

Kleine Anfrage

Radio L nach Urteil und Vergleich - wie weiter?

Frage von Landtagsabgeordnete Manuela Haldner-Schierscher

Antwort von Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni

Frage vom 06. März 2024

Nun wurde auch gerichtlich eindeutig und ohne Interpretationsspielraum festgestellt, dass die Klägerin und langjährige Radio-L-Mitarbeiterin missbräuchlich entlassen wurde und dass das Radio dadurch die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiterin und seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber schwerwiegend verletzt hat. Das Gericht hielt zudem fest, dass das Mobbingverfahren nicht fair, objektiv und ehrlich geführt worden sei. Der Geschädigten wurde eine Genugtuungssumme von CHF 45'000 zugesprochen. Um eine weitere Schadenersatzklage abzuwenden, einigte sich Radio L in einem Vergleich mit der Geschädigten auf eine Summe von CHF 120'000. "Radio L kauft sich frei", war die Schlagzeile, die am 24. Februar 2024 in einer liechtensteinischen Tageszeitung zu lesen war. Im selben Artikel äusserte sich der neue Radio-L-Verwaltungsratspräsident, dass nun ein Schlussstrich unter die personalrechtliche Angelegenheit gezogen werden soll. Darüber hinausgehende personelle Konsequenzen seien nicht vorgesehen. Dazu habe ich drei Fragen:

- * Werden von Seiten der Regierung als Oberaufsicht im Lichte dieses Urteils weitere Konsequenzen gefordert oder wird die "Schwamm drüber"-Haltung seitens der Radio-L-Führung hingenommen?
- * Was sind die Lehren, die die Regierung aus dieser Causa zieht?
- * Was muss aus Sicht der Regierung unternommen werden, damit Arbeitnehmende, die eine Mobbingmeldung machen, in Unternehmen, insbesondere in staatsnahen Unternehmen und Verwaltung, besser geschützt und unterstützt werden?

Antwort vom 08. März 2024

Zu Frage 1:

Es ist festzuhalten, dass gemäss dem Gesetz über die öffentliche Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen (ÖUSG) die Oberaufsicht der Regierung kein Weisungsrecht beinhaltet und die Regierung die Unabhängigkeit und Selbständigkeit der öffentlichen Unternehmen zu wahren hat. Die Regierung kann sich im Rahmen ihrer Oberaufsicht nicht in das operative Geschäft, konkret in Arbeitsstreitigkeiten, involvieren. In Bezug auf das Mobbingverfahren beim Liechtensteinischen Rundfunk (LRF) hat die Regierung gestützt auf Art. 24 Abs. 2 ÖUSG eine Spezialprüfung bei einem unabhängigen Arbeitsrechtsexperten beauftragt. Diese kommt zum Schluss, dass auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Informationen der damalige Verwaltungsrat angemessen und nachvollziehbar gehandelt hat. In Folge des Mobbingverfahrens hat der Verwaltungsrat personelle Konsequenzen auf operativer Ebene angeordnet und umgesetzt. In weiterer Folge hat der damalige Verwaltungsratspräsident seinen Rücktritt erklärt, um eine Neuausrichtung des Radiosenders zu ermöglichen. Die neue Führung des LRF hat entschieden, einen Vergleich mit der Gegenpartei abzuschliessen, um so weiteren Schaden vom LRF abzuwenden.

Zu Frage 2:

Die Regierung hat sich im Rahmen ihrer Oberaufsicht an die Leitplanken des Corporate Governance zu halten. Eine politische Einflussnahme auf personalrechtliche Entscheide eines selbständigen öffentlichen Unternehmens stünde im Widerspruch zum Grundsatz der Unabhängigkeit gemäss ÖUSG und dem Gesetz über den öffentlich-rechtlichen Rundfunk (LRFG). Im gegenständlichen Fall hat die Regierung eine Spezialprüfung zum «Mobbingverfahren» des Verwaltungsrats durchführen lassen. Die Gründe der einstimmigen Entscheide des damaligen Verwaltungsrats wurden dem zuständigen Ministerium vorgängig dargelegt. Das erstinstanzliche Gericht ist zu einer anderen Beurteilung gelangt. Die personellen Konsequenzen wurden – wie in der Antwort zu Frage 1 ausgeführt – sowohl auf operativer wie auch strategischer Ebene gezogen.

Zu Frage 3:

Die wichtigste Präventionsmassnahme ist eine Führungskultur, die für eine offene, wertschätzende und konstruktive Arbeitsweise sorgt. Gemäss den von der Regierung beschlossenen Eignerstrategien haben die Organe der öffentlichen Unternehmen bei der Festlegung und Umsetzung der Unternehmensstrategie die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden wahrzunehmen. Im Weiteren hat die Regierung einen "Public Corporate Governance Code" erlassen, gemäss dem die öffentlichen Unternehmen angehalten sind, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Angestellten zu treffen. Dies betrifft insbesondere Massnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Landesverwaltung sowie viele öffentliche Unternehmen, einschliesslich der LRF, haben ein Mobbingreglement erlassen, das Informationen für Betroffene bereitstellt und das Vorgehen im Anlassfall klar regelt.