leiden müssen. Da müssen wir unsere bestehenden Instrumente zum Schutz und Wohl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diesem Fall bedauerlicherweise keine Hinweise geliefert haben, kritisch hinterfragen.

Bevor ich mich Ihren vermutlich vielen Fragen stelle, möchte ich noch auf einen Punkt hinweisen, der mir besonders wichtig ist. Derzeit wird die Unia offensichtlich als eine frauenfeindliche Gewerkschaft wahrgenommen, in der die Frauen nicht den gleichen Platz haben wie die Männer. Tatsächlich haben wir früher vor allem männlich dominierte Branchen organisiert. Der Bau, die Maschinenindustrie und das Gewerbe. Das hat sich aber fundamental geändert. Inzwischen bilden die Dienstleistungsberufe den grössten Sektor in der Unia und dort ist der Frauenanteil bei den Mitgliedern auf über 50% gewachsen. Auch bei den Angestellten in Führungspositionen haben wir Fortschritte gemacht, mehr als ein Drittel (36%) der Führungspositionen in der Gewerkschaft Unia ist inzwischen von Frauen besetzt. Und wir überprüfen jährlich die Frauen- und Männerlöhne mit dem vom Bund empfohlenen Logib-Methode. Wir sind stolz darauf, dass wir inzwischen die Lohngleichheit erreicht haben und punkto Lohngleichheit ein Vorbild für Unternehmen und Organisationen sind. Wir tun in der Unia, in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft viel, um die Stellung der Frauen zu verbessern. Mir ist klar, dass dies heute gerade nicht interessiert. Doch es ist mir und der ganzen Geschäftsleitung ein zentrales Anliegen, darauf hinzuweisen. Und es liegt mir persönlich am Herzen, an dieser Stelle all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu danken für Ihr tägliches Engagement zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz. Gerade jetzt, in einer solch schwierigen und belastenden Situation.

Das hohe Engagement darf uns nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir in der Unia eine Reihe von Themen haben, denen wir uns stellen müssen. Ich stehe als Präsidentin der Unia dafür, dass wir nicht den Kopf in den Sand stecken, sondern uns dieser Kritik stellen und die erforderlichen Massnahmen ableiten. Dabei geht es mir auch in Zukunft darum, dass wir Kritikpunkte sorgfältig abklären und Massnahmen mit Bedacht wählen.

Menschen und Führungskräfte machen Fehler. Zu einem echten Problem werden Fehler dann, wenn wir nichts daraus lernen. Entscheidend ist nun, dass wir bei der Unia vergangene Fehler offen und transparent diskutieren und die richtigen Schlüsse ziehen, um sie in Zukunft zu vermeiden. Dafür stehe ich ein und dafür werde ich mich als Präsidentin der Unia mit hoher Priorität engagieren. Ich versichere Ihnen: Ich will eine lückenlose Aufklärung und sichere zu, dass wir unsere Lehren aus den Konflikten ziehen werden.

**Für Rückfragen:**

Pepo Hofstetter, Leiter Kommunikation, 079 322 36 11