

JOB-BEZEICHNUNGEN IM FM

Sag mir wie Du heisst und ich sag Dir wer Du bist

» Die Berufsbezeichnung hat für Mitarbeitende einen Einfluss auf Zufriedenheit, Engagement, Leistungsfähigkeit, Fluktuation, Identifikation und viele weitere Aspekte. Es ist also sowohl für die Arbeitgebenden wie auch für die Arbeitnehmenden nicht ganz trivial wie der Job bezeichnet wird. Deshalb haben wir das im Rahmen der FM-Salär- und Branchenstudie von 2020 bei den rund 800 teilnehmenden Fach- und Führungskräften analysiert.

Autor: Daniel von Felten



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

Berufsbezeichnungen variieren von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen. So ist die Stelle eines *Customer Happiness Specialist* viel attraktiver als ein *Kundendienstmitarbeiter* und die Stelle eines *Consultant* wohl interessanter als die eines *Beraters*. Man findet Geschäftsführer-Jobs für 80'000 Schweizer Franken und Projektleiter-Jobs auch für 120'000 Franken im Jahr. In der FM-Branchen- und Salärstudie von 2020 mit rund 800 Teilnehmenden konnten wir 572 unterschiedliche Job-Bezeichnungen finden. Aber jetzt einmal der Reihe nach...

Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags ist die Bezeichnung der Funktion, der *Job Title* im Englischen, oder man nennt es auch die Berufsbezeichnung. Häufig ist die Bezeichnung eine Mischung aus einer Beschreibung der hierarchischen Stellung – zum Beispiel Teamleitung, Ressortleitung, Abteilungsleitung, Bereich- oder Departementsleitung – und der Beschreibung der Aufgabe, zum Beispiel Hauswirt-

schaft, Hotellerie, Immobilien, Technik, Facility Management.

Meist grössere Unternehmen verwenden den Job Title, um einen Fortschritt in der Karriere aufzuzeigen, zum Beispiel von der Mitarbeiterin Hauswirtschaft über die Teamleiterin Hauswirtschaft zur Stv. Leiterin Hauswirtschaft bis zur Leiterin Hauswirtschaft.

BERUFSBEZEICHNUNGEN KÖNNEN ZUFRIEDENER MACHEN

Lucas (1999) beobachtete in seinen Experimenten, dass hochrangige Berufsbezeichnungen die Mitarbeitenden zufriedener, engagierter und leistungsfähiger machten als Mitarbeitende mit gleichen Aufgaben und einer weniger hochrangigen Berufsbezeichnung. Auch die Fluktuationsabsichten waren verringert. Grant, Berg & Cable (2014) haben herausgefunden, dass es aber nicht immer nur um Status geht, sondern dass mehr Spass respektive eine höhere Identifikation mit der Berufsbezeichnung zu ähnlichen Effekten führt, wie diejenigen, welche Lucas (1999) beobachtete.

In kleinen, jungen und dynamischen Unternehmen wird häufig auf eine statusbezogene Berufsbezeichnung verzichtet, da Hierarchie und Status nicht zu holokratisch ähnlichen Strukturen passen und dabei ein negativer Effekt auf die Identifikation und das Commitment vermutet wird.

Dan Cable, Professor für Organisational Behaviour an der London Business School und Forscher bezüglich der Wirkung von Job-Bezeichnungen schreibt (2017): «Unsere Berufsbezeichnungen sagen viel über uns aus. Sie sind starke Symbole dafür, wer wir sind, was wir können und was andere von uns erwarten können. In diesem Sinne ist eine Berufsbezeichnung eine Marke, die Erwartungen kommuniziert. Offensichtlich achten Bewerber also sehr darauf, wie eine Stelle heisst, wenn sie entscheiden, wo sie sich bewerben und ob sie sie annehmen.» Die Herausforderung mit der FM-Identität haben wir an dieser Stelle in einem früheren Beitrag behandelt (von Felten; 2021).

Von daher ist es sowohl für die Arbeitgebenden wie auch für die Arbeitnehmenden nicht ganz trivial wie der Job bezeichnet wird. Deshalb haben wir das im Rahmen der FM-Salär- und Branchenstudie von 2020 bei den rund 800 teilnehmenden Fach- und Führungskräften analysiert. Da es dabei wie bereits erwähnt rund 572 unterschiedliche Bezeichnungen gab, haben wir für gewisse Auswertungen gleiche Begriffe zusammengefasst: zum Beispiel FM und Facility Management oder die jeweils männliche oder weibliche Schreibweise, ebenso wie Leitung und Head of.



Bild: mohamed Hassan / Pixabay

In einem ersten Teil suchten wir nach Schlüsselwörtern in den Job-Bezeichnungen, wie häufig diese vorkommen und ob es Unterschiede in den relevanten Branchen gibt oder nicht. In einem zweiten Schritt versuchten wir, für häufige Job-Bezeichnungen ein Profil mit relevanten Merkmalen zu erstellen und dabei die Löhne zu vergleichen.

SCHLÜSSELBEGRIFFE IN JOB-BEZEICHNUNGEN

Wenn wir alle rund 800 Datensätze berücksichtigen und dabei nach Schlüsselworten in der Job-Bezeichnung suchen, dann finden wir in rund 16 Prozent der Job-Bezeichnungen den Schlüsselbegriff *Facility Management*. Das können Facility Manager, Bereichsleitung Facility Management oder auch einfach Leitung Facility Management sein. Am zweithäufigsten mit knapp 15 Prozent finden wir die Begriffe *Hotellerie, Oekonomie* oder *Hauswirtschaft*. Dann folgt mit knapp zwölf Prozent der Begriff *Projekt*, wobei das fast mit Projektleitung gleichgesetzt werden könnte. In mehr als der Hälfte der Fälle ist die Projektleitung noch näher spezifiziert, zum Beispiel Projektleitung FM oder Projektleitung Bau oder Implementierung. Mit etwas Abstand folgt der Begriff *Technik* oder *technisch* in rund sieben Prozent der Datensätze (siehe Abb. 1 Schlüsselworte in Job-Bezeichnungen in % gesamthaft).

SCHLÜSSELBEGRIFFE IN JOB-BEZEICHNUNGEN NACH BRANCHEN

Die Job-Bezeichnungen können je nach Branche sehr unterschiedlich sein. Im nachfolgenden Vergleich haben wir die häufigsten Branchen berücksichtigt, nämlich:

- Gesundheits- und Sozialwesen, 29,3% der Fälle
- Facility Services / Facility Management, 26% der Fälle
- Industrie / Herstellung (inkl. Chemie und Pharma), 6,4% der Fälle
- Immobilienwesen, 6,5% der Fälle.

Interessant ist, dass der Begriff *Facility Management* in der Industrie anteilmässig mit knapp 30 Prozent am häufigsten vertreten ist und mit rund sieben Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen am wenigsten. Demgegenüber finden wir die Begriffe *Hauswirtschaft, Hotellerie* und *Oekonomie* fast ausschliesslich im Gesundheits- und Sozialwesen, wo er aber in rund 45 Prozent der Fälle vorkommt. Die Projektleitungen gibt es mit rund 21 Prozent gehäuft im Immobilienwesen und am wenigsten mit vier Prozent in der Industrie. Der Begriff *Immobilie* oder *Real Estate* findet sich mit knapp zwölf Prozent am häufigsten im Immobilienwesen und mit knapp acht Prozent in der Industrie, nahezu nicht vorhanden mit 0,5 Prozent ist er bei den FM/FS-Providern. Die *Technik* ist mit knapp 14 Prozent am häufigsten in der Industrie zu Hause, gefolgt von knapp zehn Prozent im



Immobilienwesen und sieben Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Abbildung 2 Schlüsselworte in Job-Bezeichnungen in % nach Branchen).

LOHN UND PROFILE NACH JOB-BEZEICHNUNG

Interessant ist es auch, wenn wir die Durchschnittslöhne mit den Job-Bezeichnungen vergleichen.

- Die typische *Leitung Facility Management*: 75 Prozent sind Männer, durchschnittlich 50-jährig, und sie verfügen meist über einen Hochschulabschluss und haben einen Jahreslohn von CHF 140'000.
- Die typische *Leitung Technik* respektive *technische Leitung* ist ausschliesslich männlich. Sie sind durchschnittlich 45-jährig, verfügen meist über eine höhere Fachprüfung und haben einen Jahreslohn von CHF 118'175.
- Eine typische *Projektleitung* ist wesentlich jünger, je zur Hälfte Frauen und Männer. Sie sind durchschnittlich 31-jährig, verfügen fast ausschliesslich über einen Hochschulabschluss und haben einen Jahreslohn von CHF 95'000.

Im Gesundheitswesen finden wir die Funktionen *Hauswirtschaft, Hotellerie* und *Oekonomie*.

- Die typische *Leitung Oekonomie* ist weiblich, durchschnittlich 48-jährig, verfügt über einen Hochschulabschluss und hat einen Jahreslohn von CHF 130'000.
- Die *Leitung Hotellerie*: zirka 75 Prozent sind Frauen. Sie haben meist eine höhere Fachprüfung, sind durchschnittlich 46-jährig und haben einen Jahreslohn von CHF 107'900.
- Die *Leitung Hauswirtschaft*: ausschliesslich Frauen, die meist eine Höhere Fachschule absolviert haben, durchschnittlich 49-jährig sind und einen Jahreslohn von CHF 97'500 haben (siehe Abbildung 3 Durchschnittsalter und Lohn nach Job-Bezeichnung).

Spannend ist ausserdem der Vergleich zwischen *Facility Managern* und *Facility Service(s) Managern*. Beide verfügen über einen Hochschulabschluss und sind durchschnittlich 35-jährig. Beide haben einen Jahres-

Abbildung 1: Schlüsselworte in Job-Bezeichnungen in %, gesamthaft.

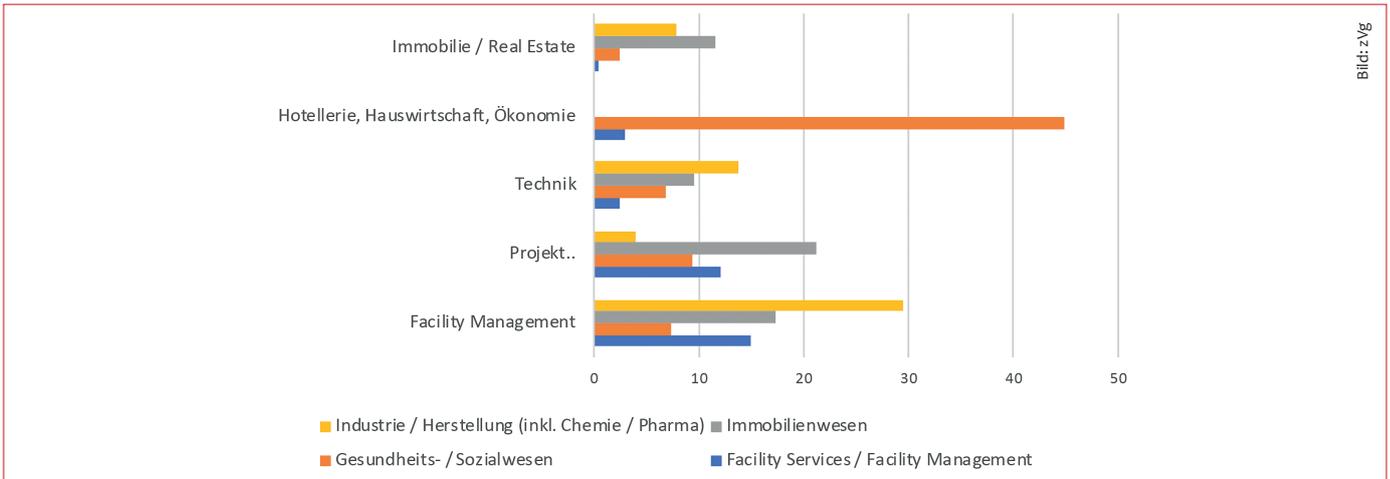


Bild: zVg

Abbildung 2: Schlüsselworte in Job-Bezeichnungen in %, nach Branchen.

lohn um die 103'000 CHF. Die Facility Manager haben jedoch keine Budgetverantwortung, auch keine unterstellten Mitarbeitenden und sind auf Ebene Sach- und Fachbearbeitung. Demgegenüber sind die Facility Service(s) Manager im mittleren Kader, haben eine Budgetverantwortung von einer halben bis zu einer Million Franken und es sind ihnen 50 bis 100 Mitarbeitende unterstellt. Bei den Facility Service(s) Managern gibt es rund doppelt so viele Männer wie Frauen und bei den Facility Managern etwa 50 Prozent mehr Männer als Frauen. Der Begriff *Managerin* wurde nie verwendet. Die Facility Manager finden wir in sämtlichen Branchen wohingegen die Facility Service(s) Manager alle bei FM/FS-Providern arbeiten.

Und das sei immer wichtiger, im Ego-Zeitalter der Millenials mit ihrem forcierten Bedürfnis zur Selbstdarstellung, zum Beispiel in sozialen Medien.

Job-Bezeichnungen verlieren an Wichtigkeit, sagen diejenigen, welche der Meinung sind, dass zukünftig vermehrt in agilen Teams gearbeitet wird, welche um Projekte herum aufgebaut werden, wo das hierarchische Denken hinderlich ist und alle Teammitglieder ihre einzigartigen Fähigkeiten einbringen sollen.

Vermutlich werden die Job-Bezeichnungen nicht aussterben und für die einen sind sie wichtiger als für die anderen. So wie sich Worte ändern, so wird es auch weiterhin einen Wandel bei den Job-Bezeichnungen geben. In der FM-Branchen- und Salärstudie von 2013 gab es noch doppelt so viele Job-Bezeichnungen mit dem Schlüsselwort *Hauswirtschaft* aber etwa 40 Prozent weniger Job-Bezeichnungen mit dem Schlüsselwort *Facility Management* im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2020. Von daher dürfen wir gespannt sein, wie es im Jahr 2027 aussehen wird. <<<

DIE ZUKUNFT DER JOB-BEZEICHNUNGEN

Bei all den unterschiedlichen Job-Bezeichnungen konnten wir nicht feststellen, dass Job-Bezeichnungen bei den Führungs- und Fachkräften im FM Fantasienamen trugen oder dass mit der Namensbezeichnung versucht wurde, die Funktion ungebührlich aufzuwerten.

Abbildung 3: Durchschnittsalter und Lohn nach Job-Bezeichnung.

Job-Bezeichnungen werden wichtiger, sagen diejenigen, die der Meinung sind, dass die Berufsbezeichnung ein wichtiger Teil der persönlichen Identität ist.

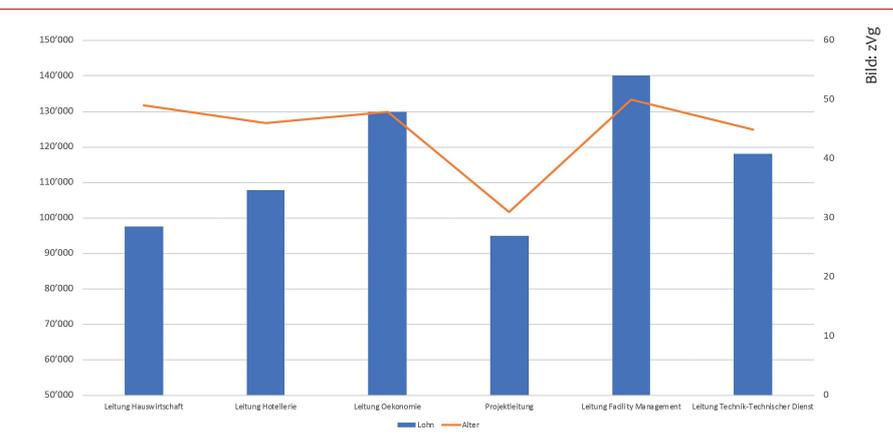


Bild: zVg

QUELLEN

Cable, D. (2017). Strategic Job-Branding. LinkedIn Article. Verfügbar unter: <https://dan-cable.com/linkedin-article/strategic-job-branding/>

Grant, A.M., Berg, J.M. & Cable, D. (2014). Job Titles as Identity Badges: How Self-Reflective Titles Can Reduce Emotional Exhaustion. *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4

Lucas, J.W. (1999). Behavioral and Emotional Outcomes of Leadership in Task Groups. In *Social Forces*, December 1999, 78(2):747-776

von Felten, Daniel (2021). FM-Identität – Ich bin nicht, was ich bin. *fmpro service* 2021 (3), S. 14–15. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.21256/zhaw-23042>