

Inhalt

Einführung

Matthias Haller Die Verwirklichung der 2. Säule als Optimierungsproblem

1 Stand und Auftrag

Walter Ackermann Betriebliche Vorsorge und Sozialpolitik
Ellen Hülsen Die statistische Basis der 2. Säule
Peter Binswanger Zur Diskussion über die verfassungsmässige Grundlage der 2. Säule
Peter Koch Zur Geschichte der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland

2 Probleme und Anstösse

Hans Naef Koordinationsprobleme der 2. Säule
Margrith Bigler-Eggenberger Fragen zur Stellung der Frau in der beruflichen Vorsorge
Marcel Grossmann Immaterielle Dienstleistungen und berufliche Altersvorsorge
Heinz Meyer Steuerliche Aspekte der beruflichen Vorsorge

3 Sicherung und Kontrolle

Hans Rudolf Schwarzenbach Die Haftung nach den BVG-Entwürfen
Theo Schaetzle Die Aufgabe des Pensionskassen-Experten
Carl Helbling Zur Bilanzierung von technischen Rückstellungen für Verpflichtungen aus der beruflichen Vorsorge
Hans Werner Kreis Renditenprobleme bei Anlagen in ausländischer Währung
Hermann Walser Stiftungsrechtliche Aspekte bei Kapitalanlagen

4 Mikroaspekte und Makroaspekte

Georg Heubeck Mathematische Aspekte einer arbeitsteiligen Finanzierung der Altersversorgungssysteme
Jean Jacques Schwartz Aspects macro-économiques du capital de réserve dans le cadre de la prévoyance professionnelle ('deuxième pilier')

Matthias Haller (Hrsg.)

Zur Verwirklichung der 2. Säule

Auftrag – Probleme – Perspektiven

I·VW

Schriftenreihe, Band 7

Haller (Hrsg.) Zur Verwirklichung der 2. Säule

I·VW 7

Herausgeber und Verlag
Institut für Versicherungswirtschaft an der Hochschule St.Gallen

I · VW-Schriftenreihe, Band 7

Herausgeber und Verlag
Institut für Versicherungswirtschaft an der Hochschule St.Gallen

Festgabe für Prof. Dr. Peter Steinlin

© Verlag Institut für Versicherungswirtschaft an der Hochschule St.Gallen,
St.Gallen 1981

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise,
in allen Formen wie Mikrofilm, Xerographie, Mikrofiche, Microcard, Offset verboten.

ISBN 3-7297-1071-7

Druck: H. Tschudy & Co. AG, 9004 St.Gallen



Zur Verwirklichung der 2. Säule

Auftrag – Probleme – Perspektiven

**Festgabe
zum 70. Geburtstag von Prof. Dr. Peter Steinlin**

herausgegeben von Matthias Haller

mit Beiträgen von

Walter Ackermann, Margrith Bigler-Eggenberger, Peter Binswanger, Marcel Grossmann, Matthias Haller, Carl Helbling, Georg Heubeck, Ellen Hülsen, Peter Koch, Hans Werner Kreis, Heinz Meyer, Hans Naef, Theo Schaetzle, Hans Rudolf Schwarzenbach, Jean-Jacques Schwartz, Hermann Walser

Herausgeber und Verlag
Institut für Versicherungswirtschaft an der Hochschule St.Gallen

Inhaltsverzeichnis

Autorenverzeichnis	1
<u>Einführung des Herausgebers</u>	11
Matthias Haller	Anliegen von Prof. Dr. Peter Steinlin - Anliegen der Festgabe 13 Die Verwirklichung der 2. Säule als Optimierungsproblem 19
<u>1 Stand und Auftrag</u>	
Walter Ackermann	Betriebliche Vorsorge und Sozialpolitik 31
Ellen Hülsen	Die statistische Basis der 2. Säule 53
Peter Binswanger	Zur Diskussion über die verfassungsmä- sige Grundlage der 2. Säule 67
Peter Koch	Zur Geschichte der betrieblichen Al- tersversorgung in Deutschland 79
<u>2 Probleme und Anstösse</u>	
Hans Naef	Koordinationsprobleme der 2. Säule 95
Margrith Bigler-Eggenberger	Fragen zur Stellung der Frau in der beruflichen Vorsorge 107
Marcel Grossmann	Immaterielle Dienstleistungen und be- rufliche Altersvorsorge 123
Heinz Meyer	Steuerliche Aspekte der beruflichen Vorsorge 133
<u>3 Sicherung und Kontrolle</u>	
Hans Rudolf Schwarzenbach	Die Haftung nach den BVG-Entwürfen 155
Theo Schaetzle	Die Aufgabe des Pensionskassen-Experten 167
Carl Helbling	Zur Bilanzierung von technischen Rück- stellungen für Verpflichtungen aus der beruflichen Vorsorge 183
Hans Werner Kreis	Renditeprobleme bei Anlagen in aus- ländischer Währung 201
Hermann Walser	Stiftungsrechtliche Aspekte bei Kapital- anlagen 211
<u>4 Mikroaspekte und Makroaspekte</u>	
Georg Heubeck	Mathematische Aspekte einer arbeitstei- ligen Finanzierung der Altersversor- gungssysteme 227
Jean Jacques Schwartz	Aspects macro-économiques du capital de réserve dans le cadre de la prévoyance professionnelle ('deuxième pilier') 247 Zusammenfassung (deutsch) 270
Veröffentlichungen von Prof. Dr. Peter Steinlin	273

auch unter dem Obligatorium zusätzlich zur beruflichen Vorsorge gewährt werden.

4. Schlussbemerkungen

Im Bereich der 2. Säule besteht heute eine bunte Vielfalt von Koordinationsregeln. Das BVG dürfte im Gesetz selbst oder in der Verordnung das Verhältnis der obligatorischen beruflichen Vorsorge zu den übrigen Sozialversicherungs- und Ersatzsystemen einheitlicher und einfacher regeln, und diese Regelung hätte zweifellos auch ihre Ausstrahlung auf den nicht obligatorischen Teil der 2. Säule. Dies dient nicht nur der Vermeidung von Leistungslücken und Ueberentschädigungen, sondern ist vor allem im Interesse der Uebersichtlichkeit der gesamten Sozialversicherung in hohem Masse erwünscht.

Fragen zur Stellung der Frauen in der beruflichen Vorsorge

Margrith Bigler-Eggenberger

Vorbemerkungen

Die Neufassung des Art. 34 quater BV im Jahre 1972 verankerte das sogenannte Drei-Säulen-Prinzip als typisch schweizerisches Konzept der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge auf Verfassungsebene. Es besagt, dass die erste dieser drei Säulen, die AHV als auf breite Solidarität gestützte Volksversicherung, für jeden Versicherten den Existenzbedarf zu sichern hat. Die Geister scheiden sich freilich bereits bei der Frage, wie hoch dieser Existenzbedarf denn sein soll: ganz allgemein herrscht wohl Einigkeit darüber, dass mit dem Existenzbedarf nicht bloss das zum Leben oder gar das nur zum Ueberleben unbedingt Notwendige gemeint ist. Man gesteht auch dem Altersrentner, der Witwe und dem Invaliden theoretisch durchaus das Recht zu, sich einmal ein Gläschen Wein, einen Ausflug mit der Bahn, vielleicht gar einen Theaterbesuch oder den Kauf eines Buches leisten zu dürfen. Doch kann das der Minimalrentner mit einer einfachen Rente von zum Beispiel Fr. 525.-- oder auch mit Fr. 600.-- oder Fr. 650.-- im Monat tatsächlich? Ja, kann er sich damit überhaupt nur schon eine anständige Wohnung, Kleidung und genügend Essen besorgen? Diese Frage bleibt auch im Konzept der drei Säulen durchaus offen.

Die zweite Säule, die berufliche Vorsorge, soll allerdings nach dem verfassungsrechtlichen Konzept die Aufgabe erfüllen, zusammen mit der AHV den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen. Doch wie der Name sagt: die berufliche Vorsorge versichert die Arbeitnehmer, diejenigen somit, welche bezahlte Arbeit leisten. Ausgeschlossen von diesem Zweig sozialer Vorsorge ist somit nach wie vor die grosse Zahl nichterwerbstätiger Hausfrauen, es sei denn, man betrachte es als genügend, dass sie indirekt an der Vorsorge ihres Ehemannes teilnehmen können. Die häusliche Arbeit für Ehemann, Kinder und allfällige weitere Familienangehörige, so ungeheuer wichtig sie volkswirtschaftlich auch ist, wird von der zweiten Säule aber sowenig erfasst wie die für das mitmenschliche Funktionieren unseres Staatswesens vor allem auf Gemeinde- und Kantonsebene so bedeutungsvolle ehrenamtliche Tätigkeit tausender von Frauen - und wohl auch von Männern.

Gerne wird erklärt, für diese Frauen werde ja durch deren privilegierte Stellung in der AHV und in der beruflichen Vorsorge bereits ausreichend gesorgt. Denn immerhin steht ihnen, selbst wenn sie als nichterwerbstätige Hausfrauen von der Beitragspflicht befreit sind, wenigstens der Anspruch auf eine minimale einfache Altersrente zu und für den Fall, dass sie ihren Ernährer verlieren, gesteht ihnen die Versichertengemeinschaft beider Vorsorgezweige eine Witwenrente, manchmal eine nicht unbeträchtliche Abfindungssumme sowie allfällige Waisenrenten zu. Das ist wohl richtig. Entspricht aber diese zur Hauptsache bloss abgeleitete und keineswegs eigenständige, auf eigenen Leistungen dieser Frauen beruhende Sicherung dem verfassungsmässigen Auftrag? Ausserdem: sind es wirklich so sehr und immer die Beitragsleistungen der Ehemänner, die für solche zusätzlichen Ansprüche aufkommen? Es sind doch wohl ebensosehr, wenn nicht gar mehr die Solidaritätsleistungen der berufstätigen und unter diesen vor allem der alleinstehenden Frauen, mit welchen die Alters- und Witwenrenten der nichterwerbstätigen Ehefrauen im Bereiche der ersten beiden Säulen finanziert werden.

Im Konzept der drei Säulen darf die dritte Komponente nicht vergessen werden, nämlich das persönliche Sparen, das mithelfen soll, im Alter, bei Invalidität und beim Tod des Versorgers weiterhin den innegehabten Lebensstand zu gewährleisten. Der Schweizerin wird oft sprichwörtliche Sparsamkeit nachgesagt. Ob das richtig ist oder nicht: die dritte Säule in diesem Konzept vermag wohl angesichts der bekannt hohen Lebenskosten, vor allem der hohen Wohnungsmieten und der enormen Kosten im Gesundheitswesen, gerade wieder auf seiten der Frauen das verfassungsmässige Ziel nicht zu erfüllen. Die Mehrzahl der nichterwerbstätigen Hausfrauen, aber vor allem die Mehrheit der berufstätigen Frauen gleich welchen Zivilstandes verfügen wohl über einen erklecklichen Anteil der durch die Schweizer Haushalte fliessenden Gelder, doch in erster Linie sind damit die alltäglichen, lebensnotwendigen Bedürfnisse der Familie zu decken. Sofern von ihnen überhaupt noch gespart werden kann, geschieht das mehr für die Ausbildung der Kinder und für Anschaffungen, die über das Notwendigste hinausreichen, doch kaum für die eigene Alters- und Invaliditätssicherung.

Dazu ein paar

Fakten

Trotz erheblicher Verbesserung im Bereiche der Berufsbildung finden sich unter den erwachsenen Arbeitnehmern immer noch mehr ungelernete und angelernte Frauen als Männer. Das schlägt sich in der Berufstätigen-Hierarchie nieder und zwar in der Weise, dass in aller Regel sehr viel mehr Frauen als Männer an den schlecht bezahlten Arbeitsplätzen zu finden sind¹. Diese Frauen haben sich zudem, trotz Ratifizierung verschiedener internationaler Abkommen² und trotz einer erfreulichen Entfaltung des Gerechtigkeitsgedankens in diesem Bereich mit rund 25 bis 30 % weniger Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zufrieden zu geben als ihre männlichen Mit- und Nebearbeiter. Trotzdem beträgt der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer seit der letzten Volkszählung 1970 konstant um die 30 %. Davon sind ebenfalls ungefähr 30 % verheiratete Frauen, die somit noch für eine Familie verantwortlich sind. Das Bild von der Frau, die, kaum dem Elternhaus entwachsen, sich verheiratet, eine Familie gründet und nun sich auf die Für- und Vorsorge ihres Ernährers ein Leben lang verlassen kann und will, entspricht längst nicht mehr der Wirklichkeit. Viel häufiger, als dies der Gesetzgeber wahrhaben will, nehmen die jungen und älteren Frauen am Erwerbsleben teil, wären somit in der Lage, an ihre eigene Vorsorge für das Alter oder für den Fall von Invalidität mitbeizutragen und müssen das denn auch wenigstens in der ersten Säule tun. Nur verläuft ihr Lebensweg vor allem im Blick auf ihre Berufstätigkeit sehr oft anders als derjenige der Männer. Dieser Lebensweg ist oft 'gebrochen', indem viele Frauen mit der Heirat oder noch häufiger mit der Geburt des ersten oder eines zweiten Kindes vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheiden, vielfach in der Meinung, später, nach ein paar Jahren, wieder zurückzukehren.

1 Die Stellung der Frau in der Schweiz, I. Teil: Gesellschaft und Wirtschaft, Bericht der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, 1980, 64 ff; Botschaft des Bundesrates über die Volksinitiative 'Gleiche Rechte für Mann und Frau' 14.11.1979, S. 12

2 v.a. Uebereinkommen Nr. 100 der IAO von 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, für die Schweiz in Kraft seit 1973; Uebereinkommen Nr. 111 der IAO von 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, für die Schweiz in Kraft seit 1962 (!)

Dass sich das Berufsleben der Frauen in Phasen abspielt, zeigt die Statistik: während die Berufstätigkeit der ledigen, verwitweten und geschiedenen Frauen in den unteren und mittleren Altersgruppen zunächst bis zum 40. Altersjahr konstant zu-, später dann leicht abnimmt, sinkt sie bei den verheirateten Frauen zunächst im Alter um 30 bis 34 Jahren auf einen Tiefpunkt, um dann wieder bis zum Alter 50 anzusteigen und erst später wieder abzunehmen³. Das sogenannte Drei-Phasen-Modell, das in den Frauenorganisationen viel diskutiert worden ist, scheint tatsächlich das Bild zu sein, nach welchem sich viele Frauen ihr Leben einrichten, freilich ohne sich dessen stets bewusst zu sein.

Der 'gebrochene' Berufsweg ist freilich nicht nur für die sich verheiratende Frau charakteristisch. Auch für die ledige Frau, die sehr oft noch erhebliche Familienpflichten zu erfüllen hat, verläuft der Lebens- und Berufsweg längst nicht immer geradlinig. Zudem hat die ledige Frau in der Arbeitswelt unter dem Lebensbild, das sich die Gesellschaft immer noch von 'der' Frau zu machen pflegt, zu leiden. Denn auch ihr stellen sich häufig dann Vorurteile mancher Art entgegen, wenn sie in höhere Lohngruppen sich aufzusteigen anschickt; desgleichen zeigen sich immer wieder hartnäckige Widerstände gegen ihre berufliche Fortbildung, gegen eine Berufskarriere und gar gegen die Forderung gleicher Entlohnung, die ihr das Leben schwer machen.

Es erweist sich immer wieder aufs neue, dass es auch dem Gesetzgeber äusserst schwer fällt, sich endlich den heutigen Gegebenheiten zuzuwenden und etwa zugunsten einer gleichheitlichen Miteinbeziehung der Arbeitnehmerinnen in die Gesetzgebung über die berufliche Vorsorge sich auf die vorstehend in aller Kürze erwähnten Fakten zu stützen. Die Drei-Säulen-Konzeption beruhte im Grunde bereits zur Zeit ihrer verfassungsrechtlichen Konkretisierung auf einer längst überholten Auffassung von den Pflichten und Aufgaben, die Männer und Frauen in Familie und Beruf zu erfüllen haben; sie nimmt nicht zur Kenntnis, dass es längst zu Ungerechtigkeiten und Härten führt, wenn immer

³ vgl. den zitierten Bericht der Kommission für Frauenfragen, S. 51; dazu auch Alva Myrdal, Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, 3.A., 1971, S. 240.

noch und immer wieder die Bevölkerung in zwei Hälften geteilt und davon ausgegangen wird, dass stets nur die eine, die männliche Hälfte für die weibliche zu sorgen habe; sie erkennt damit, dass nicht zuletzt infolge dieser verkürzten Sicht das verfassungsmässige Ziel, jedem Mitglied unserer Bevölkerung beim Eintritt bestimmter Risiken eine Weiterführung des bisherigen Lebensstandes in angemessenem Rahmen zu gewährleisten, nicht oder nur erschwert möglich ist.

Auf dem Hintergrund dieses allgemeinen, grundsätzlichen Gesichtspunktes seien im folgenden einige Probleme hervorgehoben und Fragen gestellt, die sich aus den bisher vorliegenden, freilich immer noch unfertigen Vorschlägen zur Gesetzgebung über die berufliche Vorsorge ganz speziell für die Frauen ergeben.

Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung

Art. 34 BV weist der beruflichen Vorsorge die Aufgabe zu, zusammen mit den Leistungen der AHV den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden 'die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise' zu ermöglichen. Dieses schöne Ziel kostet Geld. Die berufliche Vorsorge soll aber - wie man sagt: für den Anfang - nicht allzu teuer sein. Das führt dazu, dass der Gesetzgeber zum vorneherein diejenigen Personen von der beruflichen Vorsorge ausschliesst, für welche die Altersrente der AHV wenigstens 60 % oder mehr des früheren Erwerbseinkommens einbringt. Das sind heute alle Einkommensbezüger, die Fr. 13'200.-- und weniger verdienen, denn bis zu dieser Einkommenshöhe wird eine minimale Altersrente von gegenwärtig Fr. 525.-- monatlich, somit knapp 50 % und mehr, als genügend betrachtet. Doch wird mit einem solchen Betrag einem Einkommensbezüger von Fr. 13'200.-- jährlich ermöglicht, seinen bisherigen Lebensstand 'angemessen' fortzusetzen, wenn er im Alter oder bei Invalidität noch mit Fr. 6'300.-- pro Jahr auszukommen hat? Die Frage stellen heisst, sie verneinen.

Aehnliche 'Koordinationsabzüge' sind freilich auch in bereits bestehenden Pensionskassen und andern Vorsorgeeinrichtungen längst bekannt, wenn auch sehr oft in einem geringeren Ausmass, was mehr der Lebenswirklichkeit ent-

spricht. Verkäuferinnen, Hilfsarbeiterinnen, Angestellte in kleinen Gewerbebetrieben und Haushalten wie auch die Angestellten der unteren Lohnkategorien von Gemeinden und Kantonen bleiben so nach der Absicht des Bundesgesetzgebers zum vorneherein von der Teilnahme am Obligatorium der beruflichen Vorsorge ausgeschlossen. Dasselbe gilt grundsätzlich für die Grosszahl der rund 286'000 Frauen, die

Teilzeitarbeit

leisten. Damit sind bereits in dieser Sparte rund 36 % der erwerbstätigen Frauen dieser zusätzlichen Sicherung beraubt⁴. Man darf wohl aus Erfahrung davon ausgehen, dass ein erheblicher Teil dieser teilzeitarbeitenden Frauen mit den Sorgen für unmündige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige belastet sind. Diese Art zeitlich beschränkter Erwerbstätigkeit ist denn auch sehr oft der einzige Ausweg aus dem Dilemma, mit den Anforderungen in Haushalt, Kindererziehung und dem Zwang zur Erwerbsarbeit, um an den Lebensunterhalt der Familie mitbeizutragen, ohne körperliche und seelische Erschöpfung fertig zu werden. Daneben aber stellt Teilzeitarbeit sehr oft auch die einzige realisierbare Möglichkeit für viele Frauen dar, nach einem mehr oder weniger langen Unterbruch in der Berufstätigkeit wieder einen Einstieg ins Berufs- und Erwerbsleben zu wagen. Alle diese teilzeitarbeitenden Frauen stellen für die berufliche Vorsorge beträchtliche Probleme: wohl ist diese reduzierte Beschäftigungsart grundsätzlich dem normalen Arbeitsvertrag gleichgestellt. Aber wie soll Teilzeitarbeit in der beruflichen Vorsorge erfasst werden, damit möglichst viele auch dieser Arbeitnehmer an der zweiten Säule teilhaben können? Wenn auf den effektiven Lohn als Bemessungsgrundlage für die Unterstellung unter das Obligatorium der zweiten Säule abgestellt wird, dann werden die Teilzeitarbeitenden in aller Regel aus diesem Obligatorium fallen, es sei denn, sie würden mehr als den 'Koordinationsabzug' verdienen. Kann aber unter diesen Umständen, im Wissen darum, wer Teilzeitarbeit leistet und im Wissen um die in aller Regel niedrigen Frauenlöhne, für diese Arbeitnehmer das verfassungsmässige Ziel einer Fortführung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise überhaupt gewährleistet werden? Das ist wohl kaum der Fall.

⁴ Bericht der Kommission für Frauenfragen, S. 72; vgl. auch Schlussbericht der Arbeitsgruppe 'Teilzeitarbeit', BIGA, Oktober 1980.

Die Schwierigkeiten liessen sich zum Teil wohl nur vermeiden, wenn die Teilzeitarbeitenden unbeschränkt wenigstens der freiwilligen Versicherung beitreten könnten oder wenn sie mit dem Einkommen, das sie bei voller Erwerbstätigkeit an ihrem Arbeitsplatz verdienen könnten, der beruflichen Vorsorge unterstellt würden. Dann liesse sich zumindest ein etwas nahtloserer Uebergang zu einer allfälligen späteren Uebernahme einer Vollerwerbsarbeit finden. Es liesse sich damit zudem vermeiden, dass bei dauernder Teilzeitarbeit im Alter oder bei Invalidität eine nur ungenügende Sicherung bestünde. Doch wer ist bereit, die dafür erforderlichen zusätzlichen Beiträge zu bezahlen? Dem Arbeitgeber könnte eine solche - vielleicht auch nur vorübergehende - Mehrbelastung schon aus politischen Gründen nicht zugemutet werden; die Arbeitnehmerin selbst dürfte dazu aus finanziellen Gründen zumeist auch nicht in der Lage sein. Es ist daher zu befürchten, dass in diesem Bereich nach wie vor eine grosse Lücke im System der drei Säulen bestehen bleiben wird.

Aussteuerung bei Heirat

Es entspricht einer verbreiteten Praxis vieler bestehender Vorsorgeeinrichtungen, dass eine sich verheiratende Arbeitnehmerin aus der Pensionskasse 'ausgesteuert', das heisst, aus der Versicherung ausgeschlossen wird. Sie hat zu diesem Zeitpunkt, will sie weiterhin erwerbstätig sein, bestenfalls die Möglichkeit, in eine sogenannte Sparversicherung aufgenommen zu werden und im Alter oder bei Invalidität zwar keine Rente, wohl aber ein gewisses Sparkapital zu erhalten. Diese Regelung traf und trifft noch ausschliesslich die Frauen. Niemand käme auf den Gedanken, eine solche Regelung auch für die männlichen Arbeitnehmer vorzusehen. Kehrt man diese Regelung gedanklich einmal um, so zeigt sich deren Absurdität sofort. Sie widerspricht denn auch ganz offensichtlich dem Gleichheitsgedanken und dem Gerechtigkeitsempfinden - zum mindesten dem weiblichen.

Die obligatorische berufliche Vorsorge, wie sie nun ausgestaltet werden soll, lässt eine solch absurde Regelung denn auch beiseite. Sie würde ganz offenkundig den verfassungsmässigen Anspruch auf Fortführung der gewohnten Lebenshaltung vereiteln, wie er ohne Rücksicht auf das Geschlecht und den

Zivilstand grundsätzlich für alle dem Obligatorium unterstellten Arbeitnehmer zu gelten hat. Doch kann sich der Gesetzgeber auch in dieser Hinsicht immer noch nicht ganz von überlieferten Vorstellungen befreien: es ist immerhin vorgesehen, dass eine Arbeitnehmerin, die sich verheiratet, oder eine verheiratete und versicherte Arbeitnehmerin, die ihre Erwerbsarbeit aufgibt, Barauszahlung ihrer bisher erworbenen Versicherungsansprüche verlangen kann. Die parlamentarischen Beratungen über diesen - nach Auffassung der männlichen Parlamentarier - blossen Nebenpunkt sind bezeichnend, aber auch - wiederum vor allem vom Gesichtspunkt der Frauen aus - erschütternd⁵. Es wurde und wird behauptet, dass die überwiegende Mehrheit der versicherten Frauen dieses 'Recht' wünsche, weil sie, statt vielleicht 20 oder 30 Jahre auf die Realisierung der meist kleinen Rentenansprüche warten zu müssen, lieber ein wenig Geld für den Kauf einer Aussteuer und für die Verschönerung ihres Heims hätten. Berufliche Vorsorge sozusagen umfunktioniert in eine Mitgift! Eine solche Möglichkeit, Barauszahlung zu verlangen, wirkt sich ausschliesslich zuungunsten der Frauen aus, die damit einer Chance verlustig gehen - möge ihnen das Schicksal bescheren, was es wolle - selbst eine und wenn auch nur kleine, eigenständige Alterssicherung zu haben. Vorteile brächte diese Regelung nur dem Familienversorger, der - welch ein Widerspruch im Blick auf Art. 160 Abs. 2 ZGB - im Zeitpunkt der Eheschliessung oder später auf diese Weise von eigenen finanziellen Verpflichtungen befreit würde.

Es mag wohl sein, dass diese vom Gesetzgeber vorgesehene Möglichkeit für viele der ja zumeist nicht gerade gut verdienenden Frauen im Augenblick verlockend wäre. Aehnliches gälte ja wohl durchaus auch für viele junge Männer, denen im Zeitpunkt ihrer Heirat ein finanzieller Zustupf aus der eigenen Altersvorsorge sehr oft mehr als willkommen wäre. Also weshalb denn diese jungen Arbeitnehmer 'zu ihrem Glück' zwingen, wie in den vorberatenden Kommissionen und im Parlament argumentiert wurde, wenn Gleiches nicht auch für die Arbeitnehmerinnen gelten muss? Es sollte doch für den Gesetzgeber klar sein, dass für Frauen gleich wie für Männer der Vorsorgeanspruch,

⁵ vgl. Stenographisches Bulletin des Nationalrates, 1977, S. 1334 ff; Stenographisches Bulletin des Ständerates, 1980, S. 279/80; Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die ber.Vorsorge vom 19.12.1975, S.92

den sie einmal erworben haben, grundsätzlich erhalten bleiben muss. Möglichkeiten dazu bestünden selbst dann, wenn sich Arbeitnehmerinnen nach ihrer Verheiratung aus dem Arbeitsleben zurückziehen: sei es in Form der externen Versicherung, sei es durch Aushändigung einer Freizügigkeitspolice oder auf andere sinnvolle Weise. Die Stellung der Frauen, die im gesamten Drei-Säulen-Konzept ohnehin problematisch ist, sollte nicht durch derartige, dem Geist des Art. 34 quater BV widersprechende Sonderregelungen verschlechtert werden, selbst dann nicht, wenn diese keineswegs zwingend vorgeschrieben, sondern in die 'freie' Entscheidung der Frauen gestellt werden.

Beitragsstaffelung

Die beabsichtigte Koordinierung der beruflichen Vorsorge mit der AHV verlangt scheinbar notgedrungen, dass wohl die Unterstellung sämtlicher zu versichernder Arbeitnehmer - der Frauen wie der Männer - gleichzeitig und nicht besonders früh, das heisst, erst ab dem 25. Altersjahr zu erfolgen hat. Wegen des um drei Jahre früheren Altersrentenbeginnes für Frauen weisen diese in der beruflichen Vorsorge eine um diese drei Jahre verkürzte Versicherungszeit aus. Sie können demzufolge auch nur während 37 Jahren Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung bezahlen, während ihre männlichen Kollegen dieser Pflicht während vierzig Jahren nachzukommen haben. Also auch hier eine Privilegierung? Das scheint auf den ersten Blick so, entpuppt sich aber bei genauerer Betrachtung als ordentlicher Pferdefuss. Denn die versicherten Arbeitnehmerinnen müssen, um einmal dieselben Leistungen wie ihre männlichen Kollegen beanspruchen zu können, zusammen mit ihrem Arbeitgeber gleichviel Beiträge bezahlen. Die verkürzte Beitragszeit hat zur Folge, dass ganz generell die Beiträge der weiblichen Arbeitnehmer etwas höher sein müssten als die der männlichen Arbeitnehmer. Diese höhere Beitragsbelastung soll freilich nicht äusserlich sichtbar in Erscheinung treten. Es wird vielmehr vorgesehen, dass die Beiträge in unterschiedlicher Höhe über verschiedene Altersgruppen verteilt, das heisst, gestaffelt werden. Das bedeutet, dass die jüngeren Arbeitnehmer allgemein geringere Beiträge zu bezahlen haben; je älter sie werden, umso höher werden die Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die berufliche Vorsorge sein. Für die in die berufliche Vorsorge einbezogenen Arbeitnehmerinnen beginnt diese Staffelung früher als

für männliche Arbeitnehmer; sie werden somit bereits in jüngeren Jahren für den Arbeitgeber 'teurer'. Dieses System trägt ganz generell zu einer Erschwerung der Lage älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bei; diejenige der erwerbstätigen Frauen aber verschlechtert sich, bei an sich schon benachteiligter Stellung der arbeitenden Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der wirtschaftlichen Konkurrenz noch erheblich mehr. Vor allem für die nach einem gewissen zeitlichen Unterbruch wieder ins Arbeitsleben tretende ältere Frau dürfte die Konkurrenzfähigkeit nun auch noch unter dem Gesichtspunkt der zweiten Säule erheblich eingeschränkt werden.

Diese Situation bleibt sich genau gleich, gleichgültig, ob das für die Arbeitnehmer anscheinend günstigere System des Leistungsprimates gewählt oder ob statt dessen auf das anscheinend billigere System des Beitragsprimates abgestellt wird. Hier zeigt sich die schwache Seite einer Sozialversicherung, welche grundsätzlich auf dem Individual- und Äquivalenzprinzip beruht und sich erst noch ohne wesentlichen Solidaritätsausgleich zwischen jung und alt auszukommen bemüht.

Solidarität?

Der in der AHV hervorstechende Gedanke einer breiten Solidarität zwischen jung und alt, zwischen reich und arm, zwischen Frau und Mann fehlt im Obligatorium der beruflichen Vorsorge weitgehend. Unklar ist, ob aber der Gesetzgeber nicht doch wieder eine Solidarität in Anspruch nimmt, diejenige nämlich der berufstätigen, vor allem der alleinstehenden berufstätigen Frauen zugunsten des Todesfallrisikos verheirateter Männer. Nach dem bis heute vorliegenden Konzept der obligatorischen beruflichen Vorsorge kann sich die weibliche Arbeitnehmerin trotz Einbezugs auch in das Todesfallrisiko auf der Beitragsseite in Tat und Wahrheit nur für zwei Risiken absichern, nämlich für das Risiko des eigenen Alters und der Invalidität. Ihr männlicher Kollege hingegen sichert mit seinen Beiträgen zugleich auch eine - oder eventuell mehrere - Witwen- und Waisenrenten. Es bleibt daher unklar, inwieweit zugunsten der Gruppe der versicherten Frauen dieses Ungleichgewicht auf der Seite der Leistungsansprüche berücksichtigt und sich allenfalls in entsprechend reduzierten Beiträgen niederschlagen wird oder ob einmal mehr die

versicherten Frauen solidarisch zu sein verpflichtet werden, ohne dass sie dies klar und deutlich wissen.

Witwerrente?

Es stellt sich deshalb einmal mehr die Frage, ob nicht auch den weiblichen Versicherten im Bereiche der beruflichen Vorsorge Leistungen für den Fall ihres eigenen Todes zuzusichern wären und zwar gleichgültig darum, dass die AHV als erste Säule derartige Leistungen zur Zeit noch nicht vorsieht. Verschiedene bereits bestehende private und öffentliche Vorsorgeeinrichtungen kennen denn auch die Witwerrente. Sie richten unter bestimmten Voraussetzungen beim Tode der versicherten Ehefrauen Renten an Männer aus, die entweder invalid sind oder aber von der Ehefrau wirtschaftlich abhängig waren. Dem Gleichheitsprinzip wie dem Prinzip der Garantie einer Fortführung der bisherigen Lebenshaltung in angemessenem Rahmen würde entsprechen, dass solche Leistungen auch durch das Obligatorium der beruflichen Vorsorge ganz allgemein für alle der rund 19'000 Vorsorgeeinrichtungen verbindlich vorgeschrieben würden. Fällt die häusliche Arbeitskraft der Ehefrau und Mutter durch ihren Tod weg, so fallen nicht nur bisherige Einkünfte aus, sondern es ergeben sich oft ganz beträchtliche Mehrauslagen für die restliche Familie. Die dadurch bedingte Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage von Ehemann und Kindern wird - abgesehen von allfälligen Waisenrenten - sozialversicherungsrechtlich nicht aufgewogen, womit die Fortführung des bisherigen Lebensstandes in Frage gestellt ist. Gleiches gilt aber auch für die ledige Frau, die - einem alten Brauch entsprechend - sehr häufig für Familienangehörige aufzukommen hat und zwar nicht nur wirtschaftlich durch Beiträge an deren Lebensunterhalt, sondern häufiger noch durch die Besorgung von Haushalt und durch Pflege. Entfällt durch den Tod dieser Frau sowohl das Erwerbseinkommen als auch die Arbeitsleistung für die von ihr versorgten Familienangehörigen, so entsteht vor allem in wirtschaftlich schwächeren Verhältnissen eine empfindliche Lücke, die die Aufrechterhaltung des gewohnten Lebensstandes ebenfalls nicht mehr gestattet⁶.

6 So auch Helene Thalmann-Antenen, Einige Gedanken zur Stellung der Frau in der beruflichen Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsvorsorge, Schweiz. Verband der Akademikerinnen, 1975.

Wer die seit Jahren immer wieder aufflackernde Diskussion um die Einführung von Witwen- und Hinterlassenenrenten, die über blosse Waisenrenten hinausgehen, kennt, muss sich freilich nicht mehr wundern, wie schwer es in diesem Bereiche der Sozialpolitik dem Gesetzgeber fällt, den Ausfall der unbezahlten Tätigkeit einer Hausfrau (oder einer Haustochter) sozialversicherungsrechtlich einigermaßen vertretbar zu erfassen. Dieses Problem bleibt auch wieder im Rahmen der beruflichen Vorsorge ungelöst.

Witwen- / Witwerabfindung

Im Gegensatz zur AHV sehen die bisherigen Entwürfe zum Gesetz über die berufliche Vorsorge keine Abfindung im Falle der Verwitwung für die jüngere kinderlose Witwe vor, die nicht in den Genuss einer Witwenrente der obligatorischen zweiten Säule (und der AHV) kommt. Das ist bedauerlich, denn eine solche Abfindung verfolgt den Zweck, die Zeit nach dem Tode des bisherigen Versorgers oder Mitversorgers überbrücken zu helfen und der allenfalls bisher nicht erwerbstätigen Frau die Eingliederung in eine Erwerbsarbeit zu erleichtern oder eine Umschulung zu ermöglichen. Sie könnte im Bereiche der beruflichen Vorsorge auch dazu dienen oder allenfalls mithelfen, - wird die verwitwete Frau erwerbstätig - sich in eine Vorsorgeeinrichtung einzukaufen, um für sich selbst eine bessere Alterssicherung zu erwerben. Auch dieses Postulat sollte vom Gesetzgeber nicht einfach übergangen, sondern unter dem Gesichtspunkt und der Zielsetzung des Art. 34 quater BV geprüft werden.

Schlussfolgerungen

Die vorgesehene Neuordnung der beruflichen Vorsorge hätte die Chance, von den Erkenntnissen der bereits heute zum Teil auch für Frauen gut ausgebauten bestehenden Pensionskassen und Vorsorgeeinrichtungen zu profitieren, um das verfassungsmässige Ziel für alle in absehbarer Zeit zu erreichen. Ob der Gesetzgeber diese Chance wahrnimmt, ist noch völlig offen, scheint aber, der Ungunst der Zeit entsprechend, eher verneint werden zu müssen. Das ist schade. Abgesehen davon aber bringt das Obligatorium jedenfalls für weibliche Arbeitnehmer, soweit sie überhaupt in die entsprechenden Lohnklassen gelangen, den grossen Vorteil, gleich wie die männlichen Arbeitnehmer in

die berufliche Vorsorge einbezogen und nicht mehr ausgesteuert zu werden, und zwar selbst dann nicht, wenn sie sich verheiraten sollten. Das ist die positive Errungenschaft der obligatorischen beruflichen Vorsorge.

Daneben aber erweist sich eine Bilanz über die Stellung der Frauen in der zweiten Säule im Ergebnis eher als mager: Schwierigkeiten, überhaupt am Obligatorium der beruflichen Vorsorge teilzuhaben, bestehen für die schlecht verdienenden Frauen; Schwierigkeiten dürften entstehen für die teilzeitarbeitenden Frauen wie auch für diejenigen Frauen, die in späteren Jahren, nach Erfüllung ihrer unmittelbaren Familienpflichten, die Absicht haben, in ihren angestammten oder einen andern Beruf zurückzukehren. Für alle diese Frauen dürfte es schwer halten, überhaupt schon lohnässig in das Obligatorium der beruflichen Vorsorge einbezogen zu werden. Es dürfte für diese Frauen aber auch ganz allgemein schwierig werden, angesichts der höheren Beiträge für ältere Arbeitnehmer in der Konkurrenz um Arbeitsplätze mitmachen zu können.

Eine auf dem Gleichheitsprinzip beruhende, von der Zielvorstellung der Dreisäulen-Konzeption getragene, gerechte und auch sachgemässe Einbeziehung der Frauen mitsamt ihren besonderen Lebensumständen, ihrem 'gebrochenen' Berufsweg und ihrer Doppelrolle in Familie und Beruf dürfte freilich nicht einfach sein. Sie ist umso schwerer, je weniger der Gesetzgeber bereit ist, endlich die Aufteilung der arbeitenden Menschen in Mann und Frau und die diesen bisher je zugeschiedene Rolle aufzugeben, um statt dessen die heutigen Aspekte der Frauenerwerbsarbeit vermehrt zu berücksichtigen und von den im Bereiche der sozialen Sicherheit gleichen oder doch gleichartigen Sicherheitsbedürfnissen der arbeitenden Menschen auszugehen.