

# Mitarbeitende und Löhne

# Inhalt

## **Eckwerte und Informationen zu unseren Mitarbeitenden**

- 5 Personalbestand 2010–2019
- 5 Personalbestand 2019 nach Vertragskategorie
- 6 Mitarbeitende nach Geschlecht 2019
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2019
- 6 Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2019
- 7 Mitarbeitende nach Aufgabenbereich 2019
- 7 Altersgruppen 2015–2019
- 7 Mitarbeitende nach Landessprachen 2019
- 8 Nettofluktuation 2015–2019
- 8 Brutto-/Nettofluktuation 2015–2019
- 8 Interne Kaderrekrutierung 2015–2019
- 9 Krankheitstage 2015–2019, SRG im Vergleich zum Markt
- 9 Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2018/2019
- 9 Lernende und Stagiaires 2015–2019

## **Was unsere Topkader, Kader und GAV-Mitarbeitenden verdienen**

- 11 Aufteilung der Lohnsumme 2019 nach Vertragskategorien
- 11 Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn
- 12 Vergütungen Verwaltungsrat SRG 2010–2019
- 12 Vergütungen Geschäftsleitung SRG 2010–2019
- 12 Durchschnittliche Vergütungen Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2014–2019
- 13 Lohnerhöhungen der SRG-Kader im Vergleich zum Schweizer Gesamtmarkt 2010–2019
- 13 Lohnerhöhungen des GAV-Personals im Vergleich zum Kader
- 13 Entwicklung der Durchschnittslöhne 2010–2019
- 14 Durchschnittslöhne nach Berufsgruppen 2019
- 14 Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2019
- 14 Lohnentwicklung der SRG 2010–2019 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 und 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. 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.

## Knapp 6000 Arbeitsplätze

Ende 2019 arbeiteten 5956 Personen in einem Voll- oder Teilzeitpensum bei der SRG. Rund 70 Prozent von ihnen sind in der Programmgestaltung oder in der Produktion tätig, rund 30 Prozent arbeiten in der Informatik und anderen Supportfunktionen wie Finanzen, Human Resources und Kommunikation. Der Anteil an Mitarbeitenden in Supportfunktionen ist verglichen mit dem Anteil an Mitarbeitenden in der Redaktion und Produktion seit 2013 konstant geblieben.

Die Mitarbeitenden der SRG haben – je nach Beschäftigungsgrad und Funktion – unterschiedliche Verträge: 2019 unterstanden 86,0 Prozent der Mitarbeitenden dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), 8,2 Prozent gehörten dem Kader an. Die restlichen 5,8 Prozent arbeiteten weniger als 30 Prozent und hatten deshalb einen individuellen Arbeitsvertrag (IAV). Der Kaderanteil ist in den letzten sechs Jahren konstant geblieben (zwischen 2014 und 2019 maximale Schwankung von 0,4 Prozentpunkten). Zudem zeigt der externe Vergleich (Benchmark), dass die SRG mit 8,2 Prozent einen tiefen Anteil an Kaderpersonen hat: Zahlreiche privatwirtschaftliche Grossunternehmen sowie mit der SRG vergleichbare bundesnahe Betriebe haben einen durchschnittlichen Kaderanteil von 19 Prozent.

## 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. Ende 2019 konnte dieses Ziel erstmals erreicht werden. Allerdings schwankt der Wert je nach Unternehmensbereich – in den technischen Bereichen liegt er bei rund 20 Prozent.

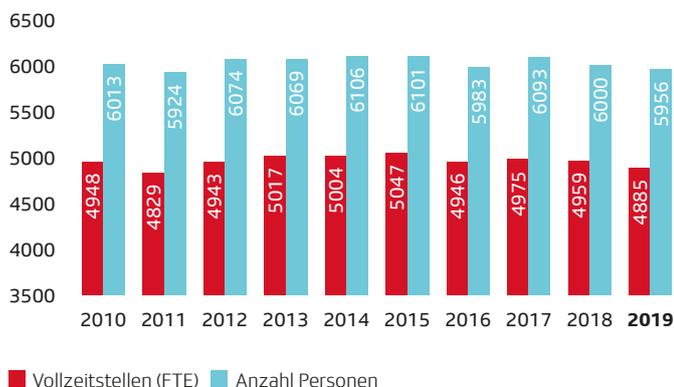
Ein weiteres Ziel ist die Erhöhung des Anteils an «Digital Natives» (Personen mit Jahrgang 1980 und jünger) sowie eine gute Durchmischung aus allen Altersgruppen und Lebenswelten des Publikums. Denn die Digitalisierung und der Umbruch der Medien stellen die SRG und ihre Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen. 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.

# 4885 FTE

## zählt die SRG

Bei der SRG arbeiten 5956 Personen. Die Zahl der Angestellten ist 2019 gesunken. Dies zeigt sich auch bei der Anzahl Vollzeitstellen (Full Time Equivalent, FTE), die erstmals seit 2011 unter 4900 liegt. Über die letzten zehn Jahre betrachtet hat sie sich wenig verändert: Die Abnahme der Vollzeitstellen in dieser Zeit beträgt 1,3 Prozent.

### Personalbestand 2010–2019

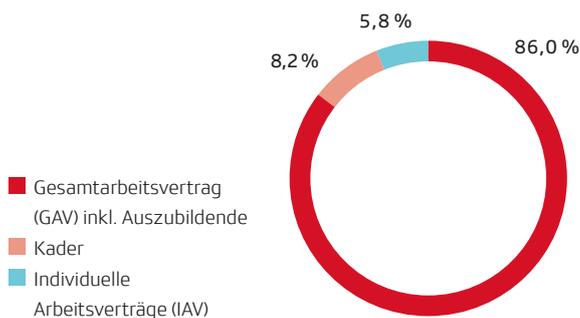


# 5121 Personen

## sind dem GAV unterstellt

2019 war die überwiegende Mehrheit der SRG-Mitarbeitenden (5121 Personen oder 86,0 Prozent inklusive Auszubildende) dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Knapp ein Zehntel (490 Mitarbeitende oder 8,2 Prozent) gehörten dem Kader an, und 345 Personen (5,8 Prozent) hatten einen individuellen Vertrag (in diese Kategorie fallen Mitarbeitende mit einem Pensum unter 30 Prozent).

### Personalbestand 2019 nach Vertragskategorie



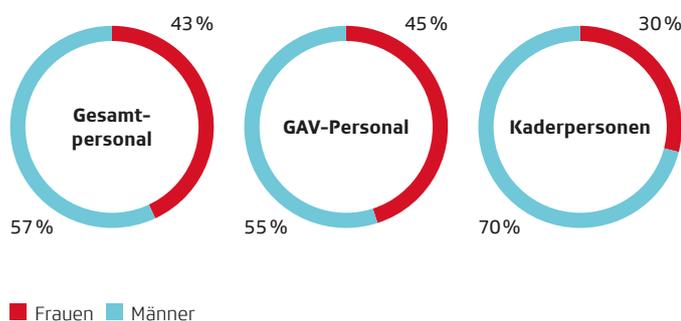
	2015	2016	2017	2018	2019	
<b>Vollzeitstellen</b>	<b>5 047</b>	<b>4 946</b>	<b>4 975</b>	<b>4 959</b>	<b>4 885</b>	
<b>Anzahl Personen nach Vertragskategorie</b>						
GAV (inklusive Auszubildende)	Total Personen	5 221	5 104	5 206	5 127	5 121
	Frauen	2 333	2 299	2 333	2 292	2 297
	Männer	2 888	2 805	2 873	2 835	2 824
Kader	Total Personen	502	514	509	507	490
	Frauen	134	145	144	148	149
	Männer	368	369	365	359	341
IAV	Total Personen	378	365	378	366	345
	Frauen	166	158	167	159	144
	Männer	212	207	211	207	201
Alle Kategorien	Total Personen	6 101	5 983	6 093	6 000	5 956
	Frauen	2 633	2 602	2 644	2 599	2 590
	Männer	3 468	3 381	3 449	3 401	3 366

## 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 30 Prozent. Der Verwaltungsrat SRG hatte 2014 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. Diese Massnahmen scheinen ihre Wirkung nicht verfehlt zu haben: Ende 2019 konnte das Ziel von 30 Prozent erstmals erreicht werden.

#### Mitarbeitende nach Geschlecht 2019

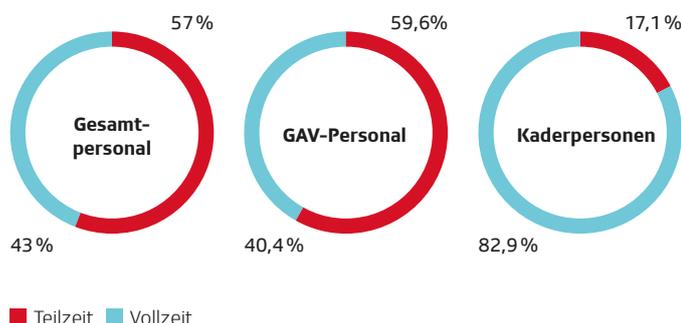


#### Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung 2019

## 57 %

### 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 60 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.

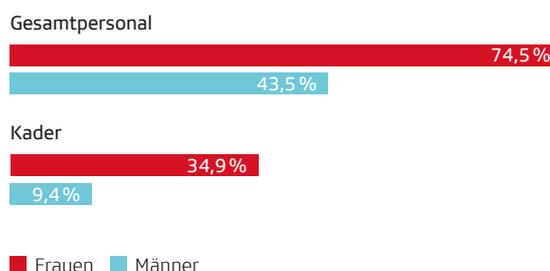


## 44 %

### 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 (75 Prozent oder 1907 Personen) in einem Teilzeitpensum angestellt sind, sind es bei den Männern vier von zehn (44 Prozent oder 1478 Personen). Auf Kaderstufe ist der Anteil noch tiefer: 35 Prozent der Kaderfrauen und nur 9 Prozent der Kadermänner arbeiten Teilzeit.

#### Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2019

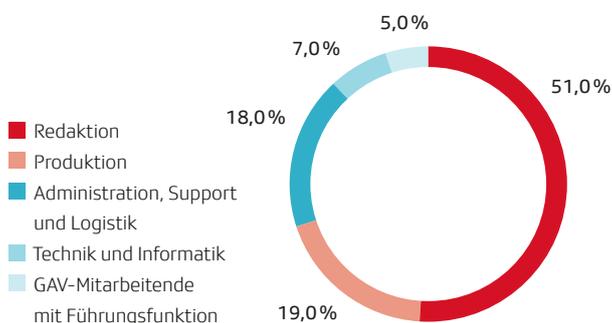


## 70 %

### der Mitarbeitenden arbeiten in Redaktion und Produktion

70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter\* arbeiten in der Redaktion\*\* (51 Prozent) und der Produktion (19 Prozent). Rund 25 Prozent der Mitarbeitenden sind in Supportfunktionen tätig: 18 Prozent arbeiten in der Administration, im Support oder in der Logistik, 7 Prozent in der Informatik und Technik. Weitere 5 Prozent der GAV-Mitarbeitenden haben eine Führungsfunktion. Dieses Verhältnis zwischen den Aufgabenbereichen ist seit 2013 konstant geblieben (Veränderungen von maximal +/- 1 Prozentpunkt).

### Mitarbeitende nach Aufgabenbereich 2019



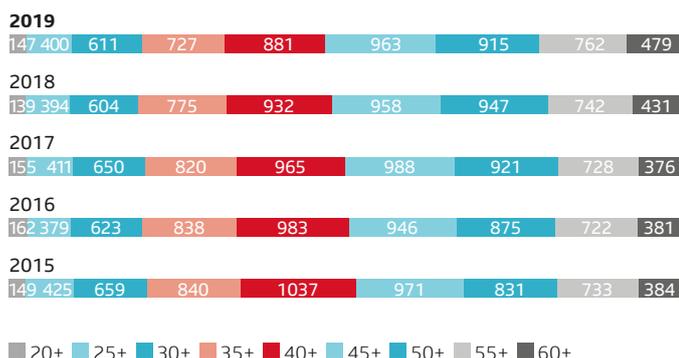
\* Mitarbeitende mit GAV-Vertrag, das heisst exklusive Kader  
 \*\* Redaktion inklusive Programmsupport

## 46 Jahre

### beträgt das Durchschnittsalter

Die Mitarbeitenden sind durchschnittlich 45,8 Jahre alt und arbeiten seit 13,2 Jahren in der SRG. Von 2015 bis 2019 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 Arbeitgeberauftritt «360° meine Welt!».

### Altersgruppen 2015–2019

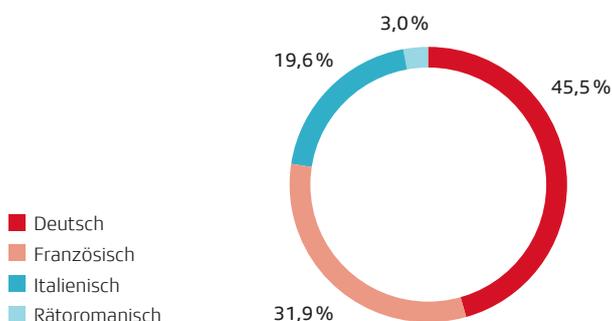


## 11 Sprachen

### werden in der SRG gesprochen

Die SRG ist auch sprachlich und kulturell ein Abbild der Schweiz: 45 Prozent der Mitarbeitenden sprechen (Schweizer-)Deutsch, 32 Prozent Französisch, 20 Prozent Italienisch und 3 Prozent Rätoromanisch. Neben den vier Landessprachen sprechen die Mitarbeitenden mindestens sieben weitere Sprachen. Insgesamt sind im Personal der SRG 31 Nationalitäten vertreten.

### Mitarbeitende nach Landessprachen 2019



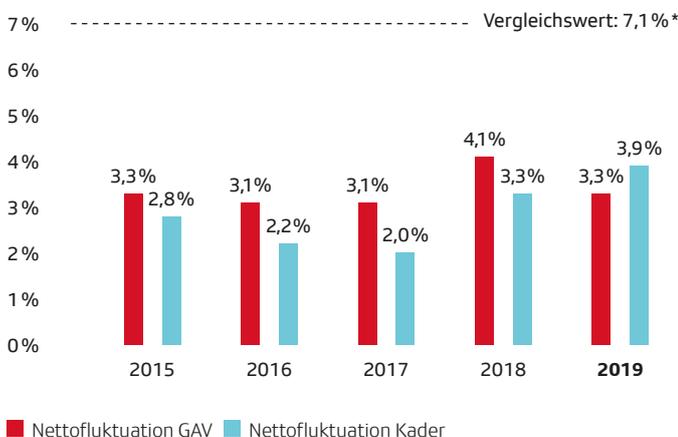
## 3,4 %

### beträgt die Nettofluktuation

Die Nettofluktuation erfasst die Kündigungen, die durch die Mitarbeitenden erfolgen. Sie ist in der Jahresfrist um rund einen halben Prozentpunkt auf 3,4 Prozent gesunken (GAV und Kader). Beim GAV-Personal liegt sie bei durchschnittlich 3,3 Prozent und bei den Kadern bei 3,9 Prozent. Die SRG liegt damit im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 7,1 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 2015–2019

##### GAV und Kader



\* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz, Durchschnittswert der Jahre 2014–2018

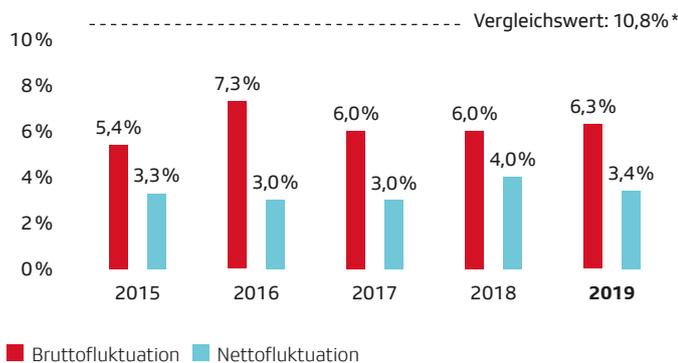
## 6,3 %

### 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 6,3 Prozent (Durchschnitt der letzten fünf Jahre) ist die Bruttofluktuation der SRG im Vergleich zu anderen Schweizer Grossunternehmen tief (Vergleichswert: 10,8 Prozent\*).

#### Brutto-/Nettofluktuation 2015–2019

##### GAV und Kader



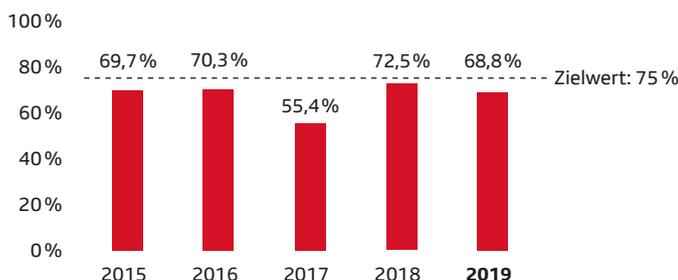
\* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz, Durchschnittswert der Jahre 2014–2018

## 68,8 %

### der Kader werden intern rekrutiert

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 2015 bis 2019 ist die SRG jeweils knapp unter ihrem Zielwert von 75 Prozent gewesen. Der Grund für den Rückgang 2017: Die SRG musste zahlreiche Fachleute extern rekrutieren.

#### Interne Kaderrekrutierung 2015–2019

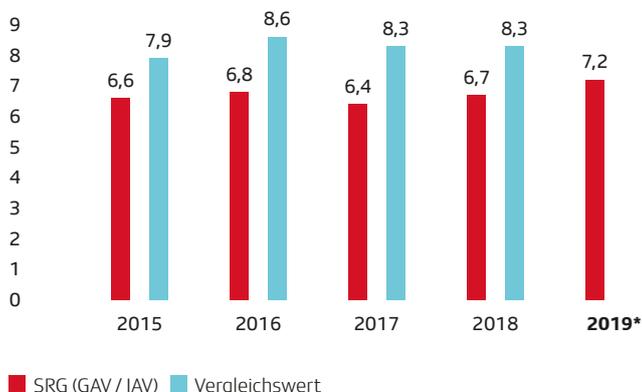


## 7,2 Tage

### 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 2015–2019, SRG im Vergleich zum Markt



\* Marktvergleichswert 2019 noch nicht verfügbar

\*\* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

## 6 377 687 Fr.

### investiert die SRG in die Aus- und Weiterbildung

Die SRG investierte in den letzten fünf Jahren jährlich rund 7,1 Millionen Franken oder 1,2 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 2,5 Ausbildungstagen pro Jahr liegt die SRG etwas unter dem Marktdurchschnitt (Vergleichswert Schweizer Grossunternehmen: 3,0 Tage\*).

### Investitionen in die Aus- und Weiterbildung 2018/2019

Ausgaben für Aus- und Weiterbildungskurse



Lohnsumme für Lernende und Stagiaires



Total Ausgaben für Aus- / Weiterbildung



■ 2018 ■ 2019

\* Datenvergleich verschiedener privatwirtschaftlicher Grossunternehmen sowie bundesnaher Betriebe der Schweiz

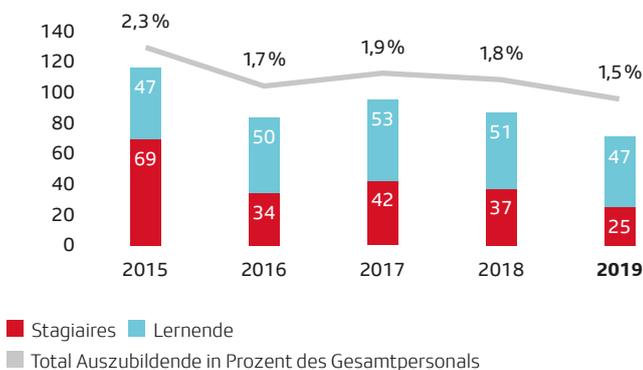
## 1,5 %

### 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 Fokus auf die journalistische «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.

### Lernende und Stagiaires 2015–2019

Vollzeitstellen



# 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 107 249 Franken pro Vollzeitstelle, dies bei einem Durchschnittsalter von 45,8 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: 52 Prozent der Mitarbeitenden haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, bei den journalistisch Tätigen sind es sogar 70 Prozent.

Die SRG ist bemüht um eine gerechte Lohnpolitik. So hat sie im Dezember 2019 entschieden, die «Charta Lohngleichheit» als Unternehmen mit öffentlichen Aufgaben zu unterzeichnen. Mit dem Beitritt bekennt sich die SRG zum Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Der Beitritt verpflichtet die SRG dazu, die Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen.

Zudem folgt die Personalpolitik der SRG dem Prinzip der Gleichbehandlung von GAV- und Kadermitarbeitenden: In den letzten zehn Jahren stellte die SRG gleich viele finanzielle Mittel – im Schnitt pro Jahr 0,7 Prozent der Lohnsumme – für Lohnmassnahmen des GAV-Personals und der Kader zur Verfügung.

## 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.

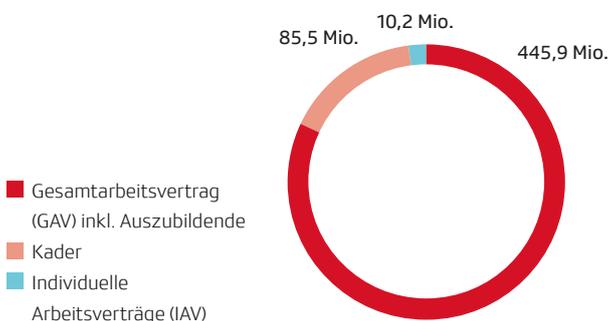
Das Lohnsystem bewertet die 120 SRG-Funktionen nach sieben Dimensionen: fachliche Anforderungen, Führung und Kommunikation, Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, Verantwortung, Handlungsspielraum, physische Belastung und Umgebungseinflüsse. Der Minimallohn einer Funktion liegt bei 75 Prozent des Maximallohns (=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 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 2019 nach Vertragskategorien**

**542 Mio. Fr.  
beträgt die Lohnsumme**

2019 betrug die Lohnsumme der SRG 542 Millionen Franken. Die SRG verwendete davon rund vier Fünftel (446 Millionen Franken) für fest angestellte Mitarbeitende mit Gesamtarbeitsvertrag und rund ein Fünftel (96 Millionen Franken) für die Kader sowie für Mitarbeitende mit individuellem Arbeitsvertrag (IAV).

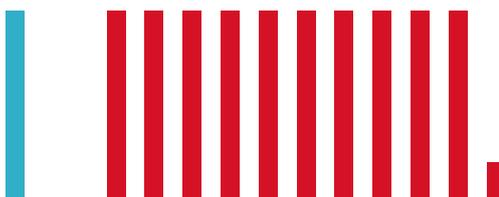


		2015	2016	2017	2018	2019
GAV (inklusive Auszubildende)	CHF 1000	453 947	441 929	447 575	448 020	445 909
	%	82,5	81,7	82,1	82,0	82,3
Kader	CHF 1000	85 128	87 516	86 453	87 402	85 545
	%	15,5	16,2	15,9	16,0	15,8
IAV	CHF 1000	11 284	11 460	11 230	11 265	10 188
	%	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9
Alle Kategorien	CHF 1000	550 359	540 905	545 258	546 687	541 642
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Verhältnis von tiefstem zu höchstem Lohn**

**1 zu 10,2  
beträgt das Lohnverhältnis**

2019 betrug der tiefste SRG-Jahreslohn 52 200 Franken und der höchste 534 000 Franken (inklusive Leistungsanteil und Nebenleistungen). Das entspricht einem Verhältnis von 1 zu 10,2. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn um 0,1 Prozentpunkte kleiner geworden (Vorjahr 1 zu 10,3).



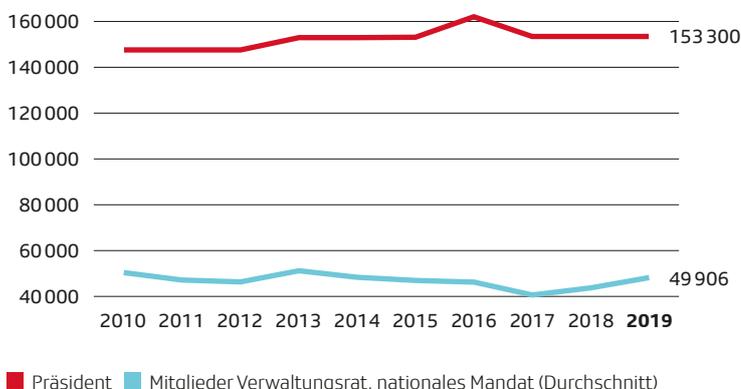
## 49 906 Fr.

### beträgt die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder im Schnitt

Die Vergütung des Präsidenten beträgt 153 300 Franken für ein 50-Prozent-Pensum (1 350 000 Franken Honorar und 18 000 Nebenleistungen). Die Vergütung der übrigen acht Mitglieder beträgt je 32 000 Franken für ein 20-Prozent-Pensum. Die Präsidenten der vier Regionalgesellschaften erhalten ein zusätzliches Honorar zwischen 16 000 und 40 000 Franken. Den Verwaltungsratsmitgliedern wird jede Ausschusssitzung mit 1000 Franken vergütet.

#### Vergütung Verwaltungsrat SRG 2010–2019

Total Compensation: Honorar und Nebenleistungen



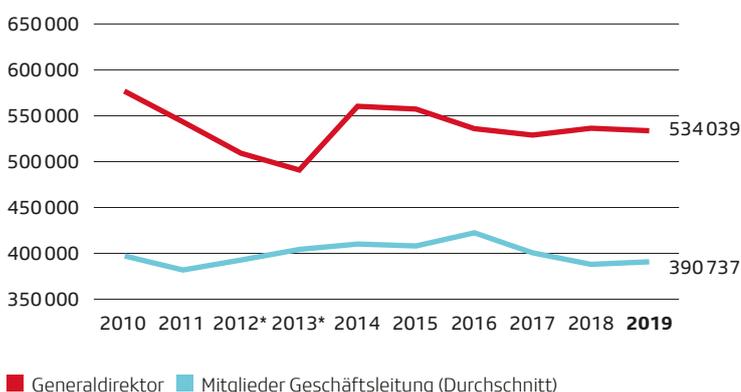
## 390 737 Fr.

### verdienen die Geschäftsleitungsmitglieder der SRG im Schnitt

2019 verdiente der Generaldirektor SRG total 534 039 Franken (Vorjahr 536 746 Franken). Die sieben Mitglieder der Geschäftsleitung verdienen durchschnittlich 390 737 Franken (Vorjahr 388 045 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 2010–2019

Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen



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

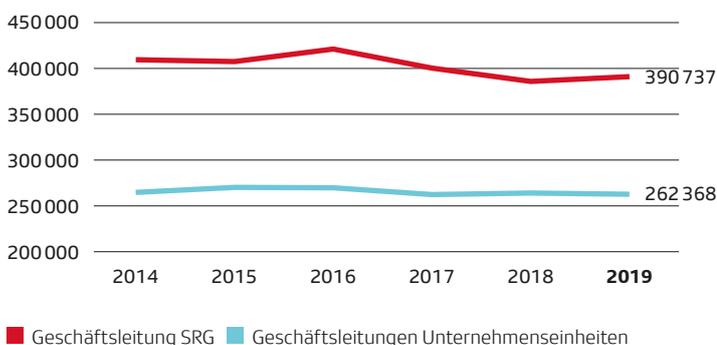
## 262 368 Fr.

### verdienen die Geschäftsleitungsmitglieder der Unternehmenseinheiten im Schnitt

Die Geschäftsleitungsmitglieder in den Unternehmenseinheiten verdienten 2019 durchschnittlich 262 368 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.

#### Durchschnittliche Vergütung Geschäftsleitung SRG und Geschäftsleitung Unternehmenseinheiten 2014–2019

Total Compensation: Lohn, variabler Lohn und Nebenleistungen

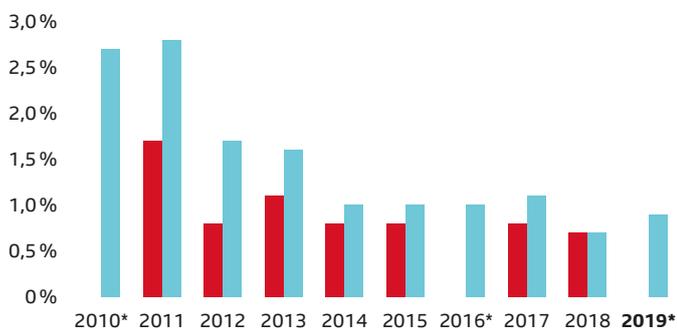


**0,7 %**

**ist der Lohn für Kadermitglieder pro Jahr gestiegen**

Die Kaderlohnsumme der SRG stieg in den letzten zehn Jahren durchschnittlich um 0,7 Prozent – die Lohnentwicklung lag im Schnitt 46 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 2010–2019**



Durchschnitt pro Jahr:

■ SRG: 0,7 % ■ Schweizer Gesamtmarkt für Kader: 1,5 %

Quelle: Kienbaum

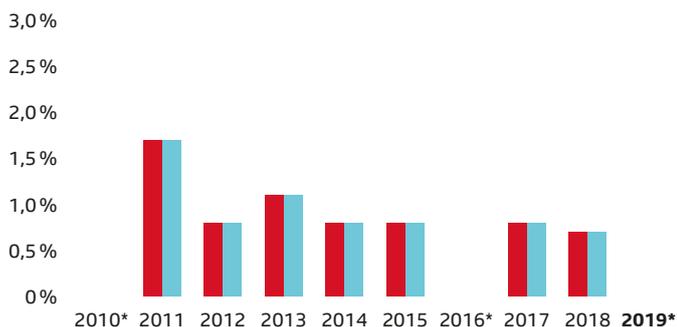
\* SRG 2010, 2016 und 2019: Lohn-Nullrunde

**0,7 %**

**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 0,7 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: 0,7 % ■ Kader: 0,7 %

\* 2010, 2016 und 2019: Lohn-Nullrunde

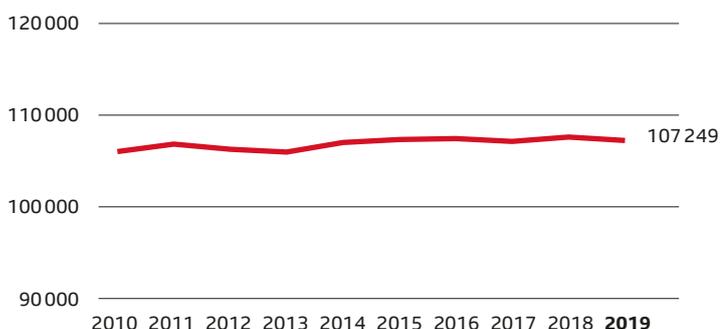
**107 249 Fr.**

**beträgt der Durchschnittslohn**

Der SRG-Durchschnittslohn ist zwischen 2010 und 2019 von 106 058 auf 107 249 Franken gestiegen (+1,1 Prozent). Im Durchschnittslohn nicht enthalten sind allfällige Zulagen (zum Beispiel für Nacht- oder Sonntagsarbeit), da diese nach Vertragsart und Einsatz stark schwanken. Der Medianlohn betrug 2019 100 822 Franken.

**Entwicklung der Durchschnittslöhne 2010–2019**

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



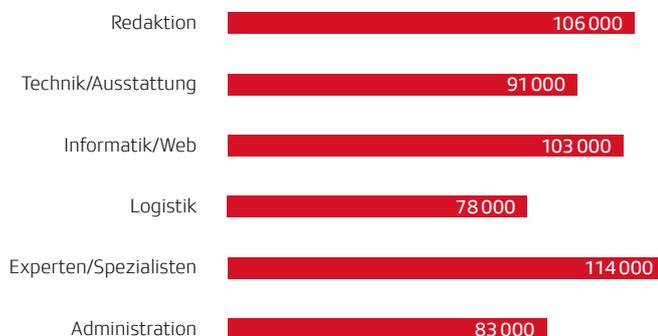
## 78 000 bis 114 000 Fr.

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 (69 Prozent), bei den Expertinnen und Spezialisten (54 Prozent) sowie in der Informatik (34 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 2019

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



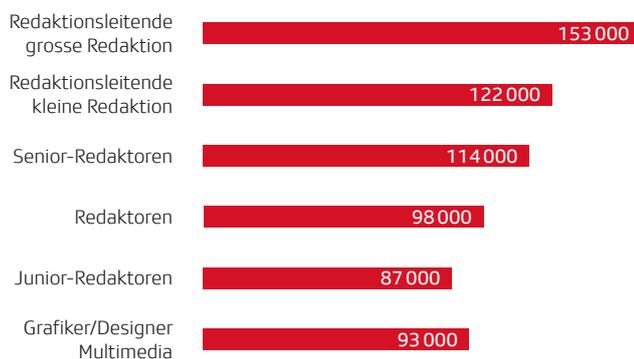
## 87 000 bis 153 000 Fr.

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 34 Jahre.

### Durchschnittslöhne für ausgewählte journalistische Funktionen 2019

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

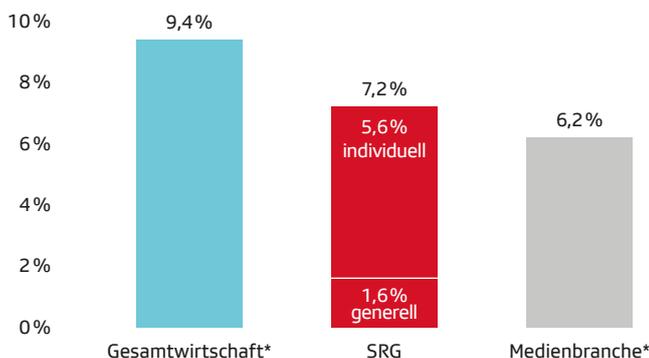


## 7,2%

sind die Löhne in zehn Jahren gestiegen

Bei der Lohnentwicklung liegt die SRG im unteren Mittelfeld: In der Schweiz stiegen die Löhne in den letzten zehn Jahren um 2,2 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 leicht höher (+1,0 Prozentpunkt). 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 im Zeitraum von 2010–2019 gab es kaum eine Teuerung.

### Lohnentwicklung der SRG 2010–2019 im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



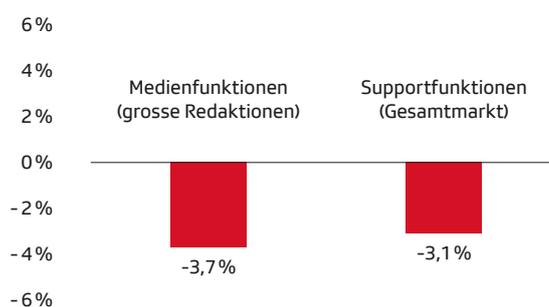
\*UBS-Lohnumfrage

## 3,1 % 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 privaten Medienhäusern. Auch bei den Supportfunktionen (Finanzen, Informatik, Kommunikation, HR) zahlt die SRG leicht tiefere Löhne als der Markt (-3,1 Prozent\*\*).

### Lohnniveau nach Funktionen im Vergleich zum Markt



\* Gehaltsumfrage Medien Schweiz 2013 (klinglerconsultants.ch); keine aktuelleren Daten verfügbar

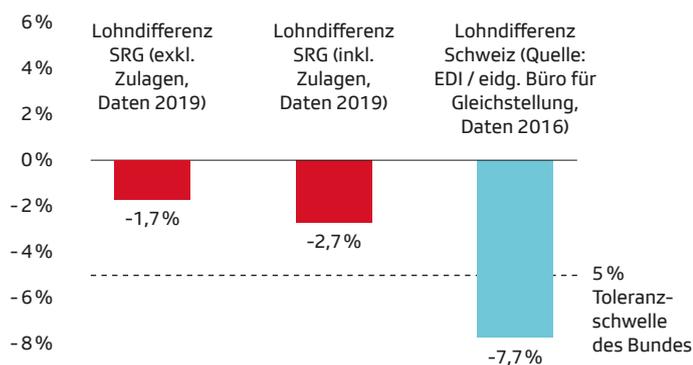
\*\* Salärvergleich für Supportfunktionen 2019 (salaervergleich.ch)

## 2,7 %

### verdienen die Frauen weniger als die Männer

Die SRG untersucht anhand des Lohngleichheitsinstruments des Bundes (Logib) jährlich die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. In der SRG sind die Frauenlöhne 2,7 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 2,7 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 1,7 Prozent.

### Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Vergleich zur Schweizer Gesamtwirtschaft



## **Impressum**

### **Herausgeberin**

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

### **Übersetzung**

Sprachdienst SRG SSR, Bern  
pool.tandem@srgssr.ch

### **Konzeption, Design, Realisation**

Heusserbischoff AG, Zürich  
heusserbischoff.ch

### **Erscheinungsdatum**

April 2020

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