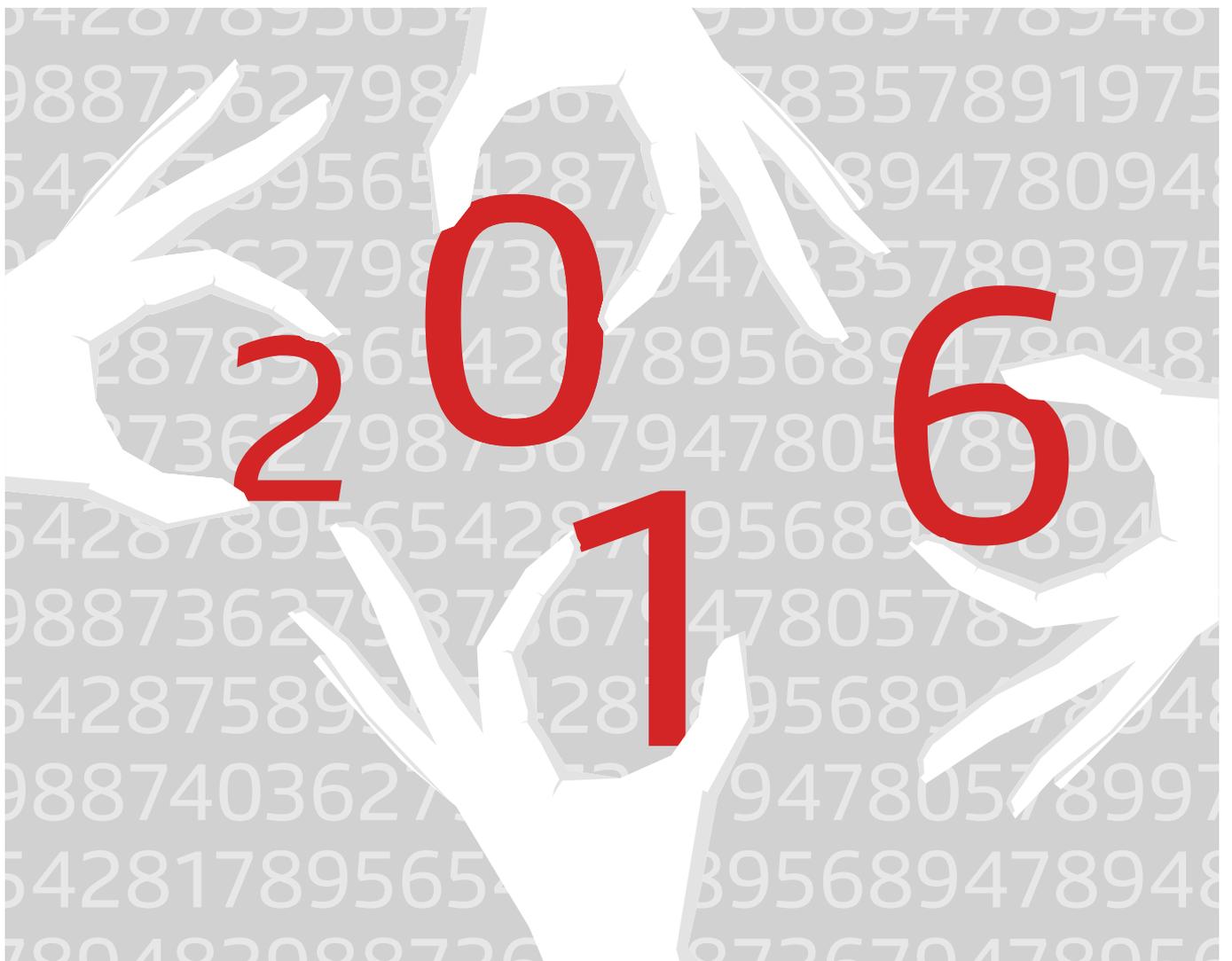


Berichtsjahr 2016

Zahlen und Fakten zu Mitarbeitenden und Löhnen



Inhalt

Eckwerte und Informationen zu unseren Mitarbeitenden

- 5 Personalbestand 2007–2016
- 5 Personalbestand 2016 nach Vertragskategorie
- 6 Mitarbeitende nach Geschlecht 2016
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2016
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2016
- 7 Altersgruppen 2012–2016
- 7 Mitarbeitende nach Landessprachen 2016
- 7 Nettofluktuation 2012–2016
- 8 Brutto-/Nettofluktuation 2012–2016
- 8 Interne Kaderrekrutierung 2012–2016
- 8 Krankheitstage 2012–2016, SRG im Vergleich zum Markt
- 9 Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2015/2016
- 9 Lernende und Stagiaires 2012–2016
- 9 Personalbefragung 2006–2015

Was unsere Topkader, Kader und GAV-Mitarbeitenden verdienen

- 11 Aufteilung der Lohnsumme 2016 nach Vertragskategorien
- 11 Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn
- 12 Vergütungen Verwaltungsrat SRG 2007–2016
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG 2007–2016
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2012–2016
- 13 Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2007–2016
- 13 Lohnerhöhungen des GAV-Personals im Vergleich zum Kader
- 13 Entwicklung der Durchschnittslöhne 2007–2016
- 14 Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2016
- 14 Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2016
- 14 Lohnentwicklung der SRG 2007–2016 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: Rund 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, die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung und geben Einblick in die Resultate der Personalumfrage.

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 SRG bietet attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, faire Löhne und angemessene Sozialleistungen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um qualitativ hochstehende Radio-, Fernseh- und Online-Angebote zu produzieren und die Leistungen des Service public zu erbringen. Als wichtigste Arbeitgeberin im Radio- und Fernsehbereich leistet die SRG einen wesentlichen Beitrag zu einem vielfältigen Arbeitsmarkt für Medienschaffende in der Schweiz.

Rund 6000 Arbeitsplätze

Ende 2016 arbeiteten 5983 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.

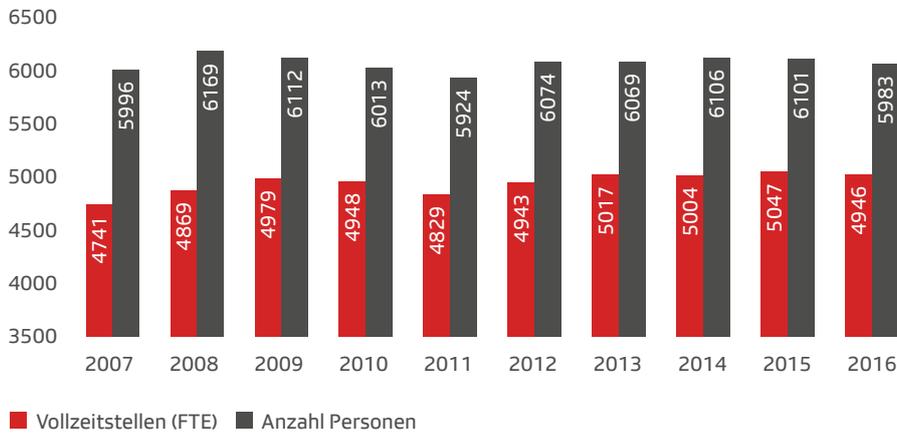
Die Mitarbeitenden der SRG haben – je nach Beschäftigungsgrad und Funktion – unterschiedliche Verträge: 2016 unterstanden 85,3 Prozent der Mitarbeitenden dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), 8,6 Prozent gehörten dem Kader an. Die restlichen 6,1 Prozent arbeiteten weniger als 30 Prozent und hatten deshalb 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 28 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.

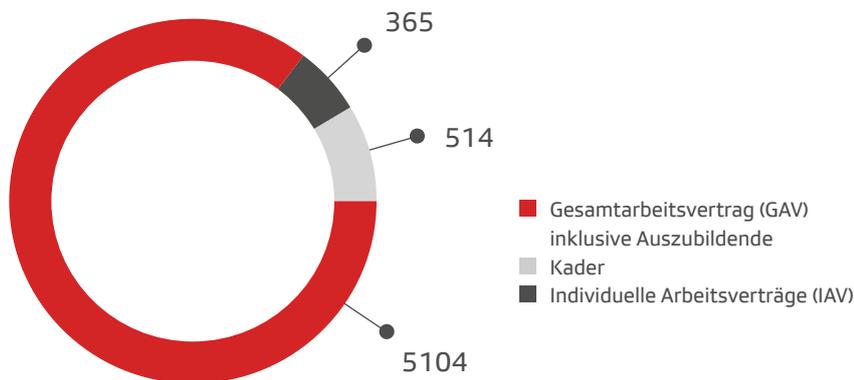
Personalbestand 2007–2016



4946 Vollzeitstellen

Bei der SRG arbeiten rund 6000 Personen. Die Zahl der Angestellten war im letzten Jahr rückläufig und liegt nun wieder auf dem gleichen Stand wie vor zehn Jahren. Rückläufig waren auch die Vollzeitstellen: Sie liegen nun unter 5000 FTE (Full Time Equivalent). Seit 2007 haben die FTE um 4 Prozent zugenommen.

Personalbestand 2016 nach Vertragskategorie

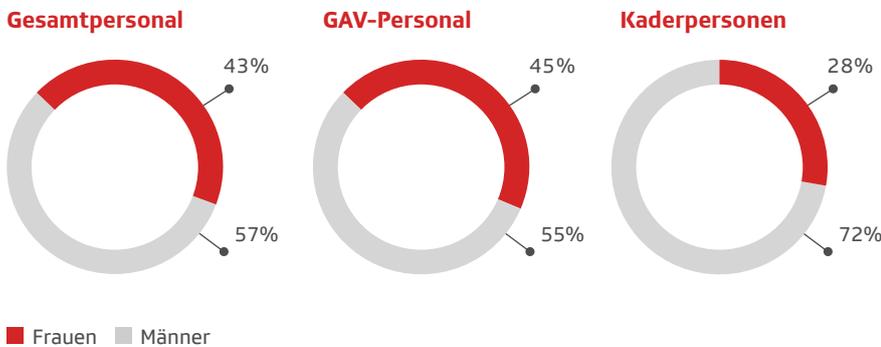


5104 Personen im GAV

2016 war die überwiegende Mehrheit der SRG-Mitarbeitenden (5104 Personen oder 85,3 Prozent) dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Knapp ein Zehntel (514 Mitarbeitende oder 8,6 Prozent) gehörten dem Kader an, und 365 Personen (6,1 Prozent) hatten einen individuellen Vertrag (in diese Kategorie fallen Mitarbeitende mit einem Pensum unter 30 Prozent).

		2016	2015	2014	2013	2012
Vollzeitstellen		4946	5047	5004	5017	4943
Anzahl Personen nach Vertragskategorie						
GAV (inklusive Auszubildende)	Total Personen	5104	5221	5235	5200	5193
	Frauen	2299	2333	2348	2321	2307
	Männer	2805	2888	2887	2879	2886
Kader	Total Personen	514	502	499	495	476
	Frauen	145	134	134	136	129
	Männer	369	368	365	359	347
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	Total Personen	365	378	372	374	408
	Frauen	158	166	157	156	176
	Männer	207	212	215	218	232
Alle Kategorien	Total Personen	5983	6101	6106	6069	6077
	Frauen	2602	2633	2639	2613	2612
	Männer	3381	3468	3467	3456	3465

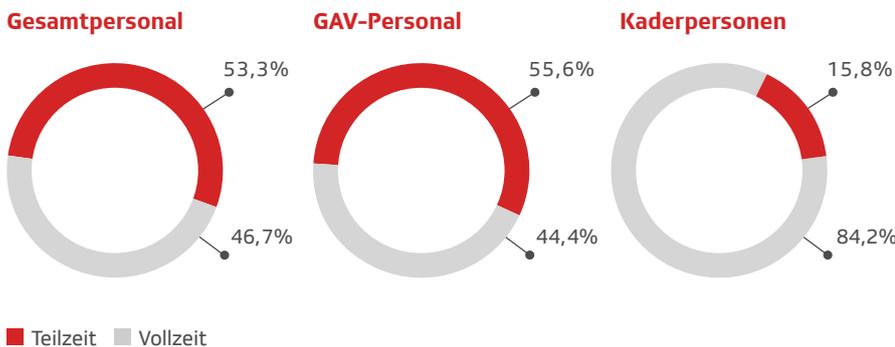
Mitarbeitende nach Geschlecht 2016



43% 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 (inklusive Auszubildende) beträgt der Frauenanteil 45 Prozent, bei den Kadern 28 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.

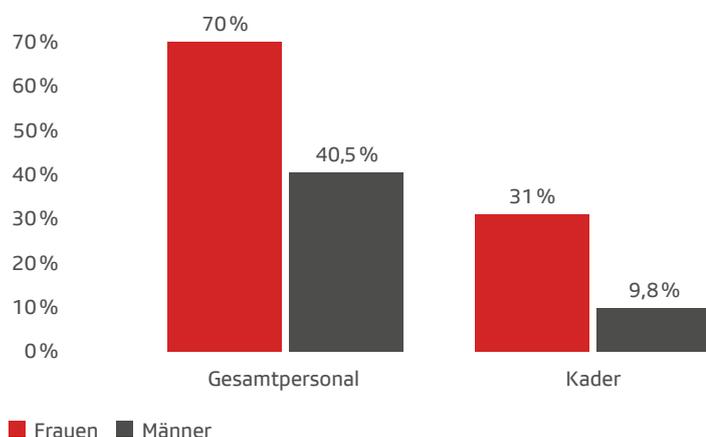
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2016



53% 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 (inklusive Auszubildende) beträgt der Teilzeitanteil 56 Prozent. Im Kader ist er mit 16 Prozent noch vergleichsweise tief. Um den Teilzeitanteil bei den Kadern zu erhöhen, werden Teilzeitpensen bei jeder Neubesetzung thematisiert und gefördert.

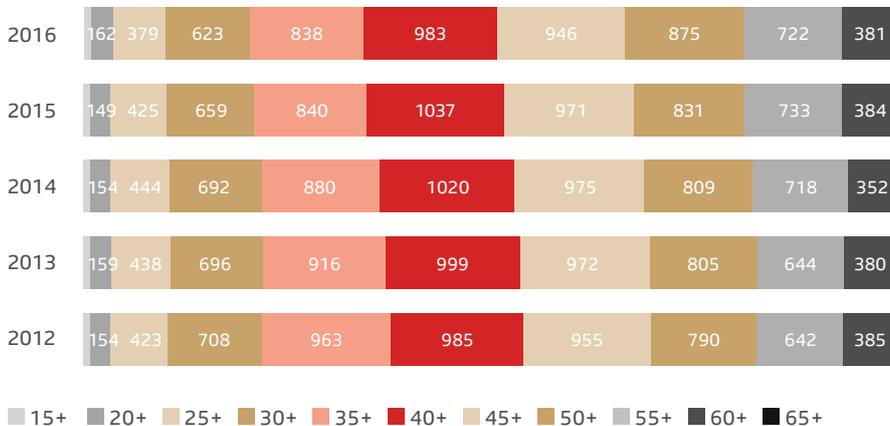
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2016



70% Frauen

Wie in vielen anderen Unternehmen arbeiten auch in der SRG deutlich mehr Frauen Teilzeit als Männer. Nach Geschlecht: Während mehr als zwei Drittel der Frauen (rund 70 Prozent oder 1820 Personen) in einem Teilzeitpensum angestellt sind, sind es bei den Männern vier von zehn (rund 40 Prozent oder 1369 Personen). Auf Kaderstufe ist der Anteil wiederum tiefer: 31 Prozent der Kaderfrauen und nur 10 Prozent der Kadermänner arbeiten Teilzeit.

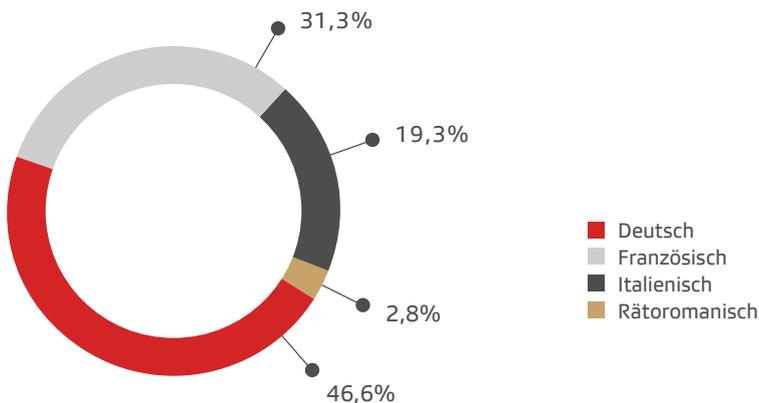
Altersgruppen 2012–2016



45 Jahre

Die Mitarbeitenden der SRG sind durchschnittlich 45 Jahre alt. Die Verteilung über die verschiedenen Altersgruppen ist ausgeglichen. In den letzten 5 Jahren hat der Anteil der unter 40-Jährigen kontinuierlich abgenommen. Der Hauptgrund ist die vergleichsweise tiefe Fluktuation. Die SRG hat in ihrer Unternehmensstrategie als Ziel formuliert, den Anteil an «Digital Natives» (Jahrgänge 1980 und jünger) zu erhöhen. Dies soll erreicht werden, indem mindestens die Hälfte der neu eintretenden Mitarbeitenden unter 35 Jahre alt ist.

Mitarbeitende nach Landessprachen 2016

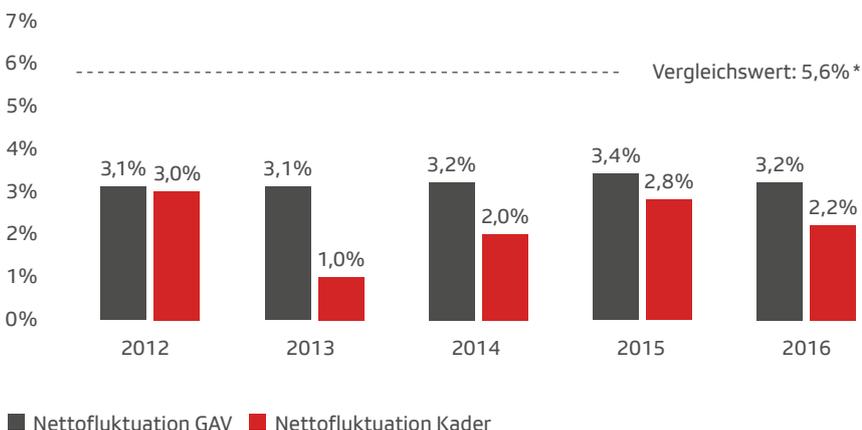


12 Sprachen

Die SRG ist auch sprachlich und kulturell ein Abbild der Schweiz: 47 Prozent der Mitarbeitenden sprechen (Schweizer-) Deutsch, 31 Prozent Französisch, 19 Prozent Italienisch und 3 Prozent Rätoromanisch. Neben den 4 Landessprachen sprechen die Mitarbeitenden mindestens 8 weitere Sprachen. Insgesamt sind im Personal der SRG 31 Nationalitäten vertreten.

Nettofluktuation 2012–2016

GAV und Kader



■ Nettofluktuation GAV ■ Nettofluktuation Kader

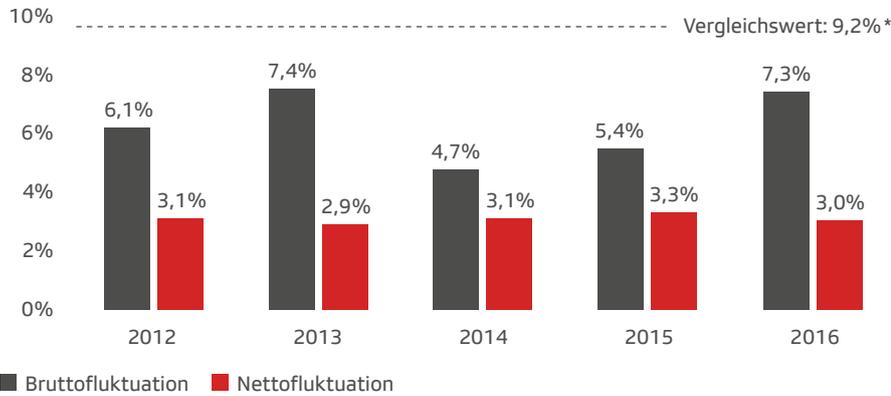
*Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

3,2% netto

Die Nettofluktuation erfasst die Kündigungen, die durch die Mitarbeitenden selbst erfolgen. Sie ist im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen eher tief (Vergleichswert: 5,6 Prozent*). Beim GAV-Personal liegt sie bei durchschnittlich 3,2 Prozent und bei den Kadern bei 2,2 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.

Brutto-/Nettofluktuation 2012–2016

GAV und Kader

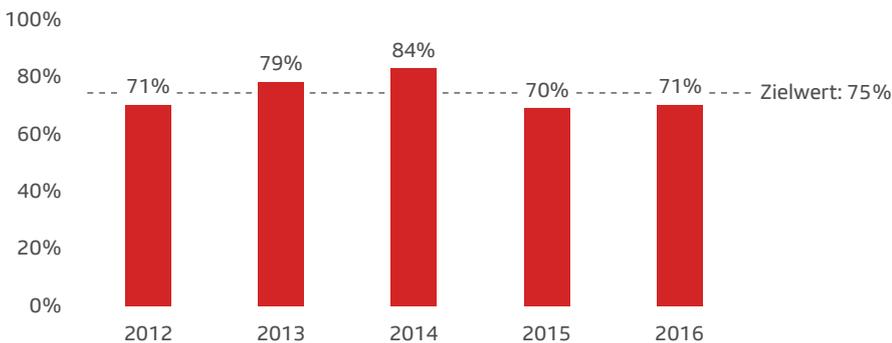


* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

7,3% brutto

Die Bruttofluktuation umfasst Kündigungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie alle Pensionierungen. Grund für die hohen Werte 2013 und 2016 sind: Per Ende 2013 gab es viele Pensionierungen – ausgelöst durch den Primatwechsel der Pensionskasse per 1. Januar 2014. Und 2016 erfolgte ein Stellenabbau, den die SRG mit vorzeitigen Pensionierungen, Kündigungen und Pensenreduktionen umgesetzt hat. Mit durchschnittlich 6,2 Prozent ist die Bruttofluktuation der SRG im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 9,2 Prozent*).

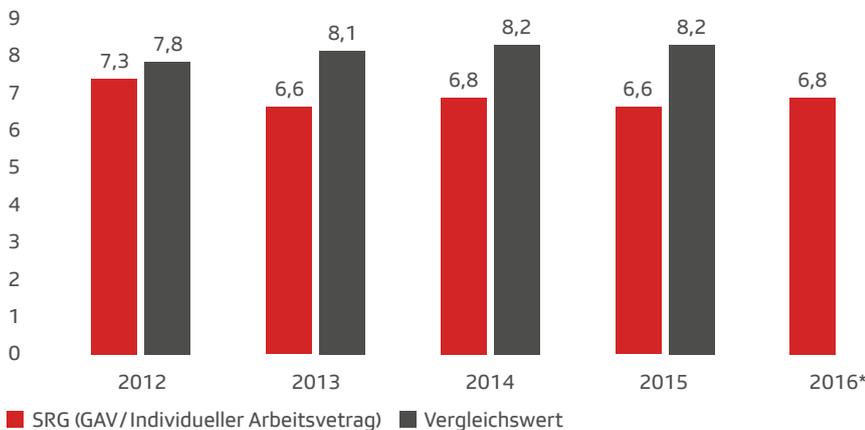
Interne Kaderrekrutierung 2012–2016



75% im Schnitt

Dieser Indikator misst den Anteil an neuen Kadern, die intern rekrutiert wurden. Ein hoher Wert ist ein Indiz für attraktive Entwicklungsperspektiven. In den letzten 5 Jahren hat die SRG ihren Zielwert von 75 Prozent zweimal erreicht. Dank interner Personalentwicklungsmassnahmen werden jährlich etwa 10–15 Personen für eine Kaderposition rekrutiert.

Krankheitstage 2012–2016, SRG im Vergleich zum Markt



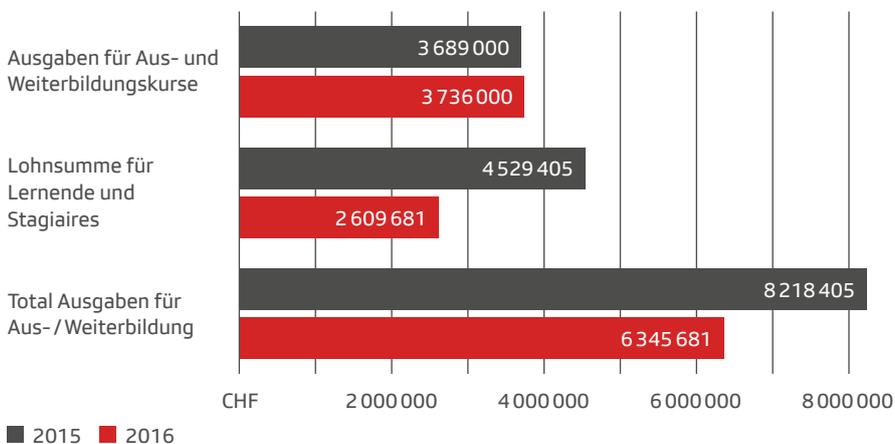
6,8 Tage

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 5 Jahre betrachtet relativ konstant bei 6–7 Tagen pro Jahr (GAV/ IAV). Die SRG liegt damit leicht unter dem Vergleichswert anderer Schweizer Grossunternehmen von rund 8 Tagen**.

* Vergleichswert 2016 noch nicht verfügbar

** Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2015/2016

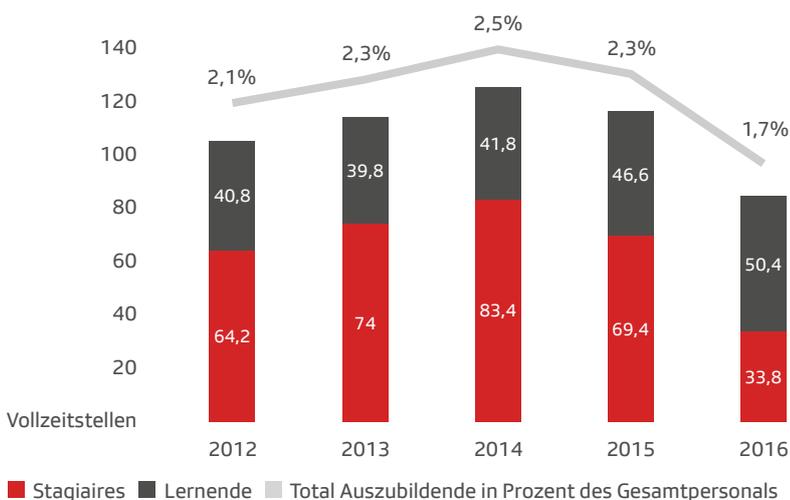


* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

CHF 6 346 000

Die SRG investierte in den letzten drei 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. Der Rückgang 2016 ist auf die Aussetzung eines Stagiaire-Programms von RSI zurückzuführen – der nächste Lehrgang hat Anfang 2017 gestartet. Mit 2,5 Ausbildungstagen pro Jahr liegt die SRG etwas unter dem Marktdurchschnitt (Vergleichswert Schweizer Grossunternehmen: 3,4 Tage*).

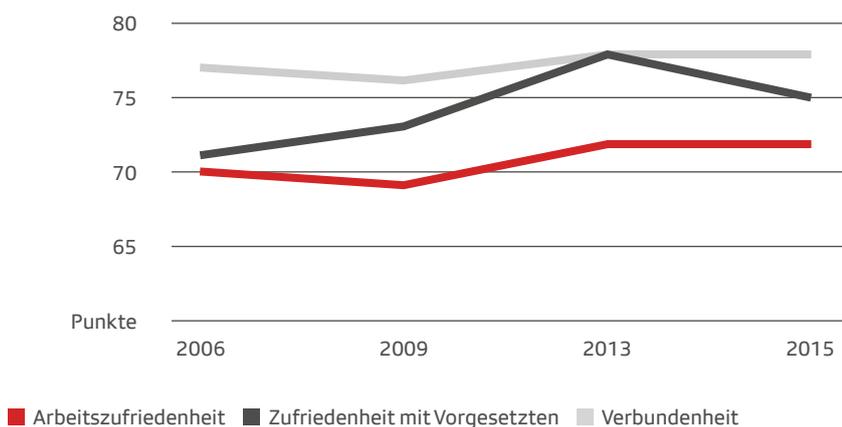
Lernende und Stagiaires 2012–2016



2,2% im Schnitt

Mit Stages ermöglicht die SRG dem journalistischen Nachwuchs den Berufseinstieg. Die Stagiaires durchlaufen während 12 bis 24 Monaten ein Programm mit Schwerpunkt auf der journalistischen «On the job»-Ausbildung. Auch Kurse für die Programmschaffenden stehen ihnen offen (Sprechtechnik, Video-Handwerk, Medienrecht). Der Rückgang 2016 ist auf die Aussetzung eines Stagiaire-Programms von RSI zurückzuführen (siehe oben). 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.

Personalbefragung 2006–2015



hohe Verbundenheit

Die nationale Personalbefragung findet alle 2 Jahre statt. Die Entwicklung der Ergebnisse zeigt: Die Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) und die Arbeitszufriedenheit sind auf relativ hohem Niveau stabil geblieben, ja in den letzten Jahren sogar leicht gestiegen. Auch die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ist bis 2013 gestiegen, 2015 aber wieder leicht zurückgegangen. Auf einer Skala von 0 bis 100 können Werte zwischen 70 und 80 Punkten als gut bezeichnet werden.

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 Mitarbeitenden in den letzten Jahren entwickelt haben und vergleicht sich dabei mit der Schweizer Gesamtwirtschaft und anderen Unternehmen.

Im Frühling 2016 hat die SRG ihre Zahlen und Fakten zu Mitarbeitenden und Löhnen erstmals in dieser Form und in diesem Umfang veröffentlicht. Nun geht sie noch einen Schritt weiter und weist im Teil Löhne drei neue Grafiken aus: die Vergütung der Geschäftsleitung der Unternehmenseinheiten (Seite 12) sowie die Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen und die Durchschnittslöhne nach ausgewählten journalistischen Funktionen (Seite 14).

Faire Löhne

Bei der SRG beträgt das durchschnittliche Jahresgehalt für alle Mitarbeiterkategorien 107 454 Franken pro Vollzeitstelle, dies bei einem Durchschnittsalter von 45 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: 42 Prozent der Mitarbeitenden haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, bei den journalistisch Tätigen sind es sogar 65 Prozent.

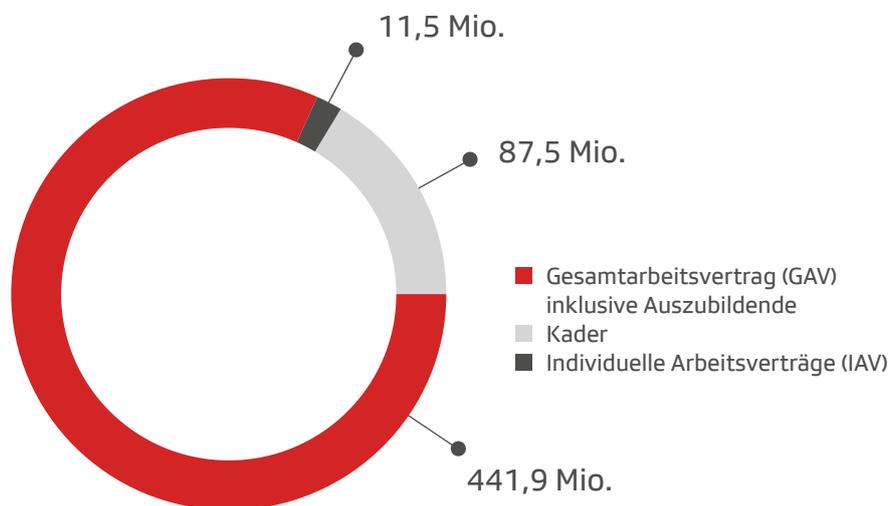
Ein zeitgemässes Lohnsystem

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 funktionsspezifischen Erfahrungen, von der individuellen Leistung sowie vom Marktwert.

Bei den Kadern 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 2016 nach Vertragskategorien

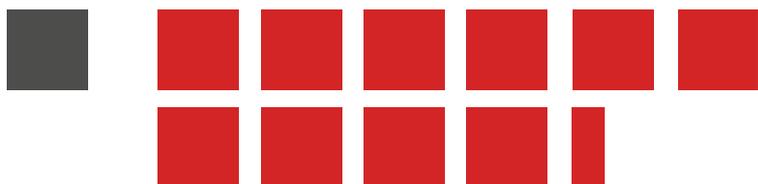


CHF 541 Mio.

2016 betrug die Lohnsumme der SRG 541 Millionen Franken. Die SRG verwendete davon rund vier Fünftel (442 Millionen Franken) für fest angestellte Mitarbeitende mit Gesamtarbeitsvertrag und rund einen Fünftel (99 Millionen Franken) für die Kader sowie für Mitarbeitende mit individuellem Arbeitsvertrag (IAV). 2016 gab es keine Lohnerhöhungen, weil in diesem Jahr ein Stellenabbau erfolgte. Für 2017 stellt die SRG 0,8 Prozent ihrer Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung.

		2016	2015	2014	2013	2012
GAV (inklusive Auszubildende)	CHF 1000	441 929	453 947	449 913	452 217	445 789
	%	81,7	82,5	82,4	82,9	83,1
Kader	CHF 1000	87 516	85 128	84 147	82 415	78 322
	%	16,2	15,5	15,4	15,1	14,8
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	CHF 1000	11 460	11 284	11 814	11 092	11 515
	%	2,1	2,1	2,2	2,0	2,1
Total Lohnsumme	CHF 1000	540 905	550 359	545 873	545 760	536 626
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn

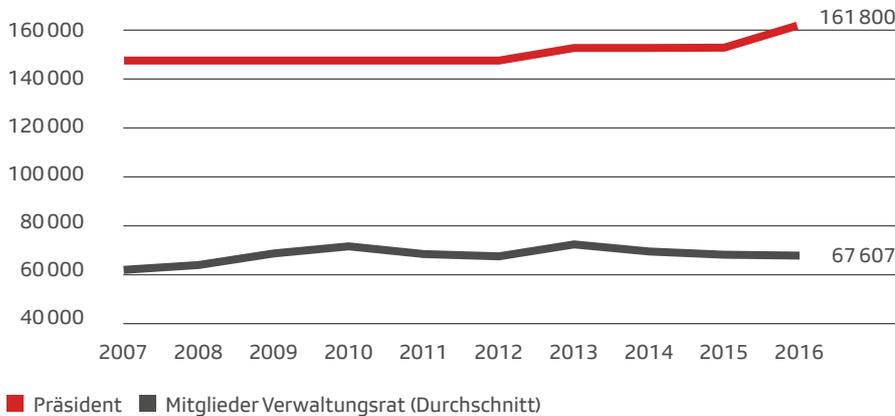


1 zu 10,3

2016 betrug der tiefste SRG-Jahreslohn 52 000 Franken und der höchste 536 314 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 0,3 Prozentpunkte kleiner geworden (Vorjahr 1 zu 10,6).

Vergütung Verwaltungsrat SRG 2007–2016

Total Compensation: Honorar und Nebenleistungen

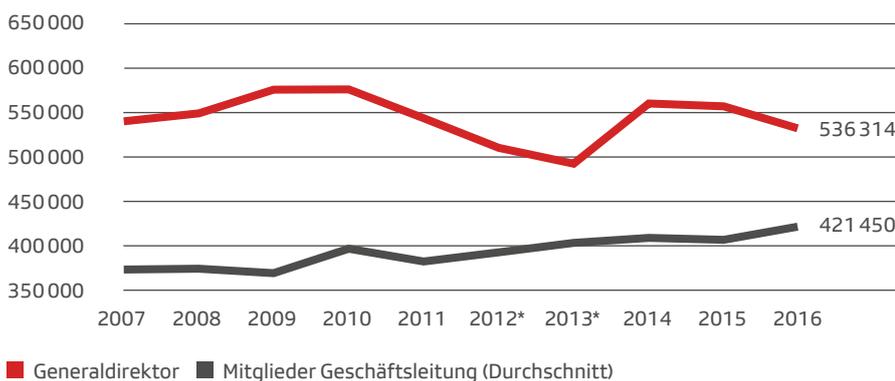


CHF 153 000

Die Vergütung des Präsidenten beträgt 153 000 Franken für ein 50-Prozent-Pensum (135 000 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 4 Regionalgesellschaften erhalten ein zusätzliches Honorar zwischen 20 000 und 38 000 Franken. Den Verwaltungsräten wird jede Ausschusssitzung mit 1000 Franken vergütet. Der leichte Anstieg beim Präsidenten ist auf das halbjährige VR-Mandat 2015 bei der Tochtergesellschaft TPC zurückzuführen.

Vergütung Geschäftsleitung SRG 2007–2016

Total Compensation: Lohn, Leistungsanteil und Nebenleistungen



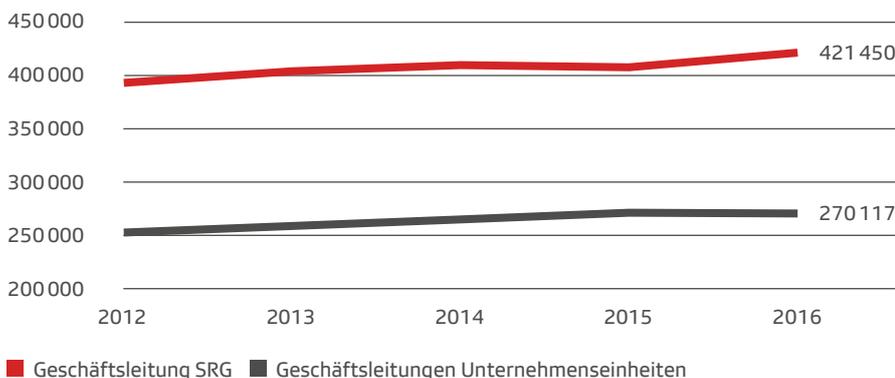
* Mit den übrigen Jahren nicht vergleichbar (geänderter Auszahlungszeitpunkt variabler Lohn)

CHF 536 314

2016 verdiente der Generaldirektor SRG total 536 314 Franken (Vorjahr 557 434 Franken). Die 6 Mitglieder der Geschäftsleitung verdienten durchschnittlich 421 450 Franken (Vorjahr 407 523 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.

Durchschnittliche Vergütung Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2012–2016

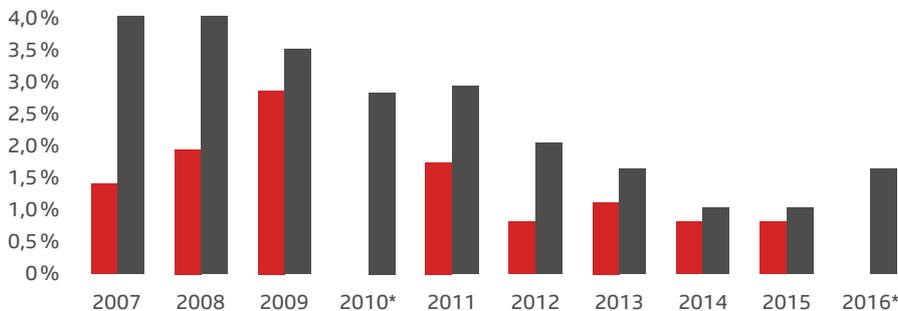
Total Compensation: Lohn, Leistungsanteil und Nebenleistungen



CHF 270 000 – 420 000

Die Geschäftsleitungsmitglieder in den Unternehmenseinheiten verdienten 2016 durchschnittlich 270 000 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 vor fünf Jahren, 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 fünf Jahre abgebildet.

Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2007–2016



Durchschnitt pro Jahr: ■ SRG: 1,2% ■ Schweizer Gesamtmarkt für Kader: 2,8%

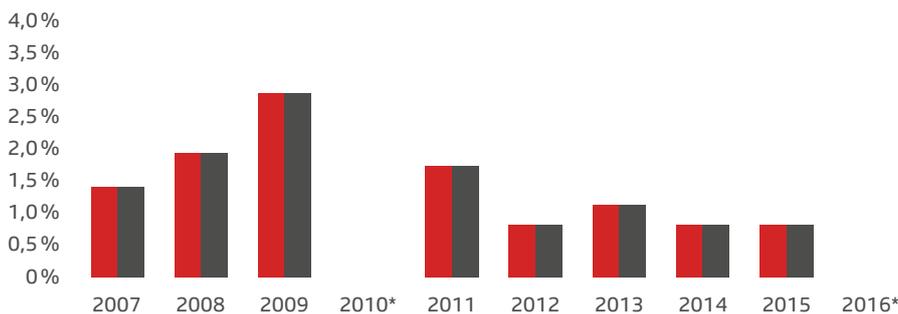
Quelle: Kienbaum

*SRG 2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

1,2% im Schnitt

Die Kaderlohnsumme der SRG stieg in den letzten zehn Jahren durchschnittlich um 1,2 Prozent – die Lohnentwicklung lag im Schnitt 57 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 des GAV-Personals im Vergleich zum Kader



Durchschnitt pro Jahr: ■ GAV: 1,2% ■ Kader: 1,2%

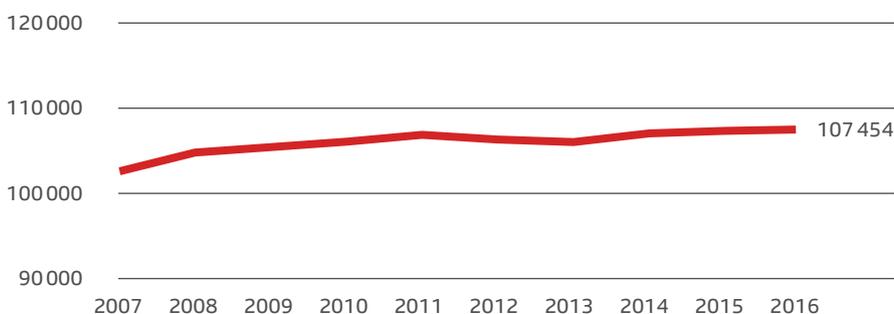
*2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

1,2% im Schnitt

Die Personalpolitik der SRG folgt dem Prinzip der Gleichbehandlung von GAV- und Kadermitarbeitenden: In den letzten 10 Jahren stellte die SRG gleich viele finanzielle Mittel (durchschnittlich 1,2 Prozent der Lohnsumme) für Lohnmassnahmen des GAV-Personals und der Kader zur Verfügung.

Entwicklung der Durchschnittslöhne 2007–2016

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

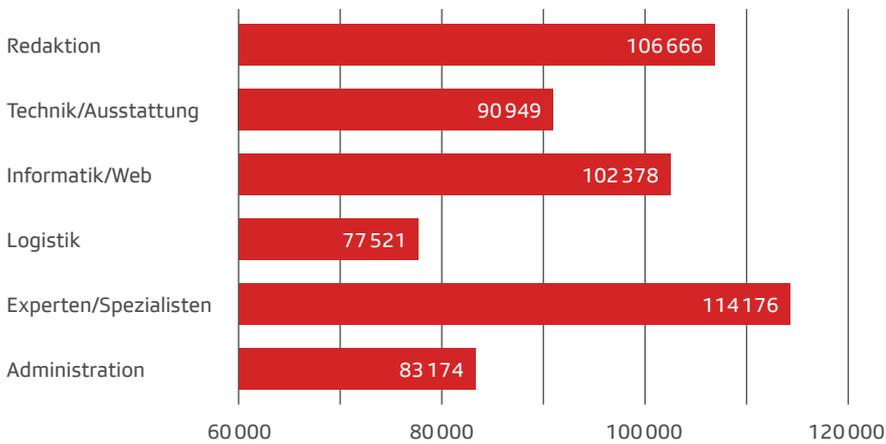


CHF 107 454

Der SRG-Durchschnittslohn ist zwischen 2007 und 2016 von 102 537 auf 107 454 Franken gestiegen (+5 Prozent). Im Durchschnittslohn nicht enthalten sind allfällige Zulagen (zum Beispiel für Nacht- oder Sonntagsarbeit), da diese nach Vertragsart und Einsatz stark schwanken.

Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2016

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

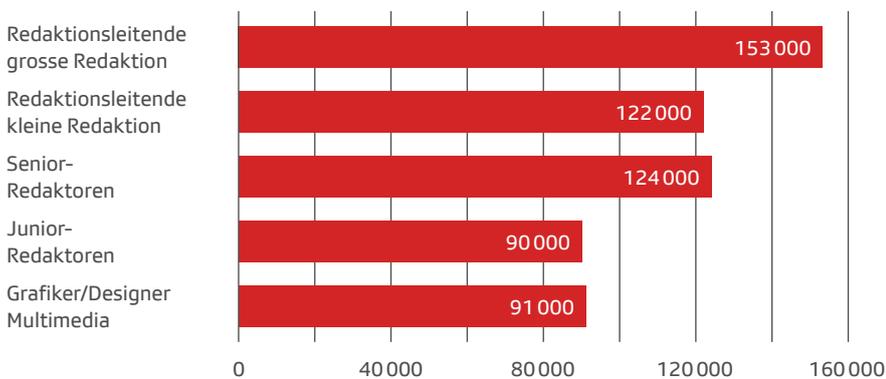


**CHF 77 000 –
114 000**

Die unterschiedlichen Durchschnittslöhne sind auf die Ausbildungsabschlüsse und auf das Marktumfeld zurückzuführen: Am meisten Hochschulabsolventen gibt es in den Redaktionen (65 Prozent), bei den Experten und Spezialisten (48 Prozent) sowie in der Informatik (30 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 für ausgewählte journalistische Funktionen 2016

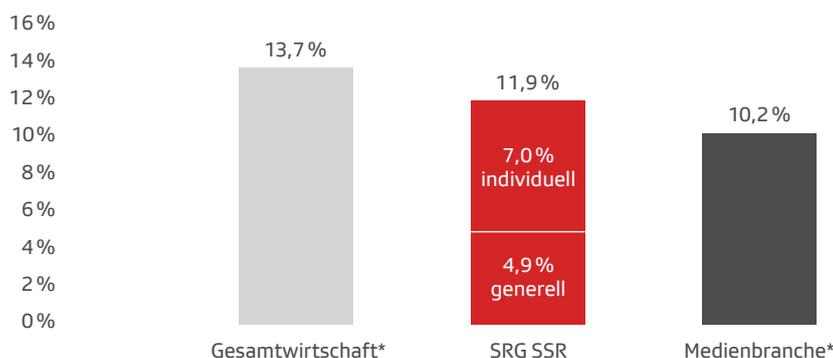
GAV und Kader inklusive 13. Monatslohn, Kader inklusive variabler Lohn



**CHF 90 000 –
153 000**

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 50 Jahre. Am wenigsten verdienen die Mitarbeitenden im Bereich Design/Grafik Multimedia sowie die Redaktorinnen und Redaktoren mit wenig Erfahrung (Juniors) – ihr Durchschnittsalter beträgt 30 Jahre.

Lohnentwicklung der SRG 2007–2016 im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft

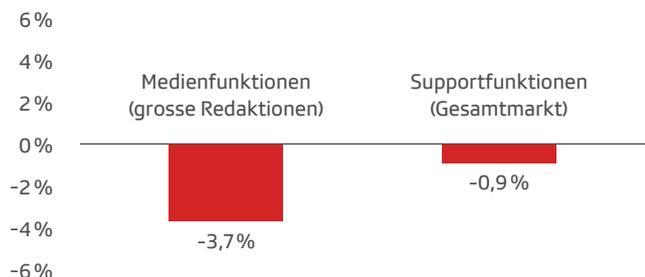


*UBS-Lohnumfrage

11,9%

Bei der Lohnentwicklung liegt die SRG im Mittelfeld: In der Schweiz stiegen die Löhne in den letzten 10 Jahren 1,8 Prozent 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 leicht höher (+1,7 Prozent). 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 2007–2016 war insgesamt tief.

Lohnniveau nach Funktionen im Vergleich zum Markt



* Gehaltsumfrage Medien Schweiz 2013 (klinglerconsultants.ch)

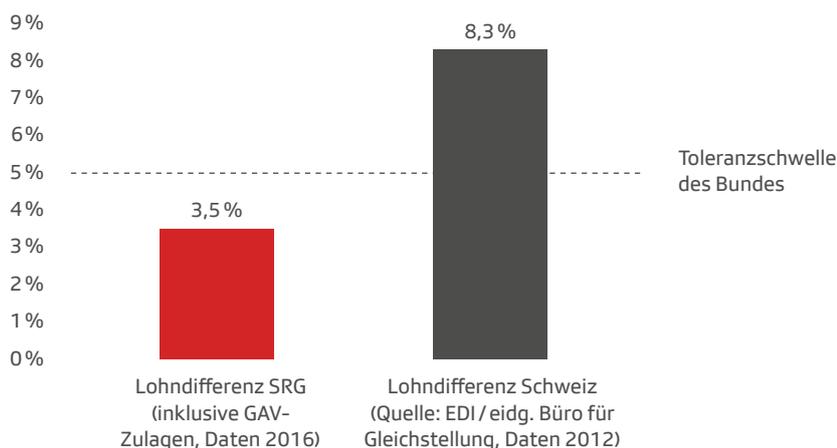
** Salärvergleich Swiss ICT 2013 (swissict.ch) /

Salärbenchmark Supportfunktionen 2015 (salaervergleich.ch)

-0,9% bis -3,7%

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 (-0,9 Prozent**).

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



3,5%

Seit 2013 untersucht die SRG anhand des Lohngleichheitsinstruments des Bundes (Logib) jährlich die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern. Die Resultate zeigen: In der SRG sind die Frauenlöhne 3,5 Prozent tiefer als die Männerlöhne (nicht erklärbare Lohndifferenz). Im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft ist dies ein gutes Ergebnis und deutlich unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5 Prozent. Die SRG wird die Lohngleichheit unter Einbezug des Sozialpartners auch in Zukunft regelmässig überprüfen und Massnahmen ergreifen, um Lohnunterschiede weiter zu reduzieren.

Impressum

Herausgeberin

SRG SSR, Unternehmenskommunikation, Bern
www.srgssr.ch, info@srgssr.ch

Projektleitung und Redaktion

Dominic Witschi (Unternehmenskommunikation)
Andreas Graf (Human Resources)

Übersetzung

Sprachdienst SRG SSR

Konzeption, Design, Realisation

Heusser Communicates AG, Zürich
www.heussercom.ch

Erscheinungsdatum

Mai 2017

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