

Noch mehr sparen auf Kosten der Frauen?

Diskussionsbeitrag zur Altersvorsorge aus einer feministischen und care-ökonomischen Perspektive der AG Altersvorsorge des Debattierclubs von Wide Switzerland

Das vorliegende Papier ist ein **Diskussionsbeitrag** der AG Altersvorsorge des Debattierclubs von Wide Switzerland zum vorliegenden Revisionsvorschlag Altersvorsorge 2020 und darüber hinaus. Wir haben grosse Denklücken im öffentlichen und im parlamentarischen Diskurs festgestellt. Diese Denklücken beziehen sich auf die Leistungen, die Frauen in der Schweiz meist gratis oder schlecht bezahlt für die ganze Gesellschaft erbringen. Das vorliegende Papier will dazu beitragen, die feministische Position in der Debatte um eine gute Altersvorsorge für alle zu stärken.

Inhalt

- S. 2 Einkommenslücke von Frauen - die grosse Ungerechtigkeit
- S. 3 Vom Zivilstand zur unbezahlten Arbeit – die Ziele der 10. AHV-Revision sind nicht zu vergessen
- S. 5 Erhöhung des Frauenrentenalters - ignorierte Tatsachen



Einkommenslücke von Frauen – die grosse Ungerechtigkeit

Die neue Frauenbewegung hat schon in den 1970er Jahren gefordert, dass Frauen nicht nur über ein eigenes Einkommen verfügen sollen, sondern auch über gleiche Erwerbs- und Renteneinkommen wie Männer. Lohngleichheit und adäquate Löhne beispielsweise in der Pflege oder im Detailhandel waren zentrale Anliegen; ein Teil der Frauenbewegung setzte sich damals auch für einen Lohn für Hausarbeit ein.

Wie steht es heute mit der Gleichheit?

Die Realität in Westeuropa, insbesondere in der Schweiz, in Deutschland, Österreich, den Niederlanden und Britannien ist entmutigend. Frauen verfügen in diesen Ländern über weniger als 60 Prozent des Erwerbseinkommens der Männer. Das zeigt ein von Eurostat berechneter Index für die gesamte Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen (Gender Overall Earnings Gap GOEG)¹. Nebst dem Lohngefälle (Gender Pay Gap²) ist dabei auch miteinberechnet, dass Frauen weniger Stunden erwerbstätig sind als Männer.

In der Schweiz arbeiten Frauen und Männer im Erwerbsalter bezahlt und unbezahlt ungefähr gleich viele Stunden, Frauen verfügen aber ungefähr über 108 Milliarden Franken weniger Lohneinkommen pro Jahr als die Männer (inkl. alle Sozialleistungen)³. Das entspricht rund dem Dreifachen der gesamten Bildungsausgaben der Gemeinden, Kantone und des Bundes – und das jährlich! Über 80 Milliarden Franken Einkommenslücke sind darauf zurückzuführen, dass Frauen weniger Stunden erwerbsarbeiten als Männer, stattdessen aber unbezahlt tätig sind. Würden Frauen für unbezahlte Arbeit zu Marktpreisen entlohnt, die sie mehr leisten als Männer, dann würde sich die Einkommenslücke also um 80 Milliarden Franken verringern. Die gesamte unbezahlte Arbeit der Frauen hat einen monetären Wert von 242 Milliarden Franken (2013).

Bleibt noch die Einkommenslücke, die aus ungleichen Löhnen entsteht (Gender Pay Gap, Lohngefälle). Sie beträgt in der Schweiz rund 28 Milliarden Franken und macht etwa ein Viertel der gesamten Einkommenslücke aus. Das entspricht ungefähr dem Anderthalbfachen dessen, was die Unternehmen an Einkommens-, Gewinn- und Vermögenssteuern bezahlen – auch nicht wenig! Diese rund 28 Milliarden Franken beziffern das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Dieses berechnet sich aus dem Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen.

Der juristische Begriff Lohndiskriminierung ist umstritten. Denn Lohnunterschiede, die aus beruflicher Qualifikation, Arbeitserfahrung und Lohnniveau von Branchen resultieren, sind darin nicht enthalten. Die auf Lohndiskriminierung zurückzuführende Einkommenslücke ist deswegen kleiner als der Gender Pay Gap. Frauenkommissionen der Gewerkschaften und Parteien, sowie Frauenorganisationen argumentierten hauptsächlich mit der Lohndiskriminierung gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters. Es handelt sich um weit weniger als 28 Milliarden Franken, von den 108 Milliarden Franken nicht zu reden.

Einfluss auf die Rentenbildung

Es braucht wohl nicht besonders betont zu werden, dass der GOEG-Index, also die gesamte Lücke an Lohn-einkommen, entscheidend ist für die Rentenbildung. Entsprechend werden auch die europäischen Vergleiche der Rentenlücken zwischen Männern und Frauen berechnet (Gender Pension Gap). Etwas fällt in diesem Zusammenhang auf (z.B. bei Daten der OECD für 2011):⁴ In Bezug auf den Gender Pension Gap schneidet die Schweiz besser ab als Deutschland, die Niederlande und Britannien. Hierzulande erhalten gesamthaft gesehen Frauen durchschnittlich eine Rente (AHV plus Pensionskassen-Rente), die gut 37 Prozent tiefer liegt

¹ Erklärungen und weitere statistische Links vgl. http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_statistics

² Der Gender Pay Gap (Lohngefälle zwischen Männern und Frauen): Differenz von Bruttostundenlöhnen (Männer minus Frauen) als Prozentsatz der Bruttostundenlöhne von Männern.

³ Es handelt sich um eine (unaufwändige) Schätzung aus Arbeitnehmerentgelt (der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung) und der Beschäftigtenstatistik BESTA in Vollzeitäquivalenten.

⁴ Vgl. die OECD-Website:

<http://www.oecd.org/gender/data/newoecdandaanalysisrevealingthewidegapinpensionbenefitsbetweenmenandwomen.htm>

als diejenige der Männer. Das ist allerdings ein sehr irreführender Durchschnitt: Bei der AHV Rente beträgt der Rentenunterschied knapp drei Prozent, bei der Pensionskasse (zweite Säule) hingegen 63 Prozent.⁵ Das kleine Rentengefälle in der AHV ist allein darauf zurückzuführen, dass im Jahr 1997 für die AHV Erziehungs- und Betreuungsgutschriften eingeführt wurden. Und dank dieser Gutschriften ist die Situation in der Schweiz im Durchschnitt also weniger schlimm als etwa in Deutschland. Aufgrund des Versicherungssystems der zweiten Säule ist die Pensionslücke der Frauen aber auch hierzulande immer noch enorm.

Das Beispiel AHV zeigt, wie wichtig eine realistische Erziehungs- und Betreuungsgutschrift wäre, um Geschlechtergleichheit bei den Renten zu erzielen und wie wichtig aus der Sicht der Frauen der Ausbau der AHV ist. Alle internationalen Daten zeigen, dass selbst in Schweden, dem Gleichstellungsmusterland, eine Einkommenslücke, als auch Pensionslücke in der Höhe von mehr als 25 Prozent existiert. Denn auch in Schweden leisten Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens viel mehr unbezahlte sowie schlechter bezahlte Arbeit als Männer.

Politisch zählt was an Frauen gespart werden kann

Diese Zusammenhänge wurden in den Verlautbarungen des Parlaments, der Parteien und des Bundesrates nie öffentlich berechnet, weder die rund 28 Milliarden (Lohngefälle) noch die 108 Milliarden (weniger Lohneinkommen) Franken. Noch wurde die fehlende Gleichstellung zwischen Männern und Frauen vor dem Hintergrund internationaler Vergleiche diskutiert. Die einzige gesamtwirtschaftliche Ziffer, die anlässlich der Debatte über die Altersvorsorge 2020 von der Politik laut und deutlich vorgerechnet wurde, sind die rund 1.3 Milliarden Franken, die mit der Erhöhung des Rentenalters um ein Jahr an AHV-Renten von Frauen jährlich eingespart werden können. Was politisch zählt ist also was an Frauen gespart werden kann und nicht ihre Leistungen, die sie schon längst gratis und franko oder schlecht bezahlt erbringen und zwar für die ganze Gesellschaft.

Mascha Madörin

Vom Zivilstand zur unbezahlten Arbeit – die Ziele der 10. AHV-Revision sind nicht zu vergessen

Der Systemwechsel, der den Frauen im Parlament im Jahr 1997 gelungen ist, kommt aus heutiger Sicht einer Sensation gleich: Neu wurde unbezahlte Arbeit - das Aufziehen von Kindern und das Pflegen von Angehörigen zu Hause - in der AHV in Form von Gutschriften rentenrelevant versichert.⁶ Alles Arbeiten, die auch heute noch vorwiegend in Frauenhand sind.⁷ Neu führte also nicht mehr der Zivilstand «verheiratet» zu einer höheren AHV-Rente, sondern die Tatsache, ob jemand Erziehungs- oder Betreuungspflichten übernahm. Die Benachteiligung von Müttern, die oft während Jahren ganz oder teilweise auf ein Erwerbseinkommen verzichteten und deswegen keine oder nur minimale AHV-Abgaben leisten konnten, wurde damit mindestens für die AHV fast behoben. Die massiven Unterschiede bei den Renten der Pensionskassen (vgl. S. 2f) zeigen, wie wichtig solche Gutschriften im heutigen System auch für die Pensionskassen wären.

Seit der 10. AHV-Revision im Jahr 1997 werden sozial wichtige, wertvolle und gesellschaftlich unverzichtbare Erziehungs- und Betreuungsarbeiten honoriert. Gleichzeitig wurde die Ehepaarrente durch zwei Einzelrenten ersetzt und Ehepaare werden seither durch das Splitting gegenseitig an ihren Beiträgen beteiligt. Dank der Beitragsgutschriften für unbezahlte Erziehungs- und Betreuungsarbeit können Eheleute mit tiefem Ein-

⁵ EDI Eidgenössisches Departement des Innern (Hrsg.) (2016): Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 12/16. Bern.

⁶ Die Gutschriften in der AHV sind eine Art Pauschale für die Betreuung und Versorgung von Kindern (Erziehungsgutschrift) und pflegebedürftige Erwachsene (Betreuungsgutschrift). Es wird dabei ein jährliches fiktives Einkommen an die AHV angerechnet, ein fixer Betrag in Höhe der dreifachen jährlichen Minimalrente – aktuell Fr. 42'300. Die Erziehungsgutschriften erfolgen automatisch für jedes Kind unter 16 Jahren. Die Betreuungsgutschriften müssen beantragt werden. Erziehungs- und Betreuungsgutschriften sind nicht kumulierbar.

⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html>

kommen eine höhere AHV-Rente beziehen⁸. Kommt es zur Scheidung stehen Ehefrauen nicht mehr ohne AHV-Rente da: Dank dem Splitting wird die Hälfte des in der Ehe gutgeschriebenen AHV-Rentenguthabens aufgeteilt.

Ein gerechtes Rentensystem muss unbezahlte Arbeit berücksichtigen und zivilstandsunabhängig sein.

Mit der Altersvorsorge 2020 soll dieser - hart erkämpfte, austarierte und kluge Systemwechsel - aufgeweicht werden. Die Reform will den Plafonds der zwei Individualrenten für Ehepaare von heute 150 auf 155 Prozent erhöhen. Das bedeutet, dass Verheiratete künftig bis zu 226 Franken mehr AHV erhalten gegenüber Alleinstehenden, die mit der Reform lediglich 70 Franken mehr AHV-Rente erhalten. Von dieser Erhöhung des Plafonds profitieren in erster Linie gutverdienende Ehepaare, weil sie durch die prozentuale Erhöhung überproportional profitieren.⁹

Dank engagierter und kluger Frauen wurde mit der 10. AHV-Revision eine gewaltige Veränderung erreicht. Sie hatten zum Ziel alle bisher an den Zivilstand gebundene Leistungen zu eliminieren. Denn damit wurde ein grosser Teil der Diskriminierung von Frauen in der AHV-Gesetzgebung beseitigt. Dieser Bruch gelang mit einer Ausnahme. Mit der Plafonierung der zwei Einzelrenten von Ehepaaren blieb eine, an den Zivilstand gebundene Regel bestehen. Bei einem zukünftigen Ausbau der AHV sollte nach dem Willen der damaligen Reformerrinnen der Zivilstand keine Rolle mehr spielen. Privilegien sollte es in Zukunft, wenn schon, nur nach dem Kriterium der Erziehungs- und Betreuungsarbeit geben.

Wir plädieren für den massiven Ausbau der AHV in ihrer heutigen Form, denn diese bringt für Frauen klare Vorteile. Das zeigen die aktuell ausgeglichenen mittleren AHV-Renten von Frauen und Männern. Folgerichtig wäre, wenn unbezahlte Erziehungs- und Betreuungsarbeit im heutigen System auch bei den Renten der Pensionskassen finanziell honoriert würden, um tatsächlich allen eine anständige Altersvorsorge zu garantieren. Die Erhöhungen der Renten in der AHV müssten für alle gleich sein oder an das Kriterium der Erziehungs- und Betreuungsarbeit geknüpft sein, der Zivilstand darf nicht wieder durch die Hintertür als Kriterium für Ungleichheiten eingeführt werden.

Anja Peter und Sibylle Stillhart

Erhöhung des Frauenrentenalters – ignorierte Tatsachen

Wie ist zu verstehen, dass mit der Vorlage Altersvorsorge 2020 das Frauenrentenalter von 64 auf 65 Jahre angehoben werden soll? Vor allem nachdem sich während des Vernehmlassungsverfahrens die meisten Frauenorganisationen, von linken, feministischen Gruppen bis hin zu den grossen Dachverbänden wie alliance F, Evangelische Frauen Schweiz, Frauenzentrale Zürich, Schweizerischer Katholischer Frauenbund, Schweizerischer Verband für Frauenrechte, wie auch die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen aus gleichstellungs- und sozialpolitischen Überlegungen gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters ausgesprochen haben. In der Tat wurde bei der Ausarbeitung der Vorlage die Positionen von Frauenseite kaum berücksichtigt. Selbst sozialdemokratische und grüne Parlamentarierinnen sahen sich nicht mehr verpflichtet, die Forderung gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters zu verteidigen.

Stimmen, die an der Vorlage Kritik übten, insbesondere an der Erhöhung des Frauenrentenalters wurden mehr oder weniger ignoriert, in Einzelfällen wurde ihnen sogar ein Maulkorb auferlegt. Auch die mediale

⁸ Für die Ehejahre werden die Gutschriften je Häufigkeit beider Ehepartnern angerechnet. Nach einer Trennung oder Scheidung werden die Gutschriften in der Regel jener Person angerechnet, welche die Obhut für die Kinder übernimmt.

⁹ Weshalb das so ist erklärt dieser Artikel: Lili Nabholz-Haidegger, Altersvorsorge 2020 und der Schnee von gestern, in Schweizer Personalvorsorge, Ausgabe 06 2017.

Berichterstattung spielte mit. Zu Wort kamen vor allem Politikerinnen und Gewerkschafterinnen, die sich für die Vorlage aussprachen. Ablehnende Positionen erhielten kaum Resonanz. Fazit: Das Demokratieverständnis scheint da auf der Strecke geblieben zu sein.

Was gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters spricht

- Die **gesellschaftlichen Leistungen**, die Frauen mit ihrer Sorge- und Familienarbeit unentgeltlich erbringen, werden schlichtweg ignoriert. Dies führt zu grossen sozialen und wirtschaftlichen Ungerechtigkeiten.
- Solange die **riesige Einkommenslücke** besteht, ist das tiefere Frauenrentenalter nur ein kleiner Ausgleich dieser Ungerechtigkeit.
- Es ist bekannt, dass mit der Erhöhung des Frauenrentenalters jährlich rund 1,3 Milliarden Franken in die AHV-Kasse fliessen. Es wird also bei den Frauen bezüglich Rentenleistung gespart. Zudem fliesst mit der längeren Prämienzahlung auch **mehr Geld in die Pensionskasse** (zweite Säule), was nicht zuletzt zur Sanierung der Pensionskassen beiträgt. Davon ist in der öffentlichen Diskussion **keine Rede**.
- Die **Unterbeschäftigungsquote** bei Frauen ab 50 Jahre ist sehr hoch, das heisst Teilzeiterwerbstätige, welche gerne mehr Erwerbsarbeit leisten möchten und innerhalb kurzer Zeit verfügbar wären. Von Unterbeschäftigung betroffen sind vor allem Mütter mit Partnern und Kindern sowie alleinerziehende Mütter.¹⁰
- Viele typische Frauenberufe, wie die Pflege oder die Reinigung sind mit grosser körperlicher und/oder emotionaler Anstrengung verbunden. Hier braucht es Lösungen für einen **flexiblen Altersrücktritt ohne Verluste bei der Rente**.

Theres Blöchliger und Therese Wüthrich



Mitglied werden oder unterstützen
www.wide-switzerland.ch
info@wide-network.ch

¹⁰ Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) lag 2016 die Unterbeschäftigungsquote bei Frauen bei knapp 75 Prozent, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/unterbeschaeftigung.html