Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 18 / 696**

18. Wahlperiode **15.10.2026**

Kleine Anfrage

der Abg. Dr. Bastian Schneider, Dr. Tim Breitkreuz, Nico Gunzelmann, Simon Herzog, Carl Christian Hirsch und Dr. Maximilian Menton CDU

und

Antwort

des Staatsministeriums

Gehaltsgefüge beim SWR im Vergleich zum Gehaltsgefüge an den Universitätsklinika des Landes

Kleine Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

1. Welche konkreten Berufsgruppen (z. B. Redakteur, Vorstandsreferent, Bürosachbearbeiter, ...) sind nach Kenntnis der Landesregierung beim SWR jeweils in welche Vergütungsgruppen der SWR-Vergütungstabelle mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt eingruppiert (bitte nach Berufsgruppen getrennt aufschlüsseln)?

2. In welche konkreten Vergütungsgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die tariflichen Mitarbeiter des SWR nach Kenntnis der Landesregierung jeweils eingestuft (bitte für den gesamten Personalbestand getrennt nach Berufsgruppen tabellarisch aufschlüsseln)?

3. Welche konkreten Gesamtvergütungen erhalten nach Kenntnis der Landesregierung die außertariflichen Mitarbeiter des SWR jeweils unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile (bitte für alle außertariflichen Mitarbeiter unter getrennter Ausweisung von Grundvergütung, Zulagen, Dienstwagen, Altersversorgung usw. tabellarisch aufschlüsseln)?

4. In welche konkreten Tarifgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die Angehörigen der Pflegeberufe an den Universitätsklinika des Landes jeweils eingestuft (bitte für den gesamten betreffenden Personalbestand tabellarisch aufschlüsseln)?

5. In welche konkreten Tarifgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die Assistenzärzte, Fachärzte und Oberärzte an den Universitätsklinika des Landes jeweils eingestuft (bitte für den gesamten betreffenden Personalbestand getrennt nach Assistenz-, Fach- und Oberärzten tabellarisch aufschlüsseln)?

Eingegangen: 15.10.2026 / Ausgegeben: 13.11.2026

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

6. Erachtet die Landesregierung die Tätigkeit eines Kameramannes oder eines Grafikdesigners beim SWR nach Ausbildungsdauer, Ausbildungshöhe und unmittelbarer persönlicher Verantwortung als gleichwertig mit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, Facharztes oder Oberarztes an einem Universitätsklinikum?

7. Wie begründet und bewertet die Landesregierung die Unterschiede zwischen der Vergütung an den Universitätsklinika des Landes einerseits und der Vergütung beim SWR andererseits, insbesondere im Vergleich zwischen Berufen ähnlicher sowie unterschiedlicher Ausbildungsdauer und Ausbildungshöhe sowie unter Berücksichtigung der an den Universitätsklinika häufig gegebenen unmittelbaren persönlichen Verantwortung für Leib und Leben?

8. Teilt die Landesregierung die Auffassung der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF), wonach beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk „ein generell überhöhtes Vergütungsniveau im Vergleich zum öffentlichen Dienst“ zu konstatieren sei und insoweit „erhebliche Handlungsbedarfe“ bestünden (vgl. den jüngsten Bericht der KEF, LT-Drs. 18/195, S. 177)?

9. Welche konkreten Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung zu ergreifen, um, etwa in Abstimmung mit den Regierungen der anderen Länder, auf eine Absenkung des Vergütungsniveaus im öffentlich-rechtlichen Rundfunk auf das im öffentlichen Dienst übliche – und von der Landesregierung für die dortigen Mitarbeiter als angemessen erachtete – Niveau hinzuwirken?

9.10.2026

Dr. Bastian Schneider, Dr. Breitkreuz,
Gunzelmann, Herzog, Hirsch, Dr. Menton CDU

Begründung

Das Gehaltsgefüge des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ist Gegenstand intensiver öffentlicher Debatte. Dem jüngsten Jahresbericht der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten war zu entnehmen, beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk sei „ein generell überhöhtes Vergütungsniveau im Vergleich zum öffentlichen Dienst“ zu konstatieren, sodass „erhebliche Handlungsbedarfe“ bestünden (vgl. LT-Drs. 18/195, S. 177). Auch in der Bevölkerung ist verschiedentlich der Eindruck entstanden, als habe sich das Gehaltsgefüge im SWR teils erheblich von den Maßstäben entfernt, die etwa im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge für vergleichbare oder sogar für deutlich qualifiziertere und verantwortungsvollere Tätigkeiten Anwendung finden. Eine transparente öffentliche Erörterung der damit im Zusammenhang stehenden Fragen kann einen wichtigen Beitrag zur Erreichung eines angemessenen Gehaltsgefüges leisten, die Debatte um zukünftige Beitragserhöhungen am Maßstab des tatsächlich Notwendigen versachlichen und so die Akzeptanz des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in der Bevölkerung wieder stärken.

Antwort

Mit Schreiben vom 10. November 2026 Nr. STM54-340-50/7/2 beantwortet das Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Welche konkreten Berufsgruppen (z. B. Redakteur, Vorstandsreferent, Bürosachbearbeiter, ...) sind nach Kenntnis der Landesregierung beim SWR jeweils in welche Vergütungsgruppen der SWR-Vergütungstabelle mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt eingruppiert (bitte nach Berufsgruppen getrennt aufschlüsseln)?

2. In welche konkreten Vergütungsgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die tariflichen Mitarbeiter des SWR nach Kenntnis der Landesregierung jeweils eingestuft (bitte für den gesamten Personalbestand getrennt nach Berufsgruppen tabellarisch aufschlüsseln)?

Aufgrund des Sachzusammenhangs erfolgt eine gemeinsame Beantwortung zu den Fragen 1 und 2.

Die SWR-Transparenzdarstellung (*abrufbar unter: https://www.swr.de/unternehmen/transparenz-102.html*) enthält eine umfassende Darstellung zu den aufgeworfenen Fragen. Wie dort auf der Seite zu den tariflichen und außertariflichen Vergütungen erläutert, erfolgt die Vergütung im SWR laufbahnbezogen. Das bedeutet, alle Berufsgruppen sind Vergütungsgruppen zugeordnet. Die Vergütungsspanne ergibt sich über Vergütungsgruppen und -stufen hinweg. Hier ist die Berufserfahrung ein individueller Faktor und wird in den Vergütungsstufen dargestellt.

Die Einstiegsvergütungsgruppe der jeweiligen Laufbahn ist abhängig von der einschlägigen Berufsqualifikation. Innerhalb der Vergütungsgruppe, in die die Beschäftigten jeweils eingruppiert sind, wird die Grundvergütung in den ersten beiden Vergütungsstufen nach jeweils einem Jahr, in Vergütungsstufe „g“ nach drei Jahren, in Vergütungsstufe „h“ nach vier Jahren und in den übrigen Vergütungsstufen „c“ bis „f“ nach jeweils zwei Jahren (Turnus) um die aus dem Vergütungstarifvertrag ersichtlichen Steigerungsbeträge erhöht. Zusätzlich gibt es zeitliche Aufstiegskriterien über die Vergütungsgruppen in Form des Qualifizierten Regelaufstiegs bzw. der Mindestzeit. Beim Qualifizierten Regelaufstieg wird davon ausgegangen, dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeit gleichzeitig auch die Qualifikation eines Mitarbeitenden steigt. Wird für die Höhergruppierung eine langjährige Berufserfahrung (im Sinne einer Mindestzeit) gefordert, dann wird vorausgesetzt, dass die in den Vergütungsgruppenmerkmalen festgelegte Tätigkeitsdauer in der bisherigen Vergütungsgruppe erfüllt ist und darüber hinaus nachgewiesen wird, dass die Tätigkeiten der höheren Vergütungsgruppe ständig und überwiegend ausgeübt werden. Dies bedeutet, dass in der Regel die höheren Vergütungsgruppen einer Laufbahn nicht „automatisch“ durch Zeitverlauf oder fortschreitender Betriebszugehörigkeit, sondern nur nach Antrag und Vorliegen der jeweiligen Vergütungsgruppenmerkmale erreicht werden können.

Die aktuell gültige Vergütungstabelle enthält folgende Werte:

Vergütungstabelle ab 01. Januar 2026 in €

Stufe VG	a	b	c	d	e	f	g	h	i	Stufen-steig.-betrag
1	*	*	2.545	2.658	2.772	2.885	2.997	3.111	3.224	113
2	2.541	2.665	2.790	2.915	3.039	3.163	3.287	3.411	3.535	125
3	2.790	2.926	3.063	3.199	3.337	3.473	3.611	3.749	3.886	137
4	3.064	3.215	3.366	3.516	3.666	3.816	3.966	4.117	4.267	151
5	3.368	3.532	3.698	3.863	4.029	4.193	4.359	4.523	4.688	165
6	3.693	3.876	4.059	4.242	4.425	4.607	4.789	4.971	5.155	183
7	4.056	4.256	4.457	4.657	4.858	5.057	5.257	5.456	5.656	200
8	4.461	4.681	4.901	5.120	5.339	5.558	5.777	5.996	6.215	220
9	4.903	5.145	5.385	5.627	5.868	6.108	6.348	6.589	6.829	241
10	5.386	5.651	5.917	6.181	6.446	6.712	6.976	7.240	7.506	265
11	5.915	6.208	6.501	6.795	7.087	7.381	7.673	7.966	8.258	293
12	6.502	6.824	7.146	7.468	7.788	8.110	8.431	8.752	9.074	321
13	7.147	7.501	7.855	8.209	8.563	8.917	9.271	9.625	9.977	353
14	7.853	8.243	8.633	9.023	9.412	9.801	10.190	10.579	10.968	390

Für die gängigsten Laufbahnen stellen sich die tarifierten Vergütungsspannen wie folgt dar:

- Sekretär/-in, Sachbearbeitung, Redaktionsassistenz, Produktionsassistenz, Mediengestalter/-in: VG 4 bis 7
- System- und Anwendungsbetreuer/-in, Techniker/-in: VG 4 bis 8
- Maskenbildner/-in, Requisiteur/-in: VG 4 bis 9
- Cutter/-in: VG 4 bis 10
- 2. Aufnahmeleiter/-in: VG 5 bis 7
- Disponent/-in: VG 6 bis 10
- Mediaproducer/-in: VG 7 bis 9
- Redaktionelle Mitarbeit: VG 7 bis 8
- System- und Anwendungsadministrator/-in, Hauptsachbearbeiter/-in, 1. Aufnahmeleiter/-in: VG 8 bis 9
- Produktionsleiter/-in, Techniker mit Ingenieurs-Aufgaben: VG 8 bis 10
- Kameramann/frau, Grafiker/-in, Designer/-in, Ingenieur: VG 8 bis 12
- Projektmanager/-in, System- und Anwendungsmanager/-in: VG 9 bis 10
- Redakteur/-in, Referent/-in: VG 9 bis 12

3. Welche konkreten Gesamtvergütungen erhalten nach Kenntnis der Landesregierung die außertariflichen Mitarbeiter des SWR jeweils unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile (bitte für alle außertariflichen Mitarbeiter unter getrennter Ausweisung von Grundvergütung, Zulagen, Dienstwagen, Altersversorgung usw. tabellarisch aufschlüsseln)?

Auch die Vergütung im außertariflichen Bereich (AT) wird auf den o. a. Transparenzseiten im Internet ausführlich erläutert. Im SWR gibt es für Hauptabteilungsleitungen oberhalb des Tarifsystems drei feste Vergütungsstufen mit folgenden monatlichen Grundgehältern (seit 1. Januar 2026):

- Stufe A 12 371 Euro
- Stufe B 13 293 Euro
- Stufe C 14 210 Euro

Gewichteter Durchschnitt (1. Januar 2026): 12 933 Euro

Weitere Vergütungsbestandteile sind stark abhängig von der persönlichen Situation der Beschäftigten oder abhängig vom Eintrittsdatum in den SWR. Dazu zählen die jährliche Sonderzahlung, Familienzuschlag, Beihilfen, Sterbegeld, Geburtshilfe, Krankengeldzuschuss, Jubiläumszahlungen und Essengeldzuschuss nach den geltenden Regelungen des SWR. Über persönlich zugeordnete Dienstwägen verfügen AT-Beschäftigte (außer auf Direktoriumsebene) nicht. Bei der Altersversorgung wird ebenfalls auf die Darstellung der verschiedenen, überwiegend längst geschlossenen Versorgungssysteme nach Eintrittsdatum auf den SWR-Transparenzseiten, verwiesen.

Der SWR-Verwaltungsrat hat sich zuletzt im Frühjahr 2026 mit der Vergütungssystematik im AT-Bereich des SWR befasst. In diesem Zusammenhang wurde u. a. die Altersversorgung für neue AT-Beschäftigte für die Zukunft deutlich begrenzt. Damit trägt der SWR den Vorgaben im neuen § 31a Rechnung, die als „Grundsätze der außertariflichen Vergütung“ im novellierten SWR-Staatsvertrag enthalten sind.

4. In welche konkreten Tarifgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die Angehörigen der Pflegeberufe an den Universitätsklinika des Landes jeweils eingestuft (bitte für den gesamten betreffenden Personalbestand tabellarisch aufschlüsseln)?

Die Eingruppierung und die Einstufung der Pflegekräfte an den Universitätskliniken in Baden-Württemberg richtet sich nach dem TV UK und diesen ergänzenden Tarifverträgen (abrufbar unter: *https://agu-uniklinika.de/tarifvertraege/*). Für die Pflegekräfte gibt es eine Anzahl von Entgeltgruppen (P-UK 5 bis 9 und Gruppe 9 bis 12; siehe S. 47 bis 48 des TV UK in der durchgeschriebenen Fassung aller Tarifverträge (abrufbar unter: *https://agu-uniklinika.de/wp-content/uploads/2026/10/18.09.2026_AGUVersion_TV-UK_durchgeschriebene-Fassung.pdf*), das Gehalt bestimmt sich ergänzend nach Erfahrungsstufen. In einer Protokollerklärung sind weitere Sonderregelungen (etwa zu besonderen Verwendungen) festgehalten (siehe S. 48 bis 50 des obigen Dokuments). Das jeweils aktuelle Tabellenentgelt findet sich auf S. 36 des Dokuments bzw. S. 33 für die Entgeltgruppen 9 bis 12).

Die Eingruppierung und die Einstufung der leitenden Beschäftigten im Pflege- und Funktionsdienst an den Universitätsklinika richtet sich ebenfalls nach dem TV UK und diesen ergänzenden Tarifverträgen und umfasst die Entgeltgruppen P-UK 9L bis 15. Zur Einordnung in die Entgeltgruppen siehe S. 50 bis 51 des obigen Dokuments, zu den Protokollerklärungen S. 51 und zur Entgelttabelle S. 36.

5. In welche konkreten Tarifgruppen und Erfahrungsstufen mit jeweils welchem monatlichen Grundgehalt sind die Assistenzärzte, Fachärzte und Oberärzte an den Universitätsklinika des Landes jeweils eingestuft (bitte für den gesamten betreffenden Personalbestand getrennt nach Assistenz-, Fach- und Oberärzten tabellarisch aufschlüsseln)?

Die Universitätsklinika in Baden-Württemberg wenden diesbezüglich in Auftragsverwaltung für das Land Baden-Württemberg den TV-Ärzte an. Die einschlägigen tariflichen Grundlagen einschließlich der Entgelttabelle und der Eingruppierungsvoraussetzungen (unter § 12 des TV-Ärzte) finden sich unter *https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-aerzte*.

Die Tarifstrukturen der Universitätsklinika haben zu berücksichtigen, dass die Universitätsklinika eigenverantwortlich handelnde Unternehmen sind, die in ei-

nem kompetitiven marktlichen Umfeld agieren und die Kosten des laufenden Betriebs selber erwirtschaften müssen.

6. Erachtet die Landesregierung die Tätigkeit eines Kameramannes oder eines Grafikdesigners beim SWR nach Ausbildungsdauer, Ausbildungshöhe und unmittelbarer persönlicher Verantwortung als gleichwertig mit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, Facharztes oder Oberarztes an einem Universitätsklinikum?

7. Wie begründet und bewertet die Landesregierung die Unterschiede zwischen der Vergütung an den Universitätsklinika des Landes einerseits und der Vergütung beim SWR andererseits, insbesondere im Vergleich zwischen Berufen ähnlicher sowie unterschiedlicher Ausbildungsdauer und Ausbildungshöhe sowie unter Berücksichtigung der an den Universitätsklinika häufig gegebenen unmittelbaren persönlichen Verantwortung für Leib und Leben?

Aufgrund des Sachzusammenhangs erfolgt eine gemeinsame Beantwortung zu den Fragen 6 und 7.

Die Landesregierung nimmt keine graduelle Bewertung der angesprochenen Berufsfelder vor. In diesem Zusammenhang wird jedoch auf die grundlegend unterschiedlichen Berufsfelder und deren unterschiedliche Rahmenbedingungen hingewiesen, weshalb sich eine Vergleichbarkeit bereits insoweit nicht anbietet.

Mit Blick auf die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien nimmt die Landesregierung keine Bewertung und keinen Vergleich der einzelnen Vergütungsregelungen vor.

8. Teilt die Landesregierung die Auffassung der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF), wonach beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk „ein generell überhöhtes Vergütungsniveau im Vergleich zum öffentlichen Dienst“ zu konstatieren sei und insoweit „erhebliche Handlungsbedarfe“ bestünden (vgl. den jüngsten Bericht der KEF, LT-Drs. 18/195, S. 177)?

Die Landesregierung hat die Ausführungen der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (KEF) im 22. KEF-Bericht zum Vergütungsniveau der Anstalten zur Kenntnis genommen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird zudem auf die Antworten zu den Ziffern 5 und 6 zum Antrag 18/435 bzgl. des Vergütungsgutachtens der Unternehmensberatung Kienbaum im Auftrag der KEF für den 22. Bericht verwiesen.

Wie darüber hinaus im 25. KEF-Bericht (Tz. 459) seitens der Kommission ausgeführt, steht eine Bewertung der KEF zu den ergriffenen Maßnahmen der Anstalten noch aus. Die KEF wird sich in ihrem kommenden 26. Bericht eingehend mit dem Gehaltsniveau der Anstalten befassen. Es steht zu erwarten, dass die Kommission hierbei insbesondere einen aktuellen Vergleich zum Vergütungsniveau im öffentlichen Dienst vornehmen wird. Nach Vorlage des Berichts wird die Landesregierung die entsprechenden Festhaltungen der Kommission intensiv auswerten.

9. Welche konkreten Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung zu ergreifen, um, etwa in Abstimmung mit den Regierungen der anderen Länder, auf eine Absenkung des Vergütungsniveaus im öffentlich-rechtlichen Rundfunk auf das im öffentlichen Dienst übliche – und von der Landesregierung für die dortigen Mitarbeiter als angemessen erachtete – Niveau hinzuwirken?

Die Landesregierung misst dem Thema des Vergütungsniveaus im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, insbesondere auch mit Blick auf Transparenz- und Akzeptanzfragen, eine hohe Bedeutung bei. Daher haben die Länder, unter intensiver Beteiligung der Landesregierung, im Siebten Medienänderungsstaatsvertrag (Reformstaatsvertrag) in § 31h Medienstaatsvertrag (MStV) Grundsätze für die außertarifliche Vergütung etabliert. Demnach sind außertarifliche Vertragsverhältnisse auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken und es muss ein an-

gemessenes Vergütungsverhältnis zu den übertragenen Aufgaben und Leistungen bestehen sowie eine Orientierung der Höhe der Gesamtvergütung an den Bezügen im öffentlichen Sektor einschließlich vergleichbarer öffentlicher Unternehmen erfolgen. Mithin haben die Anstalten unter Zustimmung ihrer jeweils zuständigen Gremien ein klares und verständliches gemeinsames Vergütungssystem festzulegen, welches für den Abschluss von Dienstverträgen mit außertariflich Beschäftigten bindend ist.

Zur besseren Überprüfbarkeit und Kontrolle der Haushalts- und Wirtschaftsführung müssen nunmehr die in der ARD zusammengeschlossenen Landesrundfunkanstalten, das ZDF und das Deutschlandradio gemeinsam unter Einbeziehung ihrer zuständigen Gremien und unter Berücksichtigung von Empfehlungen der KEF Maßstäbe festlegen, die geeignet sind, die Bewertung der Einhaltung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie eine vergleichende Kontrolle der Ressourceneffizienz zu ermöglichen (§ 31 Absatz 4 MStV).

Darüber hinaus wurden neue, umfangreiche Transparenzvorgaben in § 31a MStV geschaffen, welche die Anstalten in ihren Geschäftsberichten und im jeweiligen Internetauftritt zur Veröffentlichung der Bezüge ihrer jeweiligen Intendanten und Direktoren unter Namensnennung verpflichten.

Hoogvliet

Staatssekretär