

Allein im Nachteil

Singles würden im Job oft den Kürzeren ziehen, sagt ein US-Vordenker. Er fordert mehr **singlefreundliche Firmenpolitik**.

Bei kinderlosen Singles fällt die **Work-Life-Balance** besonders schlecht aus.

TEXT: CONSTANTIN GILLIES
VISUAL: TESSY RUPPERT

Als familienfreundlich bezeichnet sich heutzutage fast jeder Arbeitgeber, und tatsächlich zeigen sich viele Unternehmen gegenüber Eltern grosszügig: Die Swisscom zum Beispiel gewährt zwanzig Wochen Mutterschaftsurlaub, und bei Roche haben Eltern einen Anspruch auf einen Platz in einer Partner-Kita. Der US-Verhaltensökonom Peter McGraw findet all das grundsätzlich richtig. Allerdings sieht er beim Label «familienfreundlich» auch ein Problem: «Es besteht die Gefahr, dass ein wachsender Teil der Bevölkerung ausgeschlossen wird – die Singles.» Viele Arbeitgeber befänden sich mental noch in den 1960er-Jahren. Für den Professor der University of Colorado Boulder steht fest: Unternehmen müssen sich schleunigst singlefreundlich aufstellen – und die latente Benachteiligung der Alleinstehenden und Kinderlosen beseitigen.

Dass Singles auf dem Vormarsch sind, ist unbestritten. Seit den 1970er-Jahren ist die Zahl der Paarhaushalte mit Kindern unter 25 Jahren hierzulande fast gleich geblieben. Die Zahl der Paarhaushalte ohne Kinder dagegen ist um 118 Prozent angestiegen, die der Einzelhaushalte sogar um 276 Prozent. Fast jede dritte Person zwischen 18 und 80 hat keinen Partner. Die Zielgruppe für eine familienfreundliche Firmenpolitik verliert also an Bedeutung.

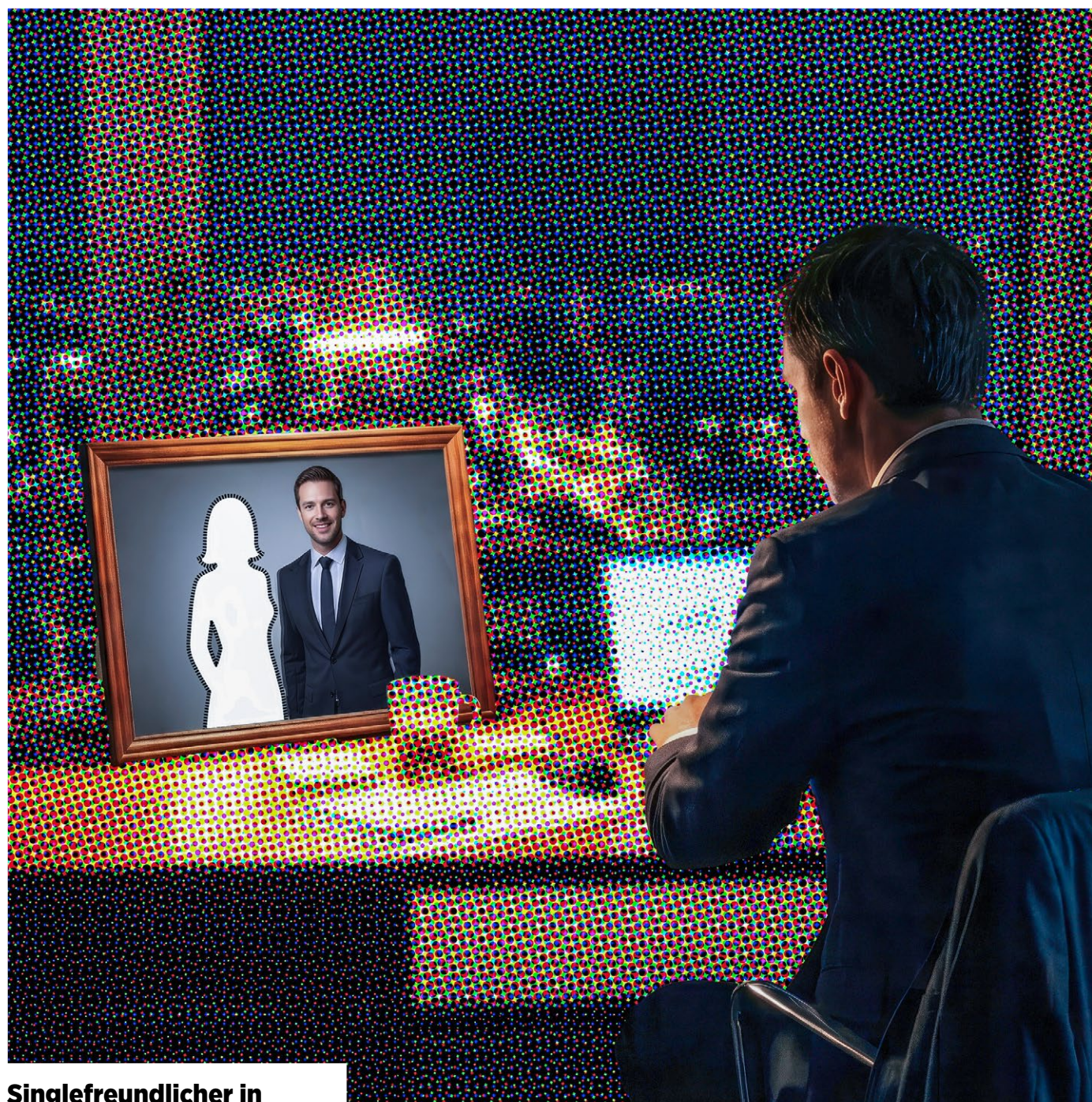
Gleichzeitig steigt in der Solofraktion die Unzufriedenheit. Eine aktuelle britische Studie ergab, dass die Work-Life-Balance bei kinderlosen Singles besonders schlecht ist. Viele klagen darüber, dass sie nur eine geringe Kontrolle über ihre Arbeitszeiten hätten. Sylvia Locher, Präsidentin des Vereins Pro Single Schweiz, kennt die subtilen Benachteiligungen: «Es sind immer Singles, die in die Lücke springen müssen.» Wenn es darum gehe, Überstunden zu machen, an Feiertagen zu arbeiten oder lange Geschäftsreisen zu übernehmen, zeige man auf sie. Das sei früher auch so gewesen, betont Ökonom McGraw. «Doch damals heirateten die meisten Singles früh und wussten, dass dann andere für sie einspringen würden.» Dieser Ausgleich fehle heute.

Freizeit von Kinderlosen zählt weniger

Besonders kritisch sieht McGraw, dass die Freizeit der Singles anders bewertet werde als die von Eltern, etwa wenn man die Arbeit früher verlassen wolle: Wer auf den Schulanlass eines Kindes verweist, ist automatisch entschuldigt. Wer dagegen sagt, er müsse zu seinem Lauftreff, hat mit weniger Verständnis zu rechnen.

Singles werden zum Teil auch finanziell benachteiligt. Wenn der Arbeitgeber zum Beispiel freiwillig mehr Mutterschaftsurlaub gewährt, steht dem keine Ausgleichszahlung für Kinderlose gegenüber. Single-Vertreterin Locher beklagt zudem Nachteile bei der beruflichen Vorsorge. Stirbt ein verheirateter Mitarbeiter, geht das angesparte Kapital in Form einer Rente an Partner, Partnerin oder Kinder. Bei Singles fliesst es oft in die Pensionskasse zurück. So würden jedes Jahr rund 500 Millionen Franken von Alleinstehenden zu Verheirateten und Konkubinatspaaren umverteilt, sagt Pro Single Schweiz.

Grundsätzlich kann das angesparte Kapital auch an andere Begünstigte ausbezahlt werden. «Doch dafür muss ein Single aktiv werden»,



Dieses Visual wurde von einer Person gestaltet und mithilfe von KI umgesetzt.

Singlefreundlicher in fünf einfachen Schritten

1. Wer einen Termin für Privates blockt, kann dies ohne Begründung tun. Es spielt keine Rolle, ob man die Zeit dafür braucht, um ein Kind abzuholen, oder für ein Work-out. Geblockt ist geblockt, egal wofür.
2. Eine bezahlte Trauerabsenz wird auch gewährt, wenn Freunde oder Bekannte sterben – nicht nur Familienmitglieder. Das Gleiche gilt für Betreuungsabsenzen.
3. Bei der Ferienplanung gilt das Prinzip «Wer zuerst kommt, mahlt zuerst». Privilegien für Eltern werden abgeschafft.
4. Sonderleistungen werden nach einem Punktesystem verteilt. Alle Angestellten erhalten ein Punktebudget, das sie für Benefits ihrer Wahl ausgeben können – von der Mitgliedschaft im Fitnesscenter bis zur Kinderbetreuung.
5. Für Arbeitszeiten wird ein Punktesystem eingeführt. Angestellte können für bestimmte Zeitfenster «bieten». So wird verhindert, dass ungünstige oder überlange Schichten immer von Singles übernommen werden.

sagt Michèle Stutz, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei MME Legal. Einfach einen Freund oder eine Bekannte einzusetzen, erlaubt das Gesetz nicht. Die begünstigte Person muss in «erheblichem Masse» unterstützt worden sein oder mit dem Arbeitnehmenden in den letzten fünf Jahren ununterbrochen eine Lebensgemeinschaft gebildet haben.

Grundsätzlich schreibt das Gesetz keine Gleichbehandlung von Kinderlosen und von Eltern am Arbeitsplatz vor. «Solange keine systematische Diskriminierung vorliegt und es objektive Gründe gibt, sind Abweichungen möglich», hält Juristin Stutz fest. Als Beispiel nennt sie die Verteilung der Ferienzeiten: Wenn Eltern, die auf die Schulferien angewiesen sind, hier den Vortritt bekommen, sei das vertretbar, so Stutz.

Trotz solchen Ungleichheiten sehen die meisten Fachleute die Lage nicht so dramatisch wie McGraw. «Eine wirklich effektive Schlechterstellung von Singles gibt es in der Schweiz nicht», meint zum Beispiel Reto Ebnöther, Head Health & Benefits Switzerland bei WTW, Zürich, einem Unternehmen, das andere Firmen unter anderem bei ihren Benefitprogrammen berät. In manchen Bereichen möge es eine «gefühlte» Schlechterstellung geben, so der Experte, doch die würde oft durch Sonderleistungen an anderer Stelle ausgeglichen. «Wenn ein kostenloses Weiterbildungsprogramm für das Arbeiten im Ausland angeboten wird, profitieren davon eher Singles», gibt Ebnöther als Beispiel. Doch auch er räumt ein, dass es bei der Gleichstellung der Gruppen noch «Luft nach oben» gebe.

Wie können Arbeitgeber singlefreundlicher werden? Ökonom McGraw, selbst Junggeselle, regt unter anderem an, Sonderleistungen in Zukunft nach dem Selbstbedienungsprinzip zu vergeben: Alle Mitarbeitenden erhalten eine gewisse Anzahl von Punkten, die sie für Benefits «ausgeben» können. Der Junggeselle könnte zum Beispiel die Mitgliedschaft im Fitnesscenter wählen, die Mutter den Zuschuss zur Kinderbetreuung. Nicht in Anspruch genommene Benefits könnten bar ausbezahlt werden.

In der Schweiz sind solche «Cafeteria-Modelle» allerdings noch selten. «Unter anderem, weil sie steuerlich nicht besonders attraktiv sind», erläutert Benefitexperte Ebnöther von WTW. Pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Jahr sei nur ein Betrag von rund 3000 Franken steuerbefreit.

Nicht gegeneinander ausspielen

Wie weit muss ein Unternehmen gehen, um sich als singlefreundlich zu positionieren? McGraw hat viele Ideen (siehe Box). Der Aufwand lohne sich, weil Arbeitgeber, die sich an die «Family of One» anpassen, leichter Talente gewinnen und halten könnten.

Eines ist McGraw wichtig: Eltern sollten nicht gegen Singles ausgespielt werden. «Von einer ausgeglichenen Firmenpolitik profitieren beide Seiten!» Ähnlich sehen das die meisten Fachleute. Sie plädieren für Singlefreundlichkeit mit Augenmass. Nicht alle Benefits müssten gegeneinander aufgerechnet werden, findet Experte Ebnöther. «Die Gesellschaft basiert darauf, dass eine gewisse Solidarität bleibt.»