SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

Hintergrundinformationen

Die Erhöhung des Rentenalters und die Rentenabdeckung von Frauen

von Gabriela Medici | gabriela.medici@sgb.ch

Bern, August 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Das ordentliche Rentenalter für Frauen in der Schweiz 2
2. Das tatsächliche Frauenrentenalter 2
3. Gründe für den vorzeitigen Erwerbsrücktritt 4
4. Die Rentenabdeckung der Frauen 6

1. Das ordentliche Rentenalter für Frauen in der Schweiz

Das ordentliche Rentenalter bezeichnet das Alter, ab dem Frauen und Männer in der Schweiz die Altersrentenleistungen aus AHV und beruflicher Vorsorge beziehen können, ohne dass diese gekürzt werden. Es liegt in der Schweiz bei 64 Jahren für Frauen und bei 65 Jahren für Männer. Das Rentenalter 64/65 markiert zudem den Übergang vom Arbeitsleben hin zum Ruhestand: Viele Arbeitsverträge enden automatisch mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Das ordentliche Rentenalter ist auch eine wichtige Grösse bei der Koordination mit weiteren Sozialversicherungen, wie u.a. der Invaliden- oder der Arbeitslosenversicherung.

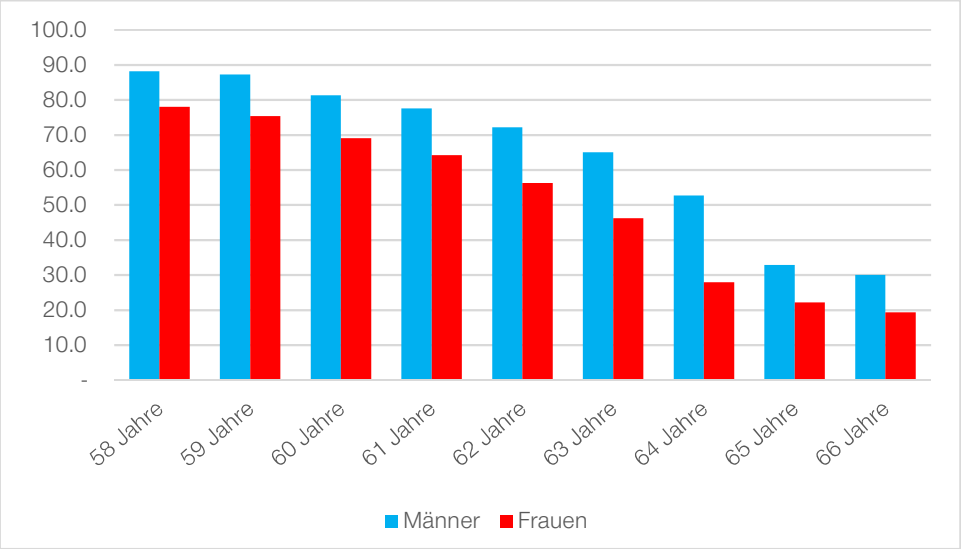
Während das Rentenalter der Männer seit Einführung der AHV 1948 unverändert bei 65 Jahren liegt, wurde das Frauenrentenalter seither mehrmals revidiert. Bei der Einführung der AHV lag das ordentliche Rentenalter für ledige Frauen bei 65, für verheiratete Frauen jedoch faktisch bei 60. Im Rahmen der 4. AHV-Revision (1957) und der 6. AHV-Revision (1964) wurde das Rentenalter für alle Frauen bis auf 62 Jahre gesenkt. In der 10. AHV-Revision wurde es dann schrittweise auf 64 Jahre erhöht. Das Frauenrentenalter 64 gilt seit 2005. Um eine volle AHV-Altersrente zu erreichen, brauchen Frauen 43 und Männer 44 Beitragsjahre.

In der obligatorischen Beruflichen Vorsorge gilt dasselbe Rentenalter wie in der AHV. Das bedeutet, dass Frauen mit 64 Jahren und Männer mit 65 Jahren in der obligatorischen beruflichen Vorsorge Anspruch auf die Umwandlung des Altersguthabens in eine Rente mit dem Mindestumwandlungssatz von 6.8 Prozent haben. Weil es sich bei den gesetzlichen Bestimmungen im BVG lediglich um Mindestbestimmungen handelt, können die einzelnen Pensionskassen in ihrem Reglement ein abweichendes Rentenalter oder unterschiedliche Umwandlungssätze für Frauen und Männer festlegen. Sie können dies, sofern sie auch überobligatorische Anteile versichern und das BVG-Minimum weiterhin als erfüllt gilt. Einige Vorsorgeeinrichtungen legen daher das reglementarische Rentenalter der Frauen bei 65 fest.[1]

2. Das tatsächliche Frauenrentenalter

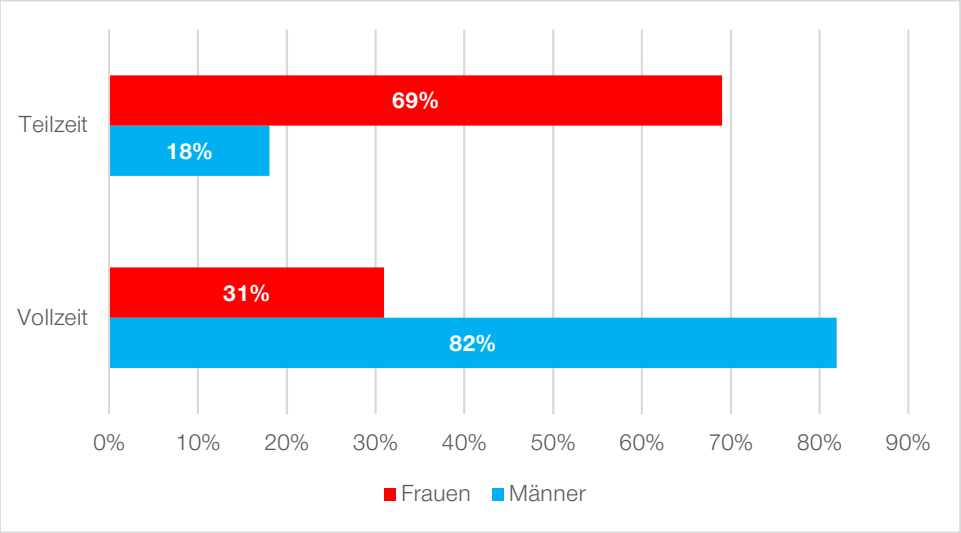
Trotz Rentenalter 64 beenden die meisten Frauen ihre Erwerbsarbeit bereits früher als mit 64. Sechs Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter sind rund 75.3 Prozent der Frauen erwerbstätig oder auf Arbeitssuche. Bis ein Jahr vor Erreichen des AHV-Alters sinkt die Zahl auf 46.2 Prozent.[2] Die Erwerbsquote aller Frauen zwischen 59 und 63 Jahren liegt gemäss den neusten Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung bei 57 Prozent (SAKE 2018).

[1] Gemäss dem erläuternden Bericht des Bundesrates zur Vernehmlassungsvorlage AHV 21 liegt bei 25 % der BVG-versicherten Frauen das reglementarische Rentenalter bei 65 Jahren (Juli 2018).
[2] BFS, SAKE, 2018.



Anteil Erwerbstätiger nach Geschlecht und Alter. Quelle: SAKE 2018, BFS.

Bei der Erwerbsquote nicht berücksichtigt wird, dass die meisten älteren erwerbstätigen Frauen nicht (mehr) vollständig in den Arbeitsmarkt integriert sind, sondern Teilzeit arbeiten. Bereits in der Altersgruppe von 40-55 Jahren arbeitet nur jede dritte Frau Vollzeit.[3] In den letzten 10 Jahren vor Erreichen des AHV-Alters geht dieser Anteil auf 30 Prozent zurück.



Voll- und Teilzeiterwerbstätige nach Altersgruppe (55-64 Jahre),
Jahresdurchschnittswerte Vollzeit (>= 90%), Teilzeit (< 90%). Quelle: SAKE 2018, BFS.

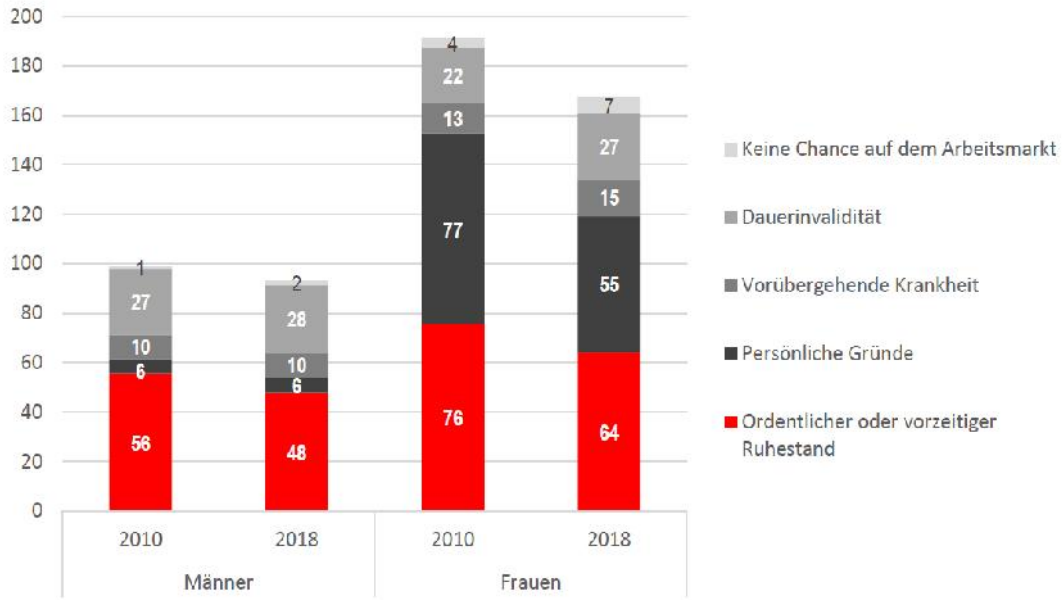
Die tiefen Pensen entsprechen dabei nicht immer den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen, die Teilzeit arbeiten. 12 Prozent der teilzeiterwerbstätigen Frauen zwischen 55 und 64 Jahren hätten laut Umfragewerten gerne mehr gearbeitet; diese Prozentzahl hat in den letzten Jahren stetig zugenommen (SAKE 2018). Frauen leiden dabei gemäss BFS dreieinhalbmal (!) so oft unter Unterbeschäftigung als Männer. Für die älteren Arbeitnehmerinnen kommt dies auch dadurch zum Ausdruck, dass 22% der erwerbstätigen Frauen zwischen 55 und 64 Jahren zu weniger als 50% beschäftigt sind, wohingegen es bei den Männern lediglich 5% sind. Schliesslich haben die Frauen in dieser Altersgruppe weiterhin doppelt so häufig wie als Männer mehr als nur eine Arbeitsstelle.[4]

[3] SAKE (2018): 33% der Frauen zwischen 40-55 Jahren sowie knapp 31% der Frauen zwischen 55-64 Jahren arbeiten Vollzeit.
[4] SAKE (2018): Ergänzende Indikatoren zur Unterbeschäftigung und potenzielle zusätzliche Arbeitskräfte 2018.

Auch sonst ist die Situation für ältere Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht immer einfach. Entlassungen sind im Alter zwar nicht wahrscheinlicher, die Konsequenzen für die Betroffenen dafür umso dramatischer. Nur wenige Unternehmen geben bei der Rekrutierung den älteren Arbeitsuchenden eine Chance. Mit der Folge, dass der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen über 55 Jahren mit 30 Prozent sehr hoch ist, deutlich höher als bei den unter 55-Jährigen, wo er knapp 11 Prozent beträgt.[5]

3. Gründe für den vorzeitigen Erwerbsrücktritt

Dass so viele Frauen im Alter gar nicht oder nur Teilzeit arbeiten, hat in erster Linie mit den gelebten Rollenbildern, der Arbeitsmarktsituation und der gesundheitlichen Verfassung zu tun. Viele Frauen beenden ihre Erwerbsarbeit, bevor sie das Pensionierungsalter erreicht haben. Der Grund: weil sie dazu gesundheitlich nicht mehr der in der Lage sind[6]. Körperlich und psychisch belastende Arbeitsbedingungen können auf die Dauer an die Substanz gehen. Auf dem Arbeitsmarkt haben es Frauen schwer, die nicht mehr zu 100 Prozent belastbar sind. Die Wahrscheinlichkeit, noch vor 64 aus gesundheitlichen Gründen dem Arbeitsmarkt verlassen zu müssen, ist nicht für alle Frauen gleich gross. Die Gesundheit ist ein ungleich verteiltes Gut, und der soziale Status hat nachweislich einen Einfluss auf den Gesundheitszustand.[7]

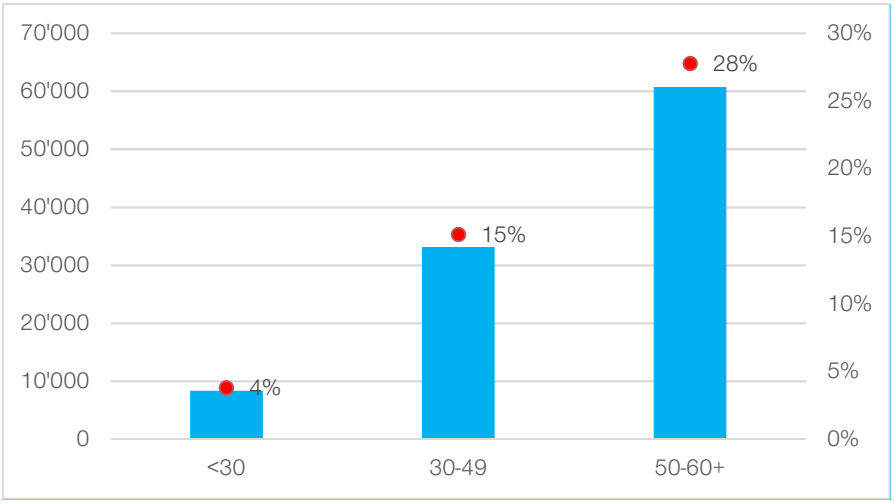


Wieso haben/suchen ältere Personen keinen Job?
Quelle: SAKE 2010-2018 (in 1'000), Seco 2019.

Für manche Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wird die Zeit bis zur Pensionierung mit einer Rente aus der IV überbrückt. 2017 erhielten insgesamt 61‘000 Frauen zwischen 50 und 63 Jahren eine IV-Rente. Allerdings eignet sich als Folge der Revision die IV immer weniger zur Überbrückung bis zur Pensionierung. Mit dramatischen Folgen für

[5] Amstat, Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen im Juni 2019.
[6] 44% der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren haben bei der letzten Erhebung der Schweizerischen Gesundheitsbefragung angegeben, an einem dauerhaften Gesundheitsproblem zu leiden (BFS 2017). Knapp ein Drittel, nämlich 31% der 55-64-jährigen Nichterwerbspersonen gab 2018 an, auf Grund einer Invalidität (21%) bzw. einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (10%) keiner Erwerbsarbeit nachzugehen (BFS/SAKE), Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Abeitsmarkt, 3. Mai 2019, S. 10.
[7] BFS 2013: Gesundheitszustand, Armut und Verzicht auf Pflegeleistungen.

die Betroffenen. Sie müssen den Gürtel bis zum Zeitpunkt, zu dem eine Frühpensionierung möglich ist, deutlich enger schnallen. Die Sozialhilfe ist nur in den seltensten Fällen eine Option. Nicht nur wegen den strikten Anspruchsbedingungen (sehr tiefe Vermögensfreibeträge), sondern auch weil die Gemeinden potenzielle Sozialhilfebezügerinnen zur Auszahlung ihrer Freizügigkeitsleistungen in der beruflichen Vorsorge zwingen können.



Invalide RentnerInnen in der Schweiz nach Altersklasse 2017 (absolut und in Prozent der Versicherten). Quelle: BSV/BFS, 2018.

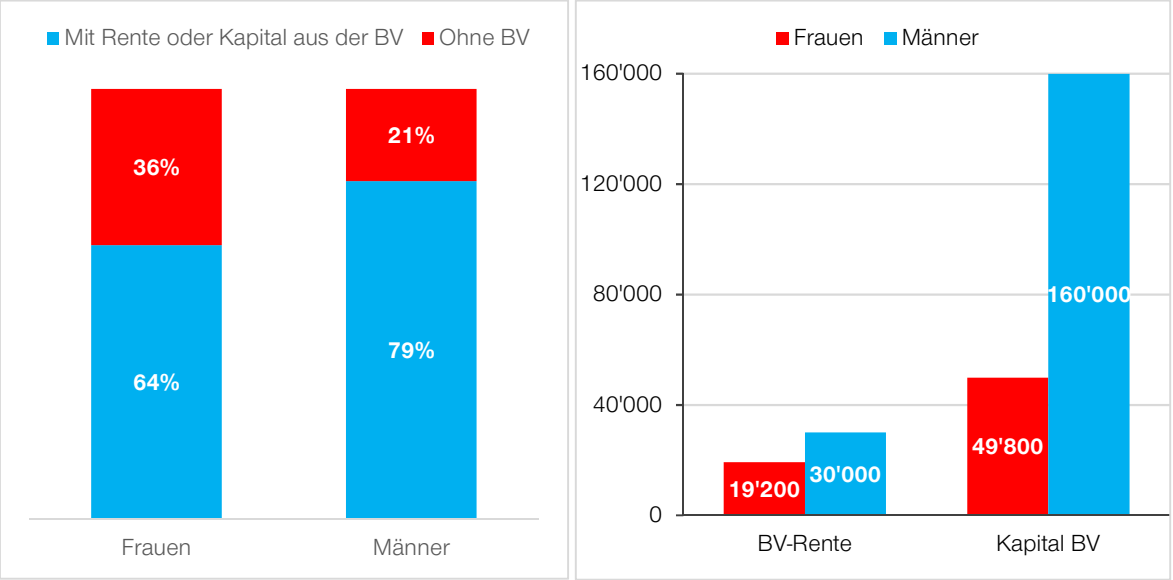
Ältere Frauen verlassen den Arbeitsmarkt aber nicht nur, weil sie selbst krank sind, sondern zum Teil auch, um kranke und pflegebedürftige Angehörige zu pflegen. 23‘000 Frauen zwischen 55 und 63 Jahren betreuen regelmässig kranke, behinderte und/oder ältere Verwandte oder Bekannte (SAKE 2016).[8] Wenn die Eltern, die Schwiegereltern oder der Partner pflegebedürftig werden, ist es für viele Frauen immer noch selbstverständlich, ihre bezahlte Arbeit zu beenden oder einzuschränken, um unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit zu übernehmen.[9] Für die (Schwieger-)Töchter und (Ehe-) Partnerinnen handelt es sich um einen Akt der Liebe und der Zuneigung. Sie empfinden es zudem als ihre Pflicht, dafür zu sorgen, dass die Betreuung und Pflege so lange wie möglich zu Hause im privaten Rahmen stattfindet. Ein weiterer, nachgeordneter Grund für ihr Engagement sind die hohen Kosten für die professionelle ambulante Pflege und für die stationären Betreuungsangebote.[10] Während der Einkommensverlust durch die Aufgabe der Erwerbsarbeit bzw. durch die Reduktion des Erwerbspensums schnell kalkuliert ist, werden die Konsequenzen für die Absicherung im Alter oft zu wenig mitberücksichtigt.

Unbezahlte Betreuungsaufgaben übernehmen ältere Frauen nicht nur bei der Pflege von Angehörigen, sondern auch in Form der Betreuung von Enkelkindern. Viele Grossmütter leisten so einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarung von Familie und Arbeit der jüngeren Generation.[11] Jede sechste Frau zwischen 55 und 63 Jahren betreut regelmässig Kinder von Verwandten oder Bekannten (SAKE 2016).[12] Trotz dem Ausbau der externen Kinderbetreuungsangebote spielt die nicht institutionelle Betreuung, zu der auch die Betreuung durch die Grosseltern gehört, immer noch eine sehr wichtige Rolle. Grossmütter komplettieren das zum Teil unzureichende Angebot an externen Betreuungsmöglichkeiten und können eine grosse Hilfe sein für Eltern mit unregelmässigen Arbeitszeiten oder wenn spontan eine Betreuungslücke gefüllt werden muss, weil z.B. jemand krank geworden ist.

[8] Das sind fast doppelt so viele Frauen als Männer in der gleichen Alterskategorie.
[9] In einer Befragung gaben 57% der pflegenden Töchter an, dass sie aufgrund der Pflegesituation ihr Erwerbspensum reduzieren mussten. 16% gaben den Job ganz auf und 3% mussten eine neue Stelle suchen (Quelle: SwissAgeCare 2010).
[10] Quelle: SwissAgeCare 2010.
[11] BFS 2017: Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2017.
[12] Auch hier waren dies 2016 mit 79'000 Frauen fast doppelt so viele Frauen als Männer in der gleichen Alterskategorie.

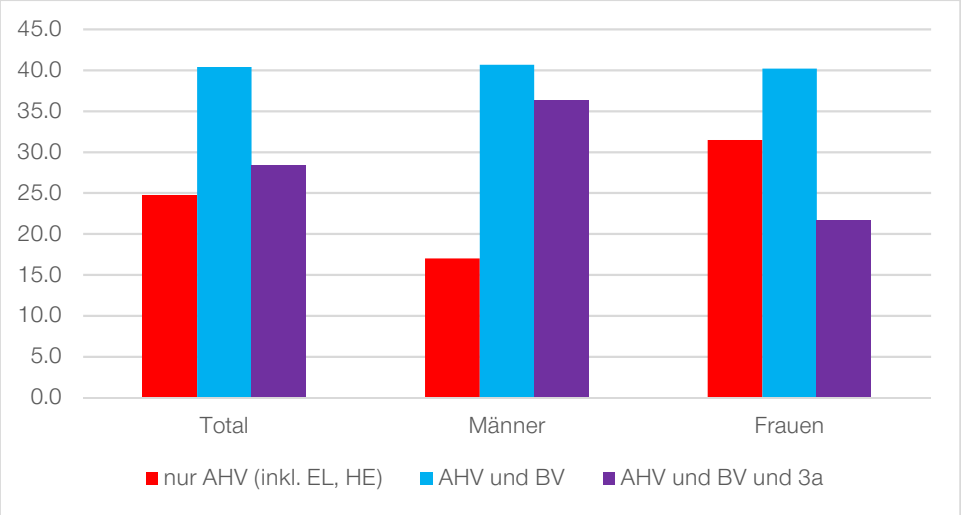
4. Die Rentenabdeckung der Frauen

Die typische Frauenerwerbskarriere ist gekennzeichnet durch Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrüche und niedrige Löhne. Eine genügende Absicherung im Alter garantiert das auf drei Säulen basierende Altersvorsorgesystem jedoch nur, wenn fortwährend und in hinreichendem Umfang Sozialversicherungsbeiträge geleistet wurden. Als Folge haben Frauen heute deutlich tiefere Altersrenten als Männer. Ein Erklärungsansatz ist, dass viele Frauen im Alter nur die Rente aus der AHV haben. Über 36 Prozent der pensionierten Frauen zwischen 64 und 69 Jahren verfügten 2015 weder über eine Rente, noch über Kapital aus der beruflichen Vorsorge (SAKE 2018). Der Anspruch derjenigen Frauen, die Zahlungen aus der beruflichen Vorsorge erhielten, fallen deutlich tiefer aus als bei den pensionierten Männern.



Links: Bezug von Zahlungen aus der beruflichen Vorsorge, Rente oder Kapital, 2015. Rechts: Höhe der Leistungen aus den drei Säulen, jährliche Medianwerte in CHF, 2015. Quelle: BFS, SAKE 2018.

Die Rentenabdeckung der Frauen im System der Alterssicherung der Schweiz unterscheidet sich über alle drei Säulen hinweg betrachtet von derjenigen der Männer. So ist der Anteil der Frauen, die ausschliesslich eine AHV-Rente beziehen weit höher als bei den Männern. Die 2. Säule machte im Jahr 2015 bei den Frauen nur knapp 19 Prozent des Renteneinkommens aus, während der Anteil bei den Männern bei über 30 Prozent lag (SESAM, Anteile verschiedener Einkommensbestandteile am Gesamteinkommen, 2015). Auch beziehen weit weniger Frauen gleichzeitig eine Leistung aus allen drei Säulen der Altersvorsorge.



Bezugskombination aus den 3 institutionellen Säulen des Rentensystems (Anteil der Bezüger in Prozent aller RentnerInnen). Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS 2018.

Für die Frauen nimmt die AHV einen weitaus wichtigeren Stellenwert bei der Absicherung ein. Quasi alle Frauen erhalten eine AHV-Rente. Dank Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, Ehegattensplitting sowie der Rentenformel bewegen sich die Altersrenten der Frauen zudem auf demselben Niveau wie jene der Männer. Die AHV schafft so als einzige Sozialversicherung einen Ausgleich für die ungleiche Verteilung der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern. Das Problem der AHV: Mit den heutigen AHV-Altersrentenansätzen alleine ist die Existenz im Alter teils nicht gesichert.

Während in der AHV die Rentenunterschiede behoben wurden, haben Frauen eine nach wie vor bedeutend tiefere Rente aus der 2. Säule als Männer. Der Forschungsbericht zum «Gender Pension Gap» zeigt, dass die bedeutendste Rentenlücke in der beruflichen Vorsorge klafft: So sind die PK-Renten der Frauen über 60 Prozent tiefer als bei Männern. Dies wirkt sich auf den gesamten «Gender Pension Gap» aus, der im Jahr 2015 ganze 37 Prozent betrug. Um die geschlechtsbezogene Rentenlücke zu reduzieren, bedarf es vor allem besserer Erwerbschancen für Frauen, der Lohngleichheit und günstigeren institutionellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter. Ausschlaggebend für die Rentenhöhe ist nämlich das mittlere monatliche Einkommen (darin enthalten ist auch der Beschäftigungsgrad), der Erwerbsstatus (die Beschäftigungsquote), die Anzahl und Länge der Erwerbsunterbrüche sowie das Ausbildungsniveau.

Werden die oben beschriebenen Bedingungen erfüllt, dürfte sich der Gender Pension Gap im Zeitverlauf verringern. Neuere Untersuchungen z.B. aus Deutschland weisen darauf hin, dass einerseits die männlichen Erwerbsbiografien vielfältiger geworden sind. Sodass ein Rückgang der Vollzeiterwerbstätigkeit und die Zunahme der Erwerbsunterbrüche zu einer Minderung der geschlechtsspezifischen Rentenungleichheit führen. Andererseits wirkt sich die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und kürzeren Erwerbsunterbrüche positiv auf die Rentenlücke aus (begleitet durch die Einführung des Rentensplittings und der Betreuungsgutschriften).[13] Langfristig dürfte dieser Wandel wohl auch die Betreuungs- und Pflegearbeit und somit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verändern. Allerdings betont die zitierte Studie auch, dass Tendenzen auftreten, bei denen die Reduzierung des Gender Pension Gap auf die sinkenden Altersrenten der Männer zurückzuführen ist.

[13] Alterseinkommen von Frauen und Männern, Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal WSI Report, Nr. 38, Dezember 2017.