Die wacklige "Zweite Säule"

Autor(en): **Leuzinger-Naef, Susanne**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **41 (1985)**

Heft 1

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-845104

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die wacklige «Zweite Säule»

An unserer letzten Informationsveranstaltung im Januar referierte Rechtsanwältin **Susanne Leuzinger-Naef** über die sog. Zweite Säule, die berufliche Altersvorsorge für Frauen. Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) ist am 1.1.1985 in Kraft getreten. Wir nehmen an, dass die nachfolgenden Ausführungen von Susanne Leuzinger-Naef (sie erschienen erstmals in "Das Rote Heft", Nr. 12/84) bei denjenigen Mitgliedern, die nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnten, auf Interesse stossen.

Die berufliche Vorsorge sieht zwar nur in wenigen Punkten eine ungleiche Behandlung von Männern und Frauen vor. Nichtsdestotrotz ist sie für Frauen problematisch, weil sie die Frauen vielfach in einer andern sozialen Situation trifft als die Männer.

Ausdrückliche Ungleichbehandlung

Wie in der AHV - zwecks Koordination mit dieser - sind die Frauen ab 62. Altersjahr rentenberechtigt. Da die Altersrente aus dem von jedem/jeder einzeln angesparten Kapital finanziert wird (Kapitaldeckungsverfahren) und da Frauen bei gleich hohem Einkommen die gleiche Rente erhalten sollen wie Männer, ist klar, dass die Frauen während ihrer kürzeren Aktivitätsdauer mehr für die Altersvorsorge zur Seite legen müssen:

Altersjahr Männer	Altersjahr Frauen	Ansatz in % des koord. Lohnes
25-34	25-31	7
25-44	32-41	10
45-54	42-51	15
55-65	52-62	18

Jede Pensionskasse muss dem Konto des/der Versicherten jedes Jahr diesen Prozentsatz des koordinierten Lohnes (s. unten) gutschreiben, und als Altersrente werden dereinst jährlich 7,2% des Altersguthabens ausbezahlt. Frauen kommen so bei vollständiger Beitragsdauer auf insgesamt 479%, Männer auf 500%, was eine Privilegierung der Frauen bedeutet, insbesondere unter Berücksichtigung ihrer längeren Lebenserwartung.
Dagegen führt die frühere Erhöhung des Beitragssatzes für Frauen zu einer Erschwerung auf dem Arbeitsmarkt: Die Pensionskassen sind frei zu bestimmen, wie die Altersgutschriften finanziert werden, d.h. wie gross die Beiträge der einzelnen Versicherten sein sollen. Schreibt das Kassenreglement vor, dass die Beiträge gleich den Altersgutschriften sind - sie könnte auch für alle Altersstufen den gleichen Prozentsatz verlangen -, kommt die Anstellung einer Frau einen Arbeitgeber teurer zu stehen als diejenige eines gleichaltrigen Mannes, denn der Arbeitgeber muss die Hälfte der Beiträge erbringen.

Grundsätzlich soll das angesparte Alterskapital erst im Alter bzw. bei Invalidität zur Auszahlung kommen. Das Gesetz sieht aber vor, dass eine verheiratete oder vor der Heirat stehende Frau, die die Erwerbstätigkeit aufgibt, Barauszahlung ihres bis dahin geäufneten Altersguthabens verlangen kann. Diese gesetzliche Möglichkeit - die die Männer nicht haben - sollte im Normalfall nicht genutzt werden. Nicht nur für den Fall, dass die Ehe einmal geschieden werden sollte, wird die Frau um eine eigene Altersversorgung froh sein. Auch das Ehepaar wird die Altersrente der Frau gebrauchen können, denn im Gegensatz zur AHV bezahlt die Pensionskasse keine Ehepaaraltersrente: die Höhe der Rente ist nicht nur unabhängig vom Geschlecht, sondern auch vom Zivilstand.

Die dritte ausdrückliche Ungleichbehandlung schliesslich ist darin zu erblicken, dass die Pensionskasse zwar eine Witwen-, nicht aber eine Witwerrente ausbezahlen muss. Dies ist gleichermassen zu kritisieren wie bei der AHV.

Ohne Arbeitsverhältnis keine berufliche Vorsorge

In der 2. Säule versichert sind grundsätzlich nur Arbeitnehmer, nicht aber Nichterwerbstätige. Durch Familiengründung erleidet die berufliche Laufbahn von Frauen oft einen Unter- oder sogar Abbruch. In der nichterwerbstätigen Zeit können Frauen ihr Alterskapital, von dem dereinst die Höhe ihrer Rente abhängt, nicht weiter äufnen, gegen Invalidität sind sie gar nicht versichert: kleine Altersrente, keine Invalidenrente, die Arbeit in der Familie gibt keinen Anspruch auf Alterssicherung. Bleibt die Ehe bestehen, mag dies nicht so tragisch sein, ist doch der Ehemann zum Unterhalt der Frau verpflichtet. Wird die Ehe aber geschieden, kann die geschiedene Frau in keiner Art und Weise von den Pensionskassenbeiträgen ihres Mannes profitieren ausser im Falle seines Todes (Witwenrente s. unten). Dieser Mangel war bereits gegenüber der AHV zu kritisieren; aber während diese mindestens eine Minimalrente ausrichtet, erhält die nichterwerbstätige Frau von der Pensionskasse gar nichts. Auch in der beruflichen Vorsorge wäre das sog. Splitting die richtige Lösung gewesen: die Hälfte der Altersgutschriften des Ehemannes wird dem Konto der Ehefrau überschrieben.

Wenn Frauen erwerbstätig sind, sind sie es häufig in Teilzeit oder als Aushilfe:
Wenn Frauen erwerbstätig sind, sind sie es häufig in Teilzeit oder als Aushilfe:
Aushilfen sind nicht zu versichern, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr als drei Monate dauert; Arbeitnehmer, die weniger als Fr. 16 560.-- pro Jahr verdienen, ebenfalls nicht. Obwohl geschlechtsneutral formuliert, benachteiligen diese Ausnahmen von der Versicherungspflicht hauptsächlich die Frauen.

Während die AHV für tiefe Einkommensklassen relativ höhere Renten gewährt als für hohe, kennt die berufliche Vorsorge keine Solidarität zwischen arm und reich: jede(r) finanziert seine/ihre eigene Rente. Ja die Tatsache, dass lediglich Einkommen über Fr. 16 560.-- jährlich (sog. koordinierter Lohn) zu versichern sind, benachteiligt die tiefen Löhne, denn für sie muss der Arbeitgeber fast keine Arbeitgeberbeiträge bezahlen. Da die Frauen bekanntlich immer noch einen Drittel weniger verdienen als

Männer, wirkt sich diese "Sozial"-Versicherung zu ihren Ungunsten aus. Da Frauen die Stelle häufiger wechseln als Männer, werden sie auf mehr Arbeitgeberbeiträge verzichten müssen als die Männer: das BVG schreibt nur gerade für das dem gesetzlichen Minimum entsprechende Alterskapital vor, dass der/die scheidende Arbeitnehmer(in) auch die vom Arbeitgeber auf ihr Konto bezahlten Beiträge als sog. Freizügigkeitsleistung mitnehmen kann. Erbringt die Kasse Leistungen, die über das Minimum hinausgehen, besteht erst nach längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses das Recht auf Mitnahme der Arbeitgeberbeiträge.

Teilhabe an der Altersvorsorge des (geschiedenen) Mannes?

Wie bereits angedeutet, erwächst der Frau aus den von ihrem Mann geäufneten Beiträgen kein eigener Rentenanspruch. Nur im Fall von dessen Tod hat sie Anspruch auf eine Witwenrente:

- falls sie beim Tod des Mannes für den Unterhalt von Kindern aufkommen muss oder
- wenn sie das 45. Altersjahr zurückgelegt und die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Erfüllt sie diese Voraussetzungen nicht, erhält sie eine Abfindung in der Höhe von drei Jahresrenten.
Die Witwenrente beträgt 60% der Invalidenrente, die der Mann bei Eintritt von Invalidität erhalten hätte, nämlich 7,2% des bisher gesparten Alterskapitals, das aufgestockt wird um die Altersgutschriften, die bis zum Pensionierungsalter hätten vorgenommen werden müssen (gemäss oben abgedruckter Skala, auf der Basis des letzen Jahreslohnes).
Auch die geschiedene Frau hat Anspruch auf eine Witwenrente, indessen nur, wenn sie mindestens 10 Jahre verheiratet war und ihr im Scheidungsurteil eine Rente oder - anstelle einer lebenslänglichen Rente - eine Kapitalabfindung zugesprochen wurde. Die Witwenrente kann jedoch gekürzt werden um jenen Betrag, um den sie zusammen mit den Leistungen anderer Sozialversicherungen den Anspruch aus dem Scheidungsurteil übersteigen: die Witwe soll finanziell nicht besser dastehen, als wenn der Mann nicht gestorben und seine Pflichten aus dem Scheidungsurteil weiterhin erfüllt hätte. Anders in der AHV: um der geschiedenen Frau die gesetzliche Witwenrente zu sichern, genügt es, einen symbolischen Unterhaltsbeitrag zu vereinbaren; die AHV-Witwenrente kann dann höher sein und länger dauern als die Unterhaltsbeiträge.

Noch ein weiterer Unterschied zur AHV: in der beruflichen Vorsorge kann der Mann den Anspruch auf Witwenrente zunichte machen, indem er sich z.B. selbständig macht oder sonstwie aus dem Obligatorium fällt. In diesem Fall kann er sich das angesparte Alterskapital ausbezahlen lassen. Zwar kann nicht schon zum voraus, im Scheidungsurteil, vorgesehen werden, dass die Frau Anspruch auf einen bestimmten Teil des Kapitals hat. Vereinbart werden kann und sollte indessen, dass dieser Umstand zu einer Abänderung des Scheidungsurteils, insbesondere zur Erhöhung der Unterhaltsbeiträge - damit sich die Frau selbst versichern kann - berechtigt.

Susanne Leuzinger-Naef