

# Nein zur AHV 21

Am 25. September 2022 stimmen wir über die Reform AHV 21 ab. Diese beinhaltet eine Änderung des AHV-Gesetzes hinsichtlich einer Erhöhung des Rentenalters der Frauen von 64 auf 65 Jahre. Zudem sieht die Reform eine Erhöhung der Mehrwertsteuer vor. Kurz: mit einer Erhöhung des Frauenrentenalters und den damit einhergehenden Einsparungen soll die AHV saniert werden. Das ist problematisch, denn die tatsächliche **Gleichstellung in der Arbeitswelt ist bei Weitem nicht erreicht.**

Frauen sind im Rentenalter finanziell deutlich schlechter gestellt als Männer. Rentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg 37 Prozent weniger Rente als Männer.<sup>1</sup> Das sind fast 20'000 Franken, die Frauen schon heute jährlich fehlen. Dass sie tiefere Renten beziehen, hat folgende Hauptgründe: **Frauen arbeiten öfter aus familiären Gründen Teilzeit, häufiger in Tieflohnbranchen, leisten mehr unbezahlte Arbeit und verdienen jährlich rund 100 Milliarden weniger am Arbeitsmarkt als die Männer.**<sup>2</sup> Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein Steuermodell, das Zweitverdienende bestraft, verschärft die Situation weiter.

**Ziel der Politik sollte es sein, die Rentensituation der Frauen zu verbessern. Das wird nicht erreicht, wenn Frauen später pensioniert werden, sondern wenn ihre Einkommen besser versichert und höher werden. Das ist nur möglich, wenn die Rahmenbedingungen endlich Schritt halten. Deshalb fordern wir, dass vor einer Erhöhung des Frauenrentenalters folgende Systemfehler behoben werden:**

## Gleichstellung in der zweiten Säule

**Frauen sind in der Rente finanziell deutlich schlechter gestellt als Männer.**

Altersrentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg 37 Prozent weniger Rente als Männer – das sind fast 20 000 Franken, die ihnen jährlich fehlen.

Aus der zweiten Säule, der beruflichen Vorsorge, erhalten Frauen durchschnittlich bloss die Hälfte der Rente der Männer. Der Grund: Viele Frauen gehen mehr als nur einer Arbeit nach, haben kleine Löhne oder arbeiten nur Teilzeit. All diese Faktoren benachteiligen Frauen bei der Rentenbildung: Verdient eine Frau bei einer 50-Prozent-Stelle beispielsweise 30'000 Franken, wird der fixe Koordinationsabzug von 25'095 Franken abgezogen. Es bleiben dann noch 4'905 Franken, die versichert werden. Heisst: wer wenig verdient, oder mehrere kleine Gehälter hat, wird von der beruflichen Vorsorge schlechter versichert oder gänzlich ausgeschlossen. Der fixe Koordinationsabzug muss abgeschafft werden. Nur so sind Frauen in der beruflichen Vorsorge anteilmässig gleich gut versichert.

**Es braucht jetzt zuerst: Im Rahmen der laufenden BVG-Reform muss der Systemfehler des fixen Koordinationsabzugs behoben werden.**

---

<sup>1</sup> Fluder, Robert, Salzgeber, Renate, von Gunten, Luzius, Kessler, Dorian, & Fankhauser, Regine. (2016). Gender Pension Gap in der Schweiz: geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten: Schlussbericht. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://doi.org/10.24451/ARBOR.9208>

<sup>2</sup> Feministische Fakultät (2020). Makroskandal – Zahlen sprechen Klartext. [https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal\\_100.pdf](https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal_100.pdf)

## Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Noch immer ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine grosse Herausforderung. Dies massgeblich deshalb, weil einerseits erschwingliche Betreuungsangebote und andererseits Teilzeitstellen fehlen. Nach wie vor sind es mehrheitlich Frauen, die beruflich zurückstecken, wenn Kinder da sind und die Betreuungsangebote fehlen. Ganze 15 Prozent der Mütter bezeichnen sich als unfreiwillig unterbeschäftigt.<sup>3</sup> Sie möchten mehr arbeiten, können aber wegen der mangelnden Vereinbarkeit nicht. Die von Frauen verrichtete Carearbeit hat einen monetären Wert von 248 Milliarden Franken pro Jahr.<sup>4</sup>

Dies schlägt sich auch in einer schlechteren Rentensituation der Frauen nieder. Damit der Verbleib und der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben für alle Frauen möglich wird, braucht es eine erschwingliche und qualitativ hochwertige ausserfamiliäre Kinderbetreuung sowie eine zeitgemässe Elternzeit.

**Es braucht jetzt zuerst: Eine Stärkung der bezahlbaren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

## Lohnungleichheit endlich durchsetzen

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» steht in der Schweizer Bundesverfassung festgeschrieben. Doch die Realität ist eine andere: Die Lohnabrechnung der Frauen war 2018 im Durchschnitt jeden Monat um 1'512 Franken (respektive 19%) tiefer als jene der Männer, wovon rund die Hälfte des Lohnunterschieds nicht erklärt werden kann.<sup>5</sup>

Seit der Revision des Gleichstellungs-Gesetzes 2020 sind Arbeitgebende ab 100 Mitarbeitenden zwar zu einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Entscheidend ist, dass das neue Gesetz sofort umgesetzt und in der Analyse aufgedeckte Lohndiskriminierungen konsequent korrigiert wird. Ein Verstoss kann allerdings nicht eingeklagt werden und das Gesetz ist vorerst auf zwölf Jahre befristet. Es braucht also eine weitere Verschärfung des Gesetzes. Denn die Durchsetzung der Lohnungleichheit führt dazu, dass Frauen besser verdienen und damit auch zu einer verbesserten Rentensituation.

Ausserdem bedeutet echte Gleichstellung in Arbeitswelt, dass Frauen auf allen beruflichen Ebenen, insbesondere in Kaderpositionen, endlich angemessen vertreten sind.

**Es braucht jetzt zuerst: Eine juristisch verbindliche Durchsetzung der Lohnungleichheit und Sanktionsmöglichkeiten.**

## Weibliche Altersarmut bekämpfen

Altersarmut ist heutzutage weiblich. Elf Prozent der Neurentnerinnen sind bei Eintritt in die Rente direkt auf Ergänzungsleistungen angewiesen, bei den Männern sind es sieben

---

<sup>3</sup> Bundesamt für Statistik (2022). Unterbeschäftigungsquoten nach Geschlecht und Familiensituation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frauen/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.assetdetail.22864363.html>

<sup>4</sup> Feministische Fakultät (2020). Makroskandal – Zahlen sprechen Klartext. [https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal\\_248.pdf](https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal_248.pdf)

<sup>5</sup> Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Mann und Frau/Bundesamt für Statistik (2022): Lohnunterschiede. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

Prozent.<sup>6</sup> Die Hälfte aller Frauen, die 2019 in Rente gingen, muss mit weniger als 1770 Franken AHV auskommen. Selbstständig Erwerbende wie beispielsweise Bäuerinnen haben keine Pensionskasse. Ein Viertel der Frauen verfügt nur über AHV und keine zweite oder gar dritte Säule.<sup>7</sup> Sie sind ganz besonders auf die AHV angewiesen. Ein weiteres Problem ist die Unterbeschäftigung: viele Frauen über 50 möchten gerne mehr arbeiten, finden aber keinen Job. Sollen Frauen länger arbeiten, muss der Arbeitsmarkt ihnen auch die Möglichkeiten dazu liefern. Die Erhöhung des Rentenalters löst das Problem der Unterbeschäftigung nicht, sondern verschärft es zusätzlich: In Deutschland führte die Rentenaltererhöhung zu einer höheren Frauenaltersarmut.<sup>8</sup>

**Es braucht jetzt zuerst: Die Verbesserung der Situation von Frauen über 50 auf dem Arbeitsmarkt**

## Individualbesteuerung

Das aktuelle Steuersystem basiert nach wie vor auf einem traditionellen Familienmodell. Das aktuelle Steuermodell bestraft Zweitverdienende mit kleinerem Einkommen und bewirkt, dass Frauen oftmals der finanzielle Anreiz fehlt, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Mit der Einführung einer Individualbesteuerung kann nicht nur das weibliche Arbeitskräftepotential viel besser genutzt werden, sondern liesse sich auch die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben entschieden verbessern.

Denn wer seine Erwerbstätigkeit während der Familienphase und danach reduziert oder aufgibt, entrichtet weniger Beiträge in die berufliche Vorsorge. Eine Individualbesteuerung setzt hier die richtigen Erwerbsanreize, was die Altersvorsorge der Frauen stärkt.

**Es braucht jetzt zuerst: die Einführung der Individualbesteuerung.**

## Gleichstellung endlich umsetzen

Zwar ist seit dem Jahr 1981 in der Schweizer Bundesverfassung festgeschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. **Bis heute lässt die Umsetzung der Gleichstellung in der Schweiz aber zu wünschen übrig.** International vergleichende Ratings stellen der Schweiz kein gutes Zeugnis aus bei der Realisierung der Gleichstellung von Mann und Frau. Im Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums WEF ist die Schweiz dieses Jahr sogar drei Plätze nach hinten gerutscht und gehört nun nicht mehr zu den Top Ten.<sup>9</sup>

**Heute also noch ein Jahr früher in Rente zu gehen, ist für viele eine Kompensation der bestehenden Nachteile und somit beim Ersparen der eigenen Altersvorsorge. Deshalb ist die tatsächliche Gleichstellung in der Arbeitswelt die notwendige Vorbedingung für eine Erhöhung des Rentenalters: Nein zu dieser verfrühten und unfairen AHV21-Reform!**

---

<sup>6</sup> <https://www.sgb.ch/themen/sozialpolitik/frauenrenten>

<sup>7</sup> <https://www.derbund.ch/linkes-buendnis-eroeffnet-referendum-612225752453>

<sup>8</sup> Geyer, J., Haan, P., Hammerschmid, A., & Welteke, C. (2019). Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen: Mehr Beschäftigung, aber höheres sozialpolitisches Risiko. DIW Wochenbericht. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2019-14-1](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-14-1)

<sup>9</sup> Geschlechter: Bis zur Gleichheit dauert es noch 132 Jahre und die Schweiz verliert Top-Ten-Platz im WEF-Ranking. Aargauer Zeitung vom 13.07.2022. <https://www.aargauerzeitung.ch/news-service/wirtschaft/gender-gap-report-geschlechtergleichheit-schweiz-verliert-top-ten-platz-im-wef-ranking-id.2316794>