

Mitarbeitende und Löhne

Inhalt

Eckwerte und Informationen zu unseren Mitarbeitenden

- 5 Personalbestand 2009–2018
- 5 Personalbestand 2018 nach Vertragskategorie
- 6 Mitarbeitende nach Geschlecht 2018
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2018
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2018
- 7 Altersgruppen 2014–2018
- 7 Mitarbeitende nach Landessprachen 2018
- 7 Nettofluktuation 2014–2018
- 8 Brutto-/Nettofluktuation 2014–2018
- 8 Interne Kaderrekrutierung 2014–2018
- 8 Krankheitstage 2014–2018, SRG im Vergleich zum Markt
- 9 Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2017/2018
- 9 Lernende und Stagiaires 2014–2018

Was unsere Topkader, Kader und GAV-Mitarbeitenden verdienen

- 11 Aufteilung der Lohnsumme 2018 nach Vertragskategorien
- 11 Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn
- 12 Vergütungen Verwaltungsrat SRG 2009–2018
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG 2009–2018
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2013–2018
- 13 Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2009–2018
- 13 Lohnerhöhungen des GAV-Personals im Vergleich zum Kader
- 13 Entwicklung der Durchschnittslöhne 2009–2018
- 14 Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2018
- 14 Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2018
- 14 Lohnentwicklung der SRG 2009–2018 im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft
- 15 Lohnniveau nach Funktionen im Vergleich zum Markt
- 15 Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft

Über diesen Bericht

Die SRG informiert die Schweizer Bevölkerung in den vier Landessprachen rund um die Uhr über regionale, schweizerische und internationale Themen – im Radio, im Fernsehen, online. Wie viel kostet diese Arbeit? Wie setzt sich das Personal zusammen? Das beantwortet dieser Bericht, mit Zahlen und Fakten zu Mitarbeitenden und Löhnen.

Der Bericht ist zweigeteilt: Im Mittelpunkt des ersten Teils stehen die Menschen, die vor und hinter den Kulissen die SRG-Programme herstellen: 6000 Arbeitsplätze bietet die SRG an, verteilt über die ganze Schweiz. Wir beleuchten in diesem Kapitel Themen wie die Verteilung nach Kader-/Gesamtarbeitsvertrag, die Altersstruktur und das Geschlechterverhältnis. Wir informieren über den Stellenwert von Teilzeitarbeit in der SRG sowie über die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung.

Im zweiten Teil erfahren Sie unter anderem, wie viel die SRG für Löhne ausgibt und wie sich diese entwickeln. Auch finden Sie die Vergütungen der Topkader. Und Sie lesen, wie die SRG in Sachen Lohngleichheit von Frauen und Männern abschneidet. Wenn Löhne angegeben sind, ist bei GAV-Mitarbeitenden immer der Bruttojahreslohn inklusive 13. Monatslohn und bei Kadern der Bruttojahreslohn inklusive variabler Anteil gemeint.

Die Quellen dieses Berichts bestehen hauptsächlich aus Zahlen der SRG, bei Bedarf ergänzt mit externen Statistiken des Bundes oder Studien privater Firmen. Auch beteiligt sich die SRG seit Jahren am Informationsaustausch mit privaten Konzernen, bundesnahen Unternehmen und dem Bund. Dieser Austausch ist wichtig – die SRG will sich auch in der Personalpolitik regelmässig mit anderen messen.

Und noch ein Wort zur Datenbasis: Der Bericht zeigt Zahlen und Fakten zu den Löhnen und Mitarbeitenden des Stammhauses SRG. Dieses umfasst die fünf Unternehmenseinheiten RSI, RTR, RTS, SRF, SWI und die Generaldirektion – ohne die Tochtergesellschaften der SRG, die zusammen mit dem Stammhaus den Konzern bilden.

Eckwerte und Informationen zu unseren Mitarbeitenden

Die Welt der Medien ist abwechslungsreich, aufregend und herausfordernd. Beim grössten Medienunternehmen der Schweiz gestalten unsere Mitarbeitenden diese Welt täglich mit – unabhängig und am Puls der Zeit.

Die SRG bietet attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, faire Löhne und angemessene Sozialleistungen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um qualitativ hochstehende Radio-, Fernseh- und Onlineangebote zu produzieren und die Leistungen des Service public zu erbringen.

6000 Arbeitsplätze

Ende 2018 arbeiteten 6000 Personen in einem Voll- oder Teilzeitpensum bei der SRG. Rund zwei Drittel von ihnen sind in der Programmgestaltung oder in der Produktion und Technik tätig, rund ein Drittel arbeitet in der Informatik und anderen Supportfunktionen wie Finanzen, Human Resources und Kommunikation.

Die Mitarbeitenden der SRG haben – je nach Beschäftigungsgrad und Funktion – unterschiedliche Verträge: 2018 unterstanden 85,5 Prozent der Mitarbeitenden dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), 8,5 Prozent gehörten dem Kader an. Die restlichen 6,0 Prozent arbeiteten weniger als 30 Prozent und hatten deshalb einen individuellen Arbeitsvertrag (IAV).

HR-Ziele in der Unternehmensstrategie

Die SRG setzt auf die interne Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden und plant die Nachfolge von Schlüsselpositionen. In ihrer Unternehmensstrategie hat sie sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Kader bis 2020 auf 30 Prozent zu erhöhen. Mit aktuell 29 Prozent ist die SRG zwar nicht mehr weit davon entfernt. Allerdings schwankt der Wert je nach Unternehmensbereich – in den technischen Bereichen liegt er unter 20 Prozent.

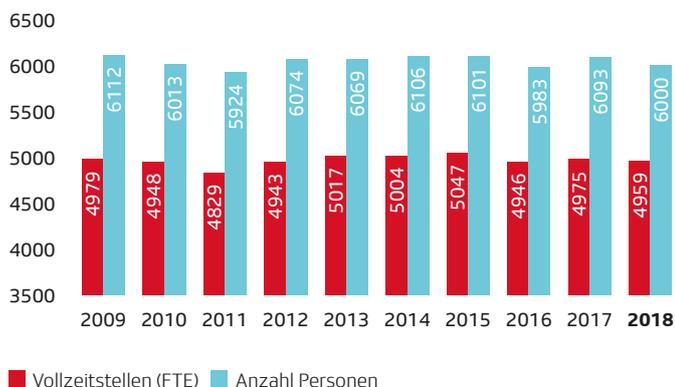
Ein weiteres Ziel ist die Erhöhung des Anteils an «Digital Natives» (Personen mit Jahrgang 1980 und jünger) sowie eine gute Durchmischung aus allen Altersgruppen und Lebenswelten des Publikums. Denn die Digitalisierung und der Umbruch der Medien stellen die SRG und ihre Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen. Deshalb setzt die HR-Strategie einen besonderen Akzent auf den «Digital Shift», indem sie die Polyvalenz der Mitarbeitenden und ihre Mobilität von Medium zu Medium weiter fördert.

4959 FTE

zählt die SRG

Bei der SRG arbeiten 6000 Personen. Die Zahl der Angestellten ist 2018 leicht gesunken. Die Vollzeitstellen (Full Time Equivalent, FTE) liegen unter 5000. Über die letzten zehn Jahre betrachtet haben sie sich wenig verändert: Die Abnahme der Vollzeitstellen in dieser Zeit beträgt 0,4 Prozent.

Personalbestand 2009–2018

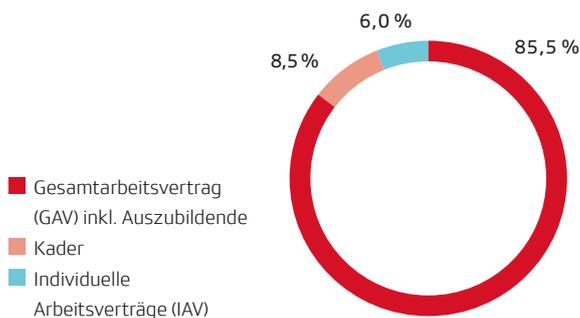


5127 Personen

sind dem GAV unterstellt

2018 war die überwiegende Mehrheit der SRG-Mitarbeitenden (5127 Personen oder 85,5 Prozent inklusive Auszubildende) dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Knapp ein Zehntel (507 Mitarbeitende oder 8,5 Prozent) gehörten dem Kader an, und 366 Personen (6,0 Prozent) hatten einen individuellen Vertrag (in diese Kategorie fallen Mitarbeitende mit einem Pensum unter 30 Prozent).

Personalbestand 2018 nach Vertragskategorie



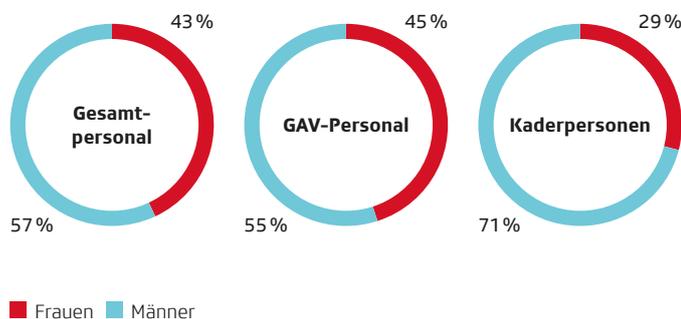
	2014	2015	2016	2017	2018	
Vollzeitstellen	5 004	5 047	4 946	4 975	4 959	
Anzahl Personen nach Vertragskategorie						
GAV (inklusive Auszubildende)	Total Personen	5 235	5 221	5 104	5 206	5 127
	Frauen	2 348	2 333	2 299	2 333	2 292
	Männer	2 887	2 888	2 805	2 873	2 835
Kader	Total Personen	499	502	514	509	507
	Frauen	134	134	145	144	148
	Männer	365	368	369	365	359
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	Total Personen	372	378	365	378	366
	Frauen	157	166	158	167	159
	Männer	215	212	207	211	207
Alle Kategorien	Total Personen	6 106	6 101	5 983	6 093	6 000
	Frauen	2 639	2 633	2 602	2 644	2 599
	Männer	3 467	3 468	3 381	3 449	3 401

43 %

der Mitarbeitenden sind Frauen

Mit einem Frauenanteil von 43 Prozent ist das Geschlechterverhältnis in der SRG relativ ausgeglichen; bei journalistischen Funktionen beträgt der Frauenanteil 44 Prozent. Im Bereich Technik und Produktion indes sind die Männer deutlich stärker vertreten. Beim GAV-Personal beträgt der Frauenanteil 45 Prozent, bei den Kadern 29 Prozent. Der Verwaltungsrat SRG hat das strategische Ziel festgelegt, den Frauenanteil im Kader bis 2020 auf 30 Prozent zu erhöhen. Die SRG hat diverse Massnahmen ergriffen, um Frauen für Kaderfunktionen zu motivieren und ihnen gute Rahmenbedingungen zu bieten.

Mitarbeitende nach Geschlecht 2018

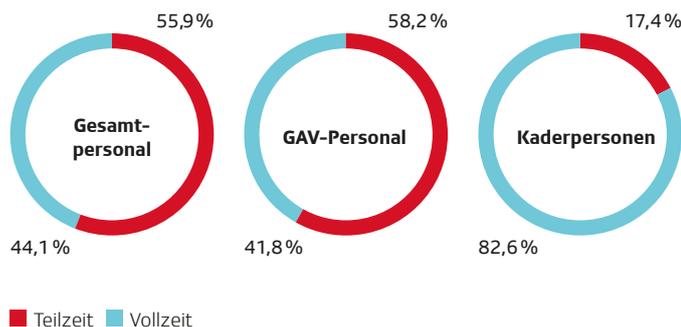


56 %

der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit

Teilzeitarbeit ist in der SRG stark verbreitet – mehr als die Hälfte der GAV-Mitarbeitenden sind nicht in einem Vollzeitpensum angestellt (als Teilzeitarbeit gilt in der SRG ein Pensum von 90 Prozent oder tiefer). Beim GAV-Personal beträgt der Teilzeitanteil 58 Prozent. Im Kader ist er mit 17 Prozent noch vergleichsweise tief. Um den Teilzeitanteil bei den Kadermitgliedern zu erhöhen, werden Teilzeitpensum bei jeder Neubesetzung thematisiert und gefördert.

Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2018

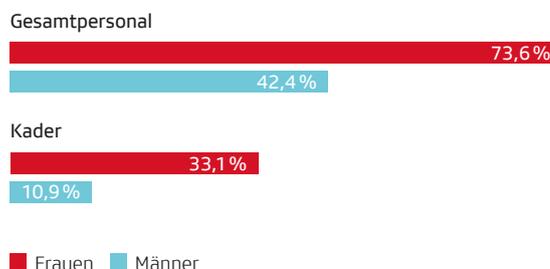


42 %

der Männer arbeiten Teilzeit

Wie in vielen anderen Unternehmen arbeiten auch in der SRG deutlich mehr Frauen Teilzeit als Männer. Während mehr als zwei Drittel der Frauen (74 Prozent oder 1913 Personen) in einem Teilzeitpensum angestellt sind, sind es bei den Männern vier von zehn (42 Prozent oder 1442 Personen). Auf Kaderstufe ist der Anteil noch tiefer: 33 Prozent der Kaderfrauen und nur 11 Prozent der Kadermänner arbeiten Teilzeit.

Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2018

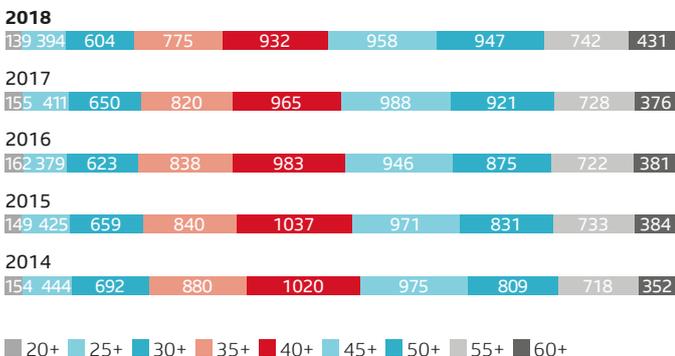


46 Jahre

beträgt das Durchschnittsalter

Die Mitarbeitenden sind durchschnittlich 45,7 Jahre alt und arbeiten seit 13,1 Jahren in der SRG. Von 2014 bis 2018 hat der Anteil der unter 40-Jährigen abgenommen. Die SRG hat darum als Ziel formuliert, den Anteil an «Digital Natives» (Jahrgänge 1980 und jünger) zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sollen mindestens die Hälfte der neuen Mitarbeitenden unter 35 Jahre alt sein. Die rückläufige Entwicklung bei den unter 40-Jährigen entspricht dem allgemeinen demografischen Trend beziehungsweise der zunehmenden Überalterung. Die SRG hat deshalb Massnahmen lanciert, um die Jüngeren besser anzusprechen – zum Beispiel mit ihrem neuen Arbeitgeberauftritt «360° meine Welt!».

Altersgruppen 2014–2018

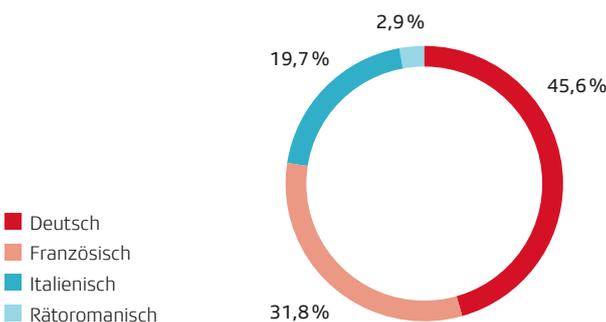


12 Sprachen

werden in der SRG gesprochen

Die SRG ist auch sprachlich und kulturell ein Abbild der Schweiz: 46 Prozent der Mitarbeitenden sprechen (Schweizer-)Deutsch, 32 Prozent Französisch, 20 Prozent Italienisch und 3 Prozent Rätoromanisch. Neben den 4 Landessprachen sprechen die Mitarbeitenden mindestens 8 weitere Sprachen. Insgesamt sind im Personal der SRG 32 Nationalitäten vertreten.

Mitarbeitende nach Landessprachen 2018



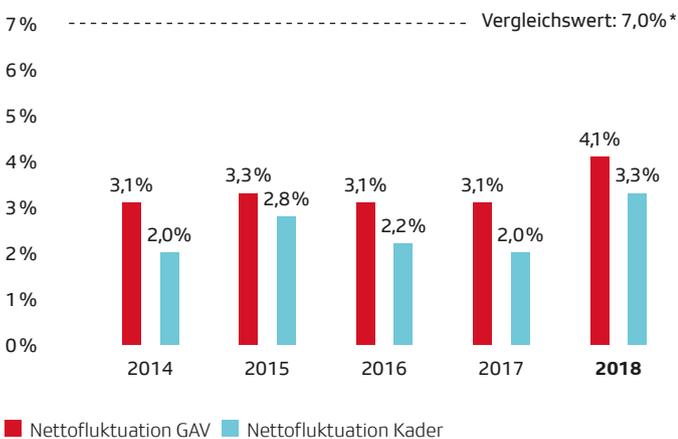
4,0%

beträgt die Nettofluktuation

Die Nettofluktuation erfasst die Kündigungen, die durch die Mitarbeitenden erfolgen. Sie ist in der letzten Jahresfrist um einen Prozentpunkt auf 4,0 Prozent gestiegen (GAV und Kader), liegt damit aber im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen immer noch tief (Vergleichswert: 7,0 Prozent*). Beim GAV-Personal liegt sie bei durchschnittlich 4,1 Prozent und bei den Kadern bei 3,3 Prozent. Die Gründe für diese verhältnismässig tiefen Werte liegen zum einen in der hohen Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) und zum anderen im Arbeitsmarkt: Er ist für journalistische und technische Funktionen wegen der hohen Spezialisierung eher limitiert, speziell im Bereich der audiovisuellen Medien.

Nettofluktuation 2014–2018

GAV und Kader



* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

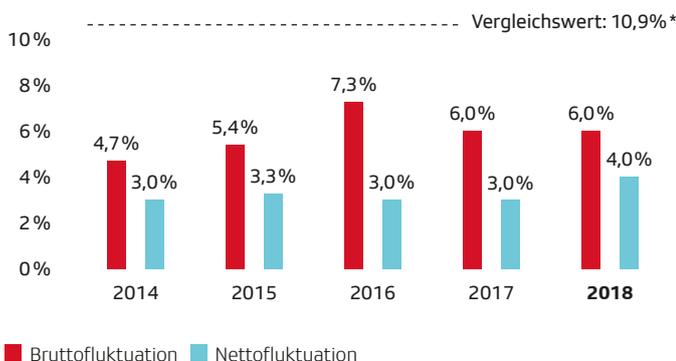
6,0%

**beträgt die
Bruttofluktuation**

Die Bruttofluktuation umfasst Kündigungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie alle Pensionierungen. Grund für den hohen Wert im Jahr 2016 ist: Es erfolgte ein Stellenabbau, den die SRG mit vorzeitigen Pensionierungen, Kündigungen und Pensenreduktionen umgesetzt hat. Mit 5,9 Prozent (Durchschnitt der letzten fünf Jahre) ist die Bruttofluktuation der SRG im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 10,9 Prozent*).

Brutto-/Nettofluktuation 2014–2018

GAV und Kader



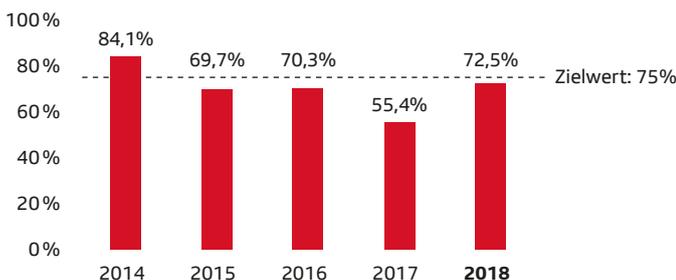
* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

72,5%

**der Kader werden
intern rekrutiert**

Dieser Indikator misst den Anteil an neuen Kadermitgliedern, die intern rekrutiert wurden. Ein hoher Wert ist ein Indiz für attraktive Entwicklungsperspektiven: Dank interner Personalentwicklungsmassnahmen werden jährlich etwa 10–15 Personen für eine Kaderposition rekrutiert. Von 2014 bis 2018 hat die SRG ihren Zielwert von 75 Prozent einmal erreicht. Der Grund für den Rückgang 2017: Die SRG musste zahlreiche Fachspezialisten extern rekrutieren.

Interne Kaderrekrutierung 2014–2018

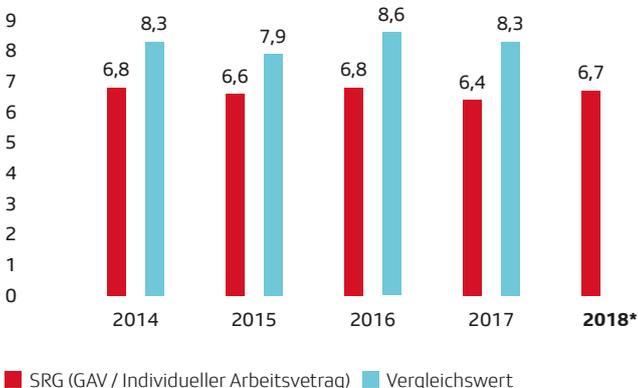


6,7 Tage

**sind die Mitarbeitenden
krankheitshalber abwesend**

Die Absenzenrate umfasst die Anzahl Tage, an denen ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin infolge Krankheit nicht arbeiten kann. Sie lag bei der SRG über die letzten fünf Jahre betrachtet relativ konstant bei sechs bis sieben Tagen pro Jahr (GAV/IAV). Die SRG liegt damit leicht unter dem Vergleichswert anderer Schweizer Grossunternehmen von rund acht Tagen**.

Krankheitstage 2014–2018, SRG im Vergleich zum Markt



* Marktvergleichswert 2018 noch nicht verfügbar
 ** Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

6 907 222 Fr. investiert die SRG in die Aus- und Weiterbildung

Die SRG investierte in den letzten fünf Jahren jährlich rund 7,5 Millionen Franken oder 1,4 Prozent der Gesamtlohnsumme in die interne und externe Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Der Betrag umfasst die Ausgaben für Kurse beziehungsweise Referenten und die Lohnkosten für Lernende und Stagiaires. Mit 2,3 Ausbildungstagen pro Jahr liegt die SRG etwas unter dem Marktdurchschnitt (Vergleichswert Schweizer Grossunternehmen: 2,9 Tage*).

Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2017/2018

Ausgaben für Aus- und Weiterbildungskurse



Lohnsumme für Lernende und Stagiaires



Total Ausgaben für Aus- / Weiterbildung



■ 2017 ■ 2018

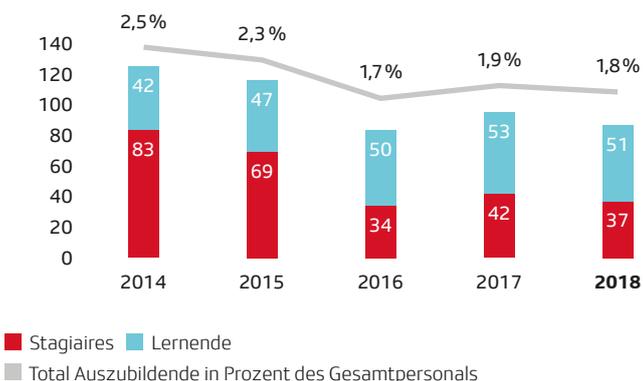
*Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

1,8% der Mitarbeitenden sind Lernende und Stagiaires

Mit Stages ermöglicht die SRG dem journalistischen Nachwuchs den Berufseinstieg. Die Stagiaires durchlaufen während 12–24 Monaten ein Programm mit Schwerpunkt auf der journalistischen «On the job»-Ausbildung. Auch Kurse für die Programmschaffenden stehen ihnen offen (Sprechtechnik, Videohandwerk, Medienrecht). Der Rückgang 2016 ist auf die Aussetzung eines Stagiariiprogramms von RSI zurückzuführen. Im Vergleich zu den Stagiaires ist der Anteil an Lernenden eher tief. Grund: Es gibt in der Schweiz viele Berufslehren für technische Berufe und Supportfunktionen, nicht aber für journalistisch-publizistische Tätigkeiten.

Lernende und Stagiaires 2014–2018

Vollzeitstellen



■ Stagiaires ■ Lernende
■ Total Auszubildende in Prozent des Gesamtpersonals

Was unsere Topkader, Kader und GAV- Mitarbeitenden verdienen

Die SRG informiert offen und transparent über ihre Lohnpolitik. Sie zeigt, wie sich die Löhne ihrer Topkader, Kader und GAV-Mitarbeitenden in den letzten Jahren entwickelt haben, und vergleicht sich dabei mit der Schweizer Gesamtwirtschaft und anderen Unternehmen.

Faire Löhne

Bei der SRG beträgt das durchschnittliche Jahresgehalt für alle Mitarbeiterkategorien 107 619 Franken pro Vollzeitstelle, dies bei einem Durchschnittsalter von 45,7 Jahren. Auf den ersten Blick erscheint dies als relativ viel.

Tatsache ist, dass der Personalaufwand in einem Medienhaus vergleichsweise hoch ist. So erfordern viele Berufsbilder in der SRG höhere Qualifikationen: 50 Prozent der Mitarbeitenden haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, bei den journalistisch Tätigen sind es sogar 68 Prozent.

Ein zeitgemässes Lohnsystem

In der SRG gibt es rund 120 sogenannte Referenzfunktionen, welche die unternehmenstypischen Tätigkeiten abbilden. Jede Stelle ist einer Referenzfunktion zugeordnet. Je höher die Anforderungen an eine Funktion und damit ihre Bewertung ist, desto höher liegt der Maximallohn.

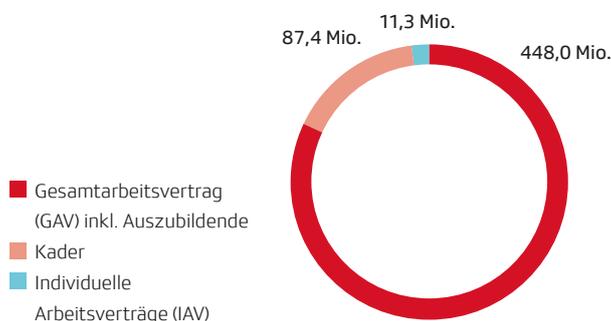
Das Lohnsystem bewertet die 120 SRG-Funktionen nach sieben Dimensionen: fachliche Anforderungen, Führung und Kommunikation, Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, Verantwortung, Handlungsspielraum, physische Belastung und Umgebungseinflüsse. Der Minimallohn einer Funktion liegt bei 75 Prozent des Maximallohns (=100 Prozent). Wo der Lohn einer Person festgelegt wird (zwischen 75 und 100 Prozent des Maximallohns), ist abhängig von den persönlichen und funktionspezifischen Erfahrungen, von der individuellen Leistung sowie vom Marktwert.

Bei den Kadermitgliedern kommt zusätzlich zum Funktionslohn noch eine variable Lohnkomponente hinzu; diese macht durchschnittlich 11 Prozent der Kaderlohnsumme aus. Der jährlich ausgeschüttete Betrag ist abhängig von der Zielerreichung.

Aufteilung der Lohnsumme 2018 nach Vertragskategorien

**546 Mio. Fr.
beträgt die Lohnsumme**

2018 betrug die Lohnsumme der SRG 546 Millionen Franken. Die SRG verwendete davon rund vier Fünftel (448 Millionen Franken) für fest angestellte Mitarbeitende mit Gesamtarbeitsvertrag und rund ein Fünftel (98 Millionen Franken) für die Kader sowie für Mitarbeitende mit individuellem Arbeitsvertrag (IAV).

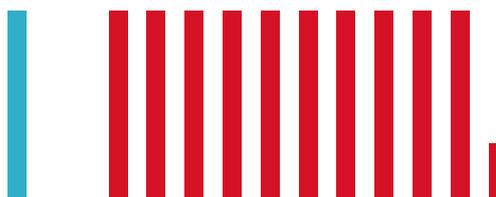


		2014	2015	2016	2017	2018
GAV (inklusive Auszubildende)	CHF 1000	449 9132	453 947	441 929	447 575	448 020
	%	82,4	82,5	81,7	82,1	82,0
Kader	CHF 1000	84 147	85 128	87 516	86 453	87 402
	%	15,4	15,5	16,2	15,9	16,0
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	CHF 1000	11 814	11 284	11 460	11 230	11 265
	%	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0
Alle Kategorien	CHF 1000	545 873	550 359	540 905	545 258	546 687
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn

**1 zu 10,3
beträgt das
Lohnverhältnis**

2018 betrug der tiefste SRG-Jahreslohn 52 200 Franken und der höchste 536 750 Franken (inklusive Leistungsanteil und Nebenleistungen). Das entspricht einem Verhältnis von 1 zu 10,3. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn um 1,1 Prozentpunkte grösser geworden (Vorjahr 1 zu 9,2).



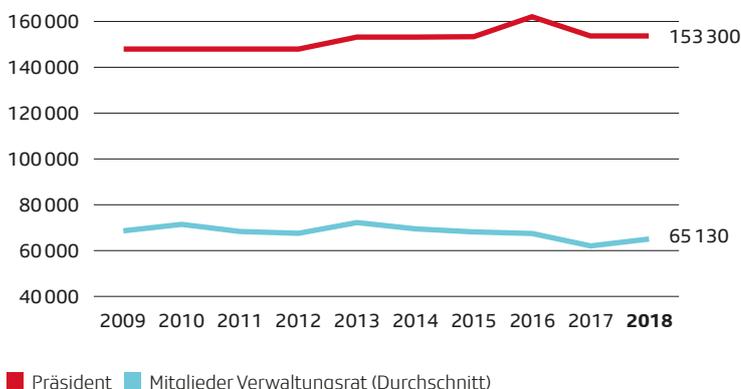
65 130 Fr.

beträgt die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder im Schnitt

Die Vergütung des Präsidenten beträgt 153 300 Franken für ein 50-Prozent-Pensum (1 35 000 Franken Honorar und 18 000 Nebenleistungen). Die Vergütung der übrigen 8 Mitglieder beträgt je 32 000 Franken für ein 20-Prozent-Pensum. Die Präsidenten der vier Regionalgesellschaften erhalten ein zusätzliches Honorar zwischen 24 000 und 40 000 Franken. Den Verwaltungsräten wird jede Ausschusssitzung mit 1000 Franken vergütet.

Vergütung Verwaltungsrat SRG 2009–2018

Total Compensation: Honorar und Nebenleistungen



388 045 Fr.

verdienen die Geschäftsleitungsmitglieder der SRG im Schnitt

2018 verdiente der Generaldirektor SRG total 536 746 Franken (Vorjahr 529 346 Franken). Seit 2018 ist die Geschäftsleitung um die zusätzliche Funktion des Direktors «Entwicklung und Angebot» erweitert. Die neu 7 Mitglieder der Geschäftsleitung verdienten durchschnittlich 388 045 Franken (Vorjahr 400 237 Franken). Ihre Vergütung ist abhängig von der Grösse der Unternehmenseinheit und des Aufgabenportfolios. Die Jahre 2012/2013 sind wegen der stufenweisen Änderung des Auszahlungszeitpunkts des variablen Lohns mit den anderen Jahren nicht vergleichbar.

Vergütung Geschäftsleitung SRG 2009–2018

Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen



* Mit den übrigen Jahren nicht vergleichbar (geänderter Auszahlungszeitpunkt variabler Lohn)

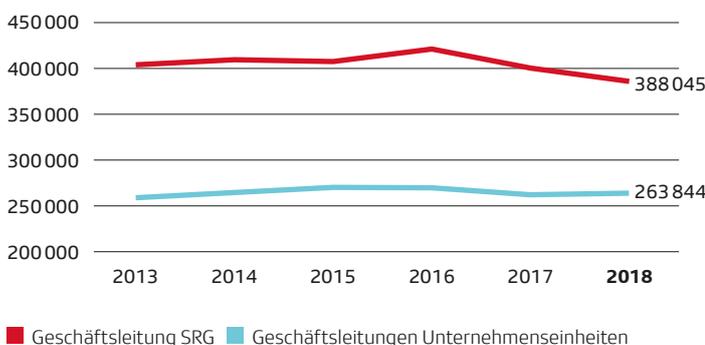
263 844 Fr.

verdienen die Geschäftsleitungsmitglieder der Unternehmenseinheiten im Schnitt

Die Geschäftsleitungsmitglieder in den Unternehmenseinheiten verdienten 2018 durchschnittlich 263 844 Franken. Die Höhe der Vergütung variiert stark und ist von der Grösse der Unternehmenseinheit und des Aufgabenportfolios abhängig – wie dies bei der nationalen Geschäftsleitung auch der Fall ist. Wegen der Medienkonvergenz, welche die Zusammenführung der bis dahin eigenständigen Unternehmenseinheiten für Radio und TV zu SRF, RTS und RSI hervorbrachte, ist hier eine Entwicklung über die letzten sechs Jahre abgebildet.

Durchschnittliche Vergütung Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2013–2018

Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen

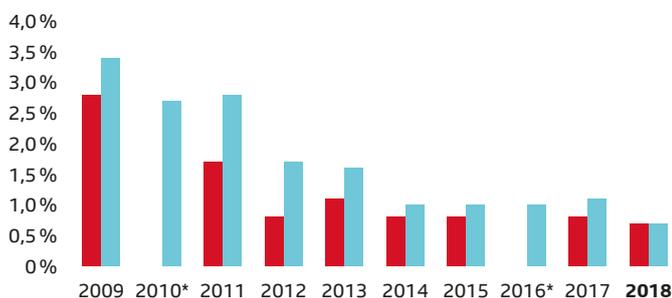


1,0%

ist der Lohn für Kadermitglieder pro Jahr gestiegen

Die Kaderlohnsumme der SRG stieg in den letzten zehn Jahren durchschnittlich um 1,0 Prozent – die Lohnentwicklung lag im Schnitt 44 Prozent unter dem Niveau des Schweizer Gesamtmarkts für Kader. Die von der Firma Kienbaum Consulting jährlich erhobenen Zahlen zeigen zudem: Seit 2012 ist bei Kadern ein genereller Trend zu zurückhaltenden Lohnerhöhungen festzustellen. Die Kaderlohnpolitik der SRG folgt diesem Trend.

Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2009–2018



Durchschnitt pro Jahr:

■ SRG: 1,0% ■ Schweizer Gesamtmarkt für Kader: 1,7%

Quelle: Kienbaum

* SRG 2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

1,0%

ist der Lohn für GAV-Mitarbeitende pro Jahr gestiegen

Die Personalpolitik der SRG folgt dem Prinzip der Gleichbehandlung von GAV- und Kadermitarbeitenden: In den letzten zehn Jahren stellte die SRG gleich viele finanzielle Mittel (durchschnittlich 1,0 Prozent der Lohnsumme) für Lohnmassnahmen des GAV-Personals und der Kader zur Verfügung.

Lohnerhöhungen des GAV-Personals im Vergleich zum Kader



Durchschnitt pro Jahr: ■ GAV: 1,0% ■ Kader: 1,0%

*2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

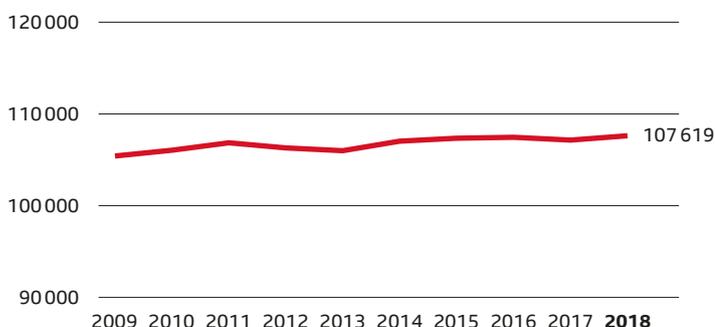
107 619 Fr.

beträgt der Durchschnittslohn

Der SRG-Durchschnittslohn ist zwischen 2009 und 2018 von 105 434 auf 107 619 Franken gestiegen (+2,1 Prozent). Im Durchschnittslohn nicht enthalten sind allfällige Zulagen (zum Beispiel für Nacht- oder Sonntagsarbeit), da sie nach Vertragsart und Einsatz stark schwanken.

Entwicklung der Durchschnittslöhne 2009–2018

GAV und Kader auf Basis FTE inklusive 13. Monatslohn, Kader inklusive variabler Lohn



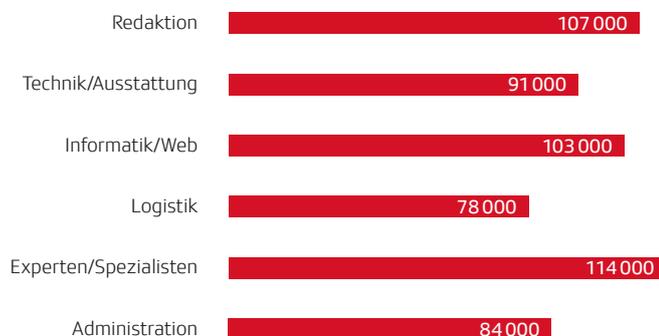
78 000 bis 114 000 Fr.

beträgt die Spannweite aller Löhne

Die unterschiedlichen Durchschnittslöhne sind auf die Ausbildungsabschlüsse und auf das Marktumfeld zurückzuführen: Am meisten Hochschulabsolventen gibt es in den Redaktionen (68 Prozent), bei den Experten und Spezialisten (52 Prozent) sowie in der Informatik (31 Prozent). Diese Berufsgruppen sind zudem auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt, was sich in den Löhnen widerspiegelt. In den technischen, logistischen und administrativen Funktionen finden sich vor allem Mitarbeitende mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dies zeigt sich auch in den tieferen Durchschnittslöhnen.

Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2018

GAV und Kader inklusive 13. Monatslohn, Kader inklusive variabler Lohn



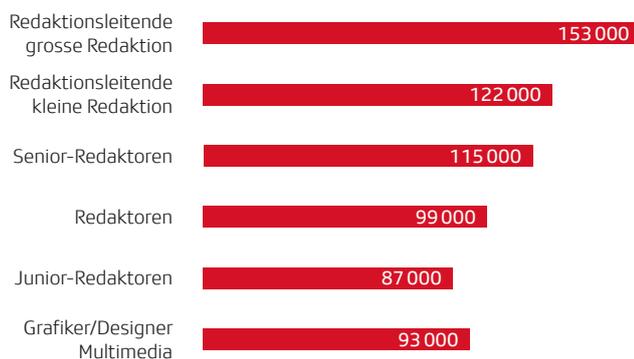
87 000 bis 153 000 Fr.

beträgt die Lohnspanne der journalistisch tätigen Mitarbeitenden

Die Löhne der journalistischen Funktionen bemessen sich nach Verantwortung und Erfahrung: Leitende von grossen Redaktionen verdienen am meisten. Im Mittelfeld liegen die Medienschaffenden mit redaktioneller Tätigkeit und viel Erfahrung (Seniors) – ihr Durchschnittsalter beträgt 48 Jahre. Am wenigsten verdienen die Mitarbeitenden im Bereich Design/Grafik Multimedia sowie die Redaktorinnen und Redaktoren mit wenig Erfahrung (Juniors) – ihr Durchschnittsalter beträgt 35 Jahre.

Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2018

GAV und Kader inklusive 13. Monatslohn, Kader inklusive variabler Lohn

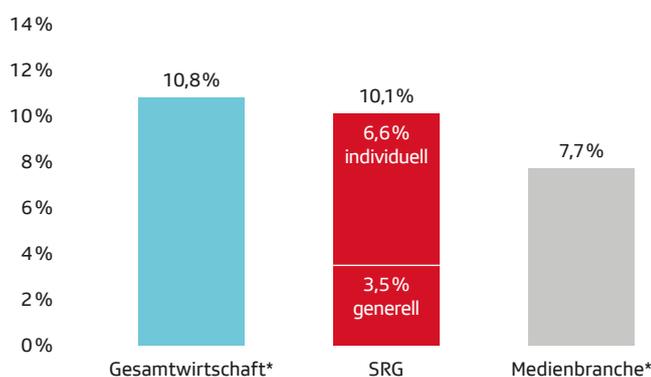


10,1%

sind die Löhne in zehn Jahren gestiegen

Bei der Lohnentwicklung liegt die SRG im Mittelfeld: In der Schweiz stiegen die Löhne in den letzten zehn Jahren 0,7 Prozentpunkte mehr als bei der SRG. Vergleicht man die SRG mit der gesamten Medienbranche (vom Lokalradio bis zum national tätigen Medienkonzern), so war die Entwicklung bei der SRG höher (+2,4 Prozentpunkte). Proportional stellte die SRG mehr Mittel für individuelle als für generelle Lohnentwicklungsmassnahmen zur Verfügung. Dafür gibt es zwei Gründe: Rund drei Viertel der Mitarbeitenden haben ihren Maximallohn noch nicht erreicht, und die Teuerung 2009–2018 war insgesamt tief.

Lohnentwicklung der SRG 2009–2018 im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



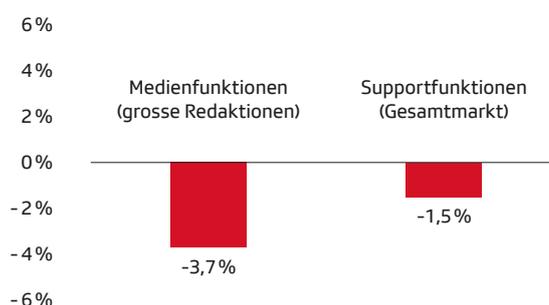
*UBS-Lohnumfrage

1,5 % bis 3,7 %

liegen die Löhne unter dem Markt

Die SRG-Löhne liegen insgesamt leicht unter dem Markt – mit Unterschieden je nach Funktion. Die Löhne von journalistisch tätigen SRG-Mitarbeitenden sind 3,7 Prozent* tiefer als die Saläre von Medienschaffenden bei grossen, national tätigen Medienhäusern. Bei den Supportfunktionen (Finanzen, Informatik, Kommunikation, HR) zahlt die SRG marktübliche Löhne (– 1,5 Prozent**).

Lohnniveau nach Funktionen im Vergleich zum Markt



* Gehaltsumfrage Medien Schweiz 2013 (klinglerconsultants.ch)

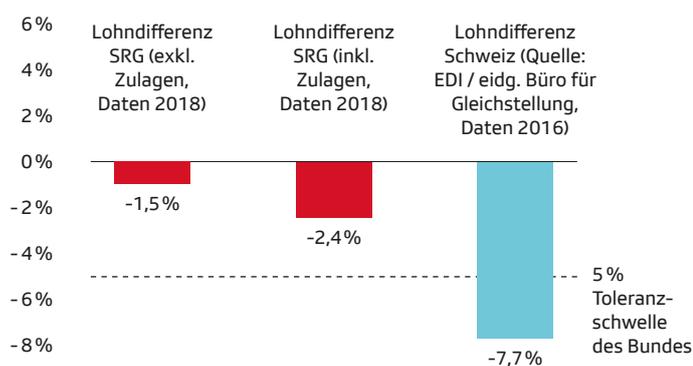
** Salärvergleich für Supportfunktionen 2017 (salaervergleich.ch)

2,4 %

verdienen die Frauen weniger als die Männer

Die SRG untersucht anhand des Lohngleichheitsinstruments des Bundes (Logib) jährlich die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. 2018 wurde die Methodik leicht überarbeitet, um die Lohnunterschiede besser zu erfassen und genauer zu erklären (Bestimmtheitsmass). In der SRG sind die Frauenlöhne 2,4 Prozent tiefer als die Männerlöhne (nicht erklärbare Differenz). Im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft ist dies ein guter Wert, der unter der Toleranzschwelle des Bundes von fünf Prozent liegt. SRG-Analysen zeigen, dass ein Teil der 2,4 Prozent Lohnunterschied durch nichtdiskriminierende Faktoren entsteht – vor allem durch Entschädigungen für Nacht- und Wochenendarbeit. Dies betrifft vorwiegend Männer. Ohne diesen Faktor beträgt der Lohnunterschied noch 1,5 Prozent.

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



Impressum

Herausgeberin

Interne Kommunikation, Corporate Publishing und Events
SRG SSR, Bern
www.srgssr.ch, info@srgssr.ch

Übersetzung

Enterprise Services SRG SSR, Sprachdienst, Bern

Konzeption, Design, Realisation

Heusserbischoff AG, Zürich
www.heusserbischoff.ch

Erscheinungsdatum

Mai 2019

Dieser Bericht ist auf Deutsch, Französisch und
Italienisch vorhanden. Massgebend ist die deutsche Version.