



■ Schweizer Syndikat Medienschaffender ■ Syndicat  
suisse des mass media ■ Sindacato svizzero dei mass  
media ■ Sindicat svizzer dals meds da massa

Zürich, 5. November 2015

## **Vernehmlassung des SSM im Rahmen des Konsultationsverfahrens**

---

**Ziel des Berichtes ist es, der SRG Sparvorschläge zur Prüfung zu unterbreiten, damit Entlassungen im Rahmen des Sparprogrammes „40 Mio.“ verhindert werden können.**

### **Vorbemerkung 1**

Bei der nachfolgenden Auflistung handelt es sich einerseits um die Quintessenz der beim SSM eingegangenen Vorschläge der SRG/tpc-Mitarbeitenden und andererseits um die Anregungen des SSM selber. Vorschläge, welche auch dem Konsultationsteam der SRG eingegeben wurden, werden in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

### **Vorbemerkung 2**

Dem SSM wurden auch zahlreiche personalrelevante Massnahmen eingegeben, darunter Vorschläge zur Zusammenlegung oder Abschaffung von Sendern. Es kamen auch Vorschläge zu Lohnreduktion, gestaffelt nach Einkommenshöhe (je tiefer das Einkommen, desto tiefer die prozentuale Lohnreduktion mit einem Besitzstand für Einkommen unter 100'000 Franken). Das SSM konzentriert diese Eingabe aber auf die nicht personalrelevanten Massnahmen, im Wissen darum, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SRG Vorschläge wie Pensums-, Lohnreduktion, vorzeitige Pensionierung etc. eingereicht haben und in der Erwartung, dass ihre Vorschläge persönlich mit ihnen oder dem Team besprochen werden.

## **Grundsätzliche Forderung des SSM an die SRG**

Das SSM verlangt, dass bis zur Einführung des neuen Gebührensystems keine Entlassungen vorgenommen werden dürfen.

Erst mit der Einführung des neuen Gebührensystems wird Klarheit herrschen, wie hoch der Finanzbedarf der SRG sein wird und mit welcher Gebührenhöhe der Finanzbedarf finanziert werden muss. Es ist deshalb falsch, zum heutigen Zeitpunkt mit Entlassungen vollendete Tatsachen zu schaffen. Zudem schwächt ein Programm- und Personalabbau die kommende Diskussion um den Service Public. Bereits der Verzicht, vakante Stellen wieder zu besetzen, wird das Programm schwächen und die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen.

Das SSM regt deshalb an - sollten die Sparvorschläge, herrührend aus den Vorschlägen im Konsultationsverfahren, für die Deckung der Verlustes nicht ausreichen - den Verlust bis zur Einführung des neuen Gebührensystems entweder durch die Verkleinerung des Eigenkapitals zu finanzieren oder dann durch eine Erhöhung der Fremdvverschuldung.

### **Aussagen zu den SRG-Finzen**

Das SSM hat durch den SGB (Herr Daniel Kolb, Herr Daniel Lampart) eine Kurzanalyse der SRG-Finzen erstellen lassen.

Zusammengefasst können wir festhalten, dass

- der Personalaufwand (unter Ausklammerung der PK-Rückstellungen 2012) seit dem Jahr 2007 relativ konstant geblieben ist.
- die Empfangsgebühren stetig gestiegen sind und sich die Ertragslage der SRG deutlich gebessert hat.
- obwohl der Eigenfinanzierungsgrad seit dem Jahr 2007 gesunken ist, dieser mit 41.1% immer noch als sehr solide zu bezeichnen ist.
- sich die Finanzierung der SRG auf einem sehr soliden Fundament befindet, zeigt neben der Eigenkapitalbasis auch der Anlagedeckungsgrad I. Dieser sollte nach einer allgemein anerkannten Daumenregel zwischen 30 und 70% liegen, bei der SRG liegt er bei hohen 64.5% - und dies obwohl die SRG eine hohe Anlageintensität von 64% aufweist.
- auch der Anlagedeckungsgrad II mit 104% sehr solide ist.

Dies bedeutet, dass die goldene Bilanzregel (im weiteren Sinne) erfüllt ist und das Prinzip der fristenkongruenten Finanzierung eingehalten wird. Es besteht damit nicht die Gefahr, dass kurzfristige Liquiditätsschocks das Unternehmen zur Veräusserung des Anlagevermögens zwingen. Das wird auch von der Current Ratio, dem Verhältnis zwischen Umlaufvermögen und kurzfristigem Fremdkapital, bestätigt. Der Wert von 107% bedeutet, dass die kurzfristigen Verbindlichkeiten (ein grosser Teil davon sind im Voraus bezahlte Empfangsgebühren) durch liquide Vermögenswerte gedeckt sind.

Festzuhalten bleibt, dass die SRG ein sehr solides Finanzierungsfundament aufweist, wenngleich die Eigenkapitalbasis in den vergangenen acht Jahren kleiner geworden ist. Entscheidend ist aber folgendes: Zwar ist die SRG ein privatrechtlicher Verein, da aber ein Grossteil der Finanzierung über gesetzlich festgeschriebene Rundfunkgebühren erfolgt, dürften die Konditionen für eine Aufnahme von Fremdkapital jedoch sehr vorteilhaft sein.

Aus diesem Grund könnte die SRG auch eine temporäre Verschlechterung der verschiedenen Kennzahlen ohne weiteres verkraften.

Bei der aktuellen wirtschaftlichen Stärke der SRG ist eine solche Vorgehensweise intern wie extern kommunikativ gut zu vertreten.

#### **Vorschläge im Bereich der Projekte und Investitionen**

- Verzicht bzw. Aufschub des Immobilienprojektes Campus in Comano.  
(Die öffentliche Meinung ist nicht erst seit der RTVG-Abstimmung kritisch gegenüber RSI. Aktuell versteht es niemand, dass im Kanton Tessin mit einem sehr angespannten Arbeitsmarkt Stellen verloren gehen und gleichzeitig ein Millionenprojekt realisiert werden soll).
- Aufschub der Realisierung des neuen Gebäudes EPFL in Lausanne.
- Verzicht auf die ISO Zertifizierung (vgl. dazu die Details Input Gruppe Lausanne).
- Überprüfung des Totalumbaus „Operationen“ unter der Leitung von M. Derighetti auf Notwendigkeit, Kosteneinsparungen.
- Drittgeschäfte (Kosten, die für Leistungen entstehen, die nicht Teil des konzessionierten SRG-Geschäftes sind) mit Ausgaben von 18.3 Millionen Franken: Auflistung der einzelnen Ausgaben und Kürzungen evaluieren mit dem Ziel wiederkehrend rund 10% oder 2 Millionen Franken zu sparen.

#### **Vorschläge in anderen Bereichen infolge Mehrfachnennung**

- Reisen: Die SRG bezahlt in Zukunft für alle nur noch Billette 2. Klasse. Wer 1. Klasse reisen will, bezahlt den Zuschlag selber.
- Zeitungsabonnemente: Überprüfung der Anzahl Zeitungen in Papierform, Wechsel auf Online-Abos mit vereinfachtem Zugang für alle (iPad, PC, Handy).
- Sitzungen innerhalb der UE (KorrespondentInnen) und innerhalb der SRG: Neue Möglichkeiten von (Video-)Telefonkonferenz besser nutzen und damit Reisezeit und Reisekosten sparen.

- Fahrzeugpark SRG: Einfachere Fahrzeuge, weniger Luxus, mehr Carsharing (Mobility).
- Bei fehlenden Lohnmassnahmen GAV: Opfersymmetrie bei den Kadern durch Wegfall von variablem Lohnanteil bzw. Leistungsanteil.
- Abschaffung der Kadervorsorge: Die Einführung der Kadervorsorge wurde seinerzeit damit begründet, dass die Kadermitarbeitenden gegenüber den GAV-Mitarbeitenden schlechter gestellt sind. Inzwischen wurde das Rücktrittsalter beim Kader ebenfalls auf das Alter 65 festgesetzt und das Rücktrittsalter ist somit identisch. Sein bei weitem höheres Einkommen sowie die Kaderpauschale ermöglichen es einem Kadermitarbeitenden, seine Altersvorsorge auf privater Ebene zu verbessern.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe de Lausanne**

---

### **Revendications**

- Pas de licenciements
- Endettement partiel + prélèvement sur les réserves d'entreprise
- Économies alternatives via l'abandon ou la suspension de projets non prioritaires

### **Propositions alternatives issues du personnel, relayées par le SSM**

Equipe météo (proposition directement envoyé à la SSR).

### **Projets et méthodes**

Le groupe de Lausanne estime que la SSR présente un potentiel d'économies important sur des projets et méthodes coûteux qui ne sont pas dans le cœur d'activité de l'entreprise. Nous proposons de renoncer à des dépenses de fonctionnement inutiles ou non prioritaires pour une entreprise soumise à un mandat de service public et financée par la redevance.

### **Gel de l'engagement de consultants externes**

Sur la durée du plan financier (2016-2020) touché par l'objectif d'économies, la SSR doit renoncer à engager des consultants externes.

Nommés « facilitateurs », ces intervenants ont pour mission de proposer de nouvelles organisations du travail (agility, scrum, etc.) pour des services entiers. Ces méthodes hors sol qui servent de paravent à la hiérarchie ont maintes fois abouti à des échecs cuisants. Vu leur coût élevé, ces consultants « facilitateurs » inutiles, voire nuisibles, doivent faire partie des mesures d'économie prioritaires.

### **Coûts de structure de l'encadrement**

Sur la période 2016-2020, la SSR doit renoncer aux séminaires externes du management au profit de séances internes et limiter les voyages de service aux personnes qui contribuent directement à la fabrication des émissions dans le cadre des opérations spéciales.

### **Certification ISO**

En vertu de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV, art. 36), le DETEC est chargé de veiller à ce que les ressources de la SSR provenant de la redevance soient utilisées de manière économique et judicieuse. Deux premiers cycles de contrôle ont été consacrés à la gestion financière et à la gestion immobilière au niveau national. La SSR s'apprête à lancer *un troisième cycle de vérification* (<http://bit.ly/1k9ZZs2>), qui couvrira l'achat et l'acquisition de prestations, le personnel et les acquisitions publicitaires.

La méthode choisie est celle de la certification ISO. Elle consiste à examiner les processus de travail pour en garantir la « qualité ». Concrètement, la certification ISO exige le recensement de toutes les

activités dans tous les secteurs de l'entreprise d'ici au mois de novembre 2016. Il s'agit d'une procédure technocratique dont le *coût externe* (<http://bit.ly/1SnCff9>) est proportionnel au nombre d'employés, et qui représente également un coût élevé en temps de travail <sup>1</sup>.

La SSR doit renoncer à analyser la qualité des processus de travail selon la méthode ISO pour se concentrer sur la qualité des programmes, autrement dit son cœur de métier.

### **Convergence budgétaire**

Le cloisonnement des budgets en centres de coûts et l'obligation pour les UE de rétrocéder les excédents à la SSR (interdiction de constituer des réserves) a pour effet pervers d'encourager à l'utilisation coûte que coûte des soldes budgétaires en fin d'exercice (capacités en jours/heures, achats, frais, etc.), service par service ou à l'échelle des UE.

Sur la durée du plan financier 2016-2020, les règles doivent être assouplies afin de permettre de transférer les excédents budgétaires dans un fond de sauvegarde de l'emploi régional permettant d'éviter des licenciements et suppressions de postes.

### **Projets interrégionaux**

Les projets interrégionaux qui, au nom de la centralisation et des économies d'échelle, imposent des outils et méthodes de travail uniformes à toutes les UE, indépendamment de leurs besoins, débouchent fréquemment sur des coûts supplémentaires en termes de coordination nationale au lieu de permettre des économies. Pour chaque projet interrégional, la SSR doit consulter les UE avant la prise de décision et renoncer aux projets contreproductifs.

### **Campus**

Report de la mise en œuvre du projet Campus à Lausanne au prochain plan financier.

## **Effort attendu des cadres**

### **Mesures salariales**

Par analogie au gel des salaires CCT en cas de situation économique défavorable (art. 6.2 CCT), les cadres doivent contribuer à l'effort dans une mesure au moins proportionnelle : pas d'augmentation de salaire, pas de prime pour les cadres ayant atteint leur salaire maximum, contribution sur la « part variable ».

### **Suppression de postes**

Le pourcentage de postes de cadres supprimés doit être le même que celui des postes CCT.

### **Harmonisation des conditions LPP entre personnel CCT et cadres**

Compte tenu que depuis deux ans, les cadres n'ont plus l'obligation de quitter l'entreprise à 62 ans et qu'ils sont soumis au même âge réglementaire que le personnel CCT, la nécessité de bénéficier d'une caisse complémentaire (Gemini) permettant de compenser la différence entre 62 et 65 ans ne se justifie plus.

## **Politique du personnel**

Les capacités CCT économisées dans le cadre des mesures d'économie ne doivent pas être repourvues à l'externe (maintien de la masse salariale).

---

<sup>1</sup> « Au moment d'élaborer le budget des heures dédiées en interne, la règle d'or selon laquelle il faut prévoir près de 0,5 jour ouvré par collaborateur s'applique. ». Reporté à l'effectif EPT de la SSR, on atteindrait un total de 2500 jours, soit plus de 11 postes à plein temps.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe du Tessin**

---

- Réduire les nombreuses séances en Suisse alémanique ou en Suisse romande et les coûts relatifs (billet en première classe, temps de travail, repas). On pourrait améliorer l'offre technique et favoriser les vidéoconférences.
- Repenser la participation de la SSR à Euronews qui semble-t-il (pas vérifié) coûte 300'000 fr par année.
- Gestion des archives: les archives de la SSR sont un bien public très important, on pourrait demander un financement de la Confédération pour la promotion et la conservation des archives (comme la Bibliothèque nationale à Berne, la Cinémathèque suisse).
- Alléger l'organisation de l'UE : on perçoit aujourd'hui une bureaucratisation excessive, un organigramme qui prévoit des fonctions de cadres jugées inutiles, qui font obstacle à l'efficacité plutôt que de l'améliorer. La RSI compte 72 cadres qui gagnent beaucoup et dont le rôle est loin d'être toujours clair.
- Examiner l'organisation des départements. L'organigramme de la RSI est structuré en départements et chaque département travail « pour soi », avec son propre budget. Selon plusieurs interlocuteurs, cette organisation comporte des coûts supplémentaires et une rivalité entre les départements qui nuit au produit.
- Intervenir sur les abonnements aux journaux : la RSI paie aujourd'hui les journaux italiens au prix suisse (le double). Il faudrait passer des accords avec les grossistes italiens, ce qui permettrait de réaliser des économies importantes.
- Examiner les abonnements des téléphones mobiles surtout pour les collaborateurs qui voyagent beaucoup à l'étranger (les coûts de roaming sont très élevés).
- Réduire le nombre de cadres proportionnellement à la réduction des postes en CCT.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe de Genève**

---

- Pas de part variable ni de prime pour les cadres en cas de gel des mesures salariales CCT.
- Assumer un endettement partiel pour éviter les licenciements.
- Vu que la masse salariale est de « 35% » du budget SSR, les épargnes doivent être effectuées hors masse salariale (sur les 65% restant) et sans amputation du programme, donc sur les investissements non urgents et les dépenses luxueuses (reporter de quelques années le projet de nouveau bâtiment à l'EPFL à Lausanne, séminaire des cadres, identifier et biffer les mandats hors CCT onéreux non essentiels et non productifs pour le service public tels que consultants dont la SSR peut se passer, etc ).
- La réduction des postes de cadres en % doit être la même que la réduction des capacités CCT, par UE.
- Favoriser la conversion annuelle du 13ème salaire en congé.
- Les capacités CCT économisées dans le cadre des mesures d'épargne ne peuvent pas être repourvues à l'externe (maintien de la masse salariale).

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe Radio SRF, GD, swissinfo**

---

- Der strukturelle Umbau (Konvergenz) von SRF, aber auch des ganzen Unternehmens SRG soll evaluiert, auf überflüssige Investitionen und Projekte überprüft werden, damit eruiert werden kann, was wirklich nötig ist oder wo Geld vergeudet wird – Missstände sind zu korrigieren.
- Konkrete Einsparungsmöglichkeiten im Kleinen.  
Beispiele: Zuviel Reiseaufwand zwischen den Studios. Mehr Sitzungen/Besprechungen per Skype statt vis-à-vis. Wer für eine zweistündige Sitzung von Basel oder Bern nach Oerlikon

reist, verbraucht mit An- und Rückreise 6 Std. Arbeitszeit. Das liesse sich per Skype oder Telefonkonferenz in zwei Stunden erledigen, also in einem Drittel der Arbeitszeit und ohne Spesen. Bessere Arbeitsorganisation: Viel zu viele unproduktive Sitzungen; nur noch vorbereitete Sitzungen, Workshops, Teamentwicklung und dergleichen sollen produktiv gestaltet werden.

- Anzahl der Kaderpositionen (durch die Konvergenz ist eine Hierarchiestufe zusätzlich eingeführt worden) sind zu überdenken und allenfalls zu korrigieren.
- Löhne, Spesen und Entschädigungen der Kader sind zu reduzieren.
- Reduktion der Reisespesen für GAV und Kader: Anspruch nur noch auf 2. Klasse Billets.

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe tpc**

---

### **Produktionsaufkommen und Personalauslastung**

Potential sehen wir vor allem in der bisher nicht erfolgreichen Synchronisierung von Produktionsaufkommen und Personalauslastungen. Wir erleben seit Jahrzehnten regelmässig Zeiten von Produktionsverdichtungen mit entsprechenden Personalengpässen, die zu Einkauf von Firmen-dienstleistungen führen. In den Sommermonaten und zwischen Weihnachten und Neujahr-Jahresbeginn entsprechend gegenteilige, produktionschwache Zeiten, in denen dann zu wenig Arbeit von SRF abgefragt wird. Durch erfolgreiche Abstimmung von Produktionswünschen und Personalkapazitäten könnten die extern benötigten Firmenleistungen gespart werden. Das tpc könnte z.B. durch eine entsprechende Preispolitik für verrechnete Studiobenutzungen Produktionswellen ausgleichen.

### **Weniger Fixes Dekor im Studio**

Fix verbautes Dekor im Studio führt zwar dazu, dass sich die Kosten für einzelne Redaktionen verringern. Gesamt gesehen können dadurch aber weniger Kombinationen von Halbtages-produktionen, durchgeführt werden. Die Auslastung der variablen Studios und Mitarbeiter/innen rutscht dadurch stark ab. Mit dem Produktionssystem von 2004/5 könnte für das gleiche Geld (mit vorhandenem und bezahltem Personal- und Produktionsmittel) mehr produziert werden. Dadurch müsste weniger externes Sendematerial eingekauft werden.

### **Budget-Politik bei Redaktionen**

Seit Jahrzehnten wird zu Ende des Jahres nicht verbrauchtes Budget hektisch aufgebraucht, um im nächsten Jahr keine vermeidbaren Budgeteinschränkungen erfahren zu müssen. Wenn Redaktionen nicht aufgebrauchtes Budget im nächsten Jahr von ihrem Budget abgezogen bekommen, dann wird Sparsamkeit nicht belohnt, sondern bestraft. Sparsamkeit müsste im Gegenteil zu einer nachfolgenden Budgeterhöhung führen. Dann hätten die Entscheidungsträger Sparanreize.

### **Mehr Eigenproduktionen mit vorhandenen, bezahlten Personal und Mitteln**

Mit den in der Vergangenheit sehr erfolgreichen Langzeit Live-Sendungen 24h-Reportagen können sehr preiswert Sendeminuten produziert werden. Diesen Produktionszweig mit vorhandenen, bezahlten Personal und Mitteln wieder auszubauen, würde den Einkauf von externen, teuren Produktionsformaten ersetzen.

### **Preiswert Sendematerial fürs Internet**

Mit dem Livestreamequipment könnten z.B. bei SRF Radio Wandersendungen begleitet werden, um als Nebenzweig Internet-Content zu generieren. Das würde die SRG geforderte Trimedialität, die auch als Kostenfaktor auftritt, preiswert bedienen.

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe Fernsehen SRF**

---

### **Keine Entlassungen**

Die Sparmassnahmen sind auf das absolut notwendige zu beschränken. Wo Stellen abgebaut werden, sollen sie durch Massnahmen wie frühzeitige Pensionierungen, natürliche Fluktuation, Angebot von Teilzeitstellen realisiert werden.

### **Verzögerung der Sparmassnahmen**

Um Entlassungen zu vermeiden, ist die Umsetzung der Sparmassnahmen, wo Personal betroffen ist, zurückzustellen. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, sich auf die Situation einzustellen und ihre Lebens- und Arbeitsplanung ohne unzumutbaren Druck anzupassen. Dazu entstehen in der gewonnenen Zeit durch Abgänge mehr Möglichkeiten, Stellen ohne Entlassungen abzubauen.

### **Transparenz**

Wir fordern Transparenz über alle Sparprojekte SRG und tpc – auch über die 'nicht personalrelevanten' Sparmassnahmen. Um abzuschätzen, was die Auswirkungen auf Betrieb, Personal und Qualität sind, ist eine Gesamtschau notwendig. Insbesondere die vorgesehenen Massnahmen im Rahmen der Mittelfristplanung MFP bei SRF sind offenzulegen, wie auch die Verwendung der Mittel. Den Mitarbeitenden ist auch umfassende Transparenz über die Immobilien-Situation (Flächen, Kosten) zu gewähren.

### **Reduktion der Anzahl Kader**

Insbesondere bei SRF herrscht weit verbreitet Unbehagen über die hohe Zahl der Hierarchiestufen, die durch die Konvergenz noch zugenommen haben. Abbau von Kaderstellen spart nicht nur Löhne, sondern auch Aufwand (Sitzungen, Berichte etc.). Die Lufthansa hat kürzlich im Rahmen von Sparmassnahmen eine ganze Kaderebene gestrichen.

### **Verzicht auf Kader-Prämien**

Während der Laufzeit der Sparprojekte 16+ ist auf Ausrichtung von Prämien an Kader zu verzichten. Dies als Massnahme der Solidarität mit den betroffenen Mitarbeitenden.

### **Umfassende Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Job-Sharing**

Teilzeitarbeit ist noch umfassender als heute zu ermöglichen. Sie bietet Vorteile auf allen Ebenen (Disponierbarkeit, Motivation der Mitarbeitenden, Qualität), und durch mehr Teilzeitarbeit können notwendige Sparmassnahmen personalverträglich gestaltet werden. Auch kleinere Teilzeitpensen unter 60% sind zu ermöglichen.

### **Flächendeckende Ermöglichung des Bezugs 13. Monatslohn in Zeit**

Allen Mitarbeitenden, die dies wünschen, ist zu ermöglichen, ihren 13. Monatslohn nicht nur alle drei Jahre, sondern jedes Jahr umzuwandeln. Es darf nicht sein, dass Vorgesetzte dies ablehnen und gleichzeitig Stellen abbauen.

### **Überprüfung und Reduktion der Mittelfristplanung MFP bei SRF und tpc**

Die SRG spart 2,4% ihres Budgets – SRF aber plant den Abbau von 3,25% der Belegschaft. Dies, um Bau- und Programmprojekte zu finanzieren. Diese Planungen aus der Zeit vor dem Bundesgerichtsurteil sind nicht mehr zeitgemäss und kosten unnötigerweise Stellen. Die MFP ist von SRG-Seite zu überprüfen und zu redimensionieren. Dies sowohl bei aufwändigen Programmvorhaben wie auch bei den Bauprojekten in Zürich und Basel.

### **Anpassung des Budgetierungsprozesses**

Nach wie vor wird kurz vor Ende Jahr in vielen Abteilungen unnötig Geld ausgegeben, um das Budget des laufenden Jahres auszuschöpfen und nicht Gefahr zu laufen, in kommenden Jahren mit tieferem Budget arbeiten zu müssen. Solche Mechanismen sind verschwenderisch, es sollte z.B. möglich sein, nicht ausgeschöpfte Budgetresten aufs Folgejahr zu übertragen oder die Budgets nicht auf dem Aufwand des laufenden Jahres, sondern aufgrund des tatsächlichen Bedarfs festzulegen.

### **Projekte aus der Vergangenheit überprüfen**

Diverse Projekte aus der Vergangenheit, die wiederkehrende Mehrkosten verursacht haben (Beispiel CSP) sind prioritär zu überprüfen und wo notwendig rückgängig zu machen. Auch das Projekt IaaS (Auslagerung Server und Speicher zu Swisscom) scheint zurzeit sehr teuer zu werden durch Mehraufwand. Zu betrachten ist auch der Know-How-Verlust.

### **Reduktion unnötiger Software**

Viele Arbeitsplätze sind mit Software ausgerüstet, die kaum je gebraucht wird, die damit zusammenhängenden Lizenzkosten könnten reduziert werden. Durch Konsolidierung der Software-Landschaft und Abschaffung von Produkten, deren Aufgaben auch von anderer vorhandener Software erfüllt wird, können ebenfalls Lizenzen gespart werden.

### **Verbesserung der Zusammenarbeit SRF mit tpc**

Die Entscheidungsprozesse und Produktionsabläufe bei SRF sind so zu optimieren, dass tpc der optimale Einsatz seiner Ressourcen ermöglicht wird. Dies beinhaltet z.B. vermehrt Vorproduktionen anstelle von Live-Sendungen, Abstimmung der Produktionszeitpunkte auf verfügbare Ressourcen, Ermöglichung der Studiovermietung an Externe etc.

### **Schutz von Stellen bei tpc durch weniger externe Aufträge**

Die übermässige Vergabe von Fernseh-Produktionsaufträgen an externe Firmen, insbesondere nach Deutschland, gefährdet Stellen bei der SRG-Tochter tpc. Solche Aufträge sind im Interesse der Produktionskapazitäten und des Know-Hows wie auch des Personals intern zu vergeben.

### **Schutz der Mitarbeitenden mit GAV unregelmässig bei tpc**

Die unter dem GAV unregelmässig angestellten Mitarbeitenden von tpc tragen schon sehr viel Risiko für den Geschäftsgang. Es ist nicht hinzunehmen, dass Sparmassnahmen in einem solchen Ausmass durch Reduktion der Anzahl Garantietage für diese Leute durchgeführt werden.

### **Wasserspender abschaffen**

Wasserspender kosten – und die Qualität des Wassers ist nicht besser als Leitungswasser. Das Einrichten von Wasserhähnen zum Trinkwasserbezug bei sowieso stattfindenden Baumassnahmen ist billiger.

### **Einnahmen erhöhen**

Die Führung der SRG soll alles in ihrer Macht stehende tun, um Einnahmen zu erhöhen und damit auch in Zukunft einen qualitativ hochstehenden Service Public anbieten zu können.

## **Abschliessende Bemerkung**

---

Für allfällige Rückfragen bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an das Zentralsekretariat SSM unter [info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch)