



Informations- notiz

Juni
2022

01

Ungleichheiten zwischen Frau und Mann in der beruflichen Vorsorge und deren Auswirkungen auf Familien

In einer Studie im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten haben Dr. iur. Stéphanie Perrenoud und Prof. Dr. iur. Marc Hürzeler die gleichstellungsrechtlichen Probleme analysiert und Empfehlungen formuliert¹.

Das Schweizer Recht behandelt Männer und Frauen aufgrund von biologischen Überlegungen teilweise unterschiedlich. Es gibt jedoch auch Ungleichbehandlungen, die sich nicht, nicht ausreichend oder nicht mehr durch biologische Gründe rechtfertigen lassen.

¹ Gleichstellungsrechtliche Probleme und Handlungsoptionen in der schweizerischen beruflichen Vorsorge, Rechtsgutachten, Perrenoud S. und Hürzeler M., August 2021

IN KÜRZE

- Die Bundesgesetzgebung enthält geschlechterspezifische Ungleichheiten. Einige davon lassen sich begründen, andere sind nicht oder nicht mehr gerechtfertigt und wirken sich direkt auf das Leben und die Ressourcen von Familien aus.
- Das System der beruflichen Vorsorge ist nicht gleichberechtigt und benachteiligt Geringverdienende. Das betrifft insbesondere Teilzeitarbeitnehmer, die sich den Erziehungsaufgaben und der Familien- oder Hausarbeit widmen, also derzeit vor allem Frauen.
- Insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit würde es Paaren ermöglichen, die bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten gleichmässiger zu verteilen. Kurzfristig sind geburtsbezogene Urlaube eine Entlastung für Paare mit Kindern; mittelfristig ist der Zugang zu bezahlbaren Betreuungsangeboten von zentraler Bedeutung. Und ganz generell müsste die Pflege und Betreuung von Angehörigen in irgendeiner Form finanziell abgegolten werden.

Formale Ungleichheiten (s. Kasten Seite 4 «Formale und materielle Gleichstellung, direkte und indirekte Diskriminierung») im schweizerischen Sozialsystem sind in den letzten Jahren seltener geworden²: Sie betreffen das Rentenalter und die Hinterlassenenrenten. In der beruflichen Vorsorge gibt es jedoch immer noch viele materielle Ungleichheiten.

Die vorliegende Hintergrundinformation zeigt einige der in der Studie ermittelten, im Jahr 2022 bestehenden rechtlichen oder faktischen Ungleichheiten im Bereich der Vorsorge auf, die sich auf die finanzielle Situation von Familien und deren Armutsrisiko auswirken. Komplexe Themenbereiche wie Lohngleichheit, Rentenalter, Umwandlungssatz sowie Vorsorgereglemente werden hier nicht behandelt.

Gleichstellungsrechtliche Probleme in der schweizerischen beruflichen Vorsorge

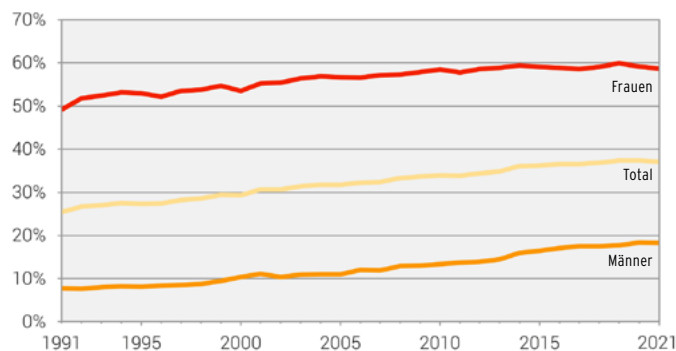
Das unterschiedliche Rentenalter für Frauen und Männer hat Auswirkungen auf den Versicherungsschutz, sowohl was das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) anbelangt als auch in Bezug auf die berufliche Vorsorge. Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) hat das Rentenalter des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) übernommen, um die Koordination der Systeme zu gewährleisten. Die bereits bestehenden Ungleichheiten im Drei-Säulen-System werden dadurch noch verstärkt. Hervorzuheben ist, dass das BVG ein Rahmengesetz darstellt, das nach dem Wortlaut von Artikel 6 Mindestvorschriften enthält. Die Vorsorgeeinrichtungen verfügen folglich über die nötige Autonomie, um ihre Leistungen auszuweiten und Regeln zu erlassen, die auf Gleichstellung abzielen.

Die obligatorische berufliche Vorsorge oder 2. Säule dient dem sozialen Schutz eines Teils der Erwerbstätigen³ und ermöglicht ihnen die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise (Art. 1 Abs. 1 BVG). Die Renten der 1. Säule für Frauen und Männer weisen allerdings bereits erhebliche Unterschiede auf und es ist kaum anzunehmen, dass Frauen oder Männer ihren Lebensstandard mit den Renten der 2. Säule halten können.

Der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen nur Arbeitnehmende, die einen Jahreslohn von mehr als 21 510 Franken beziehen (Art. 2 Abs. 1 BVG): Bei Eintritt eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) erhalten nur diese Personen⁴ Leistungen. Aufgrund dieser Eintrittsschwelle sind Erwerbstätige mit einem kleinen Teilpensum oder Geringverdienende von der 2. Säule ausgeschlossen. Aus den Statistiken des Bundesamtes für Statistik (BFS) geht hervor, dass Frauen (58,6%) dreimal häufiger Teilzeitarbeit leisten als Männer (18,2%)⁵.

Anteil Teilzeiterwerbstätige

Beschäftigungsgrad bis 89%



Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), © BFS 2022

Hinzu kommt, dass die 2. Säule strukturell gesehen ungleich behandelt.⁶

Die Höhe der Altersrente der 2. Säule hängt vom Erwerbseinkommen ab. Hier ist der Unterschied zwischen den Altersrenten von Männern und Frauen markant. Im Jahr 2020 betrug die durchschnittliche Neurente für Frauen 1543 Franken und für Männer 2600 Franken⁷. Im selben Jahr beliefen sich die Kapitalleistungen im gesetzlichen Rentenalter auf 58 212 Franken für Rentnerinnen und auf 146 692 Franken für Rentner. Zurückzuführen ist dies auf die Rollenverteilung in Partnerschaft und Familie, was vor allem bei Frauen zu Erwerbsunterbrüchen oder tiefen Beschäftigungsgraden führen kann. Hinzu kommt, dass unbezahlte Arbeit in der 2. Säule nicht berücksichtigt wird, im Gegensatz zur 1. Säule, die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften vorsieht. Auch wenn Männer immer häufiger Haus- und Familienarbeit leisten, sind es immer noch die Frauen, die die meisten unbezahlten Leistungen erbringen, etwa die Betreuung von Kindern und Angehörigen oder Haushaltsarbeiten⁸.

Der Altersgutschriften- und der Umwandlungssatz sind für Frauen und Männer einheitlich, aber bei unterschiedlichem Renteneintrittsalter wirkt sich der gleiche Satz nachteilig auf die Rentenhöhe der Frauen aus.

2 Als Beispiele können genannt werden: die Einführung einer Witwerrente im Jahr 2005 und die Abschaffung der automatischen Auszahlung des Guthabens aus der beruflichen Vorsorge an verheiratete Frauen.

3 Für Selbstständigerwerbende ist die Versicherung freiwillig - ausser, sie üben einen Beruf aus, den der Bundesrat dem Versicherungsobligatorium unterstellt hat - und fällt in den Bereich der weitergehenden Vorsorge (Art. 2-4 BVG). Aufgrund der Eintrittsschwelle hat ein Teil der Arbeitnehmenden zudem keinen Anspruch auf Leistungen der 2. Säule.

4 Die vorliegende Hintergrundinformation beschränkt sich auf die Darstellung der Situation von Arbeitnehmenden und geht nicht auf die besondere Situation von Selbstständigerwerbenden ein.

5 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2021 (SAKE), 31.3.2022, Bundesamt für Statistik (BFS)

6 Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 37.

7 Neurentenstatistik 2020, 18.1.2022, BFS

8 Unbezahlte Arbeit im 2020, 20.5.2021, BFS

Armutrisiko für Familien

Bereits in der Vergangenheit haben politische Akteure wie die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten die Bevölkerung auf die finanziellen Risiken aufmerksam gemacht, die ein niedriges Erwerbspensum für die Zeit nach der Pensionierung mit sich bringt. Die Konferenz empfiehlt Frauen und Männern, darauf zu achten, dass ihr Beschäftigungsgrad während ihrer ganzen Erwerbszeit nicht unter ein Minimum von 70 % fällt: «Wer über längere Zeit in einem Pensum von unter 50 Prozent arbeitet, riskiert nach der Pensionierung mit dem Existenzminimum auskommen zu müssen oder finanziell stark abhängig zu sein vom Partner oder von der Partnerin»⁹. Die Empfehlungen von 2016 gehen auf eine Studie¹⁰ zurück, die die Konferenz in Auftrag gegeben hatte. Das Autorenteam stellte fest, dass die während des Arbeitslebens insbesondere für die Familie aufgewendete Zeit Auswirkungen auf die Rentenhöhe hat, was nach der Pensionierung allerdings kein grösseres Problem in Bezug auf das Existenzminimum darstellt, wenn die Ehepartnerin oder der Ehepartner Vollzeit arbeitet. Zudem verwies die Studie auf einen Gleichstellungsbonus für Paare, die der BVG-Mindestvorsorge unterliegen¹¹. Aufgrund des Plafonds, ab dem der Lohn für Leistungen der 2. Säule nicht mehr berücksichtigt wird, können Paare, die sich die Erwerbstätigkeit gleichberechtigt teilen, den gesamten versicherbaren Lohn besser ausschöpfen. Das hat natürlich seinen Preis – höhere Beiträge für das gleichberechtigte Paar –, hat aber auch den Vorteil, dass die Arbeitgeberbeiträge höher ausfallen.

Wie aus den jüngsten schweizerischen Statistiken hervorgeht, beziehen Frauen nach wie vor niedrigere Renten als Männer und sind vermehrt armutsgefährdet. Dies führt dazu, dass mehr Frauen als Männer nach der Pensionierung Ergänzungsleistungen in Anspruch nehmen müssen. 2020 waren von 218903 Personen, die Ergänzungsleistungen zur AHV bezogen, 144488 Frauen, d. h. 66 %¹². Prekarität bei Frauen kann sich indes auch auf die anderen Familienmitglieder auswirken.

In der Studie identifizierte Handlungsmöglichkeiten zur Behebung von Ungleichheiten

Für eine bessere Geschlechtergleichstellung in der Vorsorge können Massnahmen direkt in diesem Bereich getroffen werden, oder auch auf Ebene Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Berufliche Vorsorge

Um die Vorsorge zu verbessern, könnte die Abschaffung der Eintrittsschwelle bewirken, dass mehr Arbeitnehmende und vor allem mehr Arbeitnehmerinnen eine Rente der 2. Säule beziehen¹³. Die Anrechnung unbezahlter Haus- und Familienarbeit, wie auch der Pflege von Angehörigen, ist ebenfalls eine mögliche Massnahme, erscheint aber weniger angezeigt, da der Zweck der beruflichen Vorsorge darin besteht, den Wegfall von Erwerbseinkommen zu kompensieren¹⁴.

Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt wäre eine Aufwertung von Teilzeittätigkeiten notwendig, auch für Führungspositionen¹⁵. Die Förderung neuer Arbeitsformen, wie Jobsharing und Homeoffice, kann auch zu einer gleichberechtigteren Aufteilung von bezahlten und unbezahlten Leistungen innerhalb von Familien mit oder ohne Kinder führen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich in vielerlei Hinsicht aus. Sie hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsgrade und die Erwerbsbeteiligung sowie die Löhne und die Renten. Zu den Massnahmen, die für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gleichberechtigte Verteilung der familiären Pflichten sorgen, zählt das Autorenteam die Einführung einer Elternzeit. Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die EKFF eine solche bereits seit 2010 fordert¹⁶. Andere vorgeschlagene Massnahmen sind ebenfalls sehr interessant, wie z. B. die Möglichkeit für Arbeitnehmende, ihr Erwerbspensum in den ersten Jahren nach der Geburt des Kindes zu reduzieren, wie dies beispielsweise in der Bundesverwaltung möglich ist¹⁷. Um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltiger zu unterstützen, braucht es zudem ein ausreichendes Angebot an erschwinglichen familienergänzenden Betreuungsplätzen, wie die EKFF regelmässig betont¹⁸. Schliesslich setzt die Unterstützung für Familienmodelle, bei denen beide Partner arbeiten, eine für Doppelverdienerpaare förderliche Steuerpolitik voraus.¹⁹

9 Zusammenfassung vom 9.6.2016 der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) der Studie «Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge»

10 «Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse», Studie vom 13.1.2016 im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), Bonoli G., Crettaz E. (Studie auf Französisch, Zusammenfassung der Studie und Empfehlungen auf Deutsch)

11 «prime à l'égalité pour les couples soumis au régime minimum LPP», Bonoli G., Crettaz E., S. 40.

12 Statistik der Ergänzungsleistungen zur AHV und IV, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Detaillierte Daten «Bezüger von Ergänzungsleistungen nach Wohnsituation, Zivilstand und Geschlecht», www.bsv.admin.ch > Sozialversicherungen > Ergänzungsleistungen > Statistiken

13 Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 91 ff., insb. 92 und 94.

14 Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 95 ff.

15 Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 91.

16 www.ekff.admin.ch > Publikationen > Elternzeit

17 Art. 60a der Bundespersonalverordnung vom 3.7.2001 (SR 172.220.111.3), in Kraft seit 1.1.2014. Bei insgesamt rund 900 Geburten nutzten zwischen 2015 und 2020 durchschnittlich 168 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr diese Möglichkeit. Zwar machten überwiegend Frauen davon Gebrauch, doch Väter reichten durchschnittlich 35 % der Anträge auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades ein. (Reporting Personalmanagement des Eidgenössischen Personalamtes; www.eda.admin.ch > Themen > Personalpolitik > Reporting Personalmanagement)

18 www.ekff.admin.ch > Publikationen > Bildung, Betreuung und Erziehung

19 Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 90.

Formale und materielle Gleichstellung, direkte und indirekte Diskriminierung

Im Recht wird zwischen formaler und materieller Gleichstellung unterschieden. Die formale Gleichstellung oder Rechtsgleichheit verlangt von den Gesetzen, dass sie gleiche Situationen gleich und ungleiche unterschiedlich behandeln. Die Rechtsgleichheit ist in Artikel 8²⁰ der Bundesverfassung (BV; SR 101) verankert. Eine Rechtsnorm, die Mann und Frau unterschiedlich behandelt, verstösst grundsätzlich gegen Artikel 8 Absatz 3 BV und stellt eine direkte Diskriminierung dar. Zum Grundsatz der Gleichbehandlung kommt das in Artikel 8 Absatz 2 BV verankerte Diskriminierungsverbot hinzu. Gestützt auf diesen Absatz darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht wegen des Geschlechts, des Alters, der sozialen Stellung und der Lebensform. Eine Diskriminierung nach Artikel 8 Absatz 2 BV liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, die historisch oder in der aktuellen sozialen Realität Ausgrenzung oder Herabsetzung erleidet (BGE 147 III 49 E. 9.5). Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verbietet jedoch nicht jede auf einem der in Artikel 8 Absatz 2 BV aufgeführten Kriterien beruhenden Unterscheidung, sondern begründet vielmehr den Verdacht einer unzulässigen Differenzierung (BGE 147 III 49 E. 9.5, BGE 138 I 205 E. 5.4). Auf eine Unterscheidung zurückgehende Ungleichheiten müssen besonders begründet werden (BGE 137 V 334 E. 6.2.1). Eine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau ist nur noch zulässig, wenn auf dem Geschlecht beruhende biologische oder funktionale Unterschiede eine Gleichbehandlung absolut ausschliessen (BGE 126 I 1 E. 2, BGE 147 III 49 E.

9.5). Demnach liegt keine Diskriminierung vor, wenn die ungleiche Behandlung durch einen biologischen oder funktionalen Unterschied gerechtfertigt ist, der einem der beiden Geschlechter inhärent ist; das ist beispielsweise bei der für Frauen spezifischen Mutterschaft der Fall.

Substanzielle Gleichheit oder faktische Gleichheit bezieht sich auf das Ergebnis einer Regelung. Eine Bestimmung, die trotz ihres geschlechtsneutralen Erscheinens in der Praxis einen grösseren Anteil von Frauen oder Männern benachteiligt, ohne dass dieser Unterschied sachlich gerechtfertigt ist, führt somit entgegen Artikel 8 Absatz 3 BV zu einer sachlichen Ungleichheit ein und stellt somit eine mittelbare Diskriminierung dar.²¹ Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, berücksichtigt die substanzielle Gleichheit die Unterschiede, die sich aus der sozialen Realität ergeben, um Anpassungen vorzunehmen, mit denen sich die faktische Gleichheit erreichen lässt. Auf diese faktische Gleichheit zielt Artikel 8 Absatz 3 BV ab, indem er günstige Voraussetzungen für deren Verwirklichung schafft und faktische Ungleichheiten beseitigt.²²

20 1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in den Bereichen Familie, Ausbildung und Arbeit.

4 Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vor. (Art. 8 BV)

21 BGE 138 I 205; Perrenoud S. und Hürzeler M., RN 40.

22 Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. I, Ziff. 1 *in fine*

Literaturverzeichnis

Studie

Gleichstellungsrechtliche Probleme und Handlungsoptionen in der schweizerischen beruflichen Vorsorge, Rechtsgutachten im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), Perrenoud S. und Hürzeler M., August 2021

Weitere Quellen

Die direkte rechtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Schweizerischen Bundesrecht, Rechtsgutachten, Dupont A.-S. und Seiler Z., Juni 2021

Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge, Studie im Auftrag der SKG, Bonoli G. und Crettaz E., Januar 2016 (Studie auf Französisch; Zusammenfassung der Studie und Empfehlungen auf Deutsch)

Neurentenstatistik 2020, Medienmitteilung, Bundesamt für Statistik, 18.1.2022

Unbezahlte Arbeit im 2020, Bundesamt für Statistik, 20.5.2021

Herausgeberin

Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
ekff.ch

Autorinnen

Nadine Hoch und Natacha Devaux, Sekretariat EKFF

Die Informationsnotiz fasst die Studie und die Empfehlungen des Autorenteam zusammen. Darin werden die Meinungen des Autorenteam der Studie vertreten. Sie decken sich nicht zwingend mit denjenigen der EKFF.

Für ein besseres Verständnis der Thematik wird auch auf einige allgemeine Informationen verwiesen.

Kontakt und Auskunft

Nadine Hoch, Geschäftsleiterin
Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF
Tel. 058 484 98 04
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch