

## Stellungnahme der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG zum Erläuternden Bericht des EDI zur Reform der Altersvorsorge 2020 vom 20. November 2013

### Inhaltsverzeichnis

1. Referenz-Rücktrittsalter
2. Anpassung der Witwenrenten
3. Flexibilisierung des Rentenalters
4. Verbesserungen des Versicherungsschutzes in der beruflichen Vorsorge
5. Wirkung der Ausgleichsmassnahmen für die Übergangsgeneration
6. Persistierende Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und Care-Arbeit
7. Stärkung der ersten Säule
8. Fazit

### Einleitung

Gerne beteiligen wir uns am Vernehmlassungsverfahren zum Bericht vom 20. November 2013 des EDI betreffend Reform der Altersvorsorge 2020 (Bericht). Wir bringen vor allem unsere Meinung zu gleichstellungsrelevanten Aspekten der geplanten Reform zum Ausdruck.

Vorweg halten wir fest, dass wir es begrüssen, dass der Bundesrat die Reformschritte aufgrund einer Gesamtsicht der Altersvorsorge angeht.

Gleichzeitig gilt es die Tatsache festzuhalten, dass Frauen im Erwerbsleben nach wie vor Benachteiligungen ausgesetzt sind. Stichworte sind: Lohndiskriminierung, Übervertretung der Frauen in schlecht bezahlten Tieflohnbranchen und ihre Untervertretung in Führungs- und Kaderpositionen sowie Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüche aufgrund unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit von Kindern und Angehörigen. Diese Benachteiligungen wirken sich direkt negativ auf die individuelle Altersvorsorge von Frauen aus.

Aus Sicht der Gleichstellung gilt es daher, eine Reform zu entwickeln, die bestehende wirtschaftliche Ungleichheiten berücksichtigt und diese nicht zusätzlich verstärkt. Die SKG ist deshalb der Auffassung, dass eine genügend lange Übergangsphase vorzusehen ist, dass sich die Altersvorsorge danach jedoch so weit als möglich an einem System orientieren sollte, welches die wirtschaftliche Autonomie des Individuums sicherstellt, unabhängig von Geschlecht, Zivilstand und Familiensituation.

Nur eine solche Perspektive ist kohärent mit einer gesellschaftlichen Entwicklung, in der es immer mehr Einpersonenhaushalte und Einelternfamilien gibt und sich Familienformen im Verlauf der Lebenszeit auch verändern. Daran muss sich auch die Reform der Altersvorsorge 2020 orientieren und zukünftigen Generationen eine klare Orientierung geben.

#### 1. Referenz-Rücktrittsalter

Im Bericht wird **sowohl für Frauen wie auch für Männer** das (einheitliche) Referenz-Rücktrittsalter **65 Jahre** vorgesehen.

Das unterschiedliche Rentenalter wird häufig als Musterbeispiel angeblicher Frauenprivilegierungen angeführt und deshalb als verfassungswidrig (weil diskriminierend) bezeichnet. Bei der Prüfung aber, ob eine Regelung der Verfassung widerspricht oder nicht, muss beachtet werden, dass der Gleichstellungsartikel nicht nur die formale Gleichberechtigung garantiert, sondern der Gesetzgeber auch für die tatsächliche Gleichstellung zu sorgen hat. Eine rein formale Gleichbehandlung der Geschlechter reicht nicht aus, um die Diskriminierung von Frauen auszuräumen. Die sogenannten Privilegien der Frauen kompensieren die bestehenden Benachteiligungen und Ungleichheiten (vgl. Abschnitt 6) zu Ungunsten der Frauen in unserer Gesellschaft bei weitem nicht. Eine glaubwürdige Gleichstellungspolitik muss auf die Gesamtstruktur der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im öffentlichen und privaten Bereich zielen. Ein Abbau von sogenannten Privilegien führt wegen nach wie vor bestehenden Ungleichheiten zu einer Verschlechterung der Situation der Frauen und wirkt somit der tatsächlichen Gleichstellung entgegen.

Solange die **Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben** fort dauern und die unbezahlte **Care-Arbeit** nach wie vor zu Nachteilen in der Altersvorsorge führt, respektive Männer sich nicht gleichermassen an dieser gesellschaftlich notwendigen Arbeit beteiligen, würde durch die alleinige Umsetzung der formalen Gleichbehandlung von Frau und Mann beim Rentenalter die bestehende faktische Benachteiligung der Frauen verstärkt. Nötig sind daher zusätzliche Massnahmen, die die wirtschaftliche Situation von Frauen verbessern und damit auch die tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben fördern.

Zum Zeitpunkt der vollständigen Umsetzung des neuen Referenzalters werden voraussichtlich 57'000 Frauen von der Erhöhung betroffen sein. Der Bericht (S. 139) geht davon aus, dass der Arbeitsmarkt in der Lage sein wird, 14'000 Vollzeitstellen zur Verfügung zu stellen. Dies soll die Menge Arbeitskräfte sein, „von denen erwartet werden kann, dass sie mit 65 noch erwerbstätig sind“. Ein kleiner Teil der Frauen, die vor Erreichen des Referenzalters aus dem Arbeitsprozess ausscheiden, werden Taggelder der Arbeitslosenversicherung oder gar Invalidenrenten erhalten. Ein weiterer Teil wird auf Ergänzungsleistungen oder Sozialhilfe angewiesen sein. Die Einsparungen werden also auf andere Kostenträger verschoben. Zu beachten ist, dass eine grosse Anzahl der älteren Arbeitnehmerinnen sich vor dem Erreichen des Referenzalters „im Haushalt eingliedern“ werden, ohne eine Entschädigung zu beanspruchen. Ein Teil von ihnen wird sich der Care-Arbeit zu Gunsten ihrer pflegebedürftigen Angehörigen widmen.

Um einer solchen Entwicklung entgegenzutreten, braucht es über die Reform der Altersvorsorge hinausgehende Massnahmen, so nicht nur eine Änderung der Personalpolitik in der Privatwirtschaft und Verwaltung, aber auch bei der Pflege und Betreuung. Leider äussert sich der Bericht zu dieser Problematik nur am Rande.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG **grundsätzlich mit einer Vereinheitlichung des Rentenalters einverstanden** ist. Diese Zustimmung ist allerdings an die **Bedingung** geknüpft, dass die Massnahmen zur **Bekämpfung der Lohndiskriminierung** und zur **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** verstärkt werden und die Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit nicht mehr zu Nachteilen in der Altersversorgung führt. Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung ist erst dann erreicht, wenn es keine wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen mehr gibt und die wirtschaftliche Autonomie für Frauen und Männer - insbesondere bezüglich der Altersvorsorge - unabhängig vom Geschlecht, Zivilstand und Familiensituation sichergestellt ist. Gleichzeitig ist aus der Sicht der SKG dafür zu sorgen, dass in einer **Übergangsphase** Mechanismen und Massnahmen eingebaut werden, die bestehende wirtschaftliche Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben ausgleichen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Frauen mit niedrigen Einkommen und in wirtschaftlich schwierigen Situationen.

*Die SKG fordert den Bundesrat auf, den Vorschlag Fehr/Gächter zur **Koppelung der Reform der Altersvorsorge mit der Realisierung der Lohngleichheit** eingehend zu prüfen und als wesentlichen Bestandteil der Reform zu behandeln.*

## **2. Anpassung der Witwenrenten**

Als eine zusätzliche **Finanzierungsquelle** nennt der Bericht die **Anpassung der Leistungen an Hinterlassene**. Die **Leistungen der AHV an Hinterlassene** werden so umgestaltet, dass sie nur Personen mit Betreuungspflichten zugutekommen. Kinderlose Witwen würden nach einer Übergangsfrist von zehn Jahren keinen Anspruch auf eine Witwenrente der AHV mehr haben. Die Witwenrente soll von 80 auf 60 Prozent einer Altersrente gesenkt, die Waisenrenten im Gegenzug von 40 auf 50 Prozent angehoben werden. Renten, die bei Inkrafttreten der Reform bereits laufen, werden nicht aufgehoben oder gesenkt.

Witwenrenten stellen historisch gesehen einen Ersatz für die Versorgung der nichterwerbstätigen, für Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit zuständigen Ehefrau durch den Ehemann dar. Witwenrenten werden grundsätzlich auch dann ausgerichtet, wenn die Witwe keine Erziehungsaufgaben für ihre Kinder mehr hat oder über ein eigenes Einkommen verfügt. Diese Leistung trägt den teilweise veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen noch nicht Rechnung. Die in der 10. AHV-Revision eingeführte Witwenrente wurde hingegen differenzierter ausgestaltet. Die Vereinheitlichung der Witwen- und Witwenrenten steht schon lange auf der politischen Agenda.

Aus Gleichstellungssicht halten wir fest, dass es heute **nicht mehr als Aufgabe der Versichertengemeinschaft** aufgefasst werden kann, Personen, die **keine Erziehungsaufgaben** (mehr) erfüllen, ein Ersatz- oder Zusatzeinkommen zu finanzieren. Dies ist nur während einer Zeitspanne gerechtfertigt, in der gesellschaftlich notwendige Care-Arbeit geleistet wird. Auch wenn die Rollenteilung „vollerwerbstätiger Ehemann/Ehefrau im Haushalt“ teilweise nach wie vor praktiziert wird, hat ein sozialversicherungsrechtliches Konzept, das auf der Versorger-Ehe basiert, unseres Erachtens ausgedient.

Angesichts der zu erwartenden wirtschaftlichen Situation ist die Reduktion des Witwenrentenanspruchs aber für diejenigen Frauen gravierend, die über eine veraltete oder gar keine Berufsausbildung verfügen oder ihre Erwerbstätigkeit während längerer Zeit unterbrochen oder stark reduziert haben. In der heutigen Arbeitsmarktsituation erscheint ein Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu zumutbaren Bedingungen vielfach kaum möglich. Massnahmen, welche die (lebenslange) Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben fördern, und die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben erleichtern, sind unerlässlich. Jedoch garantiert auch eine Weiter- oder Neuausbildung diesen Frauen keinen Arbeitsplatz. Verglichen mit Witwern, die ihre Erwerbstätigkeit nur in seltensten Fällen wegen Kindererziehung unterbrochen haben dürften, sind sie aufgrund der persistierenden Rollenverteilung benachteiligt. Genau aus diesem Grund braucht es eine genügend lange **Übergangsphase**. Die grundsätzliche Orientierung sollte aber klar sein: Jede und jeder sorgt für ihre/seine wirtschaftliche Unabhängigkeit gemäss dem Modell: Dual Earner, Dual Carer. Als neue Referenz für soziale Absicherung gilt ein Modell familiärer Arbeitsteilung, bei dem sich beide Elternteile Erwerbsarbeit und Care-Aufgaben teilen.

*Aus diesen Gründen schliesst sich die SKG der Ansicht an, dass die Hinterlassenenrenten stufenweise vereinheitlicht werden sollten. Die vorgeschlagenen Übergangsfristen sowie die vorgesehene Garantie der bestehenden Renten erachtet die SKG als angemessen.*

### 3. Flexibilisierung des Rentenalters

Die SKG unterstützt grundsätzlich eine Flexibilisierung des Rücktrittsalters. Sie hält eine Regelung, welche den unterschiedlichen Bedürfnissen älterer Personen besser Rechnung trägt, für eine sozialpolitisch dringende Massnahme. *Den Ausführungen zur Konkretisierung der sozialen Abfederung der Flexibilisierung des Rentenalters gilt erhöhte Aufmerksamkeit der SKG.*

Der Bericht geht für die **Altersbandbreite 62 – 70 Jahre** von einem flexiblen Altersrücktrittssystem aus, das auf versicherungstechnischen Grundsätzen basiert.

Weil **Personen mit langer Erwerbsdauer und kleinen Einkommen** im Durchschnitt eine kürzere Lebenserwartung haben, sollen ihre Renten **weniger stark gekürzt** werden, wenn sie vor 65 in den Ruhestand treten möchten. Die neue Regelung soll in erster Linie Frauen zugutekommen, für welche die vorzeitige Pensionierung mit ordentlichen Kürzungssätzen ausser Reichweite liegen würde.

Die neue Regelung ist für Versicherte vorgesehen, die in den letzten zehn Jahren vor dem Rentenbezug erwerbstätig gewesen sind und in diesen zehn Jahren während mindestens fünf Jahren AHV-Beiträge auf einem Lohn erzielt haben, der im Vergleich zur Minimalrente mindestens 1,5 mal (CHF 21'060) und höchstens 3,5 mal (CHF 49'140) höher gewesen ist. Optimierungsverhalten durch Reduktion des Beschäftigungsgrades vor der Pensionierung sollen verhindert werden. Versicherte, die den Haushalt mit einer Person in guten finanziellen Verhältnissen teilen, sollen vom Anspruch auf Begünstigung bei den Kürzungssätzen ausgeschlossen sein.

Ausgangspunkt bei der Analyse der neuen Regelung bildet das nach der vorzeitigen Pensionierung zu erwartende **Renteneinkommen**. Dieses wird aufgrund der Ersatzquotentabelle auf Seite 127 des Berichts geschätzt und **mit den geltenden Ansätzen für den Anspruch auf Ergänzungsleistungen (EL) verglichen**. Ohne Rentenvorbezug hat eine Person mit einem Einkommen von CHF 50'000 ungefähr CHF 30'000 Rente (AHV und BVG) zu erwarten. Mit 62 Jahren wird die AHV-Rente unter den vorgesehenen Voraussetzungen mit dem reduzierten Kürzungssatz von 6,1 % ausgerichtet. Die BVG-Rente wird mit einem tieferen Umwandlungssatz bestimmt. Die mit 62 Jahren zu erwartende Rente wird also deutlich unter CHF 30'000 liegen. Diese Personen werden trotz des reduzierten Kürzungssatzes nach der Pensionierung **nicht über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen** und auf Ergänzungsleistungen angewiesen sein. Die vorgesehene Regelung des Vorbezugs für Personen mit tiefen bis mittleren Einkommen zeitigt somit nicht die erwünschte soziale Wirkung.

*Die SKG begrüsst grundsätzlich den Ansatz, Personen mit tiefen Einkommen und langer Beitragsdauer eine vorzeitige Pensionierung mit reduzierten Kürzungssätzen zu ermöglichen. Die Einkommens-Höchstgrenze von CHF 49'140 erachtet die SKG jedoch als zu tief. Sie befürwortet eine Anhebung auf das **Fünffache der Minimalrente** (CHF 70'200). Die SKG ist mit dem neuen Modell nur einverstanden, wenn die Höchstgrenze angehoben wird.*

*Bei der Prüfung, ob Anspruch auf den reduzierten Kürzungssatz besteht, soll das **Einkommen des Partners oder der Partnerin** unabhängig vom Zivilstand einbezogen werden. Die SKG spricht sich **gegen** dieses Beitragskriterium aus, da dieses den individuellen Rentenanspruch relativiert. Zudem handelt es sich dabei um ein den Sozialversicherungen sachfremdes Bedarfskriterium, welches den sozial abgedeckten Rentenvorbezug erschwert und eine unnötige Bürokratisierung verursacht.*

### 4. Verbesserungen des Versicherungsschutzes in der beruflichen Vorsorge

Die jährliche Rentensumme von Männern (CHF 14'853 Mio. = 79%) und Frauen (CHF 3'945 Mio. = 21%) in der 2. Säule unterscheidet sich signifikant. Das gleiche gilt für die durchschnittliche Renten

der 2. Säule; diese war für Frauen (CHF 18'332) nur halb so hoch wie diejenige von Männern (CHF 36'531) (Pensionskassenstatistik 2011). Versicherungstechnische Massnahmen, die dieses Ungleichgewicht reduzieren und zum Aufbau eines Altersguthabens in der 2. Säule beitragen, sind daher aus Sicht der SKG grundsätzlich zu begrüssen.

In der beruflichen Vorsorge ist heute obligatorisch versichert, wer ein Einkommen von gut CHF 21'000 erzielt. Diese **Eintrittsschwelle** soll mit der Reform auf rund CHF 14'000 herabgesetzt werden. Damit werden rund 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also fast 150'000 mehr als heute, obligatorisch gemäss BVG versichert werden. Gleichzeitig soll der **Koordinationsabzug** auf 25 Prozent des AHV-pflichtigen Einkommens gesenkt werden.

*Die SGK begrüsst ausdrücklich diese Ausweitung des Versicherungsschutzes in der zweiten Säule, welche einer langjährigen Forderung der Gleichstellungskreise entspricht.*

Diese Massnahmen betreffen Versicherte mit einem tiefen Einkommen bei einer vollen Anstellung oder Versicherte mit einem Teilpensum, also eine Gruppe, in der sich sehr viele Frauen befinden. Durch diese Neuregelungen – gekoppelt mit der Verlängerung des Sparprozesses für Frauen – sollen gemäss Bericht (S. 6) zusammen mit der AHV viele Frauen neu in den Genuss einer Vorsorge kommen, die ihnen nicht nur den Existenzbedarf sichert, sondern häufig die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards ermöglichen soll. Rechnet man die Ersatzquoten (Seite 127 des Berichts) approximativ in Frankenbeträge um, resultieren nach der Reform für die Zeit nach der Pensionierung folgende Renteneinkommen (total AHV und BVG):

AHV-Jahreslohn	Ersatzquote	Renteneinkommen
20'000	80 %	16'000
30'000	70 %	21'000
40'000	65 %	26'000
50'000	60 %	30'000

Bei tiefen Einkommen verbessert die BVG-Reform die Ersatzquote um wenige Prozente (zwischen 4,6 % bei CHF 20'000 und 0,3 % bei CHF 50'000, Zahlen zur Tabelle auf Seite 127, vom BSV geliefert). Ab einem AHV-Jahreseinkommen von CHF 50'000 hört die Verbesserung des Versicherungsschutzes durch die geplante Reform (Unterstellung unter das BVG-Obligatorium, Ausweitung des Versicherungsschutzes) auf, darunter ist sie sehr bescheiden.

Vergleicht man die Renteneinkommen nach der Reform mit den heutigen EL-Ansätzen, wird deutlich, dass die Verbesserung durch die Reform den EL-Anspruch in einigen Fällen mindern, aber den EL-Bezug der betroffenen Personen kaum verhindern wird. Die heutigen Grundlagen für den Bezug von Ergänzungsleistungen sehen nämlich folgende anrechenbare Ausgaben vor: Miete 13'200, Grundbedarf 19'210, Krankenversicherungsprämien ca. 4'200. Diese Ausgaben werden auch durch die künftigen Renten nicht gedeckt werden.

Allerdings ist festzuhalten, dass die auf Seite 5 des Berichts (nicht nur existenzsichernde Leistungen, sondern Wahrung der gewohnten Lebenshaltung) in Bezug auf niedrige Einkommen zu relativieren ist, da die BVG-Beiträge die Löhne vor der Pensionierung mindern werden, ohne dass der Existenzbedarf nach der Pensionierung besser abgedeckt werden kann.

Hierbei ist auf die Studie des BSV zur Senkung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs der 1. BVG-Revision von 2005 (Fundstelle Pressemittteilung: <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=35999>, mit Link zum Berichtstext) zu verweisen.

*Die SKG vermisst bei der Darstellung der Wirkung der Senkung der Eintrittsschwelle und der Neuregelung des Koordinationsabzugs die nötige Differenziertheit. Sie beantragt, dass deklariert wird, dass Verbesserungen der Renten bei tiefen Einkommen klein sein werden.*

*Aus Gleichstellungssicht begrüsst die SKG die Tatsache, dass durch die Festlegung des Koordinationsabzugs auf 25 % die Benachteiligung von (verheirateten) Paaren mit egalitärer Arbeitsteilung wesentlich gemindert wird.*

## 5. Wirkung der Ausgleichsmassnahmen für die Übergangsgeneration

Eine Übergangsregelung mit **Einmalzahlungen des Sicherheitsfonds** gewährleistet, dass die BVG-Renten älterer Personen, denen die Spar-Zeit zur Kompensation der Reduktion des Umwandlungssatzes nicht reicht, gegenüber heute nicht sinken. Diese Einmalzahlungen werden von allen Versicherten finanziert, müssen aber nicht an alle ausgerichtet werden. Bei Versicherten mit einem Jahreslohn unter CHF 50'000 bewirkt die Neuregelung des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle eine Verbesserung der BVG-Altersrente oder lässt den Anspruch überhaupt erst entstehen. Lediglich bei Versicherten mit höheren Einkommen reichen die Senkung des Koordinationsabzugs und die Erhöhung der Altersgutschriften nicht aus, um die Reduktion des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Deshalb werden ausschliesslich Personen mit einem AHV-Jahreslohn von mehr als CHF 50'000 von der Ausgleichsmassnahme für die Übergangsgeneration profitieren können.

Die vorgesehene Übergangsregelung mit Einmalzahlungen des Sicherheitsfonds für ältere Personen verursacht einen Mitteltransfer von Personen mit tiefen Einkommen zu finanziell bessergestellten Versicherten. Es handelt sich um eine **Umverteilung von unten nach oben** bzw. zu einem rechten Teil von Frauen zu Männern.

*Die SKG steht diesem Vorschlag skeptisch gegenüber. Die zweite Säule enthält bereits heute gewichtige Umverteilungsmechanismen zu Gunsten von mittleren und hohen Einkommen und von jüngeren zu älteren Versicherten sowie von aktiven Versicherten zu Rentenbezügerinnen und -bezügern. Es wäre daher sozialpolitisch verfehlt, die Renten des Kapitaldeckungsverfahrens (zweite Säule) mit zusätzlichen Beiträgen zu alimentieren, die von den Aktiven aufgebracht werden müssen. Diese Mittel könnten sozialpolitisch sinnvoller für eine Verbesserung der Leistungen der 1. Säule eingesetzt werden (vgl. Abschnitt 7).*

## 6. Persistierende Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und Care-Arbeit

**Benachteiligungen im Erwerbsleben** - sei sie bedingt durch Ausbildung auf tiefem Niveau, schlecht bezahlte Arbeit in Niedriglohnberufen, Erwerbsunterbrüche, Teilzeitarbeit oder durch die nach wie vor verbreitete Lohndiskriminierung - ziehen eine **Schlechterstellung im Rentenalter** nach sich. Unbezahlte **Care-Arbeit** in der Form von Haushaltsarbeit und Betreuungs-, Sorge- und Pflegearbeit für Kinder sowie für pflege- und betreuungsbedürftige erwachsene Angehörige ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Ohne diese Arbeit ist das soziale Zusammenleben undenkbar. Auch die Wirtschaft ist auf die Erbringung dieser Leistungen angewiesen. Diese Aufgabe wird immer noch mehrheitlich von Frauen übernommen, die aus diesem Grund wesentliche **Abstriche beim Aufbau ihrer Altersvorsorge** in Kauf nehmen müssen. *Die Studie „Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern“ von Stutz/Knupfer (2012) im Auftrag des Bundes (Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann) zeigt auf, wo u.a. in Bezug auf die AHV und Pensionskasse*

Handlungsbedarf

besteht

([http://www.buerobass.ch/pdf/2012/EBG\\_2012\\_Absicherung\\_unbez\\_CareArbeit\\_d.pdf](http://www.buerobass.ch/pdf/2012/EBG_2012_Absicherung_unbez_CareArbeit_d.pdf));

Eine diskriminierungsfreie Verteilung der Ressourcen auf beide Geschlechter gehört zu den prioritären Zielen der Sozialpolitik. Wir erachten es daher als ein Versäumnis, dass diese Aspekte im Bericht nicht erwähnt werden.

*Da eine „umfassende Reform mit einem globalen Ansatz“ angestrebt wird, muss diese Lücke aus Sicht der SKG bei den weiteren Konkretisierungsarbeiten unbedingt geschlossen werden.*

*Die SKG wird Massnahmenvorschläge unterstützen, welche die Lohngleichheit von Frau und Mann realisieren und die Care-Arbeit besser abgelden – insbesondere den Vorschlag Fehr/Gächter **zur Koppelung der Reform der Altersvorsorge mit der Lohngleichheit**.*

## 7. Stärkung der ersten Säule

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung und des Börsenbooms der neunziger Jahre hat die berufliche Vorsorge in einer ersten Phase die Kosten der längeren Lebenserwartung ohne Beitragserhöhungen, alleine mit Kapitalerträgen, finanziert. Seither haben die Schwankungen auf den Finanzmärkten die vorher geäußerten Reserven zum Teil vernichtet.

Die Kosten der allgemein höheren Lebenserwartung und die Ausfälle beim „dritten Beitragszahler“ sollen mit einer Erhöhung der Beitragssumme und Ausgleichszahlungen an die Übergangsgeneration kompensiert werden. Vor allem die Ausgleichszahlungen verlagern die Kosten auf die aktiven Versicherten. Damit die Kompensation für die Übergangsgeneration möglichst rasch wirksam wird, sollen nun **effektiv umlagefinanzierte Massnahmen ins BVG integriert** werden.

*Die SKG betrachtet es aus Gleichstellungssicht und unter sozialpolitischen Gesichtspunkten als vordringlich, die erste Säule zu stärken, statt mit den knappen Ressourcen das Leistungsniveau in der zweiten Säule zu erhalten (vgl. Abschnitt 5). Von Leistungsverbesserungen in der ersten Säule profitieren – im Gegensatz zur zweiten Säule – alle Frauen.*

## 8. Fazit

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG unterstützt die gewählte Vorgehensweise, welche das Dreisäulensystem nicht in Frage stellt und einen Reformprozess auslöst, der die Altersvorsorge als Ganzes betrachtet. Auch mit den Zielen des Reformprozesses ist die SKG einverstanden.

Angesichts der Tatsache, dass Frauen im Erwerbsleben nach wie vor Benachteiligungen ausgesetzt sind, erachtet es die SKG als unerlässlich, dass die Reform der Altersvorsorge in einen gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Kontext gesetzt wird. In einer genügend langen Übergangsphase müssen daher Massnahmen vorgesehen werden, die zu einer spezifischen Verbesserung der Rentensituation von Frauen beitragen. Anzustreben ist schliesslich ein System der Altersvorsorge, welches die wirtschaftliche Autonomie des Individuums sicherstellt, unabhängig vom Geschlecht, Zivilstand und der Familiensituation.

Die SKG lehnt es ab, dass die Finanzierung eines beträchtlichen Teiles der Reform einseitig auf Kosten von Frauen erfolgen soll, sei es direkt durch den Abbau von Leistungen in der AHV oder indirekt durch eine Umverteilung der Mittel in der zweiten Säule.

Die SKG hält eine Stärkung der AHV für wirksamer und aus sozialpolitischen Gründen für sinnvoller als den Erhalt der Rentenhöhe in der zweiten Säule. Von Leistungsverbesserungen in der ersten Säule profitieren – im Gegensatz zur zweiten Säule – alle Frauen.

Die SKG stellt fest, dass bestimmte vorgeschlagene Massnahmen als frauenfreundlich angepriesen werden, obwohl sie bei näherer Betrachtung für Frauen nur marginale Auswirkungen haben oder gar mit erklärten Zielen der Reform in Konflikt stehen.

Schliesslich fordert die SKG:

- Verstärkung der Ausgleichsmassnahmen für Personen mit niedrigen Einkommen, welche überwiegend Frauen betreffen
- Transparente und realistische Einschätzung der relevanten Massnahmen auf die Rentensituation von Frauen (insb. bezogen auf die Verbesserungen des Versicherungsschutzes in der beruflichen Vorsorge)
- Mit Blick auf die Botschaft des Bundesrates an das Eidg. Parlament:
  - o Darlegung der Auswirkungen der Altersvorsorge 2020 auf Frauen und Männer sowie auf die Gleichstellung von Frau und Mann in einem separaten Abschnitt unter Kapitel 3.4
  - o Veranschaulichung der individuellen finanziellen Auswirkungen der Reform anhand konkreter Beispiele. In diesem Sinne begrüsst die SKG das vom BSV (leider erst kürzlich) veröffentlichte Papier zu den finanziellen Auswirkungen der Reform (nach Einkommen und persönlicher Situation)

Für die wohlwollende Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen im Voraus.

Mit freundlichen Grüssen

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Präsidentin:



Nicole Langenegger-Roux