

FM PRO SALÄRSTUDIE

# Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann – auch im FM

» Wenn man der falschen Spur folgt, gelangt man nie ans Ziel. Oder ist das Geschlecht wirklich die Ursache für den Lohnunterschied?

Autor: Daniel von Felten



**Daniel von Felten**  
Dozent BWL & Services-Marketing, F&E Service Value Management, Koordinator Internationale Beziehungen, Institut für Facility Management, ZHAW.

In der Schweiz beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 19 Prozent (BFS; 2021). Bei den Hochschulabsolventen beträgt er gar 23,9 Prozent (BFS, 2021). Seit der Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt. Die Änderung trat per 1. Juli 2020 in Kraft und hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

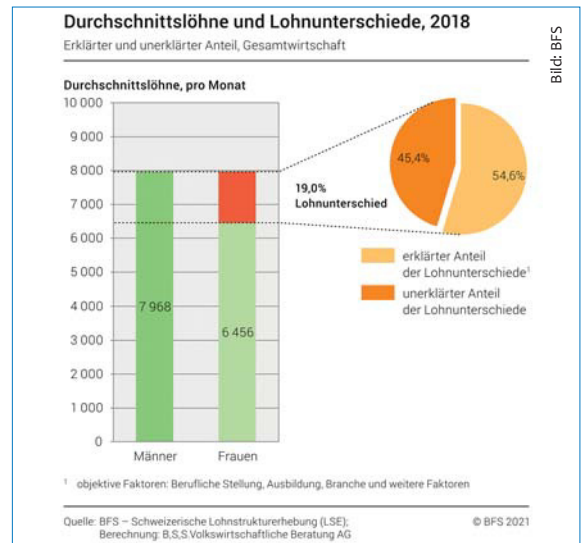


Abbildung: Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede Schweiz.

Natalia Ferrara vom Bankenpersonalverband und Claudine Esseiva vom Verband Business and Professional Women Schweiz erwarteten auch von Arbeitgebern, dass sie handeln und Frauen nicht schlechter bezahlen würden. Daniella Lützel Schwab vom Arbeitgeberverband hingegen kritisierte bereits die Methode der Berechnungen des Bundesamtes für Statistik. (Jaggi A., SRF 2021).

Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau gibt es auch im FM – woran liegt es?

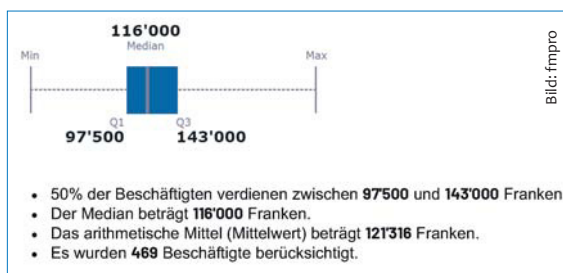


Die Analyse des BFS berücksichtigt die Merkmale Alter, Dienstjahre, Ausbildung, Zivilstand, Nationalität/Aufenthaltsstatus, berufliche Stellung (Hierarchiestufe), Beruf, Unternehmensgrösse, Branche, Grossregion, Beschäftigungsgrad sowie weitere Merkmale zu Anstellung und Entlohnung. Rund 54 Prozent des Lohnunterschiedes sind erklärbar und auf obenstehende Merkmale zurückzuführen. Jedoch sind 46 Prozent des Lohnunterschiedes nicht erklärbar.

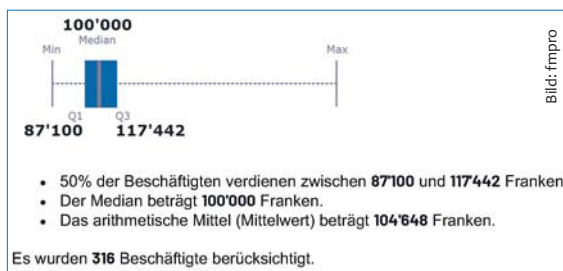
### DIE RESULTATE IN UNSERER FM-BRANCHEN-UND SALÄRSTUDIE

In der FM Branchen- und Salärstudie 2020 lag der Medianlohn der Frauen bei 100 000 Schweizer Franken, derjenige der Männer bei 116 000. Einen solchen Lohnunterschied in ähnlicher Grössenordnung konnten wir auch bereits 2011 feststellen. Dannzumal versuchten wir herauszufinden, wie man ganz allgemein die Lohnunterschiede zwischen höheren und tieferen Salären erklären kann. Dabei analysierten wir weit über 30 Merkmale und konnten dabei mit einer multiplen linearen Regressionsanalyse 16 Merkmale identifizieren, welche einen sogenannten signifikanten Beitrag zur Erklärung der Lohnunterschiede bei den Löhnen von FM-Fach- und Führungskräften (von Felten et al 2011) lieferten. Das waren Merkmale wie Alter, Budgetverantwortung, Hochschulbildung, Berufserfahrung und weitere. Nicht dabei war das Geschlecht. Das Geschlecht lieferte in den mathematischen Berechnungen *keinen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag* zum Lohnunterschied bei den FM-Fach- und Führungskräften. Nachdem wir unsere Ergebnisse veröffentlichten, bekamen wir einige heftige Reaktionen, die alle in die Richtung gingen, dass dies nicht stimmen könne und unsere Aussagen falsch seien. Wir baten dann die Kritiker und Kritikerinnen, doch unsere Zahlen nachzurechnen, was leider nicht geschehen ist.

Bei unserer Suche nach weiteren möglichen Ursachen für diese Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau kam die Diskussion immer wieder auch auf die Mutterschaftspausen, wenn eine Frau ein Kind bekommt und in der Folge die Arbeit aufgibt, pausiert oder reduziert. Ein Indiz dafür gibt auch die schweizerische Lohnstrukturerhebung, wo festgestellt wurde, dass der Lohnunterschied bei ledigen Frauen lediglich 6,4 Prozent, bei verheirateten Frauen allerdings 25,8 Prozent beträgt (BFS, 2021). In der letzten Ausgabe von fmpro service (von Felten, 2021) haben wir festgestellt, dass die externe Kinderbetreuung sehr häufig nicht zufriedenstellend ist, unter anderem auch wegen der hohen Preise, und dass häufig die Frau diese Aufgabe wahrnimmt, wenn die Kinder nicht extern betreut werden.



Jahreslöhne Männer, bei FM-Fach- und Führungskräften.



Jahreslöhne Frauen, bei FM-Fach- und Führungskräften.

### KINDER ODER GESCHLECHT?

Was wäre, wenn nicht das Geschlecht die hauptsächliche Ursache für diese Salär Unterschiede bei Frau und Mann wäre, sondern es eine Frage ist, ob man eine Familie wird und Kinder im eigenen Haushalt hat?

Nehmen wir an dem wäre so, dann müsste man noch ganz andere Massnahmen fördern, zum Beispiel auf der Ebene Betreuungsangebote für Kinder sowie Teilzeitarbeit für Väter und Mütter, damit die Lohnunterschiede bei Frau und Mann sich verringern. Wir haben deshalb in der FM-Salärstudie 2020 das Merkmal von Kindern im eigenen Haushalt erfragt und sind nun in der Lage dem nachzugehen, was aktuell unter anderem im Rahmen einer Bachelorarbeit geschieht.

Wenn man der falschen Spur folgt, gelangt man nie ans Ziel. Wir alle sind sehr gespannt auf die Resultate, welche im Sommer 2022 vorliegen und über die wir dann gerne wieder an dieser Stelle berichten werden. <<

**QUELLEN**

Jaggi, A. (2021) Die Lohnunterschiede wurden grösser nicht kleiner. Aus SRF Rendez-vous vom 22.2.21. In SRF News Wirtschaft <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/lohnungleichheit-die-lohnunterschiede-wurden-groesser-nicht-kleiner>

von Felten, Daniel (2021). FM und Familie – wie steht es um die Kinderbetreuung. fmpro service 2021 (5), S. 5–6. von Felten, D., Coenen, C., Pfenninger, M., Waldburger, D. (2011). Durchblick in der FM-Lohtüte: empirische Analyse zu Löhnen und deren Einflussfaktoren. In: Mesago Messe (Hg.). Facility Management 2011. (261-270). Frankfurt: VDE Verlag

Bundesamt für Statistik BFS (2021): Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018, Neuchâtel.