

Berichtsjahr 2017

Zahlen und Fakten zu Mitarbeitenden und Löhnen



Inhalt

Eckwerte und Informationen zu unseren Mitarbeitenden

- 5 Personalbestand 2008–2017
- 5 Personalbestand 2017 nach Vertragskategorie
- 6 Mitarbeitende nach Geschlecht 2017
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2017
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2017
- 7 Altersgruppen 2013–2017
- 7 Mitarbeitende nach Landessprachen 2017
- 7 Nettofluktuation 2013–2017
- 8 Brutto-/Nettofluktuation 2013–2017
- 8 Interne Kaderrekrutierung 2013–2017
- 8 Krankheitstage 2013–2017, SRG im Vergleich zum Markt
- 9 Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2016/2017
- 9 Lernende und Stagiaires 2013–2017
- 9 Personalbefragung 2006–2015

Was unsere Topkader, Kader und GAV-Mitarbeitenden verdienen

- 11 Aufteilung der Lohnsumme 2017 nach Vertragskategorien
- 11 Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn
- 12 Vergütungen Verwaltungsrat SRG 2008–2017
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG 2008–2017
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2013–2017
- 13 Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2008–2017
- 13 Lohnerhöhungen des GAV-Personals im Vergleich zum Kader
- 13 Entwicklung der Durchschnittslöhne 2008–2017
- 14 Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2017
- 14 Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2017
- 14 Lohnentwicklung der SRG 2008–2017 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 2017 arbeiteten 6093 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.

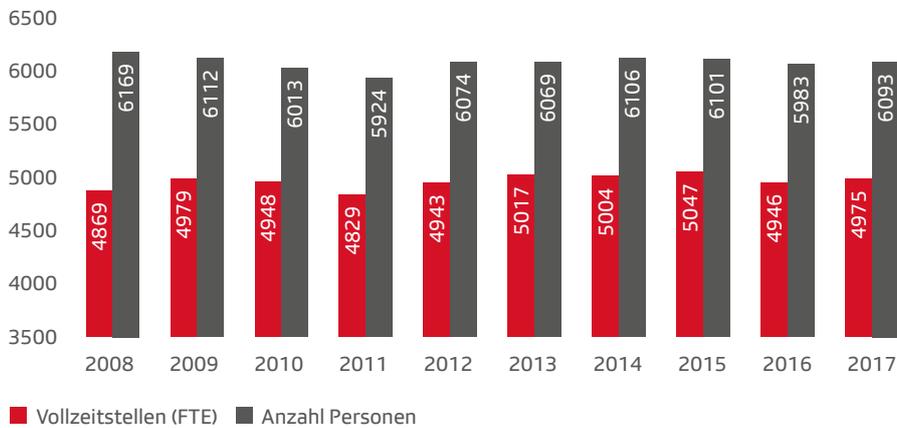
Die Mitarbeitenden der SRG haben – je nach Beschäftigungsgrad und Funktion – unterschiedliche Verträge: 2017 unterstanden 85,4 Prozent der Mitarbeitenden dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), 8,4 Prozent gehörten dem Kader an. Die restlichen 6,2 Prozent arbeiteten weniger als 30 Prozent und hatten deshalb 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.

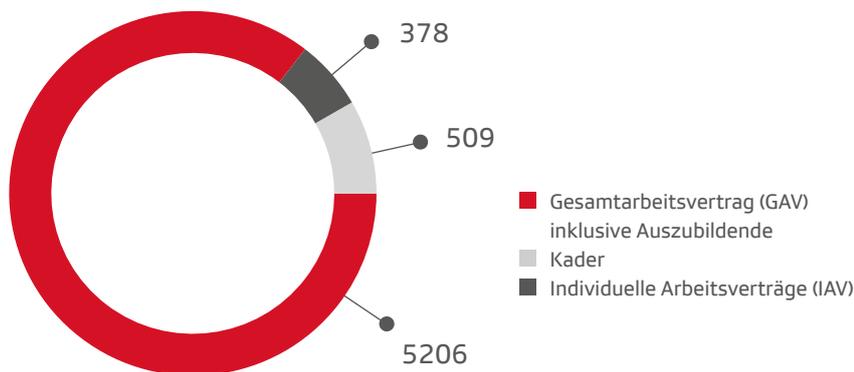
Personalbestand 2008 – 2017



4975 Vollzeitstellen

Bei der SRG arbeiten rund 6000 Personen. Die Zahl der Angestellten ist 2017 leicht gestiegen. Die Vollzeitstellen liegen seit 2016 wieder unter 5000. Über die letzten zehn Jahre betrachtet haben sie sich wenig verändert: Die Zunahme der Vollzeitstellen in dieser Zeit beträgt zwei Prozent.

Personalbestand 2017 nach Vertragskategorie

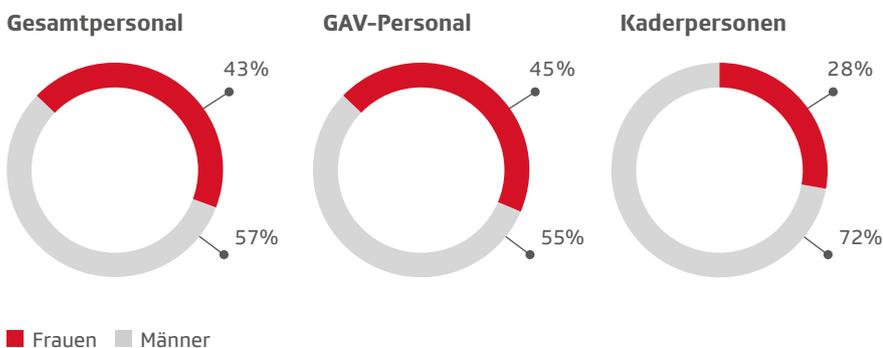


5206 Personen im GAV

2017 war die überwiegende Mehrheit der SRG-Mitarbeitenden (5206 Personen oder 85,4 Prozent inklusive Auszubildende) dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Knapp ein Zehntel (509 Mitarbeitende oder 8,4 Prozent) gehörten dem Kader an, und 378 Personen (6,2 Prozent) hatten einen individuellen Vertrag (in diese Kategorie fallen Mitarbeitende mit einem Pensum unter 30 Prozent).

		2017	2016	2015	2014	2013
Vollzeitstellen		4975	4946	5047	5004	5017
Anzahl Personen nach Vertragskategorie						
GAV (inklusive Auszubildende)	Total Personen	5206	5104	5221	5235	5200
	Frauen	2333	2299	2333	2348	2321
	Männer	2873	2805	2888	2887	2879
Kader	Total Personen	509	514	502	499	495
	Frauen	144	145	134	134	136
	Männer	365	369	368	365	359
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	Total Personen	378	365	378	372	374
	Frauen	167	158	166	157	156
	Männer	211	207	212	215	218
Alle Kategorien	Total Personen	6093	5983	6101	6106	6069
	Frauen	2644	2602	2633	2639	2613
	Männer	3449	3381	3468	3467	3456

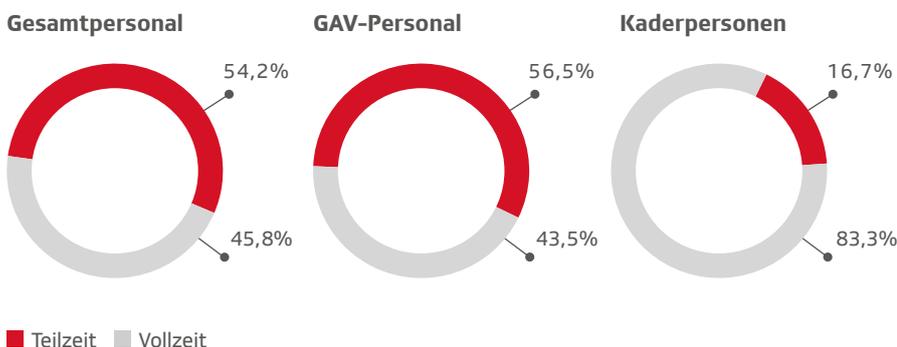
Mitarbeitende nach Geschlecht 2017



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 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.

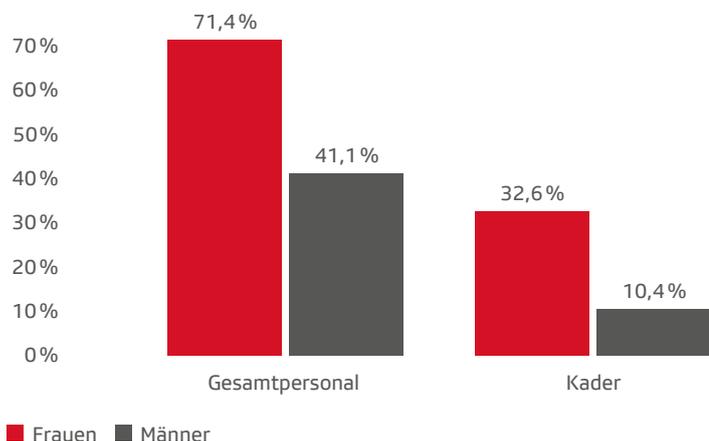
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2017



54% 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 57 Prozent. Im Kader ist er mit 17 Prozent noch vergleichsweise tief. Um den Teilzeitanteil bei den Kadern zu erhöhen, werden Teilzeitpensen bei jeder Neubesetzung thematisiert und gefördert.

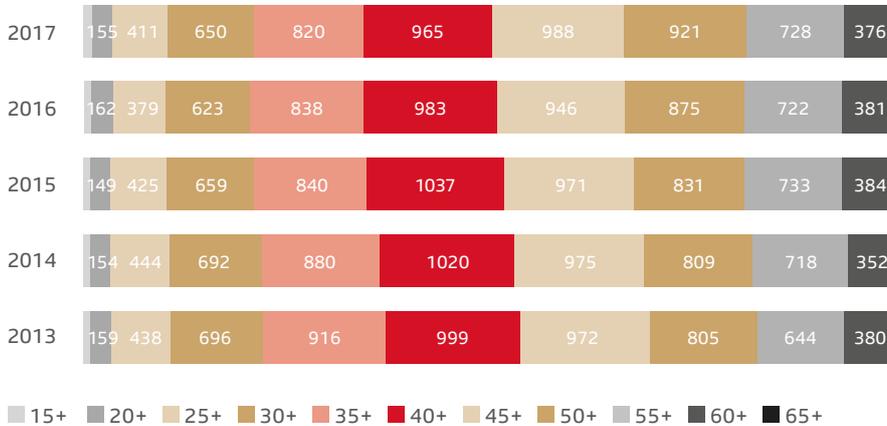
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2017



41% Männer

Wie in vielen anderen Unternehmen arbeiten auch in der SRG deutlich mehr Frauen Teilzeit als Männer. Während mehr als zwei Drittel der Frauen (71 Prozent oder 1892 Personen) in einem Teilzeitpensum angestellt sind, sind es bei den Männern vier von zehn (41 Prozent oder 1415 Personen). Auf Kaderstufe ist der Anteil wiederum tiefer: 33 Prozent der Kaderfrauen und nur 10 Prozent der Kadermänner arbeiten Teilzeit.

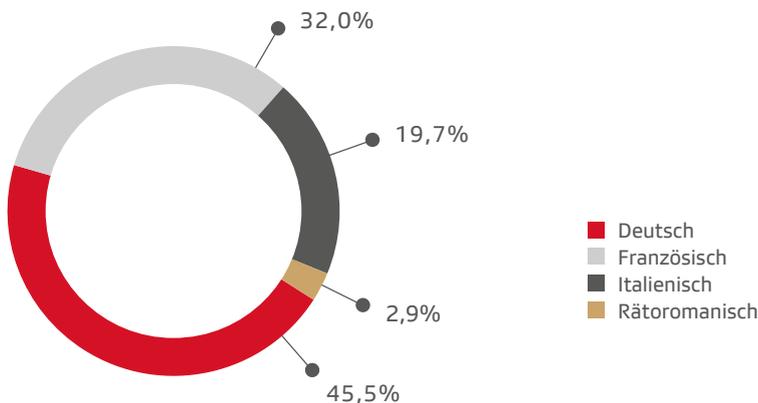
Altersgruppen 2013–2017



45 Jahre

Die Mitarbeitenden der SRG sind durchschnittlich 45,2 Jahre alt und arbeiten seit 12,8 Jahren bei der SRG. Die Verteilung über die verschiedenen Altersgruppen ist ausgeglichen. Von 2013 bis 2016 hat der Anteil der unter 40-Jährigen kontinuierlich abgenommen. Die SRG hat darum 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 ein-tretenden Mitarbeitenden unter 35 Jahre alt ist. Die Massnahme zeigt Wirkung: 2017 hat der Anteil der unter 40-Jährigen um 40 Personen zugenommen.

Mitarbeitende nach Landessprachen 2017

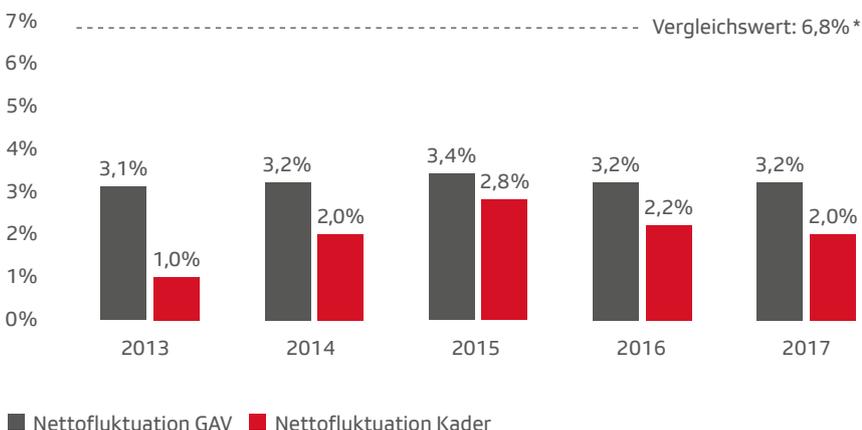


12 Sprachen

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 31 Nationalitäten vertreten.

Nettofluktuation 2013–2017

GAV und Kader



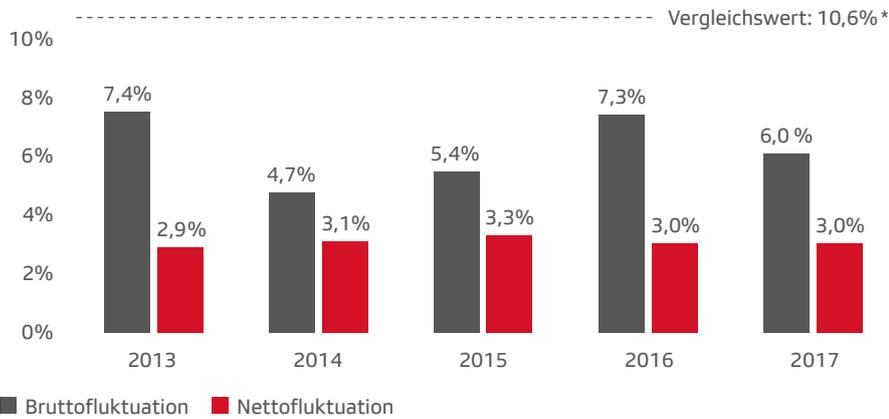
*Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

3,0% netto

Die Nettofluktuation erfasst die Kündigungen, die durch die Mitarbeitenden selbst erfolgen. Sie ist mit 3,0 Prozent im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 6,8 Prozent*). Beim GAV-Personal liegt sie bei durchschnittlich 3,2 Prozent und bei den Kadern bei 2,0 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 2013–2017

GAV und Kader

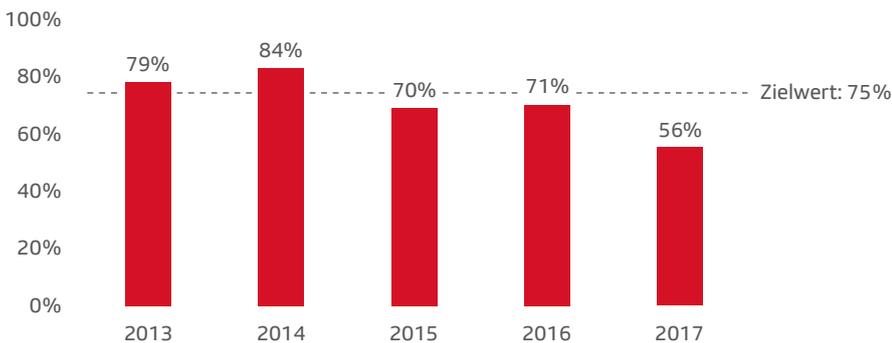


* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

6,0% 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 6,1 Prozent (Durchschnitt der letzten fünf Jahre) ist die Bruttofluktuation der SRG im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 10,6 Prozent*).

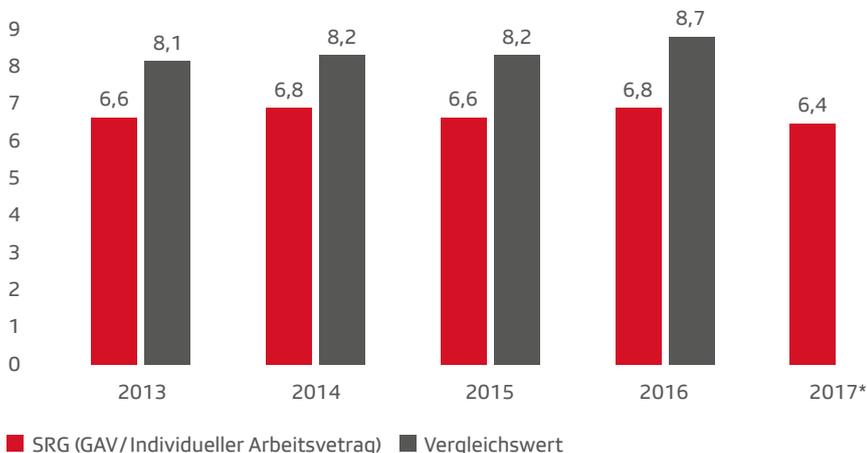
Interne Kaderrekrutierung 2013–2017



72% im Schnitt

Dieser Indikator misst den Anteil an neuen Kadern, 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 2013 bis 2016 hat die SRG ihren Zielwert von 75 Prozent zweimal erreicht. Der Grund für den Rückgang 2017: Die SRG musste zahlreiche Fachspezialisten extern rekrutieren.

Krankheitstage 2013–2017, SRG im Vergleich zum Markt



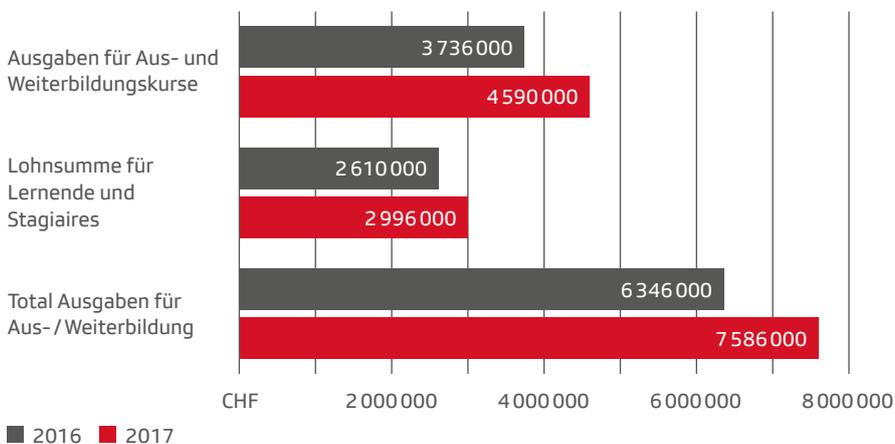
6,4 Tage

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**.

* Marktvergleichswert 2017 noch nicht verfügbar

** Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2016/2017

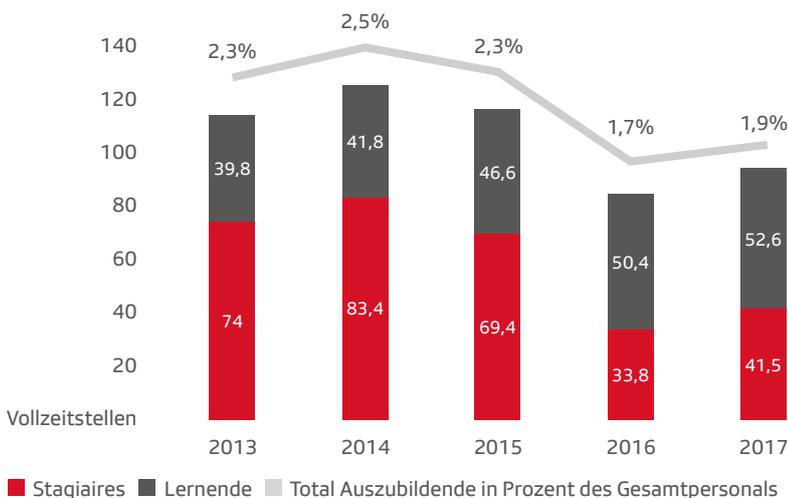


* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

CHF 7 586 000

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 tiefere Wert 2016 ist auf die Aussetzung eines Stagiaireprogramms von RSI zurückzuführen – ein neuer Lehrgang hat Anfang 2017 gestartet. Mit 2,5 Ausbildungstagen pro Jahr liegt die SRG etwas unter dem Marktdurchschnitt (Vergleichswert Schweizer Grossunternehmen: 3,3 Tage*).

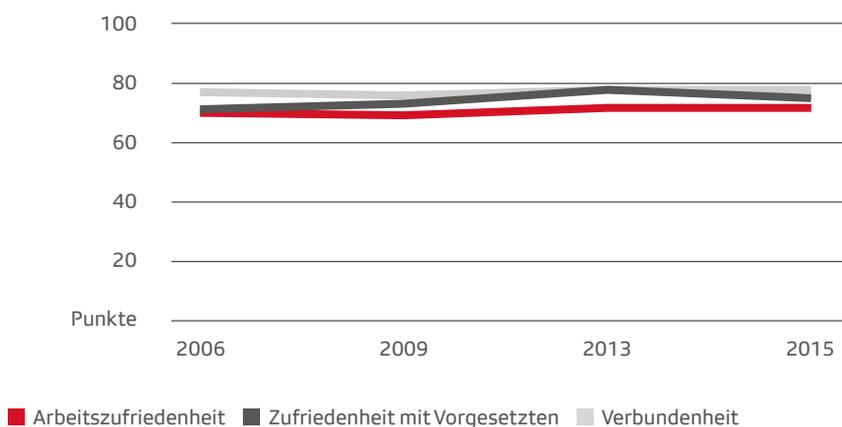
Lernende und Stagiaires 2013–2017



2,1% im Schnitt

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 Stagiaireprogramms 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 hat alle zwei Jahre stattgefunden. 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. Auf einer Skala von 0 bis 100 können Werte zwischen 70 und 80 Punkten als gut bezeichnet werden. 2017 hat die SRG beschlossen, Inhalt und Systematik der Befragung zu ändern: 2018 wird die neue Methode in der Generaldirektion getestet.

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.

Faire Löhne

Bei der SRG beträgt das durchschnittliche Jahresgehalt für alle Mitarbeiterkategorien 107 152 Franken pro Vollzeitstelle, dies bei einem Durchschnittsalter von 45,2 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: 47 Prozent der Mitarbeitenden haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, bei den journalistisch Tätigen sind es sogar 68 Prozent.

Ein zeitgemässes Lohnsystem

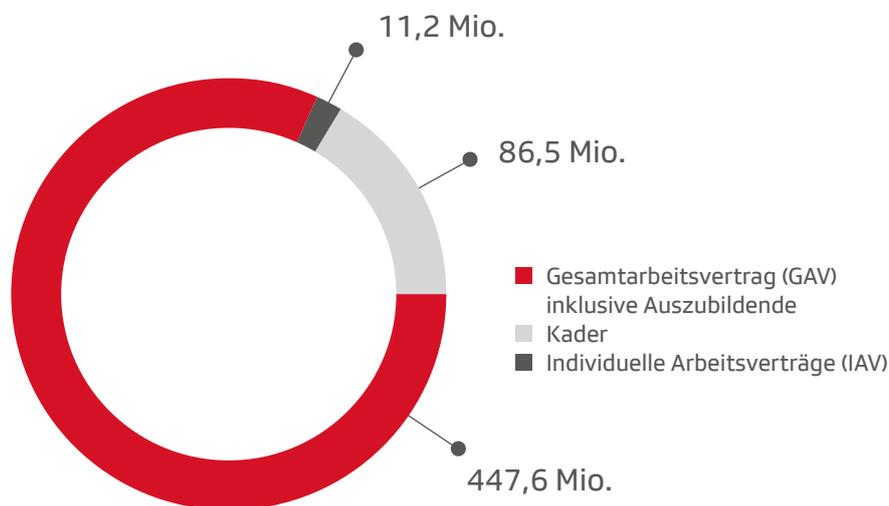
In der SRG gibt es rund 120 sogenannte Referenzfunktionen, welche die unternehmenstypischen Tätigkeiten abbilden. Jede Stelle ist einer Referenzfunktion zugeordnet. Je höher die Anforderungen an eine Funktion und damit ihre Bewertung ist, desto höher liegt der Maximallohn.

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 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 2017 nach Vertragskategorien

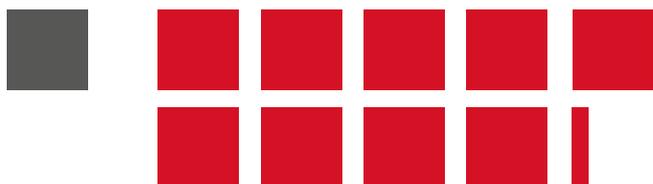


CHF 545 Mio.

2017 betrug die Lohnsumme der SRG 545 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).

		2017	2016	2015	2014	2013
GAV inklusive Auszubildende	CHF 1000	447 575	441 929	453 947	449 913	452 217
	%	82,1	81,7	82,5	82,4	82,9
Kader	CHF 1000	86 453	87 516	85 128	84 147	82 415
	%	15,9	16,2	15,5	15,4	15,1
IAV (individuelle Arbeitsverträge)	CHF 1000	11 230	11 460	11 284	11 814	11 092
	%	2,0	2,1	2,1	2,2	2,0
Total Lohnsumme	CHF 1000	545 258	540 905	550 359	545 873	545 760
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn

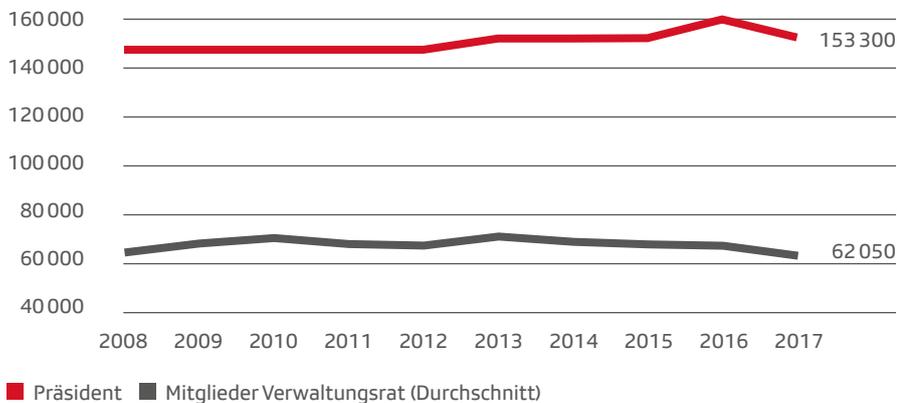


1 zu 9,2

2017 betrug der tiefste SRG-Jahreslohn 57 300 Franken und der höchste 529 346 Franken (inklusive Leistungsanteil und Nebenleistungen). Das entspricht einem Verhältnis von 1 zu 9,2. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn um 1,1 Prozentpunkte kleiner geworden (Vorjahr 1 zu 10,3).

Vergütung Verwaltungsrat SRG 2008–2017

Total Compensation: Honorar und Nebenleistungen

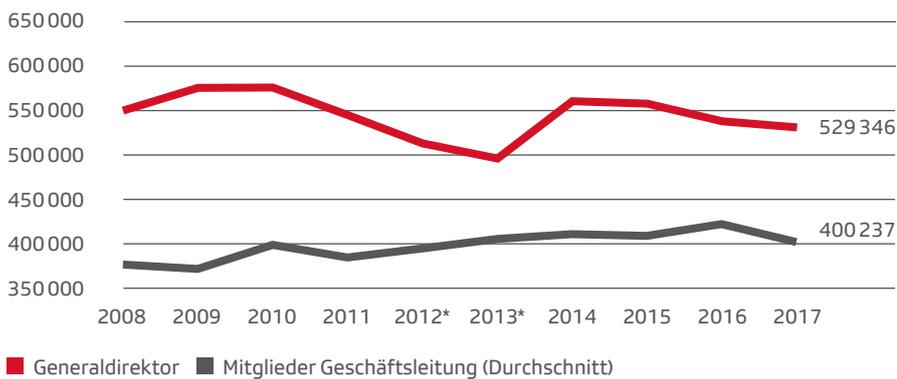


CHF 153 300

Die Vergütung des Präsidenten beträgt 153 300 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.

Vergütung Geschäftsleitung SRG 2008–2017

Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen



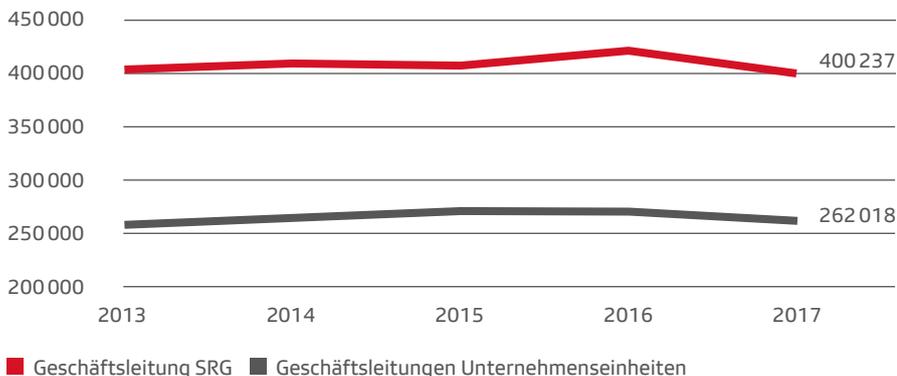
* Mit den übrigen Jahren nicht vergleichbar (geänderter Auszahlungszeitpunkt variabler Lohn)

CHF 529 346

2017 verdiente der Generaldirektor SRG total 529 346 Franken (Vorjahr 536 314 Franken). Die 6 Mitglieder der Geschäftsleitung verdienten durchschnittlich 400 237 Franken (Vorjahr 421 450 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 2013–2017

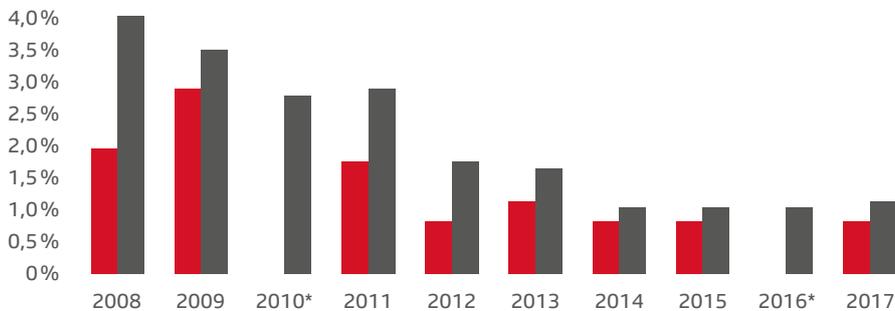
Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen



CHF 262 000 – 400 000

Die Geschäftsleitungsmitglieder in den Unternehmenseinheiten verdienten 2017 durchschnittlich 262 000 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 sechs 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 2008–2017



Durchschnitt pro Jahr: ■ SRG: 1,1% ■ Schweizer Gesamtmarkt für Kader: 2,0%

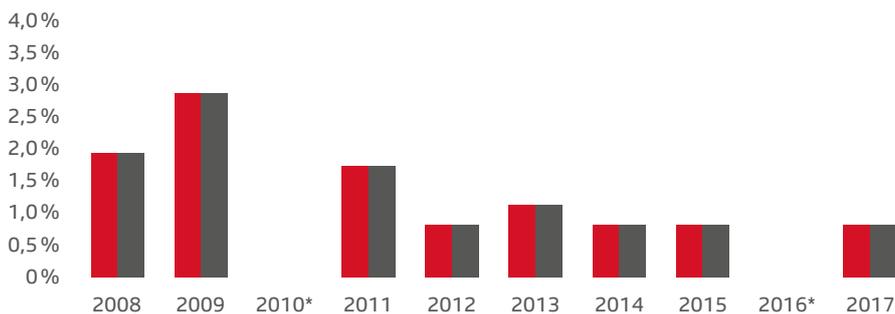
Quelle: Kienbaum

*SRG 2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

1,1% im Schnitt

Die Kaderlohnsumme der SRG stieg in den letzten zehn Jahren durchschnittlich um 1,1 Prozent – die Lohnentwicklung lag im Schnitt 47 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: 1,1% ■ Kader: 1,1%

*2010 und 2016: Lohn-Nullrunde

1,1% im Schnitt

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 1,1 Prozent der Lohnsumme) für Lohnmassnahmen des GAV-Personals und der Kader zur Verfügung.

Entwicklung der Durchschnittslöhne 2008–2017

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

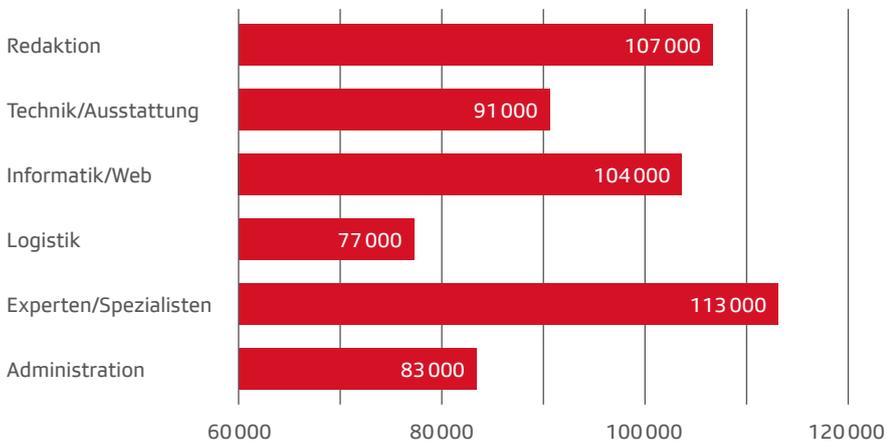


CHF 107 152

Der SRG-Durchschnittslohn ist zwischen 2008 und 2017 von 104 778 auf 107 152 Franken gestiegen (+2,3 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 2017

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

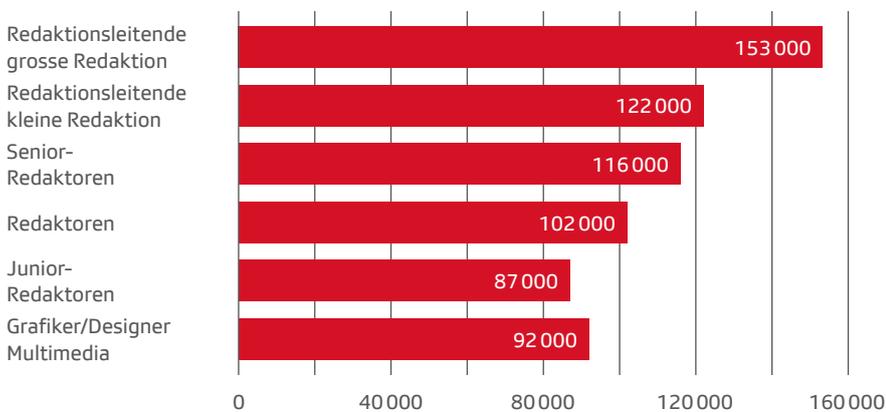


**CHF 77 000 –
113 000**

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 (50 Prozent) sowie in der Informatik (32 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 2017

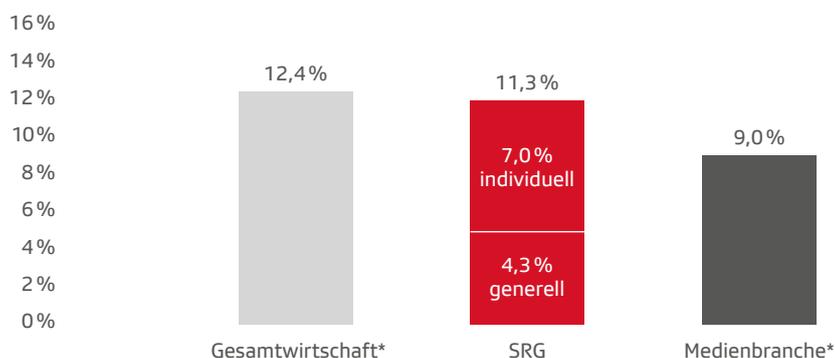
GAV und Kader inklusive 13. Monatslohn, Kader inklusive variabler Lohn



**CHF 87 000 –
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 48 Jahre. Am wenigsten verdienen die Mitarbeitenden im Bereich Design/Grafik Multimedia sowie die Redaktorinnen und Redaktoren mit wenig Erfahrung (Juniors) – ihr Durchschnittsalter beträgt 34 Jahre.

Lohnentwicklung der SRG 2008–2017 im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft

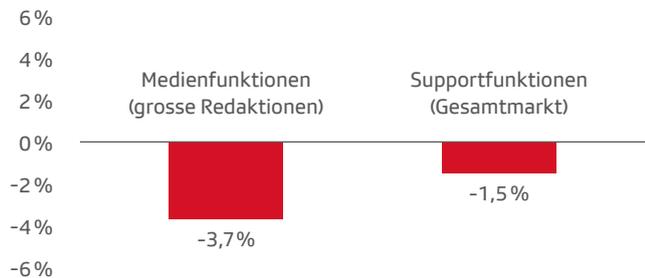


*UBS-Lohnumfrage

11,3%

Bei der Lohnentwicklung liegt die SRG im Mittelfeld: In der Schweiz stiegen die Löhne in den letzten zehn Jahren 1,1 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 (+2,3 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 2008–2017 war insgesamt tief.

Lohnniveau nach Funktionen im Vergleich zum Markt

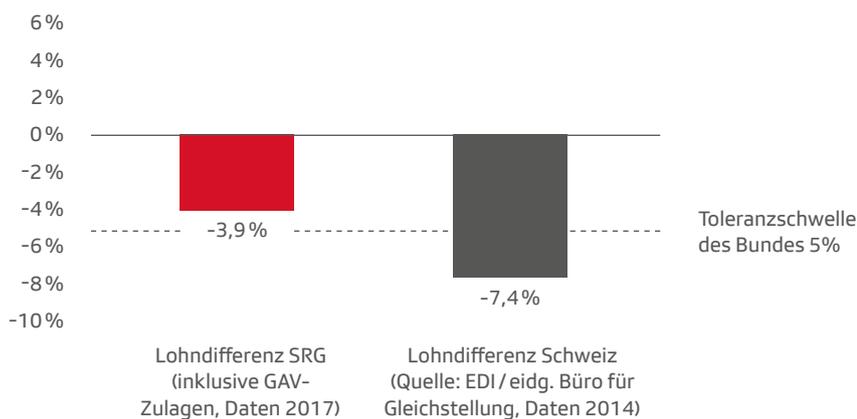


* Gehaltsumfrage Medien Schweiz 2013 (klinglerconsultants.ch)
 ** Salärvergleich für Supportfunktionen 2017 (salaervergleich.ch)

-1,5% 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 (-1,5 Prozent**).

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



-3,9%

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 3,9 Prozent tiefer als die Männerlöhne (nicht erklärbare Lohndifferenz). Im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft ist dies ein guter Wert, der unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt. Die SRG überprüft die Lohngleichheit unter Einbezug des Sozialpartners regelmässig und ergreift Massnahmen, um Lohnunterschiede weiter zu reduzieren.

Impressum

Herausgeberin

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

Projektleitung und Redaktion

Dominic Witschi (Interne Kommunikation,
Corporate Publishing und Events)
Andreas Graf (Human Resources)

Übersetzung

Enterprise Services SRG SSR, Sprachdienst, Bern

Konzeption, Design, Realisation

Heusserbischoff AG, Zürich
www.heusserbischoff.ch

Erscheinungsdatum

Mai 2018

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