



BERUFLICHE VORSORGE IN DER SCHWEIZ: EIN SYSTEM DER STRUKTURELLEN UNGLEICHBEHANDLUNG

Im aktuellen Vorsorgesystem der Schweiz (berufliche Vorsorge - BV) wird empfohlen, während des gesamten Erwerbslebens darauf zu achten, einen Beschäftigungsgrad von mindestens 70 % zu haben. Andernfalls laufe man Gefahr, im Rentenalter von Armut betroffen oder von einem Partner oder einer Partnerin finanziell abhängig zu sein. Diese Empfehlung der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) stützt sich auf eine Studie zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge, die 2016 vom IDHEAP (Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung) durchgeführt wurde¹. Die SKG weist sogar darauf hin, dass Erwerbstätige, die über längere Zeit zu weniger als 50 % arbeiten, riskieren würden, im Rentenalter mit dem Existenzminimum auskommen zu müssen. Teilzeitarbeit ist in der Schweiz extrem verbreitet² und betrifft mehrheitlich Frauen³. Teilzeitbeschäftigung bedeutet häufig ungesicherte Arbeitsverhältnisse und schlechtere soziale Absicherungen (z.B. bei der Pensionskasse). Scheidung ist ein zusätzliches Risiko. Diese strukturelle Ungleichbehandlung könnte durch Änderungen auf gesetzlicher Ebene korrigiert werden. Bis dahin gibt es Lösungen, mit denen man seine Situation bei der Vorsorgekasse verbessern kann.

> DAS SCHWEIZER VORSORGESYSTEM

Das Schweizer Vorsorgesystem ist auf einem Dreisäulenkonzept aufgebaut. Die AHV/IV/EL bildet die 1. Säule. Diese wird durch die berufliche Vorsorge als 2. Säule ergänzt. Zusammen müssen diese beiden Säulen den Versicherten ermöglichen, im Rentenalter ihren gewohnten Lebensstandard weitgehend beibehalten zu können und ein Renteneinkommen von rund 60 % des letzten Lohns zu erreichen. Im Gegensatz zur AHV und IV, die nach dem sogenannten Umlageverfahren finanziert werden (das Geld, das die AHV von den aktiven Versicherten einnimmt, fließt direkt zu den Pensionierten) und auf dem Solidaritätsprinzip beruhen (namentlich zwischen den Generationen und zwischen den Einkommen), ist die berufliche Vorsorge ein kapitalgedecktes System, in dem die Leistungen von den eigenen Beiträgen und Einkommen der einzelnen Versicherten abhängen. Bei der BV versichert sind alle erwerbstätigen Personen, die bei der AHV versichert sind und von derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 21'510 Franken erhalten (Mindesteinkommen 2021). Jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber, die oder der obligatorisch zu

¹ «Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse», IDHEAP, im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), https://www.equality.ch/pdf_f/Etude.pdf

² Die Schweiz ist eines der europäischen Länder, in dem Teilzeitarbeit am weitesten verbreitet ist. Diese Tendenz nimmt seit den 1990er-Jahren zu.

³ Zurzeit gehen 6 von 10 erwerbstätigen Frauen, aber nur 1,8 von 10 Männern einer Teilzeitarbeit nach (BFS 2021).

versichernde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, muss eine Vorsorgeeinrichtung, die in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen ist, errichten oder sich einer solchen anschliessen.

> UNGLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM SYSTEM DER BERUFLICHEN VORSORGE

Formell gibt es im System der beruflichen Vorsorge in der Schweiz nur noch eine Ungleichbehandlung: das unterschiedliche Rentenalter von Frauen und Männern. Allerdings handelt es sich bei der BV um ein System, das strukturell eine soziale Ungleichbehandlung schafft. Es beruht nämlich auf einem veralteten Gesellschaftsmodell, in dem der Mann das Geld heimbrachte und die Frau sich um die Kinder und den Haushalt kümmerte. Heutzutage ist die Mehrheit der Frauen selbst erwerbstätig und macht «atypisch» Karriere, was auf reduzierte Arbeitspensen und Arbeitsunterbrüche zugunsten der Kinderbetreuung zurückzuführen ist. **Die 2. Säule wurde auf dem Modell der ununterbrochenen Vollzeitarbeit aufgebaut.** Heutzutage arbeiten noch immer mehr Männer als Frauen nach diesem System, die beruflichen Laufbahnen zeigen jedoch eine Tendenz hin zur Diversifizierung. Männer wollen nicht mehr unbedingt bis zum Rentenalter und ohne Unterbruch einer Vollzeitarbeit nachgehen.

Nichterwerbstätige Personen können keine 2. Säule aufbauen und die unbezahlte Arbeit (Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit) wird nicht berücksichtigt. Da als Eintrittsschwelle in das Obligatorium der beruflichen Vorsorge ein Jahreseinkommen von mindestens CHF 21'510.- (im Jahr 2021⁴) bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber gilt und da nur der Teil des Jahreslohns zwischen CHF 25'095.- (Koordinationsabzug zur Berücksichtigung des in der 1. Säule/AHV versicherten Teils) und CHF 86'040.- versichert ist⁵, **ist der Zugang zur beruflichen Vorsorge für Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder die ein tieferes Einkommen erzielen, alles andere als leicht.** Die Mehrheit der Beziehenden von Altersrenten sind Männer (per 31. Dezember 2019 bezogen 501'345 Männer und 318'542 Frauen eine Altersrente)⁶. Zudem betragen die durchschnittlichen Altersrenten der Frauen infolge des grossen Rentengefälles in der 2. Säule nur 63 % einer durchschnittlichen Männerrente - d.h. eine Frau erhält im Durchschnitt nur gut ein Drittel der BV-Rente eines Mannes.⁷ Da die Höhe der Altersrente vom Einkommen, das die versicherte Person während ihrer Erwerbstätigkeit erzielt hat, abhängt, **lässt sich das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern zum Grossteil dadurch erklären, dass unbezahlte Arbeit, Arbeitsunterbrüche und/oder Reduzierungen des Arbeitspensums aus familiären Gründen nicht berücksichtigt werden.** Allesamt Faktoren, die sich in der beruflichen Laufbahn von Frauen wiederfinden. 2020 haben Frauen durchschnittlich 28,7 Stunden pro Woche für Haus- und Familienarbeit aufgewandt - Männer hingegen 19,1 Stunden.⁸ Bei Eltern von bis 24-jährigen Kindern erheben sich diese Zahlen auf 44,7 Stunden für die Mütter und 26,8 Stunden für die Väter.

⁴ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/sinn-und-zweck.html>

⁵ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/wichtige-aenderungen-ab-1-janua-2021.html>

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berufliche-vorsorge/bezuegerinnen-leistungen.assetdetail.15024938.html>

⁷ FLUDER/SALZGEBER, Das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern, CHSS Nr. 4 / Dezember 2016, S. 38-44 <https://soziale-sicherheit-chss.ch/fr/artikel/lecart-entre-les-rentes-des-femmes-et-des-hommes/>

⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html>

Je jünger die Kinder sind, desto grösser ist dieser Unterschied zwischen Müttern und Vätern.⁹

Das Gefälle hängt auch vom Zivilstand und von der familiären Situation ab: Ist die Frau verheiratet und/oder hat sie Kinder, nimmt es zu. Während das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern durchschnittlich 63 % beträgt, erreicht es bei Verheirateten 74.8 %, gegenüber nur 0.9 % bei Alleinlebenden.¹⁰

> DIE ROLLE DER VORSORGEINRICHTUNGEN

Das BVG ist ein Rahmengesetz, das nur Mindestvorschriften erlässt (Art. 6 BVG). Die Vorsorgeeinrichtungen verfügen also über viel Autonomie, um die Vorsorge über die minimalen Versicherungsleistungen, die in den Artikeln 13-26a BVG festgelegt werden, auszuweiten. Daher ist auch von einer weitergehenden oder überobligatorischen Vorsorge die Rede - ein fakultatives System, dessen Kriterien in den Vorsorgereglementen festgelegt sind. In der obligatorischen beruflichen Vorsorge sind vor allem **die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug** den Frauen zum Nachteil. Frauen machen in der Kategorie der Teilzeitbeschäftigten nämlich die Mehrheit aus und haben häufig mehrere Anstellungen bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Der Stiftungsrat einer Vorsorgeeinrichtung verfügt nun aber über einen grossen Handlungsspielraum, um die jeweiligen Parameter festzusetzen. Der Koordinationsabzug wird entweder in Schweizer Franken oder in Lohnprozenten festgelegt. Wurde der Koordinationsabzug in Schweizer Franken festgesetzt, kann die Einrichtung ihn *pro rata* zum Beschäftigungsgrad anwenden, um die Teilzeitangestellten nicht zu benachteiligen.

> WIE KÖNNEN LÜCKEN IN DER BERUFLICHEN VORSORGE KOMPENSIERT WERDEN? EIN KONKRETES BEISPIEL¹¹

Zoé ist Sozialarbeiterin. Nach ihrer Ausbildung tritt sie eine Vollzeitstelle an. Mit 30 wird sie Mutter. Sie und ihr Partner heiraten und Zoé hört auf zu arbeiten, um sich um die Familie zu kümmern. Als Zoé 40 wird, sind alle Kinder eingeschult. Zoé beginnt wieder zu 50 % zu arbeiten. Mit 50 erhöht sie ihren Beschäftigungsgrad auf 100 %.

In Bezug auf das Vorsorgekapital bedeuten Zoés Arbeitsunterbruch zwischen 30 und 40 Jahren sowie ihre Teilzeitanstellung zu 50 % zwischen 40 und 50 einen Verlust bei der beruflichen Vorsorge von 40 %. Um diese Lücke zu kompensieren, kann sich Zoé freiwillig in ihre Pensionskasse einkaufen, sofern ihre finanzielle Situation dies zulässt (im Vorsorgeausweis angegeben). Hierbei handelt es sich um punktuelle Einkäufe der Versicherten, um ihre Vorsorge zu verbessern und ihr Sparkapital zu erhöhen. Zoé kann sich aber auch für einen erweiterten Sparplan entscheiden, das heisst für einen anderen Vorsorgeplan, in dem das Sparkapital höher ist, was quasi einem monatlichen freiwilligen Einkauf gleichkommt. Je früher Versicherte sich in die Versicherung einkaufen, desto effizienter wird diese Massnahme sein.

⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.assetdetail.17124533.html>

¹⁰ FLUDER/SALZGEBER/VON GUNTEN/KESSLER/FANKHAUSER, [Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten, Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 12/16, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern, 27. Februar und 9. Oktober 2015](#), S. 23-24

¹¹ Beispiel aus einer Weiterbildung von 2020, erteilt von Michèle Mottu Stella, anerkannte BVG-Expertin.

> MASSNAHMEN AUF VERSCHIEDENEN EBENEN, UM DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BERUFLICHEN VORSORGE UMZUSETZEN

- Die Höhe der künftigen Altersrente einer Person ist klar von deren Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsgrad und Lohnhöhe abhängig. Um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, muss auf verschiedenen Ebenen interveniert werden:
- Zunächst einmal muss die **Lohngleichheit** zur Realität werden. In der Schweiz erhalten Frauen derzeit durchschnittlich 19 % weniger Lohn als Männer¹².
- Zweitens müssen unbedingt **Massnahmen ergriffen werden, die eine Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ermöglichen**, damit die bezahlte und die unbezahlte Arbeit besser zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden kann. Das Familienmodell, in dem beide Eltern erwerbstätig sind, muss mehr Unterstützung finden. Es müssen also Massnahmen gefördert werden, mit denen ermöglicht wird, sich die elterlichen Pflichten zu teilen, damit beide Elternteile ein genügend grosses Altersguthaben bilden können. Genügend ausserfamiliäre Betreuungsplätze zu bezahlbaren Preisen sowie die Einführung eines Elternurlaubs und/oder eines Rechts der Väter und Mütter auf eine Reduzierung ihres Beschäftigungsgrads während der ersten Lebensjahre der Kinder wären in dieser Hinsicht interessante Massnahmen.
- Drittens müssen **die verschiedenen Anstellungsformen zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad aufgewertet werden**, indem Teilzeiterwerbstätige mit Vollzeiterwerbstätigen gleichgestellt werden - insbesondere in Bezug auf die Möglichkeiten, Zugang zur 2. Säule zu haben und Stellen in leitenden Funktionen zu besetzen. **Eine Herabsetzung beziehungsweise Aufhebung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs sind besonders empfehlenswerte Massnahmen**, um die Situation der Teilzeiterwerbstätigen zu verbessern. Bei mehreren Tätigkeiten sollte nur einmal, und zwar auf den Gesamtbetrag der versicherten Löhne, ein Koordinationsabzug gemacht werden. Solche Massnahmen sind schon mehrmals vorgeschlagen worden¹³ und existieren bereits in der erweiterten Vorsorge.
- Die **Berücksichtigung der unbezahlten Arbeit** schliesslich würde ebenfalls ermöglichen, bei der 2. Säule mehr Gleichbehandlung zu erreichen. Da sich das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern zum Grossteil dadurch erklären lässt, dass die berufliche Laufbahn von Frauen unterbrochen sein kann, würde eine Gleichsetzung der unbezahlten Arbeit (Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit) mit einer Erwerbstätigkeit ermöglichen, eine obligatorische Anbindung an die berufliche Vorsorge sowie an die Unfallversicherung und die Arbeitslosenversicherung zu begründen. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Versicherung während des Unterbruchs der Erwerbstätigkeit oder der Reduzierung des Beschäftigungsgrads zu Bildungszwecken mit einer Beibehaltung eines koordinierten Lohns fortzuführen - analog zum Modell, das gegenwärtig wegen Krankheit, Mutterschaft oder Vaterschaft gilt (Art. 8 Abs. 3 BVG). In diesem Sinne wurde im Juni 2019 im Bundesparlament die Motion «*Beiträge der zweiten Säule auch nach der Geburt eines Kindes sicherstellen*» ([Motion 19.3803](#)) eingereicht. Damit wurde verlangt, einen Finanzierungsmechanismus vorzuschlagen, damit das Manko in den Beiträgen der obligatorischen 2. Säule, das für Mütter und Väter entsteht, die nach der Geburt des Kindes das Arbeitspensum reduzieren oder die

¹² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnleichheit/grundlagen.html>

¹³ Beispielsweise: [Interpellation 17.4088](#) «Altersvorsorge. Ausgewogene Renten anstreben», 2017; [Motion 14.3645](#) «Koordinationsabzug dem Beschäftigungsgrad anpassen. Gleichbehandlung moderner und traditioneller Formen der Erwerbstätigkeit im BVG», 2014

Erwerbstätigkeit einstellen, ganz oder zumindest teilweise ausgeglichen wird. Diese Finanzierung solle bis zur Einschulung des Kindes laufen. Für eine Anerkennung der unbezahlten Arbeit könnte im Gesetz ausserdem eine **Teilung der Vorsorge während der Ehe** vorgesehen werden.

