





Anne Yammine,
Redaktorin «Schweizer Personalvorsorge»

Was wir von den niederländischen Teilzeit-Prinzessinnen lernen können

In internationalen Rankings zur Lebensqualität steht Holland regelmässig zuoberst. Das niederländische Volk hat die beste Work-Life-Balance, wie aus einem OECD-Bericht von 2019 hervorgeht. Nirgendwo arbeiten so viele Leute in Teilzeit. Egal, ob sie Kinder haben oder nicht. Das gilt gleichermassen für Frauen und Männer. Die holländische Bevölkerung hat seit Anfang 2000 ein gesetzlich verankertes Anrecht auf Teilzeit. Zudem gibt es keine Lohndiskriminierung zwischen Teil- und Vollzeit.

In einer Reportage der NZZ werden die niederländischen Frauen als verwöhnte «Teilzeit-Prinzessinnen» bezeichnet, die sich in einem recht konservativen «Teilzeit-Feminismus» gefallen. Dies, weil die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht wirklich vorankomme, solange Frauen zu Hause blieben und sich nicht gleichermassen am Arbeitsmarkt beteiligten. In dieser Hinsicht wirkten die Niederländerinnen nicht wirklich emanzipiert.

Auf der anderen Seite glänzt Holland mit der höchsten Frauenerwerbsquote in der EU und einem grosszügig ausgebauten Sozialstaat. Die holländischen Männer bringen sich als aktive Väter und Teilzeit-Hausmänner ein und entlasten ihre als «bossy at home» geltenden Frauen in der Care-Arbeit signifikant.

Die Schweiz liegt bei vielen Faktoren im Ranking direkt hinter den Niederlanden, beim Glücklichen, der Teilzeitquote der Frauen und dem exzellenten Ausbau des Wohlfahrtsstaats. Auch bei uns arbeitet eine Mehrheit der gut qualifizierten

Frauen in einem Teilzeitpensum, auch nachdem die Kinder aus dem Gröbsten raus sind. Dies mit allen bekannten Auswirkungen auf ihre berufliche Vorsorge. Wie es um die Renten der holländischen Frauen bestimmt ist, kommt leider in der zitierten Reportage nicht zur Sprache.

Diejenigen Schweizer Frauen in der 2. Säule, die wir im vorliegenden E-Paper porträtieren, arbeiten in den meisten Fällen in einem Vollzeitpensum. Sie sind berufsbedingt darauf geeicht, Vorsorgelücken zu erkennen und auch frühzeitig zu füllen, respektiv gar nicht aufkommen zu lassen. Wir haben in unserer Frauenserie diesen Protagonistinnen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz ein Gesicht gegeben und uns mit ihnen über ihre persönliche Arbeits-, Vorsorge- und Familiensituation unterhalten, wobei auch die Frauenperspektive in der sozialen Sicherheit analysiert wurde. Dieses E-Paper repliziert die ganze Frauenserie aus der «Schweizer Personalvorsorge» und wartet mit zusätzlichen Texten auf. Wir wünschen Ihnen eine bereichernde Lektüre und hoffen, dass die eine oder andere Idee Sie zum Nachdenken anregt und vielleicht Ihr Leben gar optimierend beeinflussen kann.

Von den glücklichen, tiefenentspannten holländischen Teilzeit-Prinzessinnen könnten wir Schweizer Frauen lernen, unser schlechtes Gewissen abzustellen, ob wir nun gerade entlohnt arbeiten oder zu Hause tätig sind. Und dort auch mal gegenüber dem eigenen Partner bossier aufzutreten und mehr aktive Teilhabe einzufordern. |

Anne Yammine,
Rédactrice de la
«Prévoyance Professionnelle Suisse»



Ce que nous pouvons apprendre des princesses néerlandaises à temps partiel

Dans les classements internationaux sur la qualité de vie, les Pays-Bas arrivent régulièrement en tête. Les Néerlandais ont le meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme le montre un rapport de l'OCDE de 2019. Nulle part ailleurs, autant de personnes travaillent à temps partiel. Qu'elles aient des enfants ou non. Cela vaut autant pour les femmes que pour les hommes. Depuis le début des années 2000, le droit de la population néerlandaise au temps partiel est ancré dans la loi. De plus, il n'y a pas de discrimination salariale entre le temps partiel et le temps plein.

Dans un reportage de la NZZ, les femmes néerlandaises sont décrites comme des «princesses à temps partiel» gâtées qui se complaisent dans un «féminisme à temps partiel» assez conservateur. Ceci parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne progresse pas vraiment tant que les femmes restent à la maison et ne participent pas de manière égale au marché du travail. De ce point de vue, les Néerlandaises ne semblent pas vraiment émancipées.

D'un autre côté, les Pays-Bas brillent par le taux d'activité des femmes le plus élevé de l'UE et par un État social généreusement développé. Les hommes néerlandais s'investissent activement en tant que pères et hommes au foyer à temps partiel et soulagent de manière significative leurs femmes, considérées comme autoritaires au foyer, dans les tâches familiales.

La Suisse se classe juste derrière les Pays-Bas pour de nombreux facteurs, tels que le fait d'être heureux, pour le taux de travail à temps partiel des femmes et pour l'excellent développement de l'État-providence. Chez nous aussi, une majorité de

femmes bien qualifiées travaillent à temps partiel, même quand les enfants sont déjà plus grands. Avec toutes les répercussions que l'on sait sur leur prévoyance professionnelle. Le reportage cité n'évoque malheureusement pas la situation des femmes néerlandaises en matière de rentes.

Les femmes suisses actives dans le 2^e pilier dont nous brosons le portrait dans le présent e-paper travaillent dans la plupart des cas à plein temps. De par leur profession, elles sont habituées à identifier les lacunes dans la prévoyance et à les combler à temps, voire à éviter qu'elles ne se produisent. Dans notre série sur les femmes, nous avons donné un visage à ces protagonistes de la prévoyance professionnelle en Suisse et nous nous sommes entretenus avec elles sur leur situation personnelle en matière de travail, de prévoyance et de famille, en analysant également la perspective des femmes dans la sécurité sociale. Ce e-paper, reproduit l'ensemble de la série sur les femmes qui a été publiée dans la «Prévoyance Professionnelle Suisse» et propose des textes supplémentaires. Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et espérons que l'une ou l'autre idée vous fera réfléchir et pourra peut-être même influencer votre vie et l'optimiser.

Nous, femmes suisses, pourrions apprendre des princesses néerlandaises à temps partiel, heureuses et profondément dé-tendues, à faire taire notre mauvaise conscience, que nous soyons en train de travailler contre rémunération ou à la maison. Et nous pourrions aussi de temps en temps nous montrer plus exigeantes envers notre partenaire et réclamer une participation plus active. |

Teilhaben an Vorsorgelösungen mit bis zu 95% Aktienanteil.



Jetzt teilhaben unter anlagestiftung.ch/vorsorgen

Mit den Vorsorgelösungen «Swisscanto AST Avant BVG Responsible Portfolio 75» und «Swisscanto AST Avant BVG Responsible Portfolio 95» (nach BVV 2 – Aktienquote überschritten) profitieren Sie von höheren Renditechancen mit einem strategischen Aktienanteil von bis zu 95%. Nachhaltigkeit ist unsere Überzeugung: Wir haben uns dem Pariser Klimaziel verpflichtet und richten unsere Investitionstätigkeiten auf eine Reduktion der CO₂e-Emissionen von mindestens 4% pro Jahr aus.



Swisscanto
Anlagestiftungen

Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken und stellen keine Anlageberatung oder Offerte dar. Alleinverbindliche Grundlage für Anlagen sind die Statuten, Reglemente, Anlage-richtlinien und allfälligen Prospekte der Swisscanto Anlagestiftung oder Swisscanto Anlagestiftung Avant. Diese können bei den Swisscanto Anlagestiftungen, Bahnhofstrasse 9, 8001 Zürich, oder unter swisscanto.com kostenlos bezogen werden. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen wurden von den Herausgebern mit grösster Sorgfalt zusammengestellt. Die Informationen und Meinungen stammen aus zuverlässigen Quellen. Trotz professionellen Vorgehens können die Herausgeber die Richtigkeit, Vollständigkeit sowie die Aktualität der Angaben nicht garantieren. Die Herausgeber lehnen daher jede Haftung für Investitionen, die sich auf dieses Dokument stützen, ausdrücklich ab.

Inhalt | Contenu



vps.epas

Herausgeber/Editeur

VPS Verlag Personalvorsorge und Sozialversicherung AG,
Taubenhausstrasse 38, Postfach 4242,
CH-6002 Luzern
Telefon +41 (0)41 317 07 07,
Fax +41 (0)41 317 07 00,
vps.epas.ch, info@vps.epas.ch

Redaktion/Rédaction

Kaspar Hohler (Chefredaktor), Gregor Gubser,
Anne Yammine, Judith Yenigün-Fischer,
Claudio Zemp, redaktion@vps.epas.ch

Produktion/Production

Cinta Zumbühl (Leiterin), Bianca Föhn,
Christof Unternährer

Marketing

Markus Jörin (Leiter),
Miriam Sauser, Petar Stoilkjovic
(Verlagsinnendienst)

Korrektur/Corrections

Riccardo Caravina, Franziska Landolt,
Lorenz Oehler

Nachdruck

auch auszugsweise nur mit Genehmigung
des Verlags.

Offizielles Publikationsorgan der Konferenz

der kantonalen BVG- und Stiftungsaufsichts-
behörden, der Geschäftsführer von Anlagestiftungen
(KGAST) des Schweizerischen Pensionskassenver-
bands ASIP und Förderungs- und Wissenschafts-
plattform 2. Säule.

Reproduction

même partielle, seulement avec l'autorisation
de la maison d'édition.

Organe de publication officiel des autorités

cantionales de surveillance LPP et des fondations,
de la Conférence des administrateurs de fondations
de placement (CAFP) de l'Association suisse des
institutions de prévoyance ASIP et Fondation Plate-
forme Promotion et Science du 2^e pilier.

- | | |
|---|--|
| <p>2 Was wir von den niederländischen
Teilzeit-Prinzessinnen lernen können
<i>Anne Yammine</i></p> <p>8 Wir haben schon viel erreicht, doch der
Weg ist noch lang
<i>Michèle Mottu Stella, Malek Azzouz</i></p> <p>13 Besserer Schutz für Frauen vor den
Risiken Alter und Invalidität
<i>Alexia Raetzo, Anne Troillet</i></p> <p>16 Frauen sind in Stiftungsräten unter-
vertreten
<i>Clivia Koch</i></p> <p>24 Frauen müssen bei Lohnverhandlungen
selbstbewusster werden
<i>Sylvie Jatou</i></p> <p>27 Finanzielle Unabhängigkeit statt
Ernährermodell
<i>Colette Nova</i></p> <p>35 «Verbesserung der Vorsorgeleistungen
von Frauen durch beruflichen Erfolg»
<i>Violaine Landry-Orsat</i></p> <p>40 Visionen und Entscheidungen im
Realitätscheck
<i>Séverine Arnold</i></p> <p>42 «An ihrer Visibilität müssen die Frauen
selbst arbeiten»
<i>Mónica Lamas</i></p> <p>49 «Alles ist möglich»
<i>Aminata Wane</i></p> <p>54 Ein Ehemann ist keine Altersvorsorge
<i>Veronica Weisser</i></p> <p>61 Frauen sollten im Berufsleben integriert
bleiben und mindestens 60 Prozent
arbeiten
<i>Tanja Haller</i></p> <p>67 Nicht nur in der 2. Säule braucht es
mehr Frauen
<i>Mia Mendez</i></p> <p>72 «Ich möchte die Pensionskassenwelt
verständlicher machen
<i>Susanne Schild</i></p> <p>81 «Man muss sich seine Schlachten
aussuchen»
<i>Laurence Staedler</i></p> <p>83 Vor allem auf dem Papier?
<i>Judith Yenigün-Fischer</i></p> <p>91 Lieber Weihnachtsmann ...
<i>Svenja Schmidt</i></p> <p>93 Buchbesprechung
<i>Anne Yammine</i></p> | <p>3 Ce que nous pouvons apprendre des
princesses néerlandaises à temps partiel
<i>Anne Yammine</i></p> <p>6 La route est encore longue, mais on
revient de loin
<i>Michèle Mottu Stella, Malek Azzouz</i></p> <p>10 Mieux protéger les femmes contre
les risques vieillesse et invalidité
<i>Alexia Raetzo, Anne Troillet</i></p> <p>19 Les femmes sont sous-représentées
dans les conseils de fondation
<i>Clivia Koch</i></p> <p>21 Les femmes doivent mieux négocier leur
salaire
<i>Sylvie Jatou</i></p> <p>30 L'indépendance financière au lieu du
modèle de l'homme soutien de famille
<i>Colette Nova</i></p> <p>32 «Améliorer la prévoyance des femmes en
valorisant leur carrière»
<i>Violaine Landry-Orsat</i></p> <p>37 Visions et choix à l'épreuve de la réalité
<i>Séverine Arnold</i></p> <p>46 «Les femmes elles-mêmes doivent
travailler à leur visibilité»
<i>Mónica Lamas</i></p> <p>52 «Tout est possible»
<i>Aminata Wane</i></p> <p>58 Un mari n'est pas une prévoyance
vieillesse
<i>Veronica Weisser</i></p> <p>65 «Les femmes devraient rester intégrées
dans le monde professionnel et travailler
au minimum 60 %»
<i>Tanja Haller</i></p> <p>70 Il faut plus de femmes, pas seulement
dans le 2^e pilier
<i>Mia Mendez</i></p> <p>76 Rendre l'univers des caisses de pensions
plus compréhensible
<i>Susanne Schild</i></p> <p>78 «Il faut choisir ses combats.»
<i>Laurence Staedler</i></p> <p>87 Surtout sur le papier?
<i>Judith Yenigün-Fischer</i></p> <p>92 Cher Papa Noël ...
<i>Svenja Schmidt</i></p> |
|---|--|

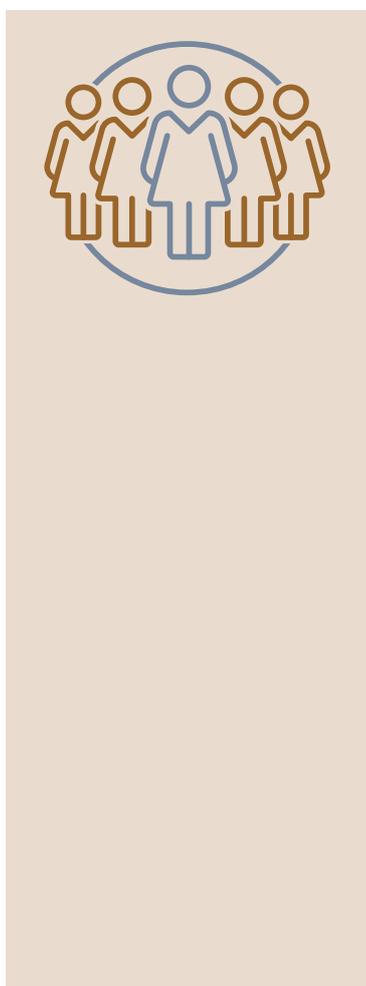
L'égalité des genres dans les assurances sociales

La route est encore longue, mais on revient de loin

Les assurances sociales sont le reflet de la société et de ses préoccupations.

Elles évoluent au même rythme, avec un retard dû au fonctionnement politique et démocratique.

Retour sur les éléments marquants de leur histoire, au travers du prisme de l'égalité des genres.



Au commencement, il y avait les hommes

Lors de la fondation de l'Etat fédéral en 1848, les femmes sont écartées d'emblée de l'univers politique et dépourvues de l'exercice des droits civils. L'idéologie bourgeoise et libérale dominante, héritée des lumières, conditionne la définition des rôles de genre dans tous les pans de la société et de la vie privée. La maladie et le décès sont perçus comme des risques naturels, la maternité comme une affaire familiale et la pauvreté comme une question de responsabilité individuelle; rien qui ne nécessite une assistance de l'Etat. Cette vision changera petit à petit, au fil du temps.

Les premières mesures de protection sociale sont prises pour faire face à la précarisation des ouvriers résultant de la révolution industrielle. Elles sont principalement le fruit d'initiatives privées (religieuses, corporatistes, syndicales) ou de compagnies d'assurance à but lucratif, et majoritairement destinées aux travailleurs masculins. À titre anecdotique, la première loi fédérale en la matière, la «loi sur les fabriques» de 1877, renforce la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi tout en voulant les protéger.

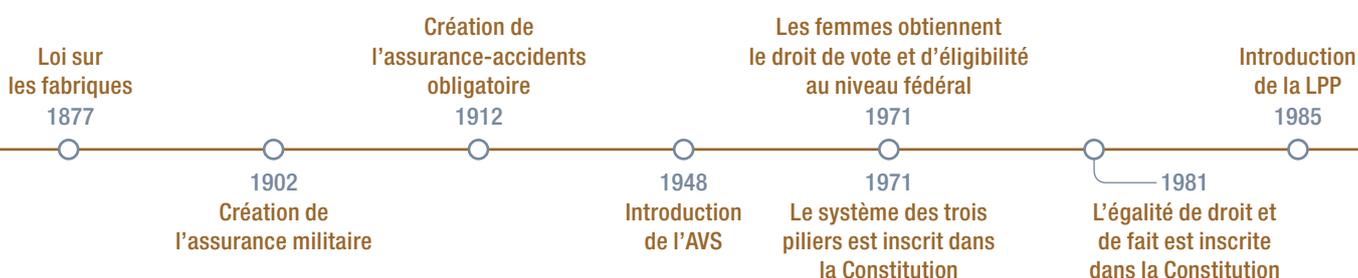
Le calme avant les deux Guerres

Dans la foulée des développements de Bismarck au sein du nouvel Empire allemand, plusieurs idées émergent, mais se heurtent à de nombreuses résistances politiques, émanant particulièrement des assurances privées et des milieux conservateurs. Ainsi, l'assurance-maladie obligatoire est rejetée plusieurs fois malgré une base constitutionnelle acceptée en 1890, notamment en raison des craintes liées aux coûts de la maternité, tandis qu'une assurance militaire et une assurance-accidents obligatoire voient le jour au début du XX^e siècle.

En parallèle, la division sexuée du travail se poursuit avec l'introduction d'un système de formation différencié orientant les femmes vers les travaux ménagers (économie domestique) et les professions dites «féminines», moins bien rémunérées et peu, voire non couvertes en matière de protection sociale. De plus, le modèle familial traditionnel se répand comme un idéal à atteindre et sert de justification au manque de considération politique des femmes au plan professionnel.

Partant, quand bien même les préoccupations sociales de l'Etat s'intensifient au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, la

Assurances sociales et égalité des genres: quelques événements marquants



conjonction des éléments précités marque les développements ultérieurs, intrinsèquement défavorables à l'égard des femmes. Rappelons qu'à cette époque, les femmes sont toujours exclues de l'univers politique fédéral et ne peuvent donc l'influencer qu'indirectement, notamment par le biais d'associations et mouvements féministes.

Trente Glorieuses et trois piliers

L'AVS est instaurée en 1948 et comprend d'importantes différences de traitement entre hommes et femmes, de même qu'entre femmes mariées et célibataires. Les prestations de vieillesse des femmes mariées ne leur sont pas versées individuellement, mais via une «rente de couple» versée au mari. Les femmes célibataires touchent des prestations sur une base individuelle, mais leur discrimination salariale sur le marché du travail se répercute sur le montant de leurs rentes, à l'inverse des femmes mariées, dont c'est le revenu du mari qui détermine principalement la part de rente de couple qui leur revient. Aussi, en cas de divorce, les cotisations versées pendant le mariage ne sont pas partagées entre les ex-époux, défavorisant quasi systématiquement les femmes, en particulier si elles sont restées au foyer. Enfin, en cas de décès, seules les veuves touchent une rente, une nouvelle fois basée sur les cotisations de leur défunt mari, tandis que les veufs continuent de percevoir leur ancienne rente individuelle.

Au cours des décennies suivantes, l'AVS fait l'objet de plusieurs révisions qui n'apportent que peu de changements favorables aux femmes. Il faut attendre la dixième, entrée en vigueur en 1997, pour voir des améliorations significatives en matière d'égalité, notamment le remplacement de l'ancienne «rente de couple» par deux rentes individuelles, le splitting des revenus en cas de divorce et la prise

«Par conséquent, les femmes restent pénalisées sur le marché de l'emploi et dans les assurances sociales.»

en compte du travail d'éducation et d'assistance non rémunéré dans le calcul de la rente.

Durant la même période, les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral, en 1971. Le système actuel des trois piliers est inscrit dans la Constitution et débouche, en 1985, sur la création de la LPP. Une nouvelle fois, les femmes y sont défavorisées à plusieurs égards, preuve que les conceptions du passé ont la vie dure.

En effet, si les rôles de genre évoluent peu à peu, la répartition inégale des tâches éducatives et ménagères à charge des femmes les pousse encore fréquemment à renoncer à leur carrière, l'interrompre ou à réduire leur taux d'activité (donc leur salaire), en sus de leur discrimination salariale. Ainsi, dans la LPP, en raison du seuil d'entrée assez élevé pour l'affiliation, la combinaison des éléments susmentionnés se traduit généralement par de faibles montants de cotisations, d'importantes lacunes dans le processus d'épargne, voire l'absence totale de couverture. À ce titre, la première révision de la LPP, entrée en vigueur en 2005, bénéficie aux femmes par l'abaissement du seuil d'entrée et l'augmentation de l'âge de la retraite, donc de la durée de cotisation.

Nouveau siècle, anciennes revendications

Depuis, des tentatives de réforme des deux premiers piliers, notamment au

plan de l'égalité entre les genres, ont fait l'objet de nombreux débats, mais aucune d'entre elles n'a abouti. Dans un contexte de croissance démographique, d'allongement de l'espérance de vie et de faiblesse des rendements financiers, l'heure est plutôt à l'arbitrage entre coûts et prestations. Des changements récents dans le droit matrimonial ont toutefois amélioré la situation des femmes en cas de divorce au regard de la LPP, notamment lorsque leur ex-époux est rentier.

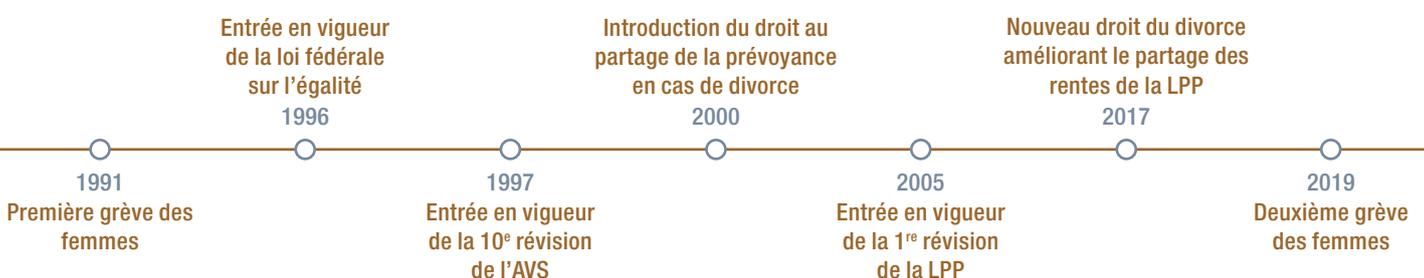
En conclusion, malgré des évolutions sociétales encourageantes, les progrès et revendications en matière d'égalité ne sont pas encore concrétisés en fait et en droit. Par conséquent, les femmes restent pénalisées sur le marché de l'emploi et dans les assurances sociales. Selon les statistiques de l'OFS, elles sont 60 % à travailler à temps partiel, contre 18 % des hommes, leur salaire médian est inférieur de 11.5 % à celui des hommes et leur rente LPP médiane inférieure de 47.5 %. Si les dernières avancées majeures en leur faveur sont nées dans le sillage de la grève des femmes de 1991, qui sait, peut-être que les prochaines suivront celle de 2019. |



Michèle Mottu Stella
Partner,
Experte agréée LPP
Prevanto SA, Lausanne



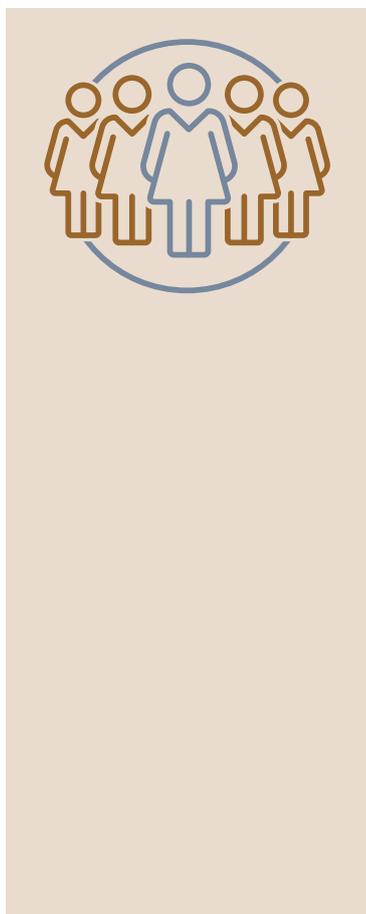
Malek Azzouz
Consultant
Prevanto SA, Lausanne



Die Gleichstellung von Frau und Mann in den Sozialversicherungen

Wir haben schon viel erreicht, doch der Weg ist noch lang

Die Sozialversicherungen sind ein Spiegel der Gesellschaft und ihrer Anliegen. Sie entwickeln sich parallel zu ihrem Umfeld, auch wenn es aufgrund politischer und demokratischer Vorgaben zu Verzögerungen kommt. Der vorliegende Artikel berichtet über die Meilensteine ihrer Geschichte, und zwar mit dem Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann.



Am Anfang war der Mann

Bei der Gründung des Bundesstaats 1848 stehen die Frauen im Abseits: Politische Ämter und Rechte sind ihnen verwehrt. Die vorherrschende bürgerliche und liberale Ideologie, ein Erbe der Aufklärung, bestimmt die Definition der Geschlechterrollen in allen Bereichen der Gesellschaft und des Privatlebens. Krankheit und Tod gelten als naturgegebene Ereignisse, die Mutterschaft ist Familiensache und bei Armut trägt jeder selber die Verantwortung. Vom Staat wird keine Unterstützung erwartet. Diese Sichtweise verändert sich nur langsam im Laufe der Zeit.

Die ersten Sozialschutzmassnahmen werden eingeführt, um auf die durch die industrielle Revolution verschlechterten Lebensumstände der Arbeiter zu reagieren. Sie gehen vor allem auf private Bemühungen (Kirchen, Zünfte, Gewerkschaften) oder die Initiativen von gewinnorientierten Versicherungsgesellschaften zurück und kommen hauptsächlich den männlichen Arbeitnehmern zugute. Manchmal schaden sie den Frauen sogar: Das erste Bundesgesetz in diesem Bereich, das Fabrikgesetz von 1877, verstärkt die Diskrimi-

nierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, obwohl es sie eigentlich schützen will.

Stillstand vor den zwei Weltkriegen

Im Sog der von Bismarck im deutschen Kaiserreich angestossenen Entwicklungen entstehen neue Ideen, die aber seitens der privaten Versicherungen und der konservativen Kreise auf heftigen politischen Widerstand stossen. Die obligatorische Krankenversicherung beispielsweise wird trotz einer 1890 gutgeheissenen Verankerung in der Verfassung mehrmals abgelehnt. Grund sind die befürchteten hohen Mutterschaftskosten. Eine Militärversicherung und eine obligatorische Unfallversicherung hingegen werden zu Beginn des 20. Jahrhunderts eingeführt.

Gleichzeitig wird die Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Geschlechtern mit der Einführung eines Ausbildungssystems verstärkt, das Frauen in Haushaltsarbeiten (Hauswirtschaft) und sogenannte «Frauenberufe» verweist, die weniger gut bezahlt sind und über einen geringen – oder gar keinen – Sozialschutz verfügen. Darüber hinaus gilt das traditionelle Familienmodell immer mehr als anzustrebendes

Sozialversicherung und Gleichstellung: einige Meilensteine



Ideal und dient als Rechtfertigung dafür, dass berufstätige Frauen von der Politik vernachlässigt werden.

Obwohl sich der Staat nach dem Zweiten Weltkrieg für soziale Fragen einsetzt, prägen die oben genannten Elemente insgesamt auch die späteren Entwicklungen, die Frauen automatisch benachteiligen. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Frauen zu dieser Zeit immer noch von politischen Entscheidungen auf Bundesebene ausgeschlossen sind und diese folglich nur indirekt, insbesondere durch Frauenvereine und -bewegungen, beeinflussen können.

Das Wirtschaftswunder und die 3 Säulen

1948 wird die AHV eingeführt und enthält deutliche Unterschiede bei der Behandlung von Männern und Frauen sowie von verheirateten und ledigen Frauen. Die Altersrenten verheirateter Frauen werden nicht persönlich ausbezahlt, sondern fliessen als «Ehepaarrente» an den Ehemann. Ledige Frauen erhalten eine Einzelrente, doch ihre schlechteren Löhne auf dem Arbeitsmarkt wirken sich auf die Höhe ihrer Rente aus. Bei den verheirateten Frauen hingegen bestimmt in erster Linie das Einkommen des Mannes die ihnen zustehende Ehepaarrente. Im Falle einer Scheidung werden die während der Ehe eingezahlten Beiträge nicht zwischen den ehemaligen Eheleuten aufgeteilt, sondern fast immer zuungunsten der Ehefrau, vor allem, wenn sie Hausfrau geblieben ist. Und schliesslich beziehen Witwen beim Tod ihres Mannes eine Rente, die wiederum auf den Beiträgen des verstorbenen Mannes beruht, während Witwer weiterhin ihre frühere individuelle Rente beziehen.

In den darauffolgenden Jahrzehnten erfährt die AHV diverse Revisionen, die sich kaum zugunsten der Frauen aus-

*«Die gesellschaftlichen
Entwicklungen sind zwar
vielversprechend, aber die
Fortschritte und Forderungen
haben sich im Bereich
der Gleichstellung in Praxis
und Recht noch nicht
niedergeschlagen.»*

wirken. Erst die 1997 in Kraft tretende 10. AHV-Revision bringt deutliche Verbesserungen in Bezug auf die Gleichstellung und ersetzt insbesondere die frühere «Ehepaarrente» durch zwei individuelle Renten. Dazu kommen das Einkommenssplitting bei Scheidung und die Berücksichtigung der unbezahlten Erziehungs- und Betreuungsarbeit bei der Berechnung der Rente.

1971 erhalten die Frauen das aktive und passive Stimm- und Wahlrecht auf Bundesebene. Das aktuelle Drei-Säulen-System wird in die Verfassung aufgenommen und führt 1985 zur Schaffung des BVG. Doch erneut sind die Frauen in mehrfacher Hinsicht benachteiligt, was beweist, dass alte Zöpfe nur schwer abzuschneiden sind.

Die Geschlechterrollen haben sich zwar langsam weiterentwickelt, doch die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit zulasten der Frauen veranlasst sie weiterhin oft, zusätzlich zur Lohndiskriminierung ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren, ihre Karriere zu unterbrechen, oder gar auf sie (und folglich auf ein Gehalt) zu verzichten. So führt in der 2. Säule die recht hohe Eintrittsschwelle für die Versicherten in Kombination mit den oben erwähnten

Fakten in der Regel zu tiefen Beiträgen oder zu grossen Beitragslücken beim Sparguthaben, manchmal fehlt die 2. Säule sogar ganz. Daher kommt die erste, 2005 in Kraft getretene BVG-Revision den Frauen zugute: Die Eintrittsschwelle wird gesenkt, das Rentenalter hingegen erhöht, was die Beitragsdauer verlängert.

Neues Jahrhundert, alte Forderungen

Seither wurden verschiedene Reformversuche der 1. und 2. Säule diskutiert, vor allem im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann, doch immer erfolglos. Vor dem Hintergrund der steigenden Bevölkerungszahlen, der immer höheren Lebenserwartung und des tiefen Zinsniveaus muss man stärker zwischen Kosten und Leistungen abwägen. Jüngst verabschiedete Anpassungen im Eherecht haben jedoch die Situation der Frauen im Falle einer Scheidung hinsichtlich der BV verbessert, insbesondere wenn der Ex-Mann bereits pensioniert ist.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die gesellschaftlichen Entwicklungen zwar vielversprechend sind, die Fortschritte und Forderungen im Bereich der Gleichstellung sich aber in Praxis und Recht noch nicht niedergeschlagen haben. Folglich sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt und bei den Sozialversicherungen weiterhin benachteiligt.

Gemäss den Statistiken des BFS arbeiten 60 Prozent der Frauen in Teilzeitsstellen gegenüber 18 Prozent der Männer. Ihr Medianeinkommen liegt um 11.5 Prozent unter jenem der Männer und ihre BVG-Rente fällt im Median um 47.5 Prozent tiefer aus. Viele bedeutende Fortschritte zugunsten der Frauen wurden infolge des Frauenstreiks von 1991 eingeführt. Vielleicht entwickelt jener von 2019 eine ähnliche Dynamik? |

Michèle Mottu Stella, Malek Azzouz





Alexia Raetzo, Troillet Meier Raetzo

Mieux protéger les femmes contre les risques vieillesse et invalidité



Anne Troillet, Troillet Meier Raetzo

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a transmis au Parlement le message concernant la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21).

La réforme proposée reprend un compromis auquel sont parvenus les partenaires sociaux.

La présente contribution examine dans quelle mesure cette réforme aura un impact sur la situation des femmes.

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) a été élaborée sur le modèle de l'activité professionnelle exercée à plein temps et de manière ininterrompue. Les particularités de ce modèle se rattachent ainsi, aujourd'hui encore, à la carrière des hommes.¹

Or, en raison du fait que les femmes alternent ou accomplissent en parallèle des activités professionnelles et des tâches

familiales et ménagères, leur vie professionnelle est plus susceptible de présenter un caractère de discontinuité que celle des hommes.²

Cette absence de linéarité de la vie professionnelle des femmes entraîne des périodes d'interruption de l'activité professionnelle et donc des lacunes de cotisations en matière de prévoyance professionnelle. Le travail à temps partiel a en outre pour effet d'empêcher les femmes d'accéder au 2^e pilier, dans

¹ Stéphanie Perrenoud: Prévoyance professionnelle et égalité entre les sexes – état des lieux et perspectives, dans: REAS 2020 p. 3, 11 et 131 et les références citées.

² Stéphanie Perrenoud, op. cit., p. 133 et les références citées.

la mesure où le seuil d'accès à l'assurance ne serait pas atteint.³

En 2019, 59.9% de femmes exerçaient une activité à temps partiel, contre seulement 17.7% d'hommes.⁴ De plus, 10.7% des femmes actives occupées en 2019 étaient multiactives, contre près de 6% d'hommes.⁵ En 2018, les femmes étaient 15.8%, contre 7.2% pour les hommes, donc plus de deux fois plus, à exercer des emplois à bas salaires, à savoir des postes pour lesquels le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire brut médian, soit 4359 francs par mois pour l'année 2018.⁶ En outre, davantage de mères (30.7%) que de pères (23.8%) avaient modifié, en 2018, leur horaire de travail pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Presque deux fois plus de mères (32.7%) que de pères (17.7%) avaient changé d'emploi pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.⁷ En 2017, près d'un quart des femmes qui exerçaient une activité lucrative n'étaient pas assurées en matière de prévoyance

«Pour favoriser davantage l'accès des femmes au 2^e pilier, il aurait été souhaitable d'aller encore un peu plus loin dans la réforme en supprimant totalement la déduction de coordination.»

professionnelle.⁸ Par ailleurs, la rente de vieillesse moyenne des femmes n'atteint que 63% de celle des hommes. Cela signifie qu'en moyenne, la rente d'une femme découlant de la prévoyance professionnelle dépasse à peine le tiers de celle d'un homme.⁹

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a adopté le message concernant la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) et l'a transmis au Parlement. Si cette réforme doit permettre d'assurer les rentes et de renforcer le financement, elle a également pour but d'améliorer la couverture des personnes à bas revenu et à temps partiels, dont fait partie un nombre important de femmes. Pour atteindre ce but, la réforme LPP 21 envisage de diminuer la déduction de coordination.

La diminution de la déduction de coordination

Le montant des revenus assurés est important en matière de prévoyance professionnelle. Les rentes de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont en effet déterminées par l'activité professionnelle (nombre d'années de cotisations) et le montant du revenu de ladite activité.¹⁰

Le salaire coordonné, défini à l'art. 8 al. 1 LPP, détermine la fourchette des revenus qui doivent obligatoirement être soumis à l'assurance obligatoire.¹¹ Il se situe entre la déduction de coordination (25 095 francs) et le montant-limite supérieur (86 040 francs), à savoir 60 945 francs.¹² Si le salaire coordonné n'atteint pas 3585 francs, il est arrondi à ce montant (art. 8 al. 2 LPP).

La réforme LPP 21 envisage de diminuer de moitié la déduction de coordination, qui passera ainsi de 25 095 francs à 12 548 francs, dans le domaine de la prévoyance minimale selon la LPP.

En matière de prévoyance plus étendue, les institutions de prévoyance pourront en tout état de cause et comme cela est le cas actuellement, s'écarter réglementairement de l'art. 8 al. 1 LPP, en renonçant totalement à une déduction de coordination ou en prévoyant une déduction de coordination plus basse (par exemple une déduction de coordination réduite proportionnellement aux taux d'activité ou fixée en pourcentage du salaire).¹³

Dans son message, le Conseil fédéral a en effet relevé que de nouvelles formes de travail (temps partiel, cumul d'activités lucratives) prenaient toujours plus d'importance compte tenu de l'évolution de la société. Or, la définition uniforme de la déduction de coordination rendait difficile pour les personnes concernées par ces nouvelles formes de travail de se constituer une prévoyance adéquate.¹⁴

³ Stéphanie Perrenoud, op. cit., p. 133 et les références citées.

⁴ Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active (ESPA), Tableau «Taux d'occupation de 1991 à 2019», 3 mars 2020. Voir aussi: Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la population active (ESPA), Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019, 27 novembre 2020, p. 3.

⁵ Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active (ESPA), Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019, 27 novembre 2020, p. 4; Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active (ESPA), Tableau «Personnes actives occupées avec plus d'un emploi», 13 février 2020. Voir aussi: Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active (ESPA), Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019, 27 novembre 2020, p. 4, de laquelle il ressort que la Suisse est le deuxième pays, après l'Islande, présentant la proportion la plus élevée de femmes multiactives.

⁶ Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la structure des salaires, Statistique de poche 2018, 31 août 2020, Tableau «Taux de postes de travail à bas salaire selon le sexe» (G11), p. 8.

⁷ Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active: participation au marché du travail 2010–2018, La population suisse participe encore davantage au marché du travail, Communiqué de presse du 23 avril 2019.

⁸ Office fédéral des assurances sociales (OFAS): Fiche d'information «Conséquences de la réforme pour les femmes dans le cadre de Prévoyance vieillesse 2020», 18 juillet 2017.

⁹ Fluder, Robert; Salzgeber, Renate: L'écart entre les rentes des femmes et des hommes, dans: Sécurité sociale/CHSS/4/2016, p. 39 et 40. Voir aussi: Stéphanie Perrenoud, op. cit., p. 4 et les références citées.

¹⁰ Fluder, Robert; Salzgeber, Renate, op. cit., p. 39., op. cit., p. 39.

¹¹ Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya dans: Schneider, Jacques-André; Geiser, Thomas; Gächter, Thomas: LPP et LFLP, Berne 2020, ad art. 8 LPP, n° 4, p. 118.

¹² Le montant de la déduction de coordination équivaut à 7/8 de la rente de vieillesse maximale de l'AVS (laquelle s'élève à 28 680 francs). Le montant-limite supérieur, à savoir le montant de 86 040 francs, s'élève quant à lui aux 300% de ladite rente.

¹³ Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya, op. cit., ad art. 8 LPP, n° 16, p. 122 et 123; Stéphanie Perrenoud, op. cit., p. 15.

¹⁴ Message du Conseil fédéral du 25 novembre 2020 concernant la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Réforme LPP 21), FF 2020 9501, 9511.

En divisant le montant de la déduction de coordination par deux, le salaire assuré sera augmenté, de sorte que le niveau de prévoyance des assuré-e-s qui touchent des salaires plutôt bas ou moyens ou qui travaillent à temps partiel sera amélioré. En effet, l'application d'une déduction de coordination de 12548 francs a un effet proportionnellement plus important sur un salaire annuel plutôt bas que sur un salaire annuel plutôt élevé.¹⁵

Cette mesure pourra ainsi répondre aux nouvelles réalités (travail à temps partiel, cumul d'activités professionnelles) et permettra aux assuré-e-s travaillant à temps partiel et percevant des salaires relativement bas d'être mieux protégé-e-s contre les risques vieillesse et invalidité. Pour les raisons exposées ci-dessus, la diminution de la déduction de coordination profitera plus particulièrement aux femmes.¹⁶

Le maintien du seuil d'entrée LPP

La réforme LPP 21 proposée par le Conseil fédéral ne prévoit pas de baisse du seuil d'entrée LPP (art. 2 al. 1, 7 al. 1 et 10 al. 2 let. c LPP), lequel est ainsi fixé à 21510 francs, indépendamment du taux d'activité.¹⁷ Ainsi, seul-e-s les salarié-e-s qui perçoivent, d'un même employeur, un revenu annuel supérieur à 21510 francs pourront avoir accès au 2^e pilier. Les salarié-e-s qui exercent plusieurs emplois à temps partiel, mais dont aucun n'atteint annuellement le seuil

«Il est également regrettable que le salaire annuel minimal, condition pour accéder au 2^e pilier, n'ait pas été baissé ou diminué dans le cadre de la réforme LPP 21.»

d'entrée LPP, demeureront donc exclu-e-s du 2^e pilier, bien que le cumul de leurs différents revenus soit supérieur audit seuil.

Solutions alternatives

La réduction de moitié de la déduction de coordination prévue par la réforme de la prévoyance professionnelle adoptée le 25 novembre 2020 par le Conseil fédéral est certes une mesure de modernisation importante et une avancée qui aura pour effet de mieux protéger les femmes contre les risques vieillesse et invalidité. Cette mesure nous semble toutefois encore insuffisante.

Pour favoriser davantage l'accès des femmes au 2^e pilier, il aurait été souhaitable d'aller encore un peu plus loin dans la réforme en supprimant totalement la déduction de coordination, comme l'avait proposé le Conseil fédéral dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020», voire en la baissant davantage que de moitié comme l'avait retenu le Parlement dans le cadre de la réforme précitée.¹⁸

Il est également regrettable que le salaire annuel minimal, condition pour accéder au 2^e pilier, n'ait pas été baissé ou diminué dans le cadre de la réforme LPP 21. Il est en effet plus difficile pour les travailleurs à temps partiel, les personnes percevant des bas salaires ou encore les personnes en situation de multiactivité, qui sont constitués en majorité de

femmes, d'atteindre ce salaire minimum. Afin d'élargir le champ d'application personnel du 2^e pilier, et englober ainsi davantage de femmes, il aurait été bienvenu, comme cela avait d'ailleurs été proposé par le Conseil fédéral dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020»,¹⁹ d'abaisser le seuil d'accès à l'assurance.

En tout état de cause, bien que la réforme LPP 21 constitue une avancée, elle paraît insuffisante pour remplir le mandat donné au législateur par l'art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale et l'art. 11 par. 1 let. e de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, selon lesquels la Suisse s'est engagée à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit à la sécurité sociale.

Le législateur devra ainsi trouver des solutions alternatives permettant aux femmes de maintenir leur assurance auprès du 2^e pilier durant les périodes d'interruption de leur activité lucrative ou de réduction de leur taux d'activité pour des raisons éducatives.

A cet effet, par exemple, l'extension des conditions de maintien de l'assurance prévu aux art. 8 al. 3 LPP (en cas de maladie ou de maternité)²⁰ et 47 LPP (en cas d'interruption de l'assurance obligatoire) pourrait être une voie à explorer. ▮

¹⁵ Message du Conseil fédéral du 25 novembre 2020 concernant la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Réforme LPP 21), FF 2020 9501, 9552. Par exemple, si un assuré a un salaire annuel de 40 000 francs, une déduction de coordination de 25 095 francs s'applique sur son salaire, de sorte que son salaire coordonné s'élève à 14 905 francs. Avec une déduction de coordination réduite à 12 548 francs, son salaire coordonné s'élèvera à 27 452 francs, ce qui constitue une amélioration par rapport à la situation actuelle, dans la mesure où ses revenus soumis à l'assurance obligatoire sont plus élevés.

¹⁶ Message du Conseil fédéral du 25 novembre 2020 concernant la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Réforme LPP 21), FF 2020 9501, 9524 et 9552.

¹⁷ Une réduction du salaire annuel minimal est prévue pour les personnes partiellement invalides, cf. art. 4 OPP 2.

¹⁸ Dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020», le Parlement avait proposé que la déduction de coordination s'élève à 40 % du salaire annuel réalisé par l'assuré mais au moins au montant de la rente de vieillesse minimale de l'AVS et au plus à 75 % de la rente de vieillesse maximale de l'AVS.

¹⁹ Dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral avait proposé d'abaisser le seuil d'accès à 14 040 francs afin de permettre à quelques 220 000 personnes supplémentaires d'entrer dans le champ d'application personnel du 2^e pilier, mais le Parlement avait renoncé à cette proposition.

²⁰ Voir, à ce sujet: Stéphanie Perrenoud, op. cit., p. 145.



Besserer Schutz für Frauen vor den Risiken Alter und Invalidität

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) ans Parlament überwiesen. Die Reformvorlage übernimmt den von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Kompromiss. Nachfolgend werden die Auswirkungen dieser Reform auf die Situation der Frauen untersucht.



Alexia Raetzo, Troillet Meier Raetzo



Anne Troillet, Troillet Meier Raetzo

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) basiert auf dem Modell der vollzeitigen, ununterbrochenen Erwerbstätigkeit. Die Charakteristiken dieses Modells sind noch heute von der beruflichen Karriere der Männer geprägt.¹

Da die Frauen jedoch oft Beruf, Familie und Haushalt unter einen Hut bringen müssen oder diese Aufgaben abwechselnd ausüben, kommt es bei ihnen häufiger zu Unterbrüchen im Berufsleben als bei den Männern.²

Dieses unregelmässige, von Unterbrüchen gekennzeichnete Erwerbsleben der Frauen führt zu Beitragslücken in der beruflichen Altersvorsorge. Teilzeitarbeit hat ausserdem den Effekt, dass Frauen der Zugang zur 2. Säule vielfach verwehrt bleibt, da sie die Eintrittsschwelle nicht erreichen.³

Im Jahr 2019 arbeiteten 59.9% der Frauen in Teilzeit, im Vergleich zu nur 17.7% der Männer.⁴ Ausserdem waren 10.7% der erwerbstätigen Frauen mehr-

fachbeschäftigt, verglichen mit knapp 6% der Männer.⁵ Im Jahr 2018 waren 15.8% der Frauen gegenüber 7.2% der Männer, also mehr als doppelt so viele, im Niedriglohnsektor tätig, das heisst in Jobs, wo der Lohn weniger als zwei Drittel des Median-Bruttolohns beträgt, der im Jahr 2018 bei 4359 Franken monat-

¹ Stéphanie Perrenoud: *Prévoyance professionnelle et égalité entre les sexes – état des lieux et perspectives*, in: HAVE/REAS 2020, S. 3, 11 und 131 und die erwähnten Quellen.

² Stéphanie Perrenoud, a. a. O., S. 133 und die erwähnten Quellen.

³ Stéphanie Perrenoud, a. a. O., S. 133 und die erwähnten Quellen.

⁴ Bundesamt für Statistik (BFS): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Tabelle «Erwerbsquote von 1991 bis 2019»*, 3. März 2020. Siehe auch: Bundesamt für Statistik (BFS), *Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbsbeteiligung der Frauen von 2010 bis 2019*, 27. November 2020, S. 3.

⁵ Bundesamt für Statistik (BFS), *Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbsbeteiligung der Frauen von 2010 bis 2019*, 27. November 2020, S. 4; Bundesamt für Statistik (BFS), *Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Tabelle «Erwerbstätige mit mehr als einer Stelle»*, 13. Februar 2020. Siehe auch: Bundesamt für Statistik (BFS), *Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbsbeteiligung der Frauen von 2010 bis 2019*, 27. November 2020, S. 4, aus der hervorgeht, dass die Schweiz nach Island das Land mit dem zweithöchsten Anteil an mehrfachbeschäftigten Frauen ist.

«Um den Frauen den Zugang zur 2. Säule zu ebnet, wäre es ratsam gewesen, bei der Reform noch etwas weiter zu gehen und den Koordinationsabzug ganz abzuschaffen.»

lich lag.⁶ Ausserdem veränderten 2018 mehr Mütter (30.7%) als Väter (23.8%) ihre Arbeitszeit, um sich um ihre Kinder kümmern zu können. Und fast doppelt so viele Mütter (32.7%) wie Väter (17.7%) wechselten die Stelle, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.⁷ Im Jahr 2017 war fast ein Viertel der erwerbstätigen Frauen nicht in der beruflichen Vorsorge versichert.⁸ Zudem beträgt die durchschnittliche Altersrente für Frauen nur 63% derjenigen der Männer. Das bedeutet, dass die Rente einer Frau aus der beruflichen Altersvorsorge im Durchschnitt kaum mehr als ein Drittel der Rente eines Mannes erreicht.⁹

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) verabschiedet und ans Parlament überwiesen. Ziel dieser Reform ist es, die Renten zu sichern und deren Finanzierung zu stärken. Gleichzeitig soll sie aber auch die Absicherung von Kleinverdienern und Teilzeitbeschäftigten verbessern, bei denen die Frauen einen beträchtlichen Anteil ausmachen. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht die Reform eine Reduktion des Koordinationsabzugs vor.

Die Reduktion des Koordinationsabzugs

Für die berufliche Altersvorsorge ist die Höhe des versicherten Einkommens wichtig. Die Altersrenten der beruflichen Altersvorsorge richten sich nämlich nach der Erwerbstätigkeit (Anzahl Beitragsjahre) und der Höhe des Einkommens aus dieser Tätigkeit.¹⁰

Art. 8 Abs. 1 BVG bestimmt den zu versichernden Teil des Jahreslohns, den koordinierten Lohn.¹¹ Dieser liegt zwischen dem Koordinationsabzug (25 095 Franken) und dem oberen Grenzbetrag (86 040 Franken), das heisst momentan bei 60 945 Franken.¹² Beträgt der koordinierte Lohn weniger als 3585 Franken, so muss er auf diesen Betrag aufgerundet werden (Art. 8 Abs. 2 BVG).

Die BVG-Reform sieht im Bereich des BVG-Minimums eine Halbierung des Koordinationsabzugs von 25 095 Franken auf 12 548 Franken vor.

Im überobligatorischen Bereich können die Vorsorgeeinrichtungen – in Abweichung von Art. 8 Abs. 1 und gemäss der bereits heutigen Praxis – ganz von einem Koordinationsabzug absehen oder ihn tiefer ansetzen (z. B. im Verhältnis zum Arbeitspensum oder als Prozentsatz des Lohns), falls dies im Reglement vorgesehen ist.¹³

Der Bundesrat hält in seiner Botschaft fest, dass neue Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, Mehrfachbeschäftigung) in einer sich wandelnden Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die einheitliche Definition des Koordinationsabzugs erschwerte den von diesen neuen Arbeitsformen Betroffenen indes den Aufbau einer angemessenen Altersvorsorge.¹⁴

Durch die Halbierung des Koordinationsabzugs wird der versicherte Lohn erhöht, was für Klein- oder DurchschnittsverdienerInnen und TeilzeitarbeiterInnen zu einer Verbesserung der Renten führt. Denn die Anwendung eines Koordinationsabzugs von 12 548 Franken wirkt sich bei einem eher tiefen Jahreslohn verhältnismässig stärker aus als bei einem hohen Jahresgehalt.¹⁵

Diese Massnahme wird somit den neuen Realitäten (Teilzeitarbeit, Mehrfachbeschäftigung) gerecht und sorgt für einen besseren Schutz von TeilzeitarbeiterInnen und KleinverdienerInnen vor den Risiken Alter und Invalidität. Aus den dargelegten Gründen kommt

⁶ Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Lohnstrukturerhebung, Taschenstatistik 2018, 31. August 2020, Tabelle «Anteil der Niedriglohnstellen nach Geschlecht» (G11), S. 8.

⁷ Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: Partizipation am Arbeitsmarkt 2010–2018, Die Schweizer Bevölkerung partizipiert noch stärker am Arbeitsmarkt, Medienmitteilung vom 23. April 2019.

⁸ Bundesamt für Sozialversicherung (BSV): Faktenblatt «Altersvorsorge 2020: Was die Reform für die Frauen bedeutet», 18. Juli 2017.

⁹ Fluder, Robert; Salzgeber, Renate: Das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern, in: Soziale Sicherheit/CHSS/4/2016, S. 39 und 40. Siehe auch: Stéphanie Perrenoud, a. a. O., S. 4 und die erwähnten Quellen.

¹⁰ Fluder, Robert; Salzgeber, Renate, a. a. O., S. 39., a. a. O., S. 39.

¹¹ Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya, in: Schneider, Jacques-André; Geiser, Thomas; Gächter, Thomas: BVG und FZG, Bern 2020, ad Art. 8 BVG, Nr. 4, S. 118.

¹² Die Höhe des Koordinationsabzugs entspricht 7/8 der maximalen AHV-Altersrente (diese beträgt 28 680 Franken), der obere Grenzbetrag von 86 040 Franken dem dreifachen Jahresbetrag der besagten Rente.

¹³ Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya, a. a. O., ad Art. 8 BVG, Nr. 16, S. 122 und 123; Stéphanie Perrenoud, a. a. O., S. 15.

¹⁴ Botschaft des Bundesrats vom 25. November 2020 zur Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG-Reform 21), BB 2020 9501, 9511.

¹⁵ Botschaft des Bundesrats vom 25. November 2020 zur Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Reform BVG 21), BB 2020 9501, 9552. Bezieht ein Versicherter z. B. einen Jahreslohn von 40 000 Franken, gilt für seinen Lohn ein Koordinationsabzug von 25 095 Franken, so dass sein koordinierter Lohn 14 905 Franken beträgt. Mit einem reduzierten Koordinationsabzug von 12 548 Franken wird sein koordinierter Lohn 27 452 Franken betragen. Dies ist insofern eine Verbesserung gegenüber der heutigen Situation, als sein versicherungspflichtiges Einkommen höher ist.

«Bedauerlich ist ausserdem, dass der Mindestjahreslohn als Voraussetzung für den Zugang zur 2. Säule im Rahmen der Reform BVG 21 nicht herabgesetzt wurde.»

die Senkung des Koordinationsabzugs insbesondere den Frauen zugute.¹⁶

Beibehaltung der BVG-Eintrittsschwelle

Die bundesrätliche Vorlage zur Reform BVG 21 sieht vor, die BVG-Eintrittsschwelle (Art. 2 Abs. 1, 7 Abs. 1 und 10 Abs. 2 Bst. c BVG) unabhängig vom Arbeitspensum bei den jetzigen 21 510 Franken zu belassen.¹⁷ Das bedeutet, dass nur ArbeitnehmerInnen mit einem Jahreseinkommen von mehr als 21 510 Franken beim selben Arbeitgeber in den Genuss einer 2. Säule kommen können. ArbeitnehmerInnen mit mehreren Teilzeitjobs, von denen keiner im Jahresdurchschnitt die Eintrittsschwelle erreicht, bleiben also von der 2. Säule ausgeschlossen, auch wenn das kumulierte Einkommen aus den verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen die Eintrittsschwelle überschreitet.

Alternative Lösungen

Die im Rahmen der vom Bundesrat am 25. November 2020 beschlossenen Reform der beruflichen Vorsorge vorgesehene Halbierung des Koordinationsabzugs ist sicherlich eine wichtige Modernisierungsmassnahme und ein Schritt nach vorn im Bemühen, die Frauen besser vor den Risiken Alter und Invalidität zu schützen. Allerdings erscheint uns diese Massnahme immer noch unzureichend.

Um den Frauen den Zugang zur 2. Säule zu ebnen, wäre es ratsam gewesen, bei der Reform noch etwas weiter zu gehen und den Koordinationsabzug ganz

abzuschaffen, wie das der Bundesrat im Reformpaket «Altersvorsorge 2020» vorgeschlagen hatte, oder ihn um mehr als die Hälfte zu senken, wie es das Parlament im Rahmen der erwähnten Reform verlangt hatte.¹⁸

Bedauerlich ist ausserdem, dass der Mindestjahreslohn als Voraussetzung für den Eintritt in die 2. Säule im Rahmen der Reform BVG 21 nicht herabgesetzt wurde. Denn für Teilzeitbeschäftigte, Geringverdiener oder Mehrfachbeschäftigte – und diese bestehen zur Mehrheit aus Frauen – ist es schwieriger, diesen Mindestlohn zu erreichen. Um den individuellen Anwendungsbereich der 2. Säule auszudehnen und damit mehr Frauen einzubeziehen wäre es begrüssenswert gewesen, die Eintrittsschwelle in die Versicherung herabzusetzen, wie das der Bundesrat im Rahmen der Reform «Altersvorsorge 2020» ja auch tatsächlich vorgeschlagen hatte.¹⁹

In jedem Fall bedeutet die Reform BVG 21 zwar einen Schritt nach vorn, reicht aber nicht aus, um dem Auftrag zu genügen, der dem Gesetzgeber gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung und Art. 11 Par. 1 Bst. 3 des Uno-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zuteil wurde und wonach sich die Schweiz verpflichtet hat, alle geeigneten Massnahmen

zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau in der Arbeitswelt zu ergreifen, um auf der Grundlage der Gleichstellung von Mann und Frau allen die gleichen Rechte und insbesondere das Recht auf soziale Sicherheit zu gewährleisten.

Der Gesetzgeber wird somit andere Lösungen finden müssen, die es den Frauen ermöglichen, ihren Versicherungsschutz in der 2. Säule aufrechtzuerhalten in den Lebensphasen, wo sie wegen der Kinderbetreuung ihr Erwerbsleben unterbrechen oder ihr Arbeitspensum reduzieren.

Ein Ansatzpunkt wäre in dieser Hinsicht eine Erweiterung der Voraussetzungen für die Weiterversicherung gemäss Art. 8 Abs. 3 BVG (bei Krankheit oder Mutterschaft)²⁰ und Art. 47 BVG (bei Unterbruch der obligatorischen Versicherung). |

¹⁶ Botschaft des Bundesrats vom 25. November 2020 zur Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Reform BVG 21), BB 2020 9501, 9524 und 9552.

¹⁷ Für teilinvalide Personen ist eine Reduktion des minimalen Jahreslohns vorgesehen, vgl. Art. 4 BVV 2.

¹⁸ Das Parlament hatte im Rahmen der Reform «Altersvorsorge 2020» einen Koordinationsabzug von 40 % des vom Versicherten erzielten Jahreseinkommens vorgeschlagen, mindestens aber den Betrag der minimalen AHV-Altersrente und höchstens 40 % der maximalen AHV-Altersrente.

¹⁹ Der Bundesrat hatte im Rahmen der Reform «Altersvorsorge 2020» vorgeschlagen, die Schwelle auf 14 040 Franken zu senken, um rund 220 000 zusätzlichen Personen den Zugang zum individuellen Anwendungsbereich der 2. Säule zu ermöglichen, doch das Parlament war nicht auf diesen Vorschlag eingegangen.

²⁰ Siehe dazu: Stéphanie Perrenoud, a. a. O., S. 145.



Neue Erhebung bei über 300 Pensionskassen

Frauen sind in Stiftungsräten untervertreten

Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz, was Frauen in Verwaltungsratspositionen angeht, laut schillingreport 2021 auf einem unattraktiven 16. Platz – vor Kroatien und hinter Griechenland. Wie steht es um die Vertretung von Frauen in den Stiftungsräten von Pensionskassen?



Clivia Koch, Präsidentin
Wirtschaftsfrauen Schweiz,
Koch Pohl Consulting GmbH

Der Bund verlangt per 2021 eine Geschlechterquote in den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten von börsennotierten Unternehmen. Die Firmen müssen sich entsprechend rasch und proaktiv um geeignete Frauen bemühen. Das Thema Gender Diversity oder besser gesagt Vielfalt im Verwaltungsrat wird in der Schweiz also heftig diskutiert und es existieren zahlreiche Studien über die Besetzung von Verwaltungsratspositionen – jedoch liegen von Stiftungsratsgremien und vom Vorsorge- und Stiftungssektor zurzeit kaum aussagekräftigen Untersuchungen vor.

Warum eigentlich nicht? Lagert doch bei den Pensionskassen die gigantische Summe von über 1000 Milliarden Franken.

Männlich geprägte Führungskultur

Wir wollen die Frauen in die Verantwortung nehmen, den Erfolg ihrer Vorsorge bewusst mitzugestalten. Zudem gilt es für Unternehmen bei der zunehmenden Verknappung der Arbeitskräfte das Potenzial der Frauen auf allen Ebenen besser zu nutzen. Je höher eine Kaderposition angesiedelt ist, desto geringer ist derzeit heute noch der Frauenanteil. Das ist eine Verschwendung von Arbeitskraft, die die Wirtschaft dringend braucht.

Bis anhin konzentrierte sich die «Frauenförderung» stark auf sogenannte «Defizite» von Frauen, die man durch geeignete Massnahmen abbauen wollte. Sicherlich ist eine Stärkung von Frauen in den Bereichen Selbstdarstellung und Zielorientierung sinnvoll, wie dies oft gefordert wird. Gleichwohl ist es ein Irrglaube, dass sich damit allein tatsächlich eine echte Balance herstellen lässt. Also ein Zustand, in dem Frauen und Männer auf allen Ebenen gleich vertreten

sind und überdies beide gleich gefördert und bezahlt werden sowie die gleichen Chancen haben, Karriere zu machen.

Typisches Führungsverhalten ist im Bewusstsein der Mehrheit nach wie vor männlich geprägt. Dieses traditionelle Mindset macht es für Frauen und Männer ohne männlich konnotierte Verhaltensweisen schwer, als Führungskraft zu überzeugen. Doch mit eher männlichen Attributen haben es Frauen auch nicht leicht, da diese Eigenschaften nicht als kongruent empfunden werden. Frauen, die es nach oben geschafft haben und auf diesem Weg zwangsläufig die gängigen Spielregeln gelernt haben, werden nicht selten angefeindet.

Wie sieht es in der Pensionskassenwelt aus?

Im Folgenden zeigen wir die Resultate einer quantitativen Umfrage bei über 300 Vorsorgeeinrichtungen, durchgeführt im Zeitraum vom Herbst 2020 bis heute. Sie erhalten einen kleinen Auszug aus unserer quantitativen Umfrage. Die Umfrage richtete sich vor allem an amtierende Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte.¹

Gut ein Viertel Stiftungsrätinnen

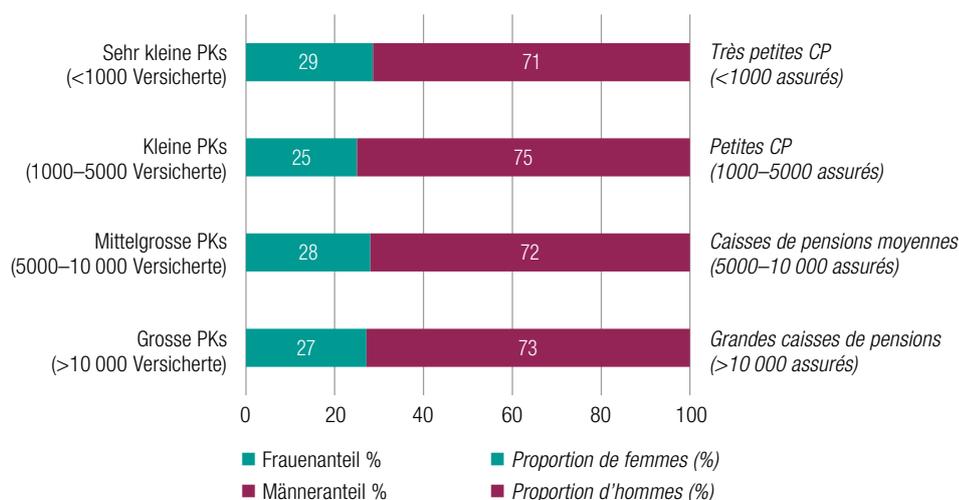
Der Frauenanteil in den Stiftungsräten liegt bei 25 bis 29 % (siehe Grafik 1). Damit liegen Pensionskassen leicht über den Werten von Aktiengesellschaften. Obwohl mit der Aktienrechtsrevision das Gender-Diversity-Thema hoch eingestuft wird, geben über 80 % der Befragten an, dass dies bei ihnen keine Relevanz hat und keine Massnahmen ergriffen wurden, mehr Frauen zu rekrutieren.

Die verlangten Geschlechterwerte für Unternehmen liegen gemäss Vorgaben zum Aktienrecht bei mindestens 30 % im Verwaltungsrat und wenigstens 20 % in der Geschäftsleitung. In den Verwaltungsräten der hundert grössten Arbeitgeber liegt der Frauenanteil heute hingegen bei 24 %, wie der schillingreport 2021 aufzeigt.

¹ Die Erhebung wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau durchgeführt.

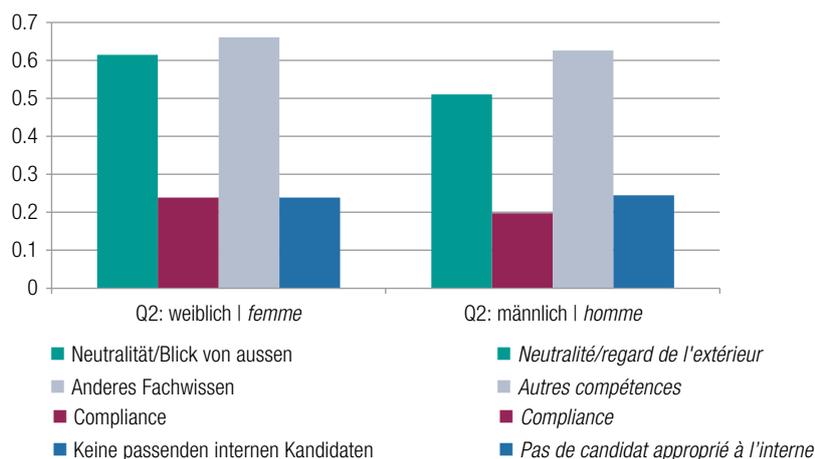
Grafik 1: Frauenvertretung im Stiftungsrat

Figure 1: Représentation des femmes au sein du conseil de fondation



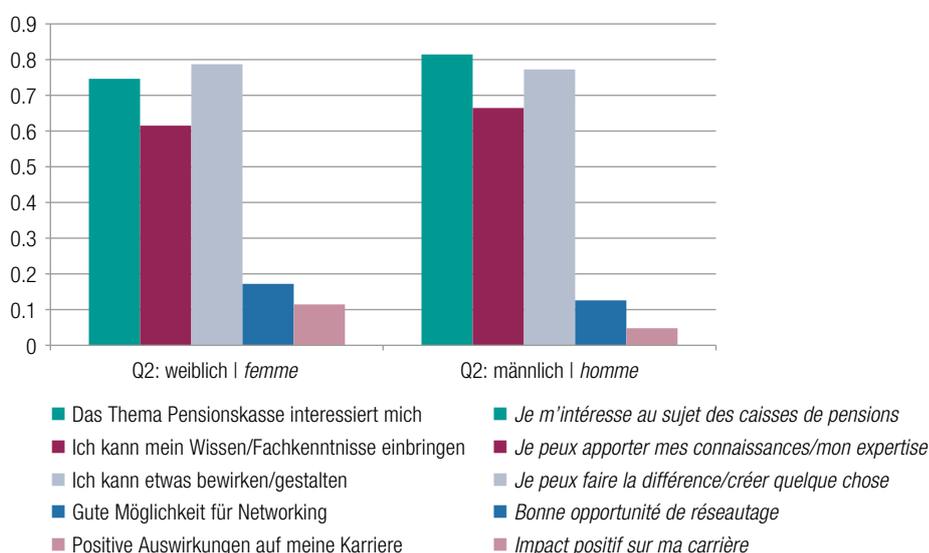
Grafik 2: Gründe für Engagement externer Stiftungsräte

Figure 2: Raisons du recrutement à l'extérieur pour le conseil de fondation



Grafik 3: Motivation für ein Engagement im Stiftungsrat

Figure 3: Motivation pour un engagement dans le conseil de fondation



Unter allen befragten Stiftungsräten walten rund 14% als Präsidenten oder Präsidentinnen und 15% als Vize. 9% der Frauen geben an, dass sie die Funktion der Präsidentin innehaben, bei den Männern sind es 15%. Frauen amtieren etwas häufiger als Vizepräsidentinnen als ihre männlichen Kollegen.

Mehr externe Frauen als Männer in Stiftungsräten

Der Anteil der externen Stiftungsräte beträgt 26%, wobei 32% der externen Mandate den Frauen zuzuordnen sind und nur 23% den Männern. Der Bedarf nach externen Stiftungsräten ist zwar da, doch 60% geben an, dass sie keine Notwendigkeit sähen. Unsere Nachfrage nach den Gründen für ein Engagement externer Stiftungsräte ergab: Frauen und Männer gewichten die Faktoren für ein Dafür unterschiedlich. Für Frauen stehen Neutralität und Fachwissen im Vordergrund – für die Männer ganz einfach die fehlenden und passenden internen Kandidaten (siehe Grafik 2, Seite 17).

Wie wird man Stiftungsrat oder Stiftungsrätin?

Über 90% aller befragten Pensionskassen verfügen über ein Wahl- oder Organisationsreglement. Die Rekrutierung erfolgt traditionell – durch Direktanfrage. Wobei 67% der Amtierenden angeben, sie seien angefragt worden, und 33% sagen, sie hätten sich selbst beworben. Bei knapp zwei Dritteln der Vorsorgeeinrichtungen liegen keine konkreten Anforderungsprofile vor.

Gefragt nach der Untervertretung der Frauen im Stiftungsrat, erhielten wir den erwarteten Tenor: Bei Frauen sei die Lust auf Pensionskasse und Gestaltungswillen eben nicht so ausgeprägt. Zudem würden Zeitmangel und Doppelbelastung dazu beitragen. Allerdings konnten wir bei den weiblichen Befragten und in unserem Umfeld nicht weniger Interesse feststellen als bei Männern.

Der Blick auf die Motivation der weiblichen Mitglieder (siehe Grafik 3, Seite 17) zeigt auch keine frappanten Unterschiede. Interessant ist hingegen, dass sie den Nutzen des Stiftungsrats-

mandats bezüglich Karriere und Networking höher gewichten als Männer. Frauen erhalten für ihr Mandat insgesamt weniger Anerkennung in ihrem Arbeitsumfeld. Nur 39% der Frauen gegenüber 47% der Männer geben an, eine mehr oder starke Wertschätzung zu erhalten.

Zeitaufwand und Vergütung?

Beleuchtet man die Argumentation Zeitmangel, zeigt sich, dass 72% der männlichen und nur 60% der weiblichen Befragten die Zeit für die Vorbereitung und Sitzung ganz oder teilweise als Arbeitszeit verrechnen können. Frauen geben an, weniger Aufwand für die Sitzungsvorbereitungen zu haben als ihre Kollegen.

Was die Entschädigung anbelangt, liegt die Erwartung der Frauen über denen der Männer. Effektiv vergütet wird im Durchschnitt in etwa gleich viel. Über alle Pensionskassen erhalten Männer wie Frauen im Schnitt eine jährliche Vergütung von 8846 Franken.

Drei Kernerkenntnisse aus der Umfrage

Je grösser und je strukturierter (Organisations- und Wahlreglemente) eine Pensionskasse ist, desto weniger Ungleichheiten gibt es. Insbesondere gilt:

- Wo keine Anforderungsprofile und bewusste Rekrutierung vor allem auf Arbeitgeberseite bestehen, gibt es Ungleichheiten. Eine Barriere sind nach wie vor unbewusste Rollenzuschreibungen.
- Wo nur Rekrutierung durch Ansprache stattfindet, bleibt das Mandat intransparent. Es können keine klaren Anforderungen und Kompetenzmerkmale genannt werden.
- Veraltete Annahmen über mangelndes Interesse der Frauen an Pensionskassenthemen versperren Frauen den Zugang und damit die dringende und gewünschte Beteiligung an der Vorsorgeplanung. |



Nouvelle enquête auprès de plus de 300 caisses de pensions

Les femmes sont sous-représentées dans les conseils de fondation

Selon le schillingreport 2021, la Suisse occupe une peu reluisante 16^e place dans une comparaison européenne portant sur les femmes dans les conseils d'administration – devant la Croatie et derrière la Grèce. Et où en est la représentation des femmes dans les conseils de fondation des caisses de pensions?

Avec effet à 2021, le gouvernement fédéral exige un système de quotas pour la représentation des genres dans les organes dirigeants et les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Par conséquent, les entreprises doivent rechercher rapidement et de manière proactive des femmes appropriées. Le thème de l'hétérogénéité et de la diversité des genres au sein des conseils d'administration fait donc l'objet d'un vif débat en Suisse et il existe de nombreuses études sur l'occupation des postes au sein des conseils d'administration – en revanche, les études significatives sur les organes dirigeants des fondations, et notamment sur le secteur de la prévoyance, font presque totalement défaut à l'heure actuelle.

Pourquoi cette lacune? Après tout, les caisses de pensions gèrent un patrimoine gigantesque de plus de 1000 milliards de francs suisses.

Une culture du leadership dominée par les hommes

Nous voulons responsabiliser les femmes en les invitant à contribuer activement à la réussite de leur prévoyance. En outre, compte tenu de la pénurie croissante de main-d'œuvre, il est important que les entreprises utilisent mieux le potentiel des femmes à tous les niveaux. Actuellement, plus un poste de direction est élevé, plus la proportion de femmes

est faible. C'est un gaspillage de ressources humaines dont l'économie a un besoin urgent.

Jusqu'à présent, la «promotion des femmes» s'est fortement concentrée sur les soi-disant «déficits» des femmes, que l'on voulait réduire par des mesures appropriées. Il est certain que le renforcement des femmes dans les domaines de l'expression de soi et de l'orientation vers un but est une revendication justifiée. Néanmoins, il serait illusoire de croire que ce seul élément parviendra à créer un véritable équilibre. Un état idéal où femmes et hommes sont représentés de manière égale à tous les niveaux et, de plus, les deux sont promus et payés de manière égale et ont les mêmes possibilités de faire carrière.

Le comportement typique des dirigeants est encore masculin dans l'esprit de la majorité. Cet état d'esprit traditionnel fait qu'il est difficile pour les femmes et les hommes qui ont un comportement sans connotation masculine d'être des leaders convaincants. Mais les femmes qui ont su se doter d'attributs plutôt masculins n'ont pas la vie facile non plus, car ces caractéristiques ne sont pas perçues comme congruentes. Les femmes qui ont atteint le sommet et qui ont inévitablement appris les règles du jeu en cours de route sont souvent confrontées à l'hostilité.



Clivia Koch, Présidente de l'association Wirtschaftsfrauen Schweiz, Koch Pohl Consulting GmbH

Qu'en est-il dans le monde des caisses de pensions?

Ci-après, nous présentons les résultats d'une enquête quantitative menée auprès de plus de 300 caisses de pension, entre l'automne 2020 et aujourd'hui. Nous vous livrons un petit extrait de notre enquête quantitative. L'enquête s'adressait principalement aux membres actifs d'un conseil de fondation.¹

Un bon quart de femmes dans les conseils de fondation

La proportion de femmes dans les conseils de fondation se situe entre 25 et 29 % (voir graphique 1, page 17, article allemand). Les caisses de pensions font donc légèrement mieux que les sociétés anonymes. Bien qu'avec la révision de la loi sur les sociétés, la question de la diversité des genres prenne le devant de la scène, plus de 80 % des personnes interrogées déclarent que cela ne les concerne pas et qu'aucune mesure n'a été prise pour recruter davantage de femmes.

Les valeurs indicatives de genre pour les entreprises sont d'au moins 30 % au sein du conseil d'administration et d'au moins 20 % au sein de la direction selon le droit de la société anonyme. Or, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des cent plus grands employeurs est actuellement de 24 %, comme le montre le schillingreport 2021.

Parmi l'ensemble des membres d'un conseil de fondation interrogés, environ 14 % occupent un poste de président ou de présidente et 15 % un poste de vice-président. 9 % des femmes déclarent occuper la fonction de président, contre 15 % pour les hommes. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à occuper le poste de vice-président que leurs collègues masculins.

Plus de femmes externes que d'hommes dans les conseils de fondation

Les membres externes représentent la proportion de 26 % dans les conseils de

fondation, 32 % des mandats externes étant détenus par des femmes et seulement 23 % par des hommes. Le besoin de conseils de fondation externes existe, mais 60 % disent ne pas en voir la nécessité. Notre étude approfondie des raisons d'un recrutement de membres externes pour le conseil de fondation a révélé que les femmes et les hommes pondèrent différemment les facteurs en faveur d'une participation externe. Pour les femmes, la neutralité et l'expertise sont au premier plan – pour les hommes, simplement le manque de candidats internes appropriés (voir graphique 2, page 17, article allemand).

Comment devient-on membre du conseil de fondation?

Plus de 90 % de toutes les caisses de pensions interrogées disposent d'un règlement d'élection ou d'organisation. Traditionnellement, les candidats potentiels sont pressentis directement. 67 % des titulaires déclarent avoir été approchés et 33 % disent avoir posé leur candidature. Près de deux tiers des caisses de pensions ne disposent pas d'un profil aux exigences concrètes pour le mandat.

A la question de la sous-représentation des femmes au sein du conseil de fondation, les réponses reçues ont été sans surprise: les femmes éprouveraient moins le désir de s'intéresser à la caisse de pensions et de contribuer à la façonner. Le manque de temps et la vie de famille et professionnelle à mener de front ont également été invoquées. Or, nous n'avons pas constaté cet intérêt moindre chez les femmes interrogées, ni dans notre propre environnement.

Un éclaircissement de la motivation des membres féminins (voir graphique 3, page 17, article allemand) ne montre pas non plus de différences frappantes. Il est toutefois intéressant de noter que les femmes accordent plus d'importance à un mandat au sein du conseil de fondation en termes de carrière et de réseautage que les hommes. Dans l'ensemble, les femmes reçoivent moins de reconnaissance pour leur mandat dans leur environnement de travail. Seulement 39 % des femmes, contre 47 % des hommes,

disent recevoir plus ou beaucoup d'appréciation.

Temps investi et rémunération?

A la lumière de l'argument du manque de temps, nous constatons que 72 % des répondants masculins et seulement 60 % des leurs collègues féminines peuvent comptabiliser tout ou partie du temps de préparation et de réunion comme temps de travail. Les femmes disent consacrer moins de temps à la préparation des réunions que leurs collègues.

En ce qui concerne la rémunération, les attentes des femmes sont plus élevées que celles des hommes. En moyenne, la rémunération réelle est à peu près la même. Dans l'ensemble des caisses de pension, les hommes et les femmes perçoivent une rémunération annuelle moyenne de 8846 francs.

Trois résultats clés de l'enquête

Plus une caisse de pension est grande et plus elle est structurée (règlements d'organisation et d'élection), moins il y a d'inégalités. En particulier:

- Lorsqu'il n'existe pas de profils d'exigences et de recrutement concrets, surtout du côté employeur, il y a des inégalités. Les attributions inconscientes de rôles continuent à faire obstacle.
- Lorsque le recrutement se fait uniquement par demande directe, le mandat reste opaque. Il n'est pas possible d'énoncer clairement les exigences et les compétences caractéristiques requises.
- Les idées préconçues désuètes stipulant le manque d'intérêt des femmes pour les questions relatives à la caisse de pensions bloquent l'accès des femmes et donc leur participation urgente et souhaitée à la planification de la prévoyance. ▮

¹ L'enquête a été réalisée pour le compte du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.



Les femmes doivent mieux négocier leur salaire

Le système de prévoyance offre aux femmes comme aux hommes la possibilité d'améliorer leurs futures prestations de vieillesse. Encore faut-il s'y intéresser et agir. Sylvie Jatton a fait de l'information aux assurés un des objectifs clés assignés à ses équipes.

Sylvie Jatton, 56 ans, directrice depuis 15 ans de Patrimonia. Une fondation commune en nette croissance avec +21 % d'entreprises affiliées et +32 % d'assurés l'an dernier. Elle compte 1005 employeurs affiliés, 12 800 assurés actifs et 970 bénéficiaires de prestations et affichait à fin 2019 une fortune de 1.4 milliard de francs avec un taux de couverture de 107.7%.



La plainte victimaire, ce n'est pas le style de Sylvie Jaton. La dynamique directrice de Patrimonia arrivée en Suisse à l'âge de 40 ans en 2004 pour raisons familiales, affirme «n'avoir jamais vécu de discriminations ou subi de traitement différencié» dans sa vie professionnelle du fait d'être une femme. Sa personnalité n'y est peut-être pas étrangère. Fille aînée d'une nombreuse fratrie avec deux parents professionnellement actifs, elle a «très vite su s'organiser» dans une famille où régnait la «culture du travail». Son objectif professionnel était clair: «M'épanouir dans un travail intéressant.» Objectif largement atteint pour celle qui «se réjouit tous les jours» de retrouver ses équipes et entend offrir à son personnel «une ambiance de travail épanouissante.»

Assuré(e) dûment informé(e)

Nantie d'une solide expérience d'actuaire en France – spécialisée dans les retraites avec une bonne maîtrise des placements –, elle a découvert avec grand intérêt le système des trois piliers. Un système qu'elle qualifie d'«extraordinaire et assez simple à comprendre et expliquer: la répartition avec l'AVS, la capitalisation dans le 2^e pilier et l'épargne personnelle favorisée par le 3^e pilier.» Elle précise toutefois dans le même souffle qu'elle «aime appréhender des choses complexes et les énoncer clairement.» De fait, gérer «l'assurance sociale qu'est le 2^e pilier» suppose la maîtrise de nombreux éléments: «Les investissements, l'immobilier, la gouvernance, les rapports avec des employeurs.»

L'intérêt de Sylvie Jaton pour la prévoyance professionnelle s'est sans doute rapidement doublé d'une grande efficacité dans l'action puisqu'à peine un an après son arrivée chez Patrimonia, elle a pris la direction de cette institution de prévoyance collective.

Depuis, elle apprécie toujours autant de travailler pour le 2^e pilier: «Un système construit dans le respect du partenariat social et qui peut offrir une grande souplesse.» Amenée à accompagner des chefs d'entreprises qui renoncent à leur caisse de pensions autonome pour rejoindre sa fondation commune, elle constate que «c'est un crève-cœur pour certains d'entre eux.» L'état d'esprit maison les rassure pourtant bien vite. «La conviction de notre conseil de fondation que le 2^e pilier est une vraie assurance sociale» s'inscrit dans «un taux de conversion sur l'entier du capital vieillesse qui passera graduellement de 6.5% en 2020 à 6.3% en 2022.» La directrice affirme par ailleurs que «l'assuré doit être l'interlocuteur principal de ses équipes», celui qui a droit à une information compréhensible sur les choix qui s'offrent à lui. Car choix il y a:

chez Patrimonia, les entreprises peuvent offrir différents plans de prévoyance à leurs salariés. Des explications sont volontiers fournies aux employés directement par l'institution collective, «si l'employeur accepte de déléguer cette tâche.»

Salaires trop faibles et temps partiel

Les femmes constituent 40% des effectifs assurés dans cette caisse commune et «elles ont souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes.»

Sylvie Jaton – qui a aussi la casquette de recruteuse pour Patrimonia – constate souvent qu'«à l'embauche, une femme demande moins qu'un homme à compétences égales.» Même si la grille des fonctions internes lui permet de corriger ce biais, elle déplore ce manque d'ambition au féminin. Dans les entreprises moins soucieuses d'égalité, la modestie financière des femmes alimente leurs futures lacunes de prévoyance. «C'est aussi une question de responsabilité personnelle: les femmes doivent mieux négocier leurs salaires», souligne Sylvie Jaton.

Le principal problème pour la prévoyance des femmes reste toutefois le fait que «la majorité d'entre elles travaille à temps partiel.» Or, dans un plan minimum LPP ne proposant pas une déduction de coordination proportionnelle au temps de travail, le capital vieillesse constitué à partir d'un salaire moyen à temps partiel est plutôt maigrelet.

Pour un seuil d'affiliation au prorata du temps de travail

Sylvie Jaton estime qu'une des premières mesures à prendre pour améliorer la prévoyance des femmes – outre de les inciter à augmenter leur temps de travail et à demander des salaires correspondant à leurs compétences – serait de «calculer la déduction de coordination au prorata du temps de travail.»

Elle suggère d'ailleurs «de fixer également le seuil d'affiliation au prorata du temps de travail.» Une mesure simple qui permettrait «d'éviter l'exclusion du 2^e pilier des nombreux travailleurs ayant plusieurs employeurs et n'atteignant le seuil d'affiliation chez aucun d'entre eux.» Une situation «très fréquente pour les femmes, par exemple dans le domaine du nettoyage.» Et ce, «même si le total annuel des différents salaires est relativement important.» De nombreuses femmes cumulant plusieurs temps partiels pourraient ainsi se constituer un 2^e pilier: «Elles prendraient ainsi peu à peu conscience de l'importance de la prévoyance professionnelle.»

Autre possibilité, qu'offrent certains plans de prévoyance de Patrimonia mais que sont loin de

«Les femmes prendraient ainsi peu à peu conscience de l'importance de la prévoyance professionnelle.»

proposer toutes les caisses de pensions: «Compléter les lacunes dues au temps partiel en choisissant un plan maxima où l'employée cotise volontairement plus.»

Paradoxalement, alors que ce sont les femmes qui perçoivent les rentes les plus faibles du 2^e pilier et qui devraient donc se préoccuper de la prévoyance professionnelle, la directrice constate que «ce sont surtout les hommes qui s'y intéressent.» Ce qu'elle déplore vivement. Sans désespérer pour autant de l'avenir. Le fait que «de plus en plus de jeunes hommes demandent un temps partiel lorsqu'ils ont une famille et se renseignent pour maintenir au mieux leur prévoyance professionnelle» pourra peut-être amener une prise de conscience plus générale dans la jeune génération.

Plus d'incitations à épargner sur le 3^e pilier

Les femmes gagneraient aussi à ne pas négliger l'épargne sur le 3^e pilier «a» destinée à compléter les prestations des 1^{er} et 2^e piliers. Sylvie Jaton serait d'ailleurs favorable à une augmentation des incitations fiscales favorisant l'épargne sur ce 3^e pilier ou à la possibilité de garder la déductibilité fiscale pour des cotisations n'ayant pas pu être versées certaines années et qui pourraient l'être ultérieurement.

Le partage des avoirs de vieillesse et des rentes déjà en cours dans le 2^e pilier en cas de divorce «a mis fin à certaines situations dramatiques» auxquelles étaient confrontés les gérants de caisses de pensions: «Des femmes qui n'avaient quasiment plus de revenus après un divorce à un âge avancé.»

Reste que «certaines jeunes femmes sous-estiment encore les risques pour leur prévoyance engendrés par de longues années de vie commune en concubinage.» On oublie souvent que le 2^e pilier ne couvre pas que le risque de vieillesse, mais aussi les risques de décès et d'invalidité. En cas de décès d'un concubin, sa partenaire sans emploi ou employée à temps partiel avec des enfants à charge peut subir une forte chute de revenus si le règlement de la caisse de pensions ne couvre pas le partenaire de vie.

«L'information sur le fonctionnement des trois piliers doit être largement diffusée pour que chacun prenne ses décisions en toute connaissance de cause» affirme Sylvie Jaton. Et de conclure sur une note positive: «Les gens s'intéressent de plus en plus à la prévoyance professionnelle. Les assurés de la première génération qui arrivent à la retraite avec des durées complètes de cotisations dans les deux premiers piliers constatent souvent qu'ils n'ont pas fait suffisamment de rachats dans leur caisse de pensions ou qu'ils ont négligé de constituer une

épargne de complément.» Mais aujourd'hui, «même dans le secteur industriel, les employeurs se renseignent sur la possibilité de mettre en place des plans de prévoyance à choix pour répondre aux besoins différenciés de leurs employés.» Des besoins que les jeunes hommes hésitent moins à exprimer.

Leurs compagnes sont souvent moins soucieuses de leur future retraite. De nombreuses jeunes femmes ayant pris un temps partiel au moment de la naissance de leur premier enfant «n'augmentent pas ensuite leur temps de travail». Sylvie Jaton ne se contente pas de déplorer ce manque d'ambition professionnelle, elle incite ses propres employées – qui constituent la moitié du personnel de Patrimonia – «à progresser dans leur carrière et à améliorer ainsi leur prévoyance professionnelle.» |

Geneviève Brunet

Correspondante en Suisse romande

Photo: Véronique Botteron



Frauen müssen bei Lohnverhandlungen selbstbewusster werden

Das Vorsorgesystem bietet Frauen wie Männern die Möglichkeit, ihre späteren Rentenleistungen zu verbessern. Doch sie müssen sich dafür interessieren und aktiv werden. Sylvie Jaton hat die gründliche Information der Versicherten zur Hauptaufgabe ihrer Mitarbeitenden erklärt.

Sylvie Jaton, 56 Jahre, ist seit 15 Jahren Direktorin von Patrimonia. Diese Gemeinschaftsstiftung wies im letzten Jahr mit plus 21 Prozent bei den angeschlossenen Unternehmen und plus 32 Prozent bei den Versicherten einen deutlichen Anstieg aus. Sie zählt 1005 versicherte Arbeitgeber, 12 800 aktive Versicherte und 970 Leistungsempfänger. Ende 2019 belief sich ihr Vermögen auf 1.4 Milliarden Franken mit einem Deckungsgrad von 107.7 Prozent.

Sich als Opfer hinzustellen ist nicht die Art von Sylvie Jaton. Die dynamische Direktorin von Patrimonia kam aus familiären Gründen 2004 als 40-Jährige in die Schweiz und betont, dass sie «in ihrem Berufsleben noch nie diskriminiert oder ungerecht behandelt wurde», nur weil sie eine Frau ist. Grund dafür ist bestimmt auch ihre Persönlichkeit. Als Älteste von zahlreichen Geschwistern und als Tochter zweier berufstätiger Eltern musste sie sich rasch in einer Familie «zurechtfinden», in der eine «Kultur der Arbeit» vorherrschte. Ihr berufliches Ziel stand schnell fest: «Eine interessante Aufgabe finden, die Spass macht.» Dieses Ziel hat sie erreicht. Sie freut sich jeden Tag auf ihre Mitarbeitenden, denen sie «ein motivierendes Arbeitsumfeld» bieten möchte.

Gründlich informierte Versicherte

Die erfahrene Versicherungsmathematikerin, die sich in Frankreich auf Rentenleistungen spezialisiert hat und solide Kenntnisse in Anlagefragen besitzt, findet das schweizerische Drei-Säulen-System hochinteressant. Sie bezeichnet es als «aussergewöhnlich, aber leicht zu verstehen und zu erklären: die Umverteilung in der AHV, die Kapitalbildung in der 2. Säule und das individuelle Sparen in der 3. Säule». Im gleichen Atemzug hebt sie jedoch auch hervor, dass sie «gerne komplexe Sachverhalte erarbeitet und in klare Worte fasst». Die Verwaltung einer «Sozialversicherung wie der 2. Säule» setze nämlich zahlreiche Elemente voraus: Anlagetätigkeit, Immobiliengeschäfte, Governance, Beziehungspflege mit den Arbeitgebern.

Das Interesse von Sylvie Jaton für die berufliche Vorsorge wurde zweifellos rasch um eine extrem effiziente Arbeitsweise ergänzt, da sie knapp ein Jahr nach ihrem Stellenantritt bei Patrimonia bereits die Leitung dieser kollektiven Vorsorgeeinrichtung übernahm.

Das Themenfeld der 2. Säule bereitet ihr nach wie vor Freude: «Es ist ein System, das die Sozialpartnerschaft hoch hält und sehr viel Flexibilität bieten kann.» Da sie oft Unternehmer betreut, die ihre autonomen Pensionskassen aufgeben, um der Gemeinschafts-

«Den Frauen würde somit allmählich bewusst, wie wichtig die berufliche Vorsorge ist.»

stiftung beizutreten, stellt sie fest, dass «dieser Schritt einigen von ihnen oft das Herz bricht». Der Geist, der in ihrem Haus herrscht, beruhigt sie indes schnell. «Die Überzeugung unseres Stiftungsrats, dass die 2. Säule eine eigentliche Sozialversicherung ist», findet seinen Ausdruck in einem «Umwandlungssatz auf dem gesamten Altersguthaben, der von 6.5 Prozent im Jahr 2020 stufenweise auf 6.3 Prozent im Jahr 2022 gesenkt werden soll». Die Direktorin betont zudem, dass «der Versicherte der wichtigste Ansprechpartner ihrer Mitarbeitenden» sein müsse und ein Anrecht auf verständliche Informationen zu den ihm offen stehenden Optionen besitze. An Optionen mangelt es wahrlich nicht: Bei Patrimonia können die Unternehmen ihren Arbeitnehmenden verschiedene Vorsorgepläne anbieten. Die Angestellten eines Unternehmens erhalten die entsprechenden Erläuterungen direkt von der kollektiven Vorsorgeeinrichtung, «wenn der Arbeitgeber diese Aufgabe delegieren möchte».

Tiefe Löhne und Teilzeitstellen

Die Frauen machen 40 Prozent des Versichertenbestands in dieser Gemeinschaftskasse aus und «haben oft tiefere Löhne als die Männer».

Sylvie Jaton, die sich bei Patrimonia auch um die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden kümmert, stellt oft fest, dass «Frauen bei der Einstellung weniger Lohn verlangen als ein Mann mit gleicher Qualifikation». Auch wenn sich diese Diskrepanz dank einem internen Lohnraster ausgleichen lässt, bedauert sie den mangelnden Ehrgeiz der Frauen. In Unternehmen, denen die Gleichstellung weniger am Herzen liegt, sorgt diese finanzielle Bescheidenheit später für grosse Vorsorgelücken. «Es ist doch auch eine Frage der Eigenverantwortung: Frauen müssen bei Lohnverhandlungen selbstbewusster werden», hebt Sylvie Jaton hervor.

Doch das Hauptproblem bei der beruflichen Vorsorge von Frauen bleibt die Tatsache, dass «die meisten von ihnen nur Teilzeit arbeiten». In einem BVG-Plan mit Mindestleistungen ohne Koordinationsabzug proportional zur Arbeitszeit fällt aber das Altersguthaben, das auf einem durchschnittlichen Gehalt für eine Teilzeitstelle beruht, eher mager aus.

Für eine Eintrittsschwelle im Verhältnis zur Arbeitszeit

Sylvie Jaton ist der Ansicht, dass ein erster Schritt zur Verbesserung der Vorsorgeleistungen von Frauen darin bestehen sollte (neben dem Anreiz, ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen und einen Lohn zu verlangen, der ihrer Qualifikation entspricht), «den Koordinationsabzug im Verhältnis zur Arbeitszeit zu berechnen».

Sie schlägt überdies vor, «auch die Eintrittsschwelle im Verhältnis zur Arbeitszeit festzulegen». Mit diesen einfachen Massnahmen könnte «verhindert werden, dass viele Arbeitnehmende, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind und die Eintrittsschwelle bei keinem von ihnen erreichen, aus der 2. Säule herausfallen». Dies komme «bei Frauen sehr häufig vor, beispielsweise in der Reinigungsbranche», sogar wenn «das aus verschiedenen Löhnen zusammengesetzte Jahresgehalt insgesamt recht hoch» ausfalle. Zahlreiche Frauen, die mehrere Teilzeitjobs haben, könnten auf diese Weise eine 2. Säule äufnen: «Ihnen würde somit allmählich bewusst, wie wichtig die berufliche Vorsorge ist.»

Eine andere Möglichkeit wird bei bestimmten Vorsorgeplänen von Patrimonia, aber längst nicht bei allen Pensionskassen angeboten: «Die aufgrund einer Teilzeitanstellung entstandenen Vorsorgelücken können mit einem Plan Maxima geschlossen werden, bei dem die Arbeitnehmerin freiwillig mehr einzahlt.»

Es ist paradox, denn obwohl Frauen die tiefsten Renten aus der 2. Säule beziehen und sich daher um ihre berufliche Vorsorge kümmern müssten, «interessieren sich vor allem die Männer dafür», hat Jaton beobachtet. Das bedauert sie zutiefst. Doch sie gibt die Hoffnung nicht auf. Da «immer mehr junge Männer auch Teilzeit arbeiten wollen, sobald sie eine Familie gründen, und sie sich erkundigen, wie sie ihre berufliche Vorsorge optimal planen sollen», könnte diese Entwicklung dazu führen, dass die gesamte jüngere Generation sich bewusster mit dem Thema auseinandersetzt.

Zusätzliche Anreize für das Sparen in der 3. Säule

Den Frauen käme es zugute, auch das Sparen in der Säule 3a nicht zu vernachlässigen, mit

dem die Leistungen aus der 1. und der 2. Säule ergänzt werden kann. Sylvie Jatton spricht sich übrigens für eine Verstärkung der steuerlichen Anreize zugunsten des Sparens in der 3. Säule oder für die Möglichkeit aus, die steuerlichen Vorteile für jene Beiträge beizubehalten, die in bestimmten Jahren nicht eingezahlt werden konnten, aber später nachgeholt werden dürfen.

Das Splitting der Altersguthaben und der Renten, wie es für die 2. Säule im Scheidungsfall bereits üblich ist, «hat bereits einige dramatische Situationen entschärft», mit denen die Verwalter der Pensionskassen konfrontiert waren. «Einige Frauen hatten nach einer Scheidung im höheren Alter praktisch kein Einkommen mehr.»

Dennoch «unterschätzen viele junge Frauen immer noch die Gefährdung ihrer beruflichen Vorsorge durch ein langjähriges Zusammenleben im Konkubinat». Man vergisst oft, dass die 2. Säule nicht nur das Altersrisiko deckt, sondern auch die Risiken Tod und Invalidität. Stirbt der Konkubinatspartner, kann dies für seine Partnerin ohne Erwerbsarbeit oder in Teilzeitanstellung mit Kindern bedeuten, dass ihr Einkommen abrupt einbricht, falls das Reglement der Pensionskasse die Lebenspartnerin nicht deckt.

«Es muss viel umfassender über die Funktionsweise der drei Säulen informiert werden, damit jede Person eine fundierte Entscheidung treffen kann», betont Sylvie Jatton. Doch sie schliesst mit einer positiven Note: «Das Interesse der Menschen an der beruflichen Vorsorge ist gestiegen. Die Versicherten der ersten Generation, die mit vollständigen Beitragsjahren in der 1. und 2. Säule das Pensionsalter erreichen, stellen oft fest, dass sie sich unzureichend in ihre Pensionskassen eingekauft oder es versäumt haben, zusätzliche Sparguthaben zu öffnen.» Doch heute informierten sich «die Arbeitgeber sogar im industriellen Sektor über die Möglichkeit, individuelle Vorsorgepläne einzurichten, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu reagieren». Junge Männer äussern entsprechende Wünsche auch immer deutlicher.

Doch ihre Partnerinnen machen sich oft kaum Gedanken um ihre künftige Rente. Zahl-

reiche junge Frauen, die bei der Geburt ihres ersten Kindes in den Teilzeitmodus wechseln, «erhöhen ihren Beschäftigungsgrad auch später nicht mehr». Sylvie Jatton bedauert diesen Mangel an beruflichem Ehrgeiz und ermuntert deswegen ihre eigenen Mitarbeiterinnen, die immerhin die Hälfte des Personals von Patrimonia ausmachen, «die Karriereleiter hochzusteigen und damit ihre berufliche Vorsorge zu verbessern». |

Geneviève Brunet

Korrespondentin in der Westschweiz

Foto: Véronique Botteron



Finanzielle Unabhängigkeit statt Ernährermode

Colette Nova hatte nie die Wahl, Teilzeit zu arbeiten. Sie warnt andere Frauen vor der «Teilzeitfalle». Arbeitgeber sollten auch von Männern herausgefordert werden. In der 2. Säule könnte man den Gestaltungsspielraum besser nutzen, insbesondere bei der Eintrittsschwelle.



Colette Nova (1961) ist Vizedirektorin des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und Leiterin des Geschäftsfelds «AHV, Berufliche Vorsorge und EL (ABEL)» mit einem 100%-Pennum. Nach dem juristischen Studium an der Universität Genf arbeitete sie als wissenschaftliche Assistentin beim eidg. Delegierten für das Flüchtlingswesen, als Juristin und Sektionschefin im BIGA und als geschäftsführende Sekretärin beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Sie war zudem Vizepräsidentin der Suva, Vizepräsidentin der Reka und im Stiftungsrat/Verwaltungsrat verschiedener Sozialversicherungsinstitutionen und Pensionskassen. Nova hat vier erwachsene Kinder und zwei Grosskinder.

Wie sind Sie in die Welt der 2. Säule gekommen?

Vor allem durch meine berufliche Tätigkeit. Ich habe mich schon im Studium für Sozialversicherungsrecht interessiert. Von 1995 bis 2010 war ich beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund als geschäftsführende Sekretärin zuständig für Sozialversicherungen. So gelangte ich auch in diverse Stiftungsräte.

Braucht es mehr Frauen in der 2. Säule?

Es wäre schön, wenn es mehr Frauen in der 2. Säule gäbe, nur schon, damit frau mehr Frauen antreffen würde... Spass beiseite: Besonders bei Stiftungsräten und Leitungsgremien wäre ein höherer Frauenanteil gut, weil dann die Lebensrealitäten der Frauen hoffentlich noch besser einbezogen würden. Die Gestaltungsfreiheit in der 2. Säule sollte besser genutzt werden, auch zugunsten von Frauen.

Wie erleb(t)en Sie Ihren Beruf als Frau? Werden Sie gleich behandelt wie Ihre männlichen Kollegen?

Ab einer gewissen Hierarchiestufe wird es einfacher. Selbstverständlich habe ich auch weniger positive Erfahrungen gemacht, habe mich aber nicht davon beindrucken lassen.

Müssen Frauen mehr leisten als Männer?

Ich denke allgemein schon, aber mit Nuancen. Es kommt auf die Situationen und Personen vor Ort an. Es gibt immer noch stark männerlastige Branchen, die auf männliche Karrieren ausgerichtet sind.

Was sind in Ihren Augen «Frauenthemen» in der beruflichen Vorsorge?

Frauen sind in der beruflichen Vorsorge weniger gut versichert. Das kann aber von Fall zu Fall variieren. Glücklicherweise gibt es in der 2. Säule mit dem Überobligatorium respektive den umhüllenden Einrichtungen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Man muss diese auch nutzen, je nach Lebenssituation der Versicherten. Sie sind nicht in jeder Firma und jeder Branche gleich. Man sollte Lösungen anbieten, die den Leuten weiterhelfen. Es gibt die Themen Teilzeit, unterbrochene Karrieren, Mehrfachbeschäftigung. Wie geht man das an? Was generell mit tieferer bezahlter Erwerbstätigkeit

und mit tieferen Löhnen zusammenhängt, kann man zwar nicht allein mit anderen Versicherungsmodellen lösen, aber einen Beitrag dazu leisten.

Vor allem Frauen arbeiten Teilzeit.

Es gibt nicht nur die betreuungsbedingte Teilzeitarbeit, sondern auch freiwillige, selbstgewählte Teilzeit. Ich treffe das häufiger bei Frauen als bei Männern an. Ich frage mich, ob diese Frauen die Sicherheit immer noch beim Ehemann sehen. Wenn mir jemand sagt, ich arbeite 70 Prozent, das reicht gerade. Dann sage ich: Achtung! Wenn du jetzt genug Einkommen hast mit einem Pensum von 70 Prozent, muss es dir bewusst sein, dass es weniger ist, wenn du pensioniert bist. Reicht das dann? Wenn die Teilzeitarbeit frei gewählt ist, darf man sich nachher nicht beklagen, das Rentensystem produziere zu wenig. Teilzeit hat je nachdem auch negative Auswirkungen auf die Karrieremöglichkeiten. Man hat Wahlmöglichkeiten, aber diese haben finanzielle Folgen. Ich befand mich in einer Situation, in der ich nicht die Wahl gehabt habe, Teilzeit zu arbeiten. Ich wurde mit 34 Jahren Witwe. Ich musste arbeiten, um meine vier Kinder aufzuziehen.

Wie haben Sie das geschafft?

Wie alle anderen auch: herumbasteln, Lösungen suchen. Auch in der Papierwelt war es möglich, abends daheim noch etwas weiterzuarbeiten. Jetzt sind die Möglichkeiten für Homeoffice besser. Ich musste damals jemanden anstellen, der meinen Kindern und mir daheim half. Es war sehr schwierig, dafür qualifizierte Personen zu finden. Viel Freizeit hat Frau dann nicht. Auch finanziell war es eine Herausforderung.

Vor allem Frauen hatten Mühe, während des Lockdowns Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Die Situation ist für alle schwierig, besonders wenn mehrere Personen im Homeoffice arbeiten, die Kinder nebenbei Fernunterricht haben oder betreut werden müssen. Unabhängig von Corona habe ich öfters den Eindruck, dass eher Frauen die praktischen Herausforderungen im Alltag mit Kindern wie Krankheiten auf sich nehmen und nicht die Männer. Ich weiss nicht,

«Ich sage Frauen: Bleibt dran, hört nicht ganz auf zu arbeiten, bildet euch weiter, reduziert das Pensum nicht zu tief, achtet auf eine ausgewogene Pensenverteilung mit dem Partner.»

wie weit das selbstgewählt ist von den Frauen. Wichtig ist, dass sich die Frauen nicht in das reindrängen lassen und es zur Gewohnheit wird. Arbeitgeber sollten auch von den Vätern herausgefordert werden und ihren Beitrag leisten müssen.

Welchen Einfluss hatte die Corona-Krise auf Ihren Berufsalltag?

Monatelang hatte ich extrem lange Arbeitstage. Einerseits Krisenmanagement jeglicher Art, andererseits das Notrecht mit dem Corona-Erwerbsersatz. Wir konnten nichts mehr planen.

Wie ist es jetzt?

Wir sind besser geübt und besser ausgerüstet, auch technischer Art, mit einer besseren Software. Wir haben uns im BSV alle daran gewöhnt. Nicht, dass es angenehm wäre. Ich finde, man kann allgemein besser zusammenarbeiten, wenn man sich sieht. Die Arbeitstage sind jetzt immer noch lang, aber die Inhalte haben sich wieder etwas verschoben. Jetzt gibt es auch wieder Themen wie BVG-Reform, AHV 21 usw. Ich lebe mit einem Partner zusammen, der zu einer Risikogruppe gehört. Am Anfang, als es noch keine Masken und Schutzkonzepte gab, habe ich darum neben allem anderen auch noch die Einkäufe erledigt. Das können wir dank den Schutzmassnahmen nun wieder besser aufteilen.

Was raten Sie jungen Frauen bezüglich Karriere und Altersvorsorge?

Ich sage Frauen: Bleibt dran, hört nicht ganz auf zu arbeiten, bildet euch weiter, reduziert das Pensum nicht zu tief, achtet auf eine ausgewogene Pensumverteilung mit dem Partner. Generell sollten Frauen für ihre Altersvorsorge nicht mehr im Ernährermodell leben und sich auf den Mann verlassen, sondern eigenständig dafür sorgen, dass sie selber eine gute berufliche Situation, ein gutes Einkommen und eine gute Gesamtvorsorge haben. Es wäre sonst auch schade um ihre Ausbildung.

Beschäftigen sich Frauen genug und rechtzeitig mit ihrer beruflichen Vorsorge?

Die Menschen generell beschäftigen sich meistens nicht genug und rechtzeitig mit ihrer Vorsorge. Man muss dabei jedoch die Gesamtsituation betrachten, nicht nur die berufliche Vorsorge.

Wie sorgen Sie selber für Ihre Pensionierung vor?

Ich habe immer voll gearbeitet und nirgends Lücken. Ich habe eine Eigentumswohnung gekauft und den WEF wieder zurückbezahlt. Seit meine Kinder ausgezogen sind, nutze ich auch die 3a-Möglichkeit. Als alleinerziehende Mutter konnte ich das lange nicht. Ich bin mir auch bewusst, dass sich das nicht alle leisten können.

Möchten Sie Kapital oder Rente?

Völlig klar: Rente. Ich kann rechnen. Ich kenne den Wert dieser Garantien und Sicherheiten. Es war nie besonders einfach, als Einzelperson so gut und zu so tiefen Kosten Geld anzulegen, wie eine Pensionskasse das kann. Und es ist nun noch schwieriger geworden.

Sind Sie zuversichtlich, was die BVG-Reform betrifft?

Ja sicher. Was dann am Schluss herauskommen wird, weiss ich aber auch nicht. Hauptsache, es gibt eine Lösung. Es ist ganz wichtig, immer den Blick aufs grosse Ganze zu richten und sich nicht von Kleinigkeiten davon abbringen zu lassen. Eine Gesetzesreform stellt nie alle zu 100 Prozent zufrieden. Das ist nicht möglich, es sind Kompromisse.

Sollen Frauen die BVG-Reform unterstützen?

Alle sollten die Bestrebungen für eine baldige Reform unterstützen, aber gerade auch Frauen. Insgesamt gibt es immer noch viele Frauen in Niedriglohnbranchen, in weniger gut zahlenden Firmen und mit einer weniger guten Abdeckung in der 2. Säule. Auch bei um-

hüllenden Kassen gibt es heute massive Verzerrungen, die man reduzieren muss.

Haben Sie weitere Lösungsvorschläge, um die berufliche Vorsorge der Frauen zu verbessern?

Ich glaube nicht, dass die nächste BVG-Reform alles richten wird. Dazu braucht es mehrere Reformschritte. In der gegenwärtigen Situation hört man immer nur vom Koordinationsabzug, nicht von der Eintrittsschwelle. Bei der Eintrittsschwelle kann man aber mehr bewirken, indem man mehr Personen mit einem kleinen Einkommen in die 2. Säule holt. Immerhin kann man in der beruflichen Vorsorge mehr machen als nur das BVG-Minimum. Es geht auch darum, menschliches Potenzial zu nutzen.

Braucht es eine Stärkung der AHV, damit es den Frauen finanziell besser geht?

Nein. Der Weg muss über eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen gehen: höhere Pensen und bessere Verteilung bei den Paaren. Dann gibt es ein höheres Einkommen. Frau ist so besser versichert in der 2. Säule und hat mehr Möglichkeiten, sich auch in der 3. Säule zu versichern. Der Staat muss jedoch dafür sorgen, dass es genügend familienergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt für Mütter und Väter. Auch Unterstützung für Väter, die ihr Pensum reduzieren wollen. |

Interview und Foto:
Judith Yenigün-Fischer

L'indépendance financière au lieu du modèle de l'homme soutien de famille

Colette Nova n'a jamais eu le choix de travailler à temps partiel. Elle met en garde les autres femmes contre le «piège du temps partiel». Les hommes devraient également mettre au défi les employeurs sur ce point. Le 2^e pilier offre des libertés conceptuelles qu'il faudrait mieux exploiter, notamment en ce qui concerne le seuil d'entrée.

De 1995 à 2010, Colette Nova a été secrétaire dirigeante de l'Union syndicale suisse et, en tant que telle, responsable du dossier des assurances sociales. C'est par ce biais qu'elle est entrée dans divers conseils de fondation.

Selon Mme Nova, une proportion plus élevée de femmes serait particulièrement bénéfique pour les conseils de fondation et les organes dirigeants, car elle estime que les réalités de la vie des femmes seraient ainsi mieux prises en compte. Par ailleurs, elle pense qu'il faudrait mieux utiliser la liberté conceptuelle du 2^e pilier, également au profit des femmes. A eux seuls, des modèles d'assurance révisés ne pourront pas remédier aux inégalités générales liées à un pourcentage d'activité lucrative et à des salaires plus bas, mais ils pourraient y contribuer.

Le travail à temps partiel a des conséquences financières

Selon Colette Nova, le travail à temps partiel n'est pas toujours dû à des raisons familiales, il peut aussi être un choix. Il concerne plus souvent les femmes que les hommes. Si le travail à temps partiel a été librement choisi, il ne faudra pas se plaindre ensuite que notre système de retraite est insuffisant. Le travail à temps partiel peut également influencer négativement les opportunités de carrière. On peut faire ce choix, mais il faudra ensuite en assumer les conséquences financières. Mme Nova s'est trouvée dans une situation où le travail partiel n'était pas une option: devenue veuve à 34 ans, elle a dû travailler pour élever ses quatre enfants.

Colette Nova a souvent l'impression que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de relever les défis pra-



Colette Nova (1961) est vice-directrice à plein temps de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et responsable du domaine «AVS, prévoyance professionnelle et PC». Elle a quatre enfants adultes et deux petits-enfants.

tiques de la vie quotidienne avec des enfants tels que la maladie, mais il est important que les femmes ne se laissent pas pousser dans ce rôle d'office et que cela devienne une habitude. Nova appelle les hommes à également réclamer aux employeurs une contribution à plus d'égalité en leur permettant de s'investir davantage au niveau de la famille.

Aux femmes, Mme Nova donne le conseil suivant: «Restez dans le bain, n'arrêtez pas complètement de travailler, continuez à vous former, ne réduisez pas trop votre charge de travail, veillez à vous partager équitablement les tâches entre vous et votre partenaire.» Nova préconise l'abandon du modèle de l'homme soutien de famille: les femmes ne devraient plus dépendre de leur mari pour la prévoyance vieillesse, mais s'assurer leur indépendance en se procurant elles-mêmes une bonne situation professionnelle, un bon revenu et une bonne prévoyance globale. Sinon ce serait également dommage pour leur éducation qu'elles laisseraient en friche.

Vue d'ensemble

De manière générale, Mme Nova estime que les gens ne se préoccupent pas suffisamment et à temps de leur prévoyance vieillesse. Toutefois, il faut considérer la situation dans son ensemble, et pas seulement les prestations de la prévoyance professionnelle.

Mme Nova a toujours travaillé à plein temps et n'a de lacunes nulle part. Elle a acheté un appartement et a remboursé le versement anticipé EPL. Depuis que ses enfants volent de leurs propres ailes, elle alimente aussi le pilier 3a, ce dont elle n'a longtemps pas eu les moyens en tant que

mère seule. Elle sait que tout le monde n'en a pas cette possibilité. Quand le moment sera venu, elle optera sans hésiter pour la rente. Car selon Nova, il n'a jamais été facile pour un particulier d'investir de l'argent aussi bien et à un coût aussi bas qu'une caisse de pensions. Et c'est maintenant devenu encore plus compliqué.

En ce qui concerne la réforme de la LPP, Mme Nova se dit optimiste tout en avouant ignorer quel sera le résultat final. L'essentiel, selon elle, c'est que l'on aboutisse finalement à une solution. Et, tout aussi important, que l'on garde toujours une vue d'ensemble au lieu de se laisser distraire par les détails. Une réforme de la loi ne va jamais satisfaire à 100%. Ce n'est tout simplement pas possible, il s'agit toujours de compromis.

Mme Nova appelle tout le monde, mais en particulier les femmes, à soutenir les efforts pour une réforme rapide. Beaucoup de femmes travaillent encore dans des secteurs mal payés, dans des entreprises avec des bas salaires et une moins bonne couverture dans le 2^e pilier. Et dans les caisses enveloppantes aussi, il existe aujourd'hui des distorsions massives qu'il s'agit de réduire.

Faire plus que le minimum LPP

Malgré tout, Mme Nova ne pense pas que la prochaine réforme de la LPP sera le remède à tous les maux. Il faudra une réforme par étapes pour tout régler. Actuellement, on n'entend parler que de la déduction de coordination et pas du seuil d'entrée. Or, le seuil d'entrée serait un levier plus puissant dans la mesure où il permettrait de faire entrer davantage de personnes avec un petit revenu dans le 2^e pilier. En effet, on pourrait mieux faire

que le minimum LPP dans le 2^e pilier. Il s'agit aussi d'utiliser le potentiel humain.

Augmenter la participation au marché du travail

Mme Nova pense qu'il n'est pas nécessaire de renforcer l'AVS pour améliorer la situation financière des femmes. «La voie à suivre doit être celle d'une plus grande participation des femmes au marché du travail à travers des charges de travail plus élevées et une meilleure répartition des tâches dans le couple.» Cela assurerait aux femmes des revenus plus élevés, une meilleure couverture dans le 2^e pilier et plus de possibilités de se constituer un 3^e pilier en complément. L'Etat doit cependant veiller à ce qu'il y ait suffisamment de possibilités de garde d'enfants pour les mères et pour les pères. Un soutien doit également être apporté aux pères qui souhaitent réduire leur charge de travail. ▮

Entretien résumé et Photo par: Judith Yenigün-Fischer

*«Je dis aux femmes:
restez dans le bain,
n'arrêtez pas complètement
de travailler, continuez à
vous former, ne
réduisez pas trop votre
charge de travail, veillez
à vous partager équitable-
ment les tâches entre vous
et votre partenaire.»*



«Améliorer la prévoyance des femmes en valorisant leur carrière»

Les différences entre les rentes de 2^e pilier des hommes et des femmes tiennent à des parcours professionnels différents. Y remédier suppose un effort de toute la société pour favoriser l'insertion des femmes dans le monde du travail. Faisons le point avec Violaine Landry-Orsat.

Violaine Landry-Orsat, 51 ans, mariée et mère de deux grands enfants, Gérante de caisses de pensions chez Trianon SA. Cette société propose des services dans le domaine des Ressources humaines et la gestion de la prévoyance. Trianon SA assure la gestion complète ou partielle des caisses de prévoyance clientes. Avec plus de 200 institutions clientes comprenant 1100 sociétés, Trianon a sous gestion comptable une fortune de près de 20.5 mias de francs et contribue à la gestion de 63 000 assurés actifs et de quelque 5000 rentiers.

Violaine Landry-Orsat est responsable pour la Suisse romande d'une équipe de deux gérants de caisses de pensions au sein de Trianon SA. Elle gère directement en interne la FCT (Fondation Collective Trianon) et FCT 1e (Fondation Collective Trianon 1e). Son équipe ainsi que les sept autres collaborateurs du département «Market & Pension Fund Management Services» assurent par ailleurs le suivi d'une quarantaine de caisses de pensions clientes.

Concrètement, la gérante de caisses de pensions «est le bras droit du Conseil de fondation dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en œuvre des décisions prises: de la modification d'un règlement à la définition des paramètres techniques.» Elle prend également en charge la coordination avec – et entre – les différents acteurs impliqués dans la vie d'une institution de prévoyance: organes de la caisse de pensions, équipes chargées de la gestion administrative, de la comptabilité ou des questions juridiques, expert agréé, autorité de surveillance, organe de révision, etc.» Un métier dont Violaine Landry-Orsat apprécie «la diversité et la vision globale qu'il implique, ainsi que les contacts humains.»

Fil conducteur: les assurances sociales

Elle l'a choisi après avoir exercé la profession d'avocate pendant une dizaine d'années. Un parcours professionnel dont le fil conducteur se révèle vite être un intérêt marqué pour les assurances sociales, un domaine qui «a un impact sur la vie des personnes.»

«J'ai commencé ma carrière d'avocate à l'Etude Fasel, Bochatay & Tsimaratos à Genève», poursuit Violaine Landry-Orsat. «A l'époque déjà, les associés étaient favorables à une spécialisation de leurs collaborateurs pour pouvoir délivrer des prestations ciblées et de qualité. Je me suis alors spécialisée en droit du travail et des assurances sociales.» Spécialisation bienvenue «pour des entreprises qui venaient à l'étude solliciter un conseil fiscal ou pour préparer une fusion et avaient ensuite besoin d'un conseil en prévoyance.»

Violaine Landry-Orsat passe alors le brevet de spécialiste en assurances sociales. «Dans cette étude, la pratique était assez variée: j'ai eu à traiter de problématiques liées aux conditions d'assujettissement et de couverture en matière d'assurances sociales, souvent en corrélation avec le droit du travail. Mais aussi de thèmes spécifiques à la prévoyance, notamment la liquidation d'une fondation de prévoyance propre en cas de faillite de l'employeur.»

Cette première expérience l'amène tout naturellement vers une spécialisation dans le

2^e pilier «en rejoignant la CIEPP en 2005 pour y créer le service juridique.» Elle intègre ensuite la direction de cette caisse de pensions commune romande en 2008 comme directrice adjointe et passe le brevet de spécialiste en prévoyance professionnelle qu'elle complètera ensuite par le diplôme de gérante de caisse de pensions.

A la CIEPP, Violaine Landry-Orsat se penche d'abord au sein du service juridique sur les choix qui peuvent être offerts aux assurés dans le cadre des différents plans de 2^e pilier existants dans cette grande institution de prévoyance et contribue avec son équipe à l'amélioration de ces plans. La flexibilité du 2^e pilier constitue à ses yeux un atout.

L'importance des processus de contrôle des risques

Au sein de la direction générale de la CIEPP jusqu'en 2016, elle participe aux réflexions stratégiques et acquiert une bonne pratique de son métier de gérante. L'occasion aussi de comprendre l'importance de la mise en place «d'un système de contrôle interne (SCI), couplé à une gestion des risques et des règles de gouvernance.»

Des règles de gouvernance claires et des SCI qui ont été instaurés ou renforcés dans nombre de caisses de pensions dans le cadre de la réforme structurelle de la LPP et à l'occasion de la crise financière 2008–2009. «Et ils ont à nouveau fait la preuve de leur utilité en 2020», relève Violaine Landry-Orsat.

«Si les outils nécessaires pour identifier les risques et opportunités et pour disposer de la bonne information au bon moment ont été mis en place, on peut traverser une crise plus sereinement. Cela a été le cas l'an dernier pour les caisses clientes de Trianon.» Et cette spécialiste d'insister: «Chaque institution de prévoyance doit construire un SCI, associé à une gestion des risques adaptée à sa taille et à son ADN.» Sur cette base, «les caisses de pensions peuvent faire face plus aisément à des crises et maintenir le cap en tout temps.»

Et cela a été très globalement le cas dans les caisses de pensions suisses en 2020. Violaine Landry-Orsat estime que «l'humain s'est souvent surpassé ces derniers mois, par exemple pour maintenir la continuité de service auprès de clients d'institutions de prévoyance inquiets et pour suivre l'évolution de la caisse et son exposition aux risques stratégique, opérationnel, financier, etc. Mais les outils étaient là et ils ont pleinement joué leur rôle.»

«Le 2^e pilier – et plus largement le système des 3 piliers dans son ensemble – est solide»,

«Il faudrait que toute la société entende valoriser et faciliter le travail des femmes.»

affirme volontiers Violaine Landry-Orsat. Elle reste par ailleurs confiante dans la capacité du peuple suisse à accepter sous peu les réformes nécessaires du 1^{er} et 2^e piliers qui lui seront proposées.

Soutenir le travail des femmes

Quid de la prévoyance professionnelle des femmes souvent lacunaire par rapport à celle des hommes avec pour conséquence des rentes beaucoup plus faibles à l'âge de la retraite? Pour Violaine Landry-Orsat, «cette lacune – rencontrée au demeurant pour tous les travailleurs atypiques et qui pose la question de l'adéquation du niveau des rentes du 1^{er} et 2^e piliers pour les salaires les plus faibles – ne peut être résolue, s'agissant de la prévoyance des femmes, par la seule réforme de la prévoyance professionnelle.» Et d'argumenter: «La prévoyance professionnelle est le reflet de la société. La proportion de femmes à des fonctions dirigeantes reste faible. La majorité exerce des métiers souvent moins bien rémunérés, fréquemment à taux partiel et lorsqu'elles ont de jeunes enfants elles interrompent pour partie leur formation ou carrière et s'absentent sporadiquement.»

Pour y remédier, «il faudrait que toute la société entende valoriser et faciliter le travail des femmes: en nommant davantage de femmes à de hautes fonctions, en offrant plus de solutions de garde pour les enfants à un prix moins élevé, en proposant plus de flexibilité pour suivre des formations, par exemple avec des cours en soirée ou en ligne pour faciliter la participation des mères.» Il s'agit aussi de «faire évoluer le modèle familial et le cadre légal pour permettre au parent qui le souhaite de garder les enfants. L'acceptation récente du congé paternité est un bon exemple de cette évolution.»

Une réforme de la prévoyance professionnelle peut certes «prévoir une réduction de la déduction de coordination pour que les salariés à temps partiel bénéficient d'une meilleure couverture de 2^e pilier – comme c'est le cas du projet qui sera débattu par les Chambres fédérales – mais il faut être conscients que cela aura un coût pour les employés et pour les employeurs et qu'une véritable amélioration de la prévoyance professionnelle des femmes passera par une valorisation auprès des RH et des employeurs de la prévoyance professionnelle et de la possibilité, à travers ce biais, de recruter et fidéliser des employé(e)s, et d'exprimer les valeurs de l'entreprise.»

Violaine Landry-Orsat suggère aussi aux femmes qui le souhaitent d'«oser suivre certaines formations, exercer des postes à respon-

sabilités ou changer de métier et ne pas se fixer de barrières.»

Sur ce point, elle prêche par l'exemple. Riche de ses expériences professionnelles et personnelles variées, elle exerce aujourd'hui le métier de gérante de caisses de pensions avec satisfaction. A la réflexion, elle estime que sa mère a su lui insuffler sa ténacité et son aptitude à être positive et confiante dans l'avenir: «Elle voulait adopter un enfant. Pour y parvenir, elle n'a pas hésité à créer une antenne de Terre des hommes à Pontarlier, la ville où elle habitait alors.» Quelque 50 ans plus tard, Violaine Landry-Orsat – née au Vietnam – est devenue Suisse et travaille dans le domaine de la prévoyance professionnelle, un des secteurs phares du système de milice helvétique avec la gestion paritaire des caisses de pensions par les représentants des employeurs et des employés. |

Geneviève Brunet

Correspondante en Suisse romande

Photo: Véronique Botteron

«Verbesserung der Vorsorgeleistungen von Frauen durch beruflichen Erfolg»

Die unterschiedlich hohen Renten aus der 2. Säule von Männern und Frauen sind auf ihre jeweiligen beruflichen Laufbahnen zurückzuführen. Die Beseitigung dieser Unterschiede kann nur mit Hilfe der gesamten Gesellschaft erfolgen, die den Frauen die Integration in die Arbeitswelt erleichtert.

Eine Analyse mit Violaine Landry-Orsat.

Violaine Landry-Orsat leitet in der Westschweiz ein Team mit zwei Pensionskassenleitern des Unternehmens Trianon und verwaltet intern die beiden Vorsorgestiftungen der FCT-Gruppe: die FCT (Trianon Sammelstiftung) und die FCT 1e (Trianon Sammelstiftung 1e). Ihr Team sowie die sieben anderen Mitarbeitenden der Abteilung «Market & Pension Fund Management Services» sind für die Betreuung von rund vierzig Pensionskassen zuständig, die zu den 200 Kunden der Trianon SA gehören.

Die ausgebildete Juristin hat sich ab ihrem ersten Anwaltspraktikum auf Arbeitsrecht und Sozialversicherungen spezialisiert und den Fachausweis für Sozialversicherungsfachleute erworben. Diesen Bereich schätzt sie vor allem wegen seiner konkreten Auswirkungen auf das Leben der Menschen.

Zu Beginn der 2000er Jahre trat sie der ZKBV bei, einer grossen Westschweizer Gemeinschaftsstiftung, und baute dort den Rechtsdienst auf. Später wurde sie Direktionsmitglied dieser Pensionskasse und vervollständigte ihre Ausbildung mit dem Fachausweis für berufliche Vorsorge und dem Diplom als Pensionskassenleiterin.

Diese berufliche Erfahrung sowie eine kurzzeitige Rückkehr in ihre angestammte Tätigkeit als Anwältin überzeugten sie davon, dass sie in Zukunft als Geschäftsführerin von Pensionskassen arbeiten möchte.

Dieser Beruf erfüllt sie noch heute mit grosser Zufriedenheit. Sie schätzt insbesondere die thematische Vielfalt, die menschlichen Kontakte sowie die Tatsache, dass getroffene Entscheidungen rasch zu einem Ergebnis führen.



Violaine Landry-Orsat, 51 Jahre, verheiratet und Mutter zweier erwachsener Kinder, ist Pensionskassenleiterin bei Trianon. Dieses Unternehmen bietet Dienstleistungen im HR-Bereich sowie Vorsorgeverwaltung an. Trianon arbeitet für einen Kundenstamm von über 200 Institutionen mit 1100 Unternehmen. Es weist ein verwaltetes Vermögen von knapp 20.5 Mrd. Franken aus und trägt zur Betreuung von 63 000 aktiven Versicherten und rund 5000 Rentnern bei.

Die Bedeutung des Risikomanagements

Die Spezialistin für die 2. Säule bestätigt, dass das schweizerische Vorsorgesystem mit den drei sich ergänzenden Säulen auf soliden Füßen steht. Sie vertraut auch auf die Vernunft des Schweizer Stimmvolks, die vorgeschlagenen notwendigen Reformen der 1. und der 2. Säule demnächst gutzuheissen.

Violaine Landry-Orsat hat die Finanzkrise von 2008 bis 2009 und die Krise von 2020 als Direktionsmitglied einer grossen Pensionskasse sowie als Geschäftsführerin miterlebt. Sie hat dabei festgestellt, wie wichtig es ist, über ein internes Kontrollsystem (IKS) zu verfügen, das an ein effizientes Risikomanagement und an wirksame Governance-Regeln gekoppelt ist. Wenn Tools implementiert wurden, die zur Identifizierung der Risiken und Opportunitäten und zum Erhalt wichtiger Informationen erforderlich sind, kann eine Krise viel gelassener bewältigt werden.

Die Expertin konnte anlässlich der Krisen, vor allem auch im vergangenen Jahr, feststellen, dass die Kolleginnen und Kollegen oft überdurchschnittlich viel geleistet haben, um den Betrieb der Vorsorgeeinrichtungen zu gewährleisten und die Kunden zu beruhigen, gleichzeitig die Pensionskassen weiterzuentwickeln sowie die strategischen, operativen, finanziellen und weiteren Risiken zu kontrollieren. Diese Aufgabe wäre ohne zuverlässige Prozesse viel schwerer zu bewältigen gewesen.

Die berufliche Tätigkeit von Frauen aufwerten

Violaine Landry-Orsat ist durch ihren Beruf sehr gut über die grossen Vorsorgelücken zahlreicher Frauen – seien sie

nun auf Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit, längere Phasen der Teilzeitarbeit oder tiefe Löhne zurückzuführen – und ihre dadurch deutlich tieferen Renten aus der 2. Säule als bei den Männern informiert; sie ist aber überzeugt, dass die Verringerung dieser Ungleichheiten nicht allein durch die Reform der 2. Säule erfolgen kann.

Die berufliche Tätigkeit der Frauen kann nur aufgewertet werden, wenn sich die ganze Gesellschaft entsprechend entwickelt. Die Liste der möglichen Verbesserungen ist lang: Mehr Frauen müssen leitende Funktionen besetzen, das Familienmodell muss angepasst und die traditionelle Rolle als Mutter und Hausfrau aufgebrochen werden, es müssten mehr günstige Betreuungsplätze für Kleinkinder angeboten werden, die Flexibilität bei Weiterbildungen sollte steigen und Müttern eine berufliche Neuausrichtung ermöglichen.

Darüber hinaus sieht der BVG-Reformplan natürlich eine Senkung des Koordinationsabzugs vor, um die Vorsorge von – vor allem weiblichen – Teilzeitangestellten zu verbessern. Dabei muss man sich aber auch bewusst machen, dass dies für Arbeitnehmende und Arbeitgeber mit Kosten verbunden sein wird. Eine echte Verbesserung der beruflichen Vorsorge der Frauen kann aber nur erfolgen, wenn Letztere vermehrt am Berufsleben teilhaben und das Thema Vorsorge bei HR-Verantwortlichen und Arbeitgebern höher gewichtet wird, auch im Hinblick auf die Einstellung und langjährige Verpflichtung von Arbeitnehmerinnen, wobei darin auch die Werte eines Unternehmens zum Ausdruck kommen.

Und zu guter Letzt müssen sich auch die Frauen dafür einsetzen, sich im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn weiterzubilden oder gar den Beruf zu wechseln. Die Verbesserung ihrer beruflichen Vorsorge erfolgt dann quasi automatisch. ■

Geneviève Brunet

Westschweizer Korrespondentin

Foto: Véronique Botteron

«Die berufliche Tätigkeit der Frauen kann nur aufgewertet werden, wenn sich die ganze Gesellschaft entsprechend entwickelt.»



Séverine Arnold, 38 ans, mariée et mère d'un garçon de 3 ans, Professeure ordinaire en Sciences actuarielles à l'Université de Lausanne. Elle enseigne les thèmes des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle en formation bachelor et master auprès de la Faculté des HEC. Depuis un an, Madame Arnold siège aussi dans la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS-PP).

Visions et choix à l'épreuve de la réalité

Notre système de prévoyance voire notre société tout entière sont actuellement mis à rude épreuve face à des évolutions démographiques, financières et techniques rapides. Faisons le point avec Prof. Dr. Séverine Arnold de l'Université de Lausanne qui s'engage professionnellement dans le domaine de la prévoyance.

Madame Arnold, comment êtes-vous entrée dans le monde de la prévoyance professionnelle?

Séverine Arnold: il y a dix ans, j'ai travaillé une année en tant qu'actuaire auprès d'une firme de conseil en matière de prévoyance. Je faisais des calculs actuariels en lien avec différentes caisses de pensions.

Quelles leçons avez-vous pu tirer de ce travail?

Ce qui m'a frappé était la complexité du système. La théorie vue en cours lorsque j'étais étudiante était bien plus simple que les cas réels rencontrés, ces cas réels ayant de nombreuses particularités. Il fallait être quelque peu créatif en calculant par exemple les primes et les réserves.

Que pensez-vous de l'état actuel de la prévoyance en Suisse?

Je ne m'inquiète pas particulièrement pour le 2^e pilier. Oui, les changements techniques sont massifs: je pense à l'intelligence artificielle, à l'apprentissage automatique. Nous devons apprendre à intégrer ces avancées technologiques dans la gestion du 2^e pilier. Mais les fondements de la prévoyance n'en seront pas impactés.

Y-a-t-il encore de la place pour la solidarité dans ce nouveau système?

On observe une forte individualisation du système au détriment de la solidarité. Autrefois, la solidarité était non seulement valorisée dans l'AVS mais aussi dans le 2^e pilier, surtout en primauté de prestations.

Comment ce système individualiste va-t-il évoluer?

Nous devons agir sur le taux de conversion et l'âge de la retraite. Mais ces actions doivent être acceptées par le peuple. Le système doit d'un côté continuer à garantir une vie décente à la retraite tel qu'il est stipulé dans la constitution, mais également être viable sur le long terme. Au niveau technique, il est facile de trouver des solutions. Mais on doit aussi garder en tête que le 2^e pilier reste une institution sociale.

Vous donnez des cours à l'université en assurances sociales et prévoyance professionnelle. Quel est votre message principal à vos étudiants?

J'aimerais qu'ils comprennent bien toutes les implications et toutes les relations qui existent entre les différents domaines de la prévoyance, entre les différents types d'assurance. Une décision dans un domaine a toujours des conséquences dans d'autres domaines. Je parle aussi beaucoup de l'impact des différents systèmes de financement. Il n'existe pas un système meilleur que les autres. Ils ont tous des caractéristiques très différentes. S'ils sont correctement mis en place, ils sont tous viables sur le long terme. Le choix d'un système de financement est donc une question de vision et de préférence, qui dépend aussi de la situation économique et démographique du moment.

Vous êtes aussi membre de la CHS-PP.

Le travail dans la commission me plaît beaucoup: elle est mon lien avec la pratique. Dans le cadre de mes travaux de recherche, j'aime étudier des questions pertinentes pour notre société. A travers le travail dans la commission, je perçois mieux les défis

«Le plus grand défi n'est pas d'être une femme ou un homme, mais d'être une mère ou un père, d'être parents.»

concrets auxquels doit faire face la prévoyance et les questions qui sont, pour le moment, encore sans réponse.

A quels défis vous voyez-vous confrontée en tant que femme dans le 2^e pilier?

Je n'ai jamais ressenti d'obstacles ou de discrimination par rapport au fait d'être une femme dans le monde de la prévoyance. Au contraire, j'ai probablement été nommée à la CHS-PP entre autres parce que j'étais une femme, et une femme francophone de plus. Cependant, tout change quand on devient maman. C'est à ce moment-là que les femmes rencontrent des obstacles dans le monde du travail.

Et en tant que professeure ordinaire dans le monde universitaire?

J'ai sciemment choisi de devenir d'abord professeure ordinaire avant d'avoir un enfant. En tant que professeure à l'université notre succès est mesuré par rapport au nombre et à la qualité de nos publications scientifiques. Cependant quand je suis tombée enceinte, automatiquement, je n'étais plus capable de la même performance académique.

Pourquoi?

Être enceinte n'est pas que source d'épanouissement. Au contraire, on est fatiguée. On a des douleurs. Notre performance diminue. Puis vient le congé maternité pendant lequel il est impossible de démarrer de nouveaux projets. On vit beaucoup de nuits blanches, la fatigue s'accumule. C'est toujours compliqué de revenir à son poste de travail. Il faut bien s'organiser et cela prend du temps pour trouver son nouveau rythme, dans mon cas, une bonne année.

Comment conciliez-vous vie professionnelle et vie privée?

Après mon congé maternité, j'ai repris mon travail à 100%. Je ne peux pas être professeure à temps partiel. Si je tombais en dessous de 80%, je perdrais même mon titre académique de professeure ordinaire. Mon mari est enseignant dans un gym-

Pour en savoir plus:

Dans son édition de mars 2021, la «Prévoyance Professionnelle Suisse» (PPS) se penche sur le défi de la longévité et les différents modèles de mortalité. Nous en avons aussi parlé avec Séverine Arnold. Vous trouvez cette partie de l'entrevue sur [notre site web](#).

«Il faudrait mieux prendre en compte le temps partiel et attaquer le problème du seuil d'accès.»

nase. Après la naissance de notre fils, il a réduit son taux d'activité. Nous mettons aussi notre garçon à la crèche depuis qu'il est petit. Cependant, une fois à la crèche, les petits sont souvent malades. Dans ce cas, l'un des deux parents doit rester à la maison. Comme il m'est un peu plus difficile de manquer mes cours, c'est généralement mon mari qui s'annonce absent à son travail et qui assure la garde de notre enfant quand il est malade. Cet engagement implique mon mari fortement dans son rôle de père.

Comment considérez-vous l'état d'émancipation des femmes dans notre société en Suisse aujourd'hui?

Nous avons longtemps vécu avec une vision archaïque: l'homme travaille et la femme s'occupe de la maison. Aujourd'hui, cette vision a partiellement changé: il est largement accepté que la femme travaille elle-aussi. Cependant, en parallèle, notre société a encore de la peine à accepter que les hommes s'investissent dans leur vie de famille, alors que de nombreux papas souhaiteraient aussi s'occuper de leurs enfants. Pour beaucoup d'hommes, il est impossible de passer à un temps partiel, leur employeur ne le leur permettant pas.

Quel est le plus grand défi par rapport à ces inégalités entre hommes et femmes?

Le plus grand défi n'est pas d'être une femme ou un homme, mais d'être une mère ou un père, d'être parents. Il est évident qu'une femme est plus impactée qu'un homme durant la grossesse et les premiers mois de vie de l'enfant avec l'allaitement, etc., et ce pour des raisons biologiques. Mais rapidement, les hommes peuvent et beaucoup veulent s'investir. Qu'on soit homme ou femme, père ou mère, on rencontre les mêmes

difficultés pour concilier vie professionnelle avec vie familiale.

Quels effets au détriment de la gente féminine discernerez-vous dans les trois piliers de notre prévoyance?

Il est prouvé que dans l'AVS il n'y a quasi pas de discrimination des femmes par rapport aux hommes en regard du niveau des rentes. Les rentes sont en effet plafon-

«J'ai l'impression que la solidarité ne reviendra pas vraiment à la mode.»

nées et l'on peut cotiser même si on ne travaille pas afin de ne pas avoir de lacunes dans la couverture d'assurance. Dans le 2^e pilier, le gender pension gap se situe toujours aux alentours des 60%. Mais ce n'est pas un problème spécifique aux femmes parce qu'elles sont des femmes. Mais parce qu'elles travaillent très souvent à temps partiels après la naissance de leurs enfants. Les femmes célibataires sans enfants perçoivent des rentes du 2^e pilier en moyenne équivalentes à celles touchées par les hommes célibataires, car elles travaillent généralement à 100%. En regard du 3^e pilier, les femmes cotisent généralement moins que les hommes, leurs revenus étant plus bas de par leur taux d'activité réduit. Et donc, nécessairement, les rentes du 3^e pilier versées aux femmes sont plus faibles que pour les hommes.

Qu'en est-il des hommes dans ce calcul?

Le problème serait le même s'il y avait plus d'hommes à temps partiel. Il s'agit là

d'un défi par rapport à la déduction de coordination et du seuil d'accès que l'on devrait sensiblement baisser, ou encore adapter au taux d'activité, voire éliminer. La question du temps partiel va se démocratiser de plus en plus. Notre société est en train de changer. On s'éloigne du modèle de famille classique qui forme le contexte dans lequel la LPP a été fondée.

Est-ce que ces désavantages peuvent être diminués voire même éliminés à travers les projets de réforme de l'AVS 21 et de celui pour la LPP?

L'AVS 21 n'agit quasiment pas sur le temps partiel. Dans le 2^e pilier, le projet de réforme du Conseil fédéral prévoit de réduire de moitié la déduction de coordination. C'est un premier pas qui va clairement aider. Mais il faudrait mieux prendre en compte le temps partiel et attaquer le problème du seuil d'accès.

Le système des trois piliers se trouve à un carrefour. D'après votre expérience quelle évolution subira la prévoyance suisse les prochaines années?

J'imagine des adaptations progressives. Vis-à-vis des types de carrière, je prévois plus de temps partiel, le cumul de plusieurs emplois, plus de changements avec des carrières moins linéaires. Je pense qu'il faudra davantage de flexibilité en fin de carrière pour passer à une retraite progressive. De plus, nous devons mieux prendre en compte les indépendants et les nouvelles formes d'emploi comme le travail sur plateforme tel que l'ubérisation. J'ai l'impression que la solidarité ne reviendra pas vraiment à la mode, le système deviendra de plus en plus individualiste. J'ai cependant de la peine à voir des révolutions, comme le libre choix de sa caisse de pensions. |

Interview: Anne Yammine
Photo: Véronique Botteron

Visionen und Entscheidungen im Realitätscheck

Unser Vorsorgesystem ist demografisch, finanziell und auch technisch stark gefordert. Es muss der aktuellen gesellschaftlichen Realität angepasst werden. Wir müssen den Umwandlungssatz und das Rentenalter anpassen, Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern stärker berücksichtigen und die Eintrittsschwelle im BVG angehen. Dies einige Kernpunkte eines Interviews mit Séverine Arnold, Professorin an der Uni Lausanne.

Séverine Arnold stiess vor zehn Jahren in die Welt der beruflichen Vorsorge vor. Sie arbeitete damals als Aktuarin bei einer Beratungsfirma in Vorsorgefragen. Am meisten beeindruckt war und ist sie noch heute von der Komplexität des Systems. Dieses steht vor «massiven technischen Veränderungen». Dabei denkt Arnold an künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen. Ihrer Meinung nach «müssen wir lernen, die technologischen Fortschritte in die Verwaltung der 2. Säule zu integrieren.»

Zunehmende Individualisierung verdrängt Solidarität

Früher wurde Solidarität in der AHV noch grossgeschrieben, aber auch in der 2. Säule, vor allem im Leistungsprimat. Heute sieht Arnold «eine starke Individualisierung zulasten der Solidarität». Auch ein individualisiertes System müsse weiterhin «ein Leben in Würde auch nach der Pensionierung garantieren können». Es müsse aber auch «langfristig lebensfähig sein».

Anpassungen im System, wie beim Umwandlungssatz und beim Rentenalter, müssen vom Volk akzeptiert und mitgetragen werden. Dabei dürfe nicht vergessen werden, «dass die 2. Säule eine soziale Institution bleibt».

Als Frau in der Welt der 2. Säule

Séverine Arnold ist Mitglied in der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV). Ihre Arbeit in diesem Rahmen gefällt ihr sehr: «Sie ist mein Link zur Praxis. Durch die Arbeit in der Kommission nehme ich viel besser die konkreten Herausforderungen wahr, denen die Vorsorge sich stellen muss, und welche Fragen noch unbeantwortet sind.» Die Professorin, die Aktuarwissenschaften lehrt, hat bisher als Frau in der Welt der beruflichen Vorsorge weder Hindernisse noch Diskriminierung erlebt. Im Gegenteil: Sie ist davon überzeugt, dass sie in die OAK BV gewählt wurde, gerade weil sie eine Frau ist.

Eltern werden und weiterarbeiten

Schwierig werde es erst, wenn aus der Frau eine Mutter wird. Arnold hat bewusst zuerst ihre Karriere vorangetrieben, bevor sie schwanger wurde. Sie war bereits ordentliche Professorin, als ihr Sohn zur Welt kam. Die Schwangerschaft war nicht nur ein erfüllender Schritt der Selbstverwirklichung: «Als ich schwanger wurde, war ich automatisch nicht mehr zur gleichen akademischen Performance fähig.»



Séverine Arnold, 38, verheiratet und Mutter eines 3-jährigen Knaben, ordentliche Professorin in Aktuarwissenschaften an der Universität Lausanne. Sie unterrichtet Themen der Sozialversicherungen und der beruflichen Vorsorge im Bachelor- und Master-Studiengang an der Fakultät HEC. Seit einem Jahr ist Arnold auch Mitglied der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV).

«Die grösste Herausforderung ist es nicht, eine Frau oder ein Mann zu sein, sondern Mutter oder Vater, das heisst Eltern.»

Auch während des Mutterschaftsurlaubs war es Frau Arnold nicht möglich, neue Projekte zu lancieren. Genauso war es schwierig, nach dem Mutterschutz zurück in die Arbeitswelt zu kommen. Sie und ihr Mann mussten sich gut organisieren. Um ihren Professorintitel nicht zu verlieren, musste Arnold mindestens 80 % arbeiten. Sie wählte gar 100 %. Wenn ihr Sohn krank ist, bleibt meist ihr Mann zuhause, der als Gymnasiallehrer sein Pensum reduziert hat und etwas flexibler ist, was unvorhergesehene Absenzen angeht.

Arnold betont, dass längst nicht alle Männer, die sich mehr in die Kinderbetreuung einbringen möchten, auch Teilzeit arbeiten können: «Oftmals erlaubt dies der Arbeitgeber nicht.» Arnold ist überzeugt, «die grösste Herausforderung ist es nicht, eine Frau oder ein Mann zu sein, sondern Mutter oder Vater, das heisst Eltern.» Die archaische Vision, dass der Mann arbeitet und die Frau zuhause bleibt, sei längst überholt: «Männer können und wollen sich mehr einbringen.» Es sei für Frauen und Männer gleichermaßen schwer, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Verbesserungen durch die aktuellen Reformen?

Der Gender Pension Gap in der 2. Säule liegt bei rund 60 %. Aber gemäss Arnold ist dieser «nicht ein spezifisches Problem der Frauen», sondern liegt darin begründet, dass «sie nach der Geburt ihrer Kinder sehr häufig in Teilzeit arbeiten». Arnold ist davon überzeugt, dass «sich die Teilzeitfrage zunehmend demokratisieren wird». Unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel: «Wir entfernen uns vom klassischen Familienmodell, in dessen Kontext das BVG geschaffen wurde.»

Das Reformprojekt des Bundesrats für die 2. Säule sieht vor, den Koordinationsabzug zu

halbieren. Arnold erkennt darin einen ersten Schritt, «aber es wäre besser, man würde der Teilzeitarbeit mehr Beachtung schenken und das Problem der Eintrittsschwelle angehen».

Für die Zukunft würde Arnold «progressive Anpassungen» vorschlagen. Sie ist überzeugt, dass es mehr Teilzeitbeschäftigte geben wird. Ausserdem würden mehrere Jobs kumuliert und die Karrieren immer weniger linear ablaufen. In ihren Augen wird «es noch mehr Flexibilität brauchen, um einen schrittweisen Eintritt in den Ruhestand gewährleisten zu können». Revolutionen wie die freie Pensionskassenwahl werde es jedoch wohl keine geben. |

Zusammenfassung: Anne Yammine

Foto: Véronique Botteron

Weiterführende Informationen

Die «Schweizer Personalvorsorge» (SPV) befasst sich in ihrer Märzangabe 2021 mit der Herausforderung der Langlebigkeit und den verschiedenen Sterblichkeitsmodellen. Wir haben auch dies mit Séverine Arnold besprochen. Diesen Teil des Interviews finden Sie auf unserer [Website](#).



«An ihrer Visibilität müssen die Frauen selbst arbeiten»

Mónica Lamas (1965), lic. iur. mit CAS in Haftpflicht- und Versicherungsrecht sowie in der beruflichen Vorsorge, arbeitet in einem 100%-Pensum als Head Legal & Compliance bei der Sammelstiftung Vita. Sie ist zudem Dozentin an der Fachschule für Personalvorsorge AG und engagiert sich als EWMD Forum National Representative. Mónica Lamas hat zwei erwachsene Söhne. Selbstbewusste junge Frauen sind ihre Vorbilder. Die Schweizerin mit spanischen Wurzeln ist neugierig und offen für Neues. Ihren Blick richtet sie stets nach vorn.

Mónica Lamas hat nicht studiert, um Hausfrau zu werden. Sie hat auch nicht darauf gewartet, entdeckt zu werden. Sie packt gerne neue Herausforderungen an und lässt sich von jungen Frauen inspirieren.

Wie sind Sie in die Welt der 2. Säule gekommen?

Durch Zufall und Neugier. Ich war 15 Jahre als Gerichtsschreiberin am Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich tätig. Danach arbeitete ich als spezialisierte Juristin im Sozialversicherungs- und Patientenrecht bei einer Rechtsschutzversicherung. Ich wurde dann von einem Beratungsunternehmen abgeworben; das war sozusagen der Ruf der 2. Säule. Dennoch musste ich mir überlegen, ob ich den Schritt wagen soll. Die 2. Säule war mir zwar nicht fremd, da meine Mandanten daraus Leistungen beanspruchten. Aber es ist etwas anderes, Pensionskassen zu beraten. Die Neugier hat gewonnen. Es hat sich gelohnt, meine Komfortzone zu verlassen. Die berufliche Vorsorge ist ein spannendes Rechtsgebiet.

Braucht es mehr Frauen in der 2. Säule?

Ja, wie in anderen Bereichen auch, damit die Sichtweise und Interessen der Frauen in Reformen und in Gremien wie den Stiftungsrat einfließen. Ich bin eine grosse Verfechterin von Diversity, nicht nur in Bezug auf das Geschlecht. Erst dann entstehen gute Lösungen. Die berufliche Vorsorge ist ein bisher männerdominiertes Thema. Als Dozentin an der Fachschule für Personalvorsorge sehe ich aber, dass sich immer mehr junge Frauen in diesen Bereich vorwagen. In meinem Studium wurde das Sozialversicherungsrecht nur am Rande erwähnt. Heute werden die Jungen früher dafür sensibilisiert, da die berufliche Vorsorge oft in den Medien thematisiert wird.

Wie erleben Sie Ihren Beruf als Frau?

Als einzige Frau in der Geschäftsleitung erlebe ich keine unterschiedliche Behandlung. In den 90er Jahren war es als junge Mutter schwierig, eine Teilzeitstelle zu finden. Entweder machte man mir klar, dass ich als Mutter besser daheim bleiben sollte, wenn keine finanzielle Notwendigkeit zum Arbeiten besteht, oder es wurden mir Tätigkeiten in Aussicht gestellt, die meiner Ausbildung nicht entsprachen, wie Sekretariats-

arbeiten oder Recherchen für einen Rechtsanwalt. Ich musste sagen: Nein, dafür habe ich nicht Zeit und Geld in ein Studium investiert. Es geht niemanden etwas an, warum ich arbeiten will und ob es finanziell notwendig ist. In meinem Umfeld war ich die einzige Mutter, die wieder arbeiten ging. Beim ersten Kind bezog ich acht Monate, beim zweiten Kind ein Jahr Mutterschaftsurlaub.

Wieso wollten Sie bald wieder arbeiten?

Als ich mit meinen Kindern nach der Geburt daheim blieb, engagierte ich mich auf Gemeindeebene für alles, was Kind und Familie betrifft. Das befriedigte mich nicht. Ich hatte ja studiert. Zuhause zu bleiben nach einem Studium macht auch volkswirtschaftlich keinen Sinn. Das war mein persönlicher Weg und kein allgemeingültiges Rezept. Jede Familie beziehungsweise Frau muss diese Frage im Kontext ihrer persönlichen Situation oder Umstände klären.

Wie vereinbarten Sie Beruf und Familie?

Mein Partner engagierte sich sehr in der eigenen Firma. Ich arbeitete Teilzeit. Es brauchte einiges an Organisation inklusive Notfallplan. Wir waren privilegiert, sodass wir uns eine Tagesmutter und am Schluss eine Haushälterin leisten konnten. Beim Wiedereinstieg wurde ich gefragt, was ich machen würde, wenn ein Kind krank ist. Ich sagte: Ich darf daheim bleiben. Oder ist es Ihnen lieber, wenn ich Sie anlüge und sage, dass ich krank bin? Er meinte dann: Hauptsache, Sie haben es organisiert. Sie wissen, dass Sie nur zurückkehren können, weil mein Vorgänger das mit Ihnen abgemacht hat. Ich handelte vor dem Mutterschaftsurlaub aus, dass ich mit einem 50-Prozent-Pensum zurückkehren und mein Praktikum beim Bezirksgericht beenden konnte. Finanziell hat sich das Praktikum im Moment nicht gelohnt, aber es war eine Investition in die Zukunft. Man muss immer einen Schritt voraus sein. Man weiss nie, was das Leben bringt. Ich erlebte später eine Scheidung und der Vater meiner Kinder starb. Als Frau muss man sich eine langfristige Betrachtungs-

«Als Frau muss man sich eine langfristige Betrachtungsweise aneignen.»

«Familien- und
Karrierefragen
betreffen Väter
und Mütter.»

weise aneignen. Meine Söhne sind inzwischen erwachsen. Sie studieren, leben aber nicht mehr mit mir zusammen. Mit 50 Jahren wechselte ich zur Sammelstiftung Vita. Ab dann konnte ich Vollgas geben, aus dem Vollen schöpfen und immer noch dazulernen.

Welchen Einfluss hatte die Coronakrise auf Ihren Berufsalltag?

Der Tätigkeitsbereich bleibt gleich. Unsere Managementgesellschaft macht die Geschäftsführung für die Sammelstiftung Vita. Ich baue das Legal & Compliance auf. Ich möchte, dass die Sammelstiftung Vita bei den Themen Transparenz und Governance vorne mit dabei ist. Zudem kümmere ich mich um HR, Führungsfragen und verschiedene Projekte wie Zertifizierung oder Risk Management. Wir arbeiten seit fast einem Jahr mehrheitlich im Homeoffice. Es ist nicht einfach, ein Team in der virtuellen Welt zu führen. Die virtuellen Sitzungen sind ermüdend. Zudem kann man gewisse Themen wie Teamkultur besser bei persönlichen Treffen diskutieren.

Was sind in Ihren Augen Frauenthemen in der beruflichen Vorsorge?

Heute werden diese Themen noch als Frauenthemen bezeichnet, weil tendenziell Frauen Lücken haben, aber es sind allgemeine Themen. Die Arbeitswelt wandelt sich. Es gibt eine breite Streuung an beruflichen Biografien: Pensumsreduktion, multiple Arbeitgeber, Unterbruch, Freelancer, länger arbeiten oder früher in Pension gehen. Das ist die Realität. Das BVG orientiert sich aber noch an einem Mann, der praktisch das ganze Berufsleben beim gleichen Arbeitgeber Vollzeit arbeitet. Es liegt an uns, die berufliche Vorsorge fit zu machen für die neuen Arbeitsmodelle. Der Arbeitgeber, der ganze Teile seiner Wertschöpfungskette auslagert, hat eine gewisse Verpflichtung, Personen, die nicht richtig geschützt sind in der 2. Säule, darauf aufmerksam zu machen. Dies betrifft zum Bei-

spiel mobile Arbeitskräfte mit einem kleinen Pensum und wenig Lohn.

Wie sorgen Sie für Ihre Pensionierung vor?

Ich zahlte schon sehr früh in die 2. Säule ein, weil ich immer arbeitete, auch während des Studiums bis 60 Prozent. Wegen des unbezahlten Urlaubs hatte ich aber Lücken. Ich machte Einkäufe. Nach der Scheidung konnte ich die 2. und 3. Säule weniger gut aufbauen, mein Fokus lag dann mehr auf der Familie als auf der Karriere. Das holte ich später nach und bin immer noch dran.

Was halten Sie vom aktuellen Reformvorschlag BVG 21?

Ich unterstütze eher den Vorschlag des ASIP. Ich bin gegen einen allgemeinen Rentenzuschlag. Die Reform müsste einschneidender sein. Ein Umwandlungssatz von 6 Prozent ist jetzt schon überholt. Der Koordinationsabzug sollte so gering wie möglich sein, die Umverteilung tragbarer werden. Wir sollten beruhigt in die Zukunft schauen können. Deshalb investiert die Sammelstiftung Vita in bezahlbaren Wohnraum (Wohnen im Alter). Den Arbeitgebern müsste man bewusst machen, dass sie Mitarbeiter an sich binden können, wenn sie eine gute berufliche Vorsorge anbieten. Wenn sich jemand für eine neue Stelle bewirbt, empfehle ich, die Situation der Pensionskasse anzuschauen. Es nützt nichts, wenn man mehr Lohn bekommt, aber dafür die neue Pensionskasse mitsanieren muss. Da das Leben nach der Pensionierung länger dauert, müssen wir auch mehr sparen. Es ist klar, dass sich Personen mit kleinen Einkommen keine 3. Säule leisten können. Man muss auch die AHV richtig auf die Beine stellen. Für Personen in speziellen Situationen wie Eltern, die jahrelang ein behindertes Kind pflegen, könnte eine Art Grundeinkommen in Betracht gezogen werden. Eine Pensumsreduktion oder das Ausscheiden aus der beruflichen Vorsorge sind nicht immer freiwillig.

Wie kann man den Jungen und den Frauen die 2. Säule näher bringen?

Die Jungen muss man dort abholen, wo sie stehen. Vielleicht spielerisch mit einem Karrieregame. Sie müssen sich bewusst sein, dass auch sie einmal von ihren Ersparnissen werden leben müssen. Frauen sind nun in allen Bereichen stärker vertreten. So sind sie vielleicht auch mehr sensibilisiert. Man muss sie aber gezielt auf mögliche Fallen und Lücken aufmerksam machen, zum Beispiel durch unerwartete Lebensereignisse wie Krankheit, Scheidung oder Tod.



«EWMD – European Women's Management Development» ist ein internationales Netzwerk, das 1984 gegründet wurde.

Das fast 1000 Mitglieder umfassende Netzwerk vernetzt Fachleute aus allen Bereichen der Wirtschaft, Bildung, Politik und Kultur. Ziel ist unter anderem, Frauen in Führungspositionen sichtbarer zu machen und sie zu ermutigen. Das in der Schweiz gegründete EWMD Forum fokussiert sich auf länderübergreifende Themen wie interessante Frauenbiografien.

Sie engagieren sich aktiv in Frauenfragen.

Ja, ich engagiere mich im internationalen Frauennetzwerk EWMD. Zudem bin ich Co-Gründerin und im Vorstand des EWMD-Forum (siehe Kasten). Frauenfragen haben mich immer interessiert, aber ich finde diese Bezeichnung nicht richtig.

Wieso nicht?

Die Themen gehen uns alle an. Ich bin fest überzeugt, dass es auch den Einbezug der Männer braucht, um diese Fragen zu lösen, wie etwa die Abwesenheit aufgrund von Familienzuwachs. Es sollte keinen Unterschied mehr machen, ob man eine Frau oder einen Mann anstellt, wenn die Eltern dank Elternzeit gleich lange wegbleiben können, sobald ein Kind da ist. Familien- und Karrierefragen betreffen Väter und Mütter. Wenn Frauen und Männer etwa gleich viel verdienen, spielt es keine Rolle mehr, wer daheim bleibt. Es nimmt zudem Druck weg, indem nicht eine Person allein in die Rolle der «Versorgerin» der Familie gedrängt wird. Auch das Modell des Jobsharing ist interessant. Für meine Söhne ist es selbstverständlich, dass auch die Frauen finanziell ihren Teil beitragen. Das Modell «Die Frau bleibt daheim, der Mann arbeitet» ist für sie inexistent. Für junge Männer ist es nicht mehr erstrebenswert, um jeden Preis in eine Führungsposition zu kommen. Die Lebensqualität und Familienzeit sind ihnen wichtig.

Sie haben als Mentorin privat junge Frauen unterstützt.

Ich begleitete privat Frauen am Anfang ihrer Karriere. Ich empfand meine bisherige Karriere nicht als Kampf, sondern als eine Reihe von richtigen Entscheidungen. Ich wollte jeweils keinen totalen Wechsel, sondern das bisher Erarbeitete mitnehmen, aber noch etwas Neues dazugewinnen. Es war stets ein Schritt ins Ungewisse. Ich bin dankbar, wenn ich etwas weitergeben kann. In entscheidenden Momenten konnte ich genug Mut und Selbstbewusstsein mobilisieren, um die nächste Herausforderung anzupacken.

Was ist dabei entscheidend?

Am besten klärt man einmal sein Rucksäckli, das heisst, was man unnötigerweise mitschleppt zum Beispiel durch die Erziehung oder Lebensereignisse. Mein südländisches Rucksäckli war mir auch im Weg.

Was musste aus dem südländischen Rucksäckli ausgepackt werden?

Zuerst für die anderen schauen, sich unter dem Wert verkaufen, sich anpassen, ja nicht auffal-

len, vor allem als Ausländerkind in einem fremden Land. Mein Denken ist weder hundert Prozent spanisch noch hundert Prozent schweizerisch, mehr ein eigener Weg. So eckt man an.

Hatten Sie eine Mentorin?

Nein, aber ich sah, dass ich nicht schlecht geraten war, obwohl meine Mutter arbeitete. Meine Eltern kamen jung aus Spanien in die Schweiz und mussten aus finanziellen Gründen immer beide arbeiten. Dadurch kämpfte ich vielleicht weniger mit einem schlechten Gewissen als andere berufstätige Mütter. Ich komme aus einer Familie mit starken Frauen. Es ist selbstverständlich, dass die Frauen mit anpacken.

Was raten Sie jungen Frauen bezüglich Karriere und Altersvorsorge?

An ihrer Visibilität müssen die Frauen selbst arbeiten. Frauen müssen ihre Fähigkeiten selbst an den Mann und die Frau bringen. Sie können nicht darauf hoffen, dass sie im stillen Kämmerlein entdeckt werden. Es ist reines Marketing, wir müssen uns verkaufen. Die jungen Frauen sind generell gut unterwegs. Sie wissen, was sie wollen, und vertreten es selbstbewusst. Dadurch sind sie visibler. Was die Altersvorsorge anbelangt, empfehle ich eine langfristige Betrachtungsweise. So früh wie möglich anfangen zu sparen, sei es in der 2. oder 3. Säule. Zudem sollten sie sich überlegen, wie ihr Lebensplan aussieht und wie sie Lücken vermeiden oder auffüllen können. |

Interview: Judith Yenigün-Fischer

«Ich bin eine grosse Verfechterin von Diversity, nicht nur in Bezug auf das Geschlecht. Erst dann entstehen gute Lösungen.»

«Les femmes elles-mêmes doivent travailler à leur visibilité»



Mónica Lamas n'a pas fait des études pour devenir femme au foyer.

Elle n'a pas non plus attendu qu'on veuille bien la découvrir. Elle aime relever de nouveaux défis et les jeunes femmes lui sont une source d'inspiration.

«En tant que femme, on doit avoir une vision à long terme.»

Mónica Lamas est entrée dans le monde du 2^e pilier par hasard et par curiosité. Elle a travaillé pendant 15 ans comme greffière au tribunal des assurances sociales du canton de Zurich. Elle a ensuite travaillé comme juriste spécialisée en droit de la sécurité sociale et des patients pour une compagnie d'assurance de protection juridique. Puis elle a été recrutée par un cabinet de conseil; c'était l'appel du 2^e pilier, en quelque sorte. Pourtant, elle a dû réfléchir un moment avant de se lancer dans cette nouvelle aventure. En effet, le 2^e pilier n'était pas une inconnue pour elle, puisque ses clients en revendiquaient les bénéfices. Mais conseiller des caisses de pensions est une autre affaire. Sortir de sa zone de confort s'est avéré payant, car: «la prévoyance professionnelle est un domaine du droit passionnant.»

Militante de la diversité

Mónica Lamas plaide pour une plus forte présence des femmes dans le 2^e pilier afin que les opinions et les intérêts des femmes soient intégrés dans les réformes et dans des organes tels que le conseil de fondation. Elle est une fervente avocate de la diversité, pas seulement en termes de genre. «C'est seulement à cette condition que de bonnes solutions peuvent émerger», soutient-elle. Chargée de cours à l'École spécialisée en prévoyance professionnelle de Thoun, Mónica Lamas voit de plus en plus de jeunes femmes s'aventurer dans la prévoyance professionnelle.

Mère et femme active

En tant que jeune mère dans les années 1990, il était difficile pour Mónica Lamas de trouver un emploi à temps partiel. Soit on lui faisait comprendre qu'il valait mieux rester à la maison s'il n'y avait pas de nécessité financière de travailler, soit on lui proposait des emplois pour lesquels elle était surqualifiée. Pensant que ce



Mónica Lamas (1965), lic. iur. avec CAS en droit de la responsabilité civile et des assurances ainsi qu'en droit de la prévoyance professionnelle, travaille à 100% en tant que responsable Legal & Compliance auprès de la fondation collective Vita. Elle est également chargée de cours à la Fachschule für Personalvorsorge AG et est représentante nationale du Forum EWMD. Mónica Lamas a deux fils adultes. Les jeunes femmes sûres d'elles-mêmes sont ses modèles. Cette Suisse aux racines espagnoles est curieuse et ouverte à la nouveauté. Elle regarde toujours devant elle.

n'était pas pour cela qu'elle avait investi du temps et de l'argent dans les études, elle ne pouvait que refuser. A la naissance du premier enfant, Mónica Lamas avait pris huit mois de congé-maternité, puis un an quand un deuxième enfant avait complété la famille.

Durant les mois passés à la maison après la naissance de ses enfants, Monica Lamas s'était engagée au niveau de la commune, dans tous les domaines relatifs à la famille et à l'enfance. Mais cela ne la satisfaisait pas. Et rester à la maison avec un diplôme universitaire en poche n'était pas non plus économiquement raisonnable. Ses parents d'origine espagnole étaient venus s'installer en Suisse quand ils étaient jeunes et ils avaient toujours dû travailler tous les deux pour des raisons financières. Par conséquent, Mónica Lamas a peut-être moins de remords que d'autres mères qui travaillent. Son partenaire était très impliqué dans sa propre entreprise. Elle travaillait à temps partiel. Il a fallu s'organiser et prévoir un plan d'urgence. C'était sa manière de faire. Mais elle précise bien que chaque famille, chaque femme, doit régler cette question dans le contexte de sa situation ou de ses circonstances personnelles.

Vision à long terme

Mónica Lamas avait négocié avant son congé-maternité qu'elle retrouverait son emploi avec une charge de travail de 50 % et pourrait terminer son stage au tribunal de district. Financièrement, le stage n'en valait pas la peine sur le moment, mais elle l'avait considéré comme un investissement dans l'avenir. «Il faut toujours avoir une longueur d'avance. On ne sait jamais ce que la vie nous réserve.» La sienne lui a réservé un divorce et le décès du père de ses enfants. En tant que femme, Mónica Lamas affirme qu'il faut avoir une vision à long terme.

Plein gaz à partir de 50 ans

Ses fils sont maintenant adultes. À l'âge de 50 ans, Mónica Lamas a rejoint la fondation collective Vita. Et c'est à partir de là qu'elle a pu démarrer à fond, puiser dans son bagage professionnel et sans cesse encore l'enrichir. La société de management assume la gestion de la fondation collective Vita. Seule femme de l'équipe de direction, Mónica Lamas n'est pas traitée différemment. Elle est chargée de développer le service juridique et de la conformité. Mónica Lamas souhaite que la fondation collective Vita figure parmi les meilleurs en matière de transparence et de gouvernance. Elle s'occupe également des RH, des questions de leadership et de divers projets tels que la certification ou la gestion des risques. En raison de la pandémie, elle

travaille principalement à domicile depuis près d'un an. Il n'est pas facile de diriger une équipe dans le monde virtuel, constate-t-elle.

Nouveaux modèles de travail

Selon Mónica Lamas, la LPP a été façonnée sur le modèle d'un homme qui travaille à temps plein pour le même employeur pendant pratiquement toute sa vie professionnelle. C'est à nous de faire le nécessaire pour que la prévoyance professionnelle soit adaptée aux nouveaux modèles de travail, estime-t-elle. Les employeurs qui externalisent des parties entières de leur chaîne de valeur ont une certaine obligation d'attirer l'attention des personnes qui ne sont pas correctement protégées par le 2^e pilier sur ce fait.

Envisager l'avenir avec sérénité

En ce qui concerne la réforme de la LPP, Mónica Lamas a tendance à soutenir la proposition de l'ASIP. Elle est contre un supplément général de rente. Elle estime aussi que la réforme devrait être plus radicale. Un taux de conversion de 6 % est d'ores et déjà dépassé. La déduction de coordination doit être aussi faible que possible, la redistribution plus supportable. «Nous devrions pouvoir envisager l'avenir avec sérénité», glisse-t-elle. C'est pourquoi la fondation collective Vita investit dans le logement abordable (logement pour les retraités). Selon Mónica Lamas, les employeurs devraient être sensibilisés au fait qu'une bonne prévoyance professionnelle peut être un moyen de fidéliser les employés. Et aux personnes qui postulent pour un nouvel emploi, elle recommande d'examiner la situation de la caisse de pensions.

Comme la vie après la retraite s'allonge, nous devons également épargner davantage, selon Mónica Lamas. L'AVS doit donc également être remise sur les rails. Pour les personnes en situation particulière, par exemple les parents qui passent des années à s'occuper d'un enfant handicapé, Mónica Lamas pourrait imaginer une



«EWM – European Women's Management Development» est un réseau international fondé en 1984. Le réseau, qui compte près de 1000 membres, met en relation des experts de tous les domaines de l'économie, de l'éducation, de la politique et de la culture. L'un de ses objectifs est de rendre les femmes occupant des postes dirigeants plus visibles et de les encourager. Le Forum EWM, fondé en Suisse, se concentre sur des sujets transnationaux tels que les biographies de femmes intéressantes.

sorte de revenu de base. Quant aux jeunes, il faut savoir leur parler sur le bon ton. Peut-être de manière ludique avec un jeu de carrière. Les femmes doivent être informées des pièges et des lacunes potentielles que peuvent générer les aléas de la vie, par exemple la maladie, le divorce ou le décès.

Engagement en faveur des femmes

Mónica Lamas est impliquée dans le réseau international des femmes EWMD. Elle est également cofondatrice et membre du comité du Forum EWMD (voir encadré). Les questions relatives aux femmes l'ont toujours intéressée, mais elle ne pense pas que cette étiquette soit juste: «Ces questions nous concernent tous.» Elle croit fermement que l'implication des hommes est également nécessaire pour aborder des questions telles que les absences lorsqu'un nouveau membre vient s'ajouter à la famille. Le fait d'engager une femme ou un homme ne jouerait plus de rôle dès lors que les parents pourraient s'absenter pour une même durée après l'arrivée d'un enfant, grâce au congé parental. «Les questions liées à la vie familiale et professionnelle concernent les pères et les mères», souligne Mónica Lamas. Lorsque les femmes et les hommes gagneront à peu près le même salaire, il ne sera plus important de savoir qui reste à la maison, dit-elle. La pression est également moindre lorsque le rôle de «pourvoyeur» de la famille ne repose pas sur les épaules d'une seule personne. Le modèle de partage du travail est également intéressant, dit-elle. Pour ses fils, il va de soi que les femmes contribuent aussi financièrement.

Mónica Lamas a accompagné en privé des femmes au début de leur carrière. Elle a perçu sa carrière jusqu'à ce jour comme une série de bonnes décisions. Elle est heureuse lorsqu'elle peut transmettre quelque chose. Aux moments décisifs, elle a su mobiliser suffisamment de courage et de confiance dans son propre jugement pour relever les défis quand ils se présentaient. Selon Mónica Lamas, la meilleure chose à faire est de trier vos bagages, tout ce que vous transportez inutilement, par exemple à cause de votre éducation ou des événements de votre vie. Son sac à dos méridional (s'occuper d'abord des autres, se sous-estimer, s'intégrer, ne pas se faire remarquer, surtout en tant qu'enfant d'étranger dans un pays étranger) lui a aussi mis des bâtons dans les roues. Sa façon de penser n'est ni cent pour cent espagnole ni cent pour cent suisse, mais plutôt sa façon personnelle d'envisager les choses. Cela cause parfois des frictions.

Selon Mónica Lamas, les femmes doivent travailler elles-mêmes à leur visibilité. «Les femmes doivent savoir mettre en valeur leurs compétences devant les hommes et les femmes », professe-t-elle. Elles ne peuvent pas espérer qu'on viendra les chercher si elles se cloisonnent chez elles. « C'est du pur marketing, nous devons nous vendre.» Les jeunes femmes sont sur la bonne voie, dit-elle. Elles savent ce qu'elles veulent et défendent leurs convictions avec assurance. Par conséquent, elles sont plus visibles.

Éviter ou combler les lacunes

En matière de planification de la prévoyance vieillesse, Mónica Lamas recommande aux jeunes femmes d'adopter une vision à long terme. De commencer à épargner le plus tôt possible, que ce soit dans le cadre du 2^e ou du 3^e pilier. Elle les exhorte également à réfléchir à leur plan de vie et à la manière dont elles peuvent éviter ou combler les lacunes. Mónica Lamas a cotisé très tôt au 2e pilier car elle a toujours travaillé jusqu'à 60 %, même pendant ses études. Cependant, elle avait des lacunes en raison de ses congés-maternité non rémunérés. Elle a donc effectué des rachats. Après le divorce, elle a eu moins de moyens pour construire les 2^e et 3^e piliers, elle s'est alors davantage concentrée sur la famille que sur sa carrière. Elle s'est rattrapée par la suite et continue de le faire. |

Entretien résumé par:
Judith Yenigün-Fischer



Aminata Wane (1983) arbeitet seit 2019 in einem 90-Prozent-Pensum als Senior Spezialistin im Bereich Data & Mathematics Berufliche Vorsorge bei der Axa. Sie ist für das Reserving und für Rentenübernahmen bei teilautonomen Sammelstiftungen sowie firmeneigenen Stiftungen zuständig. Sie ist zudem seit Anfang Jahr als Stiftungsrätin tätig. Aminata Wane studierte in den USA Mathematik und Deutsch. Sie hat einen Master in Actuarial Sciences (HEC Lausanne) und ist Aktuarin SAV (Schweizerische Aktuarvereinigung). Ihr Vorbild ist ihre anpassungsfähige Mutter. Aminata Wane interessiert sich für Naturheilkunde und Lebensphilosophie aus allen Traditionen.

«Alles ist möglich»

Aminata Wane erlebte während der Finanzkrise in den USA, wie Kollegen kurz vor der Pensionierung ihr Vorsorgevermögen verloren. Die Mathematikerin wollte verstehen, wie das Vorsorgesystem funktioniert und wurde Aktuarin. Als Arbeitnehmervertreterin hat sie seit Anfang Jahr eine neue Perspektive auf die berufliche Vorsorge.

Wie sind Sie in die Welt der 2. Säule gekommen?

Ich arbeitete früher als Mathematiklehrerin in den USA. Während der Finanzkrise im Jahr 2008 habe ich erlebt, dass viele Kollegen kurz vor der Pensionierung ihr ganzes Vermögen – auch ihr Vorsorgevermögen – verloren haben. Ich konnte nicht verstehen, wie man alles auf einmal verlieren kann und wollte erfahren, wie das Vorsorgesystem funktioniert. Ein Jahr später studierte ich an der Universität Lausanne und besuchte Wahlfächer zum Thema berufliche Vorsorge. Die soziale Sicherheit interessiert mich, weil sie einen Zusammenhang hat mit dem Leben, es ist nicht theoretische Mathematik. Wenn man sich nicht für Politik interessiert, kann man die berufliche Vorsorge nicht richtig verstehen, nur berechnen. Die Zahlen machen nur in einem Kontext Sinn. Schon während meines Studiums in Lausanne arbeitete ich zuerst als Praktikantin, später als Analystin, bei einem Asset Manager für Pensionskassen. So kam ich in Kontakt mit verschiedenen Akteuren der 2. Säule.

Sie waren vermutlich schon während des Studiums eher von Männern umgeben. Wie haben Sie das erlebt?

Als Mathematikerin bin ich daran gewöhnt. Ich bin selbstbewusst und kann mich als Frau gut durchsetzen. Ich will existieren als Frau, so wie ich bin. Für mich ist es selbstverständlich, dass ich Mathematik machen kann, wenn ich Mathematik liebe. Ich hatte an der Universität starke Frauen als Mentorinnen. Meine Diplomarbeit schrieb ich über den Beitrag der Frauen in der Wissenschaft. Als Mathematiklehrerin entschied ich mich bewusst für eine Mädchenschule. Ich wollte den Mädchen diese Botschaft vermitteln: Wieso sich einschränken? Alles ist möglich. Man muss machen, was man will.

Wurden Sie anders behandelt als Ihre Kollegen?

Manchmal stand ich als schwarze Frau in der Mathematik und in der beruflichen Vorsorge etwas im Vordergrund. Ich musste mich darum etwas zurückhalten. Auch als Junior sagte ich in den

Meetings, was ich denke. Mir ist aufgefallen, dass sich in der Schweiz die Juniors weniger trauen, vor den Vorgesetzten frei zu sprechen. In den USA hat man weniger Distanz zum Boss.

Sie lebten zuerst 5 Jahre in Frankreich, dann 10 Jahre in Senegal und mit 16 Jahren kamen Sie dank eines Stipendiums an eine internationale Schule in den USA. Nun leben Sie in der Schweiz. Haben Sie in diesen Ländern Unterschiede bezüglich Gleichstellung festgestellt?

Im Senegal ist es zum Teil aus ökonomischen Gründen schwieriger für Frauen. Die Familien geben eher Schulgeld aus für einen Jungen, weil sie denken, dass er später mehr verdient. Es gibt aber positive Schritte in die richtige Richtung, weil man erkennt, dass auch Frauen gut verdienen und erfolgreich sein können. Es gibt in Senegal aber nicht diese Idee, dass Mathematik eher etwas für Männer ist. Mein Vater, ein Physikprofessor, wollte, dass ich und meine Geschwister Wissenschaftler werden. In den USA war ich erstaunt, dass man als Mathematikerin als etwas Besonderes angesehen wurde. Meine Mutter hat auch mit fünf Kindern immer als Lehrerin gearbeitet. Ich kam nie auf die Idee, nicht Mathematik zu studieren oder nicht zu arbeiten, weil ich eine Frau bin.

Und wie sieht es in der Schweiz aus?

In der Schweiz gibt es eine gewisse Erwartung, wie das Leben einer Frau verläuft: Sie bekommt Kinder und arbeitet dann in einem kleineren Teilzeitpensum. Wenn man davon abweicht, wirkt es merkwürdig. In den USA wird hingegen erwartet, dass man nach der Geburt des Kindes gleich 100 Prozent weiterarbeitet, nach dem Motto: Ihr wollt Gleichstellung, ihr bekommt Gleichstellung, wir erwarten das Gleiche. Beide Erwartungen schränken ein. Auch teure Kinderkrippen schränken die Wahl ein, weil sich Arbeit dann finanziell zum Teil nicht lohnt. Manche Leute denken, dass Teilzeit ambitionslos ist. Wieso? Jede Frau und jeder Mann können selber entscheiden, welches Pensum am besten passt. Für mich ist es wichtig, dass man

«Ich kam nie auf die Idee, nicht Mathematik zu studieren oder nicht zu arbeiten, weil ich eine Frau bin.»

seinen eigenen Weg geht. Man muss einfach die Finanzen und Vorsorge gut planen.

Für welches Pensum haben Sie sich entschieden?

90 Prozent, weil ich die Möglichkeit dazu habe und den Ausgleich schätze. Ich arbeite am Freitag-nachmittag normalerweise nicht. Ich plane nichts und geniesse meine Zeit. Wenn es schön ist, gehe ich gerne in der Stadt Zürich spazieren. Ich liebe es auch, in Buchhandlungen in Büchern zu blättern.

Was sind in Ihren Augen Frauenthemen in der beruflichen Vorsorge?

Der Gender Pension Gap zeigt, dass etwas nicht stimmt. Die Realität der Frauen ist anders als jene der Männer: mehr Teilzeitarbeit, mehrere Arbeitgeber, tiefere Löhne. Die Lohnungleichheit ist das grösste Problem und sie ist unfair. Wir Frauen müssen unseren Lohn selbst in die Hand nehmen.

Meinen Sie, dass Frauen mehr Lohn fordern sollten?

Ja, unbedingt. Geld sollte kein Tabuthema sein. Wir Frauen müssen aber viel stärker für uns selber einstehen. Dazu gehört es auch, eine gerechte Kompensation für die geleistete Arbeit und die eigenen Kompetenzen einzufordern. Wenn Frauen gleich viel wie Männer verdienen, dann spielt es auch weniger eine Rolle, wer das Pensum wegen der Kinderbetreuung reduziert.

Was denken Sie über das Rentenalter?

Es ist kein Vorteil für die Frauen, ein Jahr früher pensioniert zu werden. Das Rentenalter sollte nach Arbeit oder Beruf unterschieden werden, nicht nach Geschlecht.

Seit Anfang Jahr sind Sie Stiftungsrätin. Wie erleben Sie dieses Amt?

Bisher habe ich Stiftungsräte beraten und diese haben dann entschieden. Nun kann ich als Arbeitnehmervertreterin mitentscheiden. Als Aktuarin bin ich dafür zuständig, die Sicherheit einer Pensionskasse zu gewährleisten und Risiken zu vermeiden. Mit meinem Hintergrund interessiere ich mich natürlich für Rückstellungen und den technischen Zins. Als Stiftungsrätin habe ich eine etwas andere Sicht und vertrete die Interessen der Arbeitnehmenden, zum Beispiel, was Verzinsung und Umwandlungssatz angeht. Ich möchte, dass die Versicherten von der Kollektivität profitieren können.

Was halten Sie vom aktuellen Reformvorschlag BVG 21?

Es braucht eine BVG-Reform, damit das Drei-Säulen-System weiterhin funktioniert und die Finanzierung nachhaltig ist. Der Rentenzuschlag

nach dem Giesskannenprinzip überzeugt mich nicht. Den ASIP-Vorschlag finde ich fundierter. Beide Vorschläge gehen mir persönlich aber nicht weit genug. Ich wäre für eine Abschaffung der Eintrittsschwelle und wenn möglich auch des Koordinationsabzugs.

Wie sorgen Sie für Ihre Pensionierung vor?

Ich finde das Drei-Säulen-System toll und nutze dessen Möglichkeiten. Meine Pensionierung ist noch weit weg, aber ich denke, dass ich mit 70 Jahren nicht einfach am Strand liegen werde. Vielleicht werde ich noch an einer Schule als Lehrerin arbeiten oder Mentorin sein. Man sollte seine Erfahrungen mit anderen teilen.

Werden Sie in der Schweiz bleiben?

Das ist noch völlig offen. Mein Lebensmotto ist, alles mit Herz zu tun. Wo immer das Herz hinget, gehe ich auch hin. Meine Familie lebt auf der ganzen Welt verstreut. Der Vorteil während der Corona-Pandemie war, dass wir uns einfacher online zusammen treffen konnten als vorher, trotz der Zeitunterschiede.

Haben Sie ein Vorbild?

Meine Mutter. Sie hat in ihrem Leben schon sehr viel erlebt und bewirkt: als Migrantin, Lehrerin sowie Politikerin, die hohe Positionen im Bürgermeisteramt der Hauptstadt Dakar innehatte. Sie ist sehr anpassungsfähig und packt immer wieder Neues an. Zurzeit ist sie sehr aktiv im Bereich der Bildung, vor allem betreffend Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung. Themen, die für Senegal von grosser Bedeutung sind. Zudem ist sie Leiterin verschiedener Frauenvereine. Vor kurzem kam sie nach Frankreich zu einer Konferenz über künstliche Intelligenz. Sie geht immer wieder neue Wege, das bewundere ich an ihr. |

Interview: Judith Yenigün-Fischer

«Ich wäre für eine Abschaffung der Eintrittsschwelle und wenn möglich auch des Koordinationsabzugs.»

«Tout est possible»



«Il ne m'est jamais venu à l'esprit de ne pas étudier les mathématiques ou de ne pas travailler parce que je suis une femme.»

Pendant la crise financière aux Etats-Unis, Aminata Wane a vu des collègues perdre leurs avoirs de prévoyance peu avant de prendre leur retraite. Voulant comprendre le fonctionnement du système de retraite, la mathématicienne est devenue actuaire. En tant que représentante des salariés, elle a, depuis le début de l'année, un nouveau regard sur la prévoyance professionnelle.

Aux Etats-Unis, où elle vivait autrefois, Aminata Wane a travaillé comme professeure de mathématiques. Pendant la crise financière de 2008, elle a vu de nombreux collègues perdre toute leur fortune – y compris leurs avoirs de prévoyance – sur le seuil de la retraite. Elle ne comprenait pas comment on pouvait tout perdre d'un coup et a voulu savoir comment fonctionnait le système de prévoyance. Un an plus tard, elle étudiait à l'Université de Lausanne et suivait des cours à option sur la prévoyance professionnelle. La sécurité sociale l'intéresse parce qu'elle a un lien avec la vie; il ne s'agit pas de mathématiques théoriques. Selon Aminata Wane, si vous ne vous intéressez pas à la politique, vous ne pouvez pas vraiment comprendre la prévoyance professionnelle, vous pouvez seulement la calculer. Les chiffres n'ont de sens que dans un contexte. Pendant ses études à Lausanne, elle a travaillé d'abord comme stagiaire, puis comme analyste, pour un gestionnaire de fortune pour caisses de pensions. C'est ainsi qu'elle a été mise en contact avec divers acteurs du 2^e pilier.

Pourquoi se limiter?

En tant que mathématicienne, Aminata Wane a l'habitude d'évoluer dans un univers masculin. Sûre d'elle, elle sait s'y affirmer en tant que femme. «Je veux exister en tant que femme, telle que je suis», souligne-t-elle. «J'aime les mathématiques, il m'a donc semblé naturel d'étudier les mathématiques.» Aminata Wane a eu de solides mentores à l'université. Elle a écrit son travail de diplôme sur la contribution des femmes dans les sciences. En tant que professeure de mathématiques, elle a pris la décision délibérée d'aller enseigner dans une école de filles. Elle voulait transmettre ce message aux filles: «Pourquoi se limiter? Tout est possible. Il faut faire ce que l'on veut faire.»

En tant que femme de couleur férue de mathématiques et de prévoyance professionnelle, Aminata Wane n'est pas passée inaperçue. Cela lui a imposé une certaine retenue. Mais même quand elle occupait des postes junior, elle disait ce qu'elle pensait lors des réunions. Elle a remarqué qu'en Suisse, les employés juniors ont moins le courage



Aminata Wane (1983) a rejoint Axa en 2019 en tant que spécialiste senior dans le domaine des données et mathématiques actuarielles de la prévoyance professionnelle, où elle travaille à 90%. Elle est responsable du provisionnement et de la reprise des rentes de fondations collectives semi-autonomes et de fondations propres d'entreprises. Elle est également membre du conseil de fondation depuis le début de l'année. Aminata Wane a étudié les mathématiques et l'allemand aux États-Unis. Elle est titulaire d'un master en sciences actuarielles (HEC Lausanne) et est actuaire ASA (Association suisse des actuaires). Sa mère, ouverte et adaptable, est son inspiration. Aminata Wane s'intéresse à la naturopathie et à la philosophie de la vie dans toutes les traditions.

de s'exprimer librement devant leurs supérieurs. Aux États-Unis, on est moins intimidé par son patron.

Suivre sa propre voie

Aminata Wane a d'abord vécu en France pendant cinq ans, puis au Sénégal pendant dix ans et à l'âge de 16 ans, grâce à une bourse d'études, elle est entrée dans une école internationale aux États-Unis. Elle vit maintenant en Suisse. Au Sénégal, explique Aminata Wane, la situation est plus difficile pour les femmes, en partie pour des raisons économiques: «Les familles sont plus enclines à payer les frais de scolarité d'un garçon parce qu'elles pensent qu'il gagnera davantage plus tard.» Toute-

fois, Aminata Wane constate qu'un tournant s'esquisse dans la bonne direction, car les gens se rendent compte que les femmes peuvent aussi gagner de l'argent et réussir. Et selon elle, il n'y a pas cette idée préconçue au Sénégal que les mathématiques sont plus pour les hommes. Son père, professeur de physique, voulait qu'elle et ses frères et sœurs deviennent des scientifiques. Aux États-Unis, elle était étonnée qu'être mathématicienne soit considéré comme quelque chose de spécial. Malgré ses cinq enfants, sa mère a toujours travaillé comme enseignante. «Il ne m'est jamais venu à l'esprit de ne pas étudier les mathématiques ou de ne pas travailler parce que je suis une femme.»

En Suisse aussi, Aminata Wane pense que la voie des femmes est toute tracée: elles ont des enfants et travaillent ensuite à temps partiel. Si vous vous écartez de ce schéma, on vous trouve bizarre. Aux États-Unis, en revanche, on s'attend à ce que les femmes reprennent à 100 % après la naissance d'un enfant, selon la devise: «Vous voulez l'égalité, on vous donne l'égalité, mais nous attendons la même chose en retour». Les deux attentes sont limitatives. Les crèches coûteuses limitent également le choix, selon Aminata Wane, car le travail n'est pas toujours financièrement intéressant. Pour elle, il devrait aller de soi que chaque femme et chaque homme décide librement de la charge de travail qui lui convient le mieux. Car il est important de suivre sa propre voie. Il faut simplement bien planifier ses finances et sa prévoyance.

Aminata Wane travaille à 90 % parce qu'elle en a la possibilité et qu'elle apprécie un bon équilibre entre travail et loisirs. Elle a généralement congé le vendredi après-midi. Elle ne prévoit rien à l'avance et profite de son temps libre. Quand il fait beau, elle aime se promener dans la ville de Zurich. Elle aime aussi bouquiner dans les librairies.

L'argent n'est pas un tabou

Selon Aminata Wane, les écarts de pension entre les hommes et les femmes montrent que quelque chose ne va pas. La réalité des femmes est différente de celle des hommes: plus de travail à temps partiel, des employeurs multiples, des salaires plus bas. «L'inégalité salariale est un problème majeur et une injustice», dit-elle. «C'est à nous, les femmes, de

«L'inégalité salariale est un problème majeur et une injustice.»

faire changer tout cela.» L'argent ne devrait pas être un sujet tabou. Les femmes doivent se battre beaucoup plus, selon Aminata Wane, notamment en exigeant une rémunération de leur travail conforme à leurs compétences. Si les femmes gagnent le même salaire que les hommes, il importera moins de savoir qui réduit sa charge de travail pour s'occuper des enfants.

Selon Aminata Wane, ce n'est pas un avantage pour les femmes de prendre leur retraite un an plus tôt. L'âge de la retraite doit être différencié en fonction du travail ou de la profession, et non selon le sexe.

Aminata Wane est entrée au conseil de fondation au début de l'année. Auparavant, elle conseillait les membres du conseil de fondations, qui prenaient ensuite les décisions. Elle peut désormais participer au processus décisionnel en tant que représentante des employés. En qualité d'actuaire, elle est chargée de garantir la sécurité d'une caisse de pensions et d'éviter les risques. Au vu de son parcours, il est naturel qu'elle s'intéresse aux provisions et au taux d'intérêt technique. En tant que membre du conseil de fondation, elle a une perspective légèrement différente et elle représente les intérêts des employés, par exemple en matière de

rémunération d'intérêt et de taux de conversion. «Je souhaite que les assurés puissent profiter de la collectivité.»

Selon Aminata Wane, une réforme de la LPP est nécessaire pour garantir la pérennité du système à trois piliers et son financement durable. Le supplément de pension selon le principe de l'arrosoir ne la convainc pas. Elle trouve la proposition de l'ASIP plus solide. Mais les deux propositions ne vont pas assez loin à son goût. «Je serais favorable à la suppression du seuil d'entrée et, si possible, de la déduction de coordination également.»

Aminata Wane pense beaucoup de bien du système à trois piliers et profite de ses opportunités. Elle ne se voit pas passer son temps sur une plage à ne rien faire lorsqu'elle aura 70 ans et envisage de travailler peut-être dans une école en tant qu'enseignante ou mentore. «Il faudrait partager ses expériences avec les autres», affirme-t-elle.

S'investir avec passion dans tout ce qu'on fait

Pour l'heure, Aminata Wane ignore encore si elle restera en Suisse. Sa devise dans la vie est de toujours écouter son cœur: «Là où le cœur va, je vais.» Sa famille vit dispersée dans le monde entier. L'avantage pendant la pandémie du coronavirus était qu'ils pouvaient se retrouver en ligne plus facilement malgré les décalages horaires.

Sa mère lui sert de modèle. Une femme qui a déjà vécu et accompli beaucoup de choses dans sa vie: en tant que migrante, enseignante et politicienne ayant occupé de hautes fonctions à la mairie de Dakar, la capitale sénégalaise. «Elle est très adaptable et se lance toujours dans de nouvelles choses», déclare Aminata Wane. Actuellement, sa mère est très active dans le domaine de l'éducation, où elle s'investit avant tout dans la protection de l'environnement et le développement durable, deux sujets qui revêtent une grande importance pour le Sénégal. Elle est également à la tête de plusieurs associations féminines. Récemment, sa mère est venue en France pour une conférence sur l'intelligence artificielle. «Elle a une curiosité intellectuelle insatiable, c'est ce que j'admire chez elle.» |

Entretien résumé par:
Judith Yenigün-Fischer



*«Reich ist in meinen Augen,
wer weniger braucht,
als er hat.»*

Dr. Veronica Weisser (1979) leitet bei UBS den Sektor Retirement & Pension Solutions. Sie verantwortet mit einem Team von knapp 60 Personen die Strategie der UBS Schweiz zur Altersvorsorge und die Abwicklung der UBS-Vorsorgestiftungen in der 2. und 3. Säule. Weisser studierte Mathematik und Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Hamburg und Köln. Anschliessend absolvierte sie ein Masterstudium in internationalem Management an der ESADE Business School in Barcelona und der HEC in Paris, gefolgt von einem Doktorat in Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bern. Veronica Weisser ist verheiratete Mutter von zwei Söhnen (3 ½ und 5 ½ Jahre). Mit ihnen ist sie gerne im Wald unterwegs, ganz nach ihrem Lebensmotto «das Schöne im Einfachen finden». Bis zum 19. Altersjahr lebte sie in Südafrika. Ihr grosses Vorbild ist Nelson Mandela, der trotz 28 Jahren Gefängnis stets mit grosser Dankbarkeit, Wohlwollen und offenem Herzen anderen Menschen gegenübertrat.



Ein Ehemann ist keine Altersvorsorge

Veronica Weisser ist ein zukunftsorientierter, sparsamer Zahlenmensch.

Als Mutter findet sie nebst der Altersvorsorge auch Selbstfürsorge sehr wichtig.

Sie wünscht sich kämpferische Frauen in der Schweiz.

Woher kommt Ihre Passion für Geld?

Es ist nicht eine Passion fürs Geld, sondern eine Passion fürs Nicht-Geld-Ausgeben. Ich fühle mich nicht wohl, wenn ich Geld ausbebe. Physischen Besitz empfinde ich als Belastung. Ich tendiere zum Minimalismus. Wir sind viel freier, wenn wir wenig Besitz haben. Und wir sind reicher, wenn wir weniger brauchen. Reich ist in meinen Augen, wer weniger braucht, als er hat. Geld schenke ich hingegen gerne. Dass ich das kann, ist für mich ein grosses Privileg. Mit wenig Geld kann man viel Gutes bewirken, aber erst, wenn man für sich vorgesorgt hat. Wenn man Geld spart, hat man die Möglichkeit, in Zukunft etwas damit zu gestalten. Ich will zudem nicht von anderen abhängig werden oder andere belasten. Ich möchte auch andere motivieren, diese Selbstverantwortung wahrzunehmen.

Leben Sie mit Ihrer Familie minimalistisch?

Ich versuche es. Ich habe das Gefühl, dass wir mehr haben, als wir brauchen. Für mich sind Erlebnisse, Wahrnehmungen und Erfahrungen wichtiger als Besitz. Die Frage ist, wie man Genuss und Zufriedenheit auf einfache Art und ohne Geld finden kann. Ich spaziere zum Beispiel sehr gerne im Wald und bewundere die Grüntöne.

Wieso interessiert Sie die Altersvorsorge?

Ich bin zukunftsorientiert. Den Lebensabend möchte ich ohne Stress geniessen. Das wünsche ich jedem. Aber dafür muss

man etwas tun. Vorsorgen heisst, möglichst früh anfangen, für sich selbst und die eigene Zukunft zu sorgen.

Wie erleben Sie die Finanz- und Vorsorgewelt als Frau?

Ich habe Mathematik und Ökonomie studiert und bin ein Zahlenmensch, darum fühle ich mich wohl in der Finanzwelt. Ich sass oft als einzige Frau mit vielen Männern am Tisch. Das hat mich in der Regel nicht gestört. Im Gegenteil, es kann eine Chance sein, weil man als Frau in einer männerdominierten Welt auffällt. Für mich war es ein Vorteil, eine Frau zu sein. Ich habe aber festgestellt, dass Führungspersonen häufig tiefere Stimmen haben als meine. Das wirkt verlässlicher, kompetenter. Ich musste lernen, meine Stimme so einzusetzen, dass diese für mich spricht.

Haben Sie ein Stimmtraining absolviert?

Ja, sonst würde ich höher sprechen. Heute passe ich meine Stimmlage je nach Situation an. Kinder mögen zum Beispiel höhere Stimmen. Ich finde es wichtig, dass Frauen lernen, die verschiedenen Komponenten ihrer eigenen Stimme zu nutzen und sich auch bewusst sind, wie wichtig ihre Stimme in einer männerdominierten Welt ist.

Müssen Sie sich rechtfertigen, weil Sie als Mutter von kleinen Kindern 100 % arbeiten?

Im Büro nicht, eher privat gegenüber anderen Müttern. Ich finde es legitim, dass

andere Frauen anders entscheiden. Meine Stärken sind die Mathematik und Finanzmarktanalyse, nicht die Kinderbetreuung. Ich verlasse mich gerne auf Spezialisten, in diesem Fall unsere zwei Nannys. Von ihnen lerne ich viel und auch die Kinder profitieren. Sie sind zufrieden, auch weil ich intellektuell so ausgelastet bin, wie ich es möchte.

War es für Sie von Anfang an klar, dass Sie als Mutter weiterarbeiten werden?

Ja, allerdings war mir nicht klar, ob es mit 100 % funktioniert. Ich würde es auch nicht unbedingt empfehlen, dass beide 100 % weiterarbeiten. Es ist sehr belastend, vor allem wenn die Kinder nicht schlafen. Das ist schon anstrengend, über Jahre wenig zu schlafen, ich bin fast in ein Burnout hinein geraten. Ich wäre jetzt eher für ein Modell 80/80. Es macht aus meiner Sicht für die Paarbeziehung Sinn, dass beide gleich viel bezahlte Arbeit leisten. Dann verteilt sich die unbezahlte Arbeit oft auch etwas gleichmässiger.

Erwägen Sie, das Pensum auf 80 % zu reduzieren?

Klar, wenn es passt. Selbstfürsorge ist extrem wichtig. Eine Mutter sollte genug Schlaf und Erholung bekommen und auch intellektuell ausgelastet sein. Sonst funktioniert das Konstrukt Familie nicht gut. Ich lege das auch Männern nahe: Stellt sicher, dass es euren Frauen gut geht. Das kann bedeuten, dass man zum Beispiel für einen halben Tag pro Woche eine zusätzliche Betreuung organisiert,

damit sich die Mutter erholen kann. Bei kleinen Kindern sollte man das Geld besser für einen Babysitter ausgeben als für das 3a-Konto. Das kann man, bevor man Kinder hat, und später, wenn die Kinder durchschlafen, immer noch auf-füllen.

Haben Sie Zeit für sich selbst?

Es ist nicht ganz ein halber Tag, aber ich bemühe mich sehr darum.

Arbeiten Sie jetzt während der Corona-krise im Homeoffice?

Ja, wir haben Glück, dass unsere Kinder noch nicht in der Schule sind und wir nur die Betreuung sicherstellen müssen. Auch vor Corona habe ich mindestens einen Tag von zuhause aus gearbeitet. Meine Kinder verstehen, dass ich erst nach der Arbeit für sie verfügbar bin, wenn meine Bürotür wieder offen ist.

In einem Interview haben Sie gesagt, dass eines der grössten Risiken für eine Frau sei, den falschen Mann zu heiraten.

Das ist wirklich das grösste Risiko für eine Frau. Unser Altersvorsorgesystem ist auf ein männliches Leben mit einem möglichst hohen Erwerbseinkommen ausgerichtet. Es respektiert die geschlechterspezifischen Unterschiede nicht. Wenn die Frauen ihre Altersvorsorge sichern wollen, müssen sie ein männliches Leben führen. Als Vollzeitmutter ist es schwierig, eine gute Altersvorsorge zu haben. Vielleicht, wenn man einen wohlwollenden Partner hat, der immer alles teilt bis ans Lebensende. In der Realität enden aber viele Ehen mit einer Scheidung. Frauen müssen wissen, dass ein Ehemann keine Altersvorsorge ist. Es ist eine Frage der Selbstverantwortung. Das System schützt die Frauen bei einer Scheidung nicht.

Welcher Mann ist «richtig» für eine Heirat?

Ein Mann, der im Haushalt und bei der Kinderbetreuung mithilft, zu mindestens 50%. Ein guter Ehemann ermöglicht es seiner Frau, wenn sie dies möchte, in einem genug hohen Pensum arbeiten zu gehen, damit in ihrer 2. Säule etwas Geld zusammenkommt. Natürlich trennt man sich idealerweise auch nicht. Wenn es kein Gleichgewicht gibt bei der Aufteilung der Betreuungs- und Hausarbeit, kann dies bei erwerbstätigen Frauen zu einem Burnout, zu Frust und Ehestress führen. Tipp: Suchen Sie sich einen Mann, der aufräumt, kocht, putzt, und Windeln wechselt! Das ist für Ihren beruflichen Erfolg ausschlaggebend.

Zum Teil lohnt es sich für Mütter finanziell nicht, zu arbeiten.

Es kann sich auf lange Sicht lohnen, auch wenn man eine Weile mehr ausgibt wegen der Kinderbetreuung. Kinder bedeuten sehr viel Arbeit, aber diese Arbeit wird nicht entlohnt. Ein Durchschnittspaar in der Schweiz mit zwei Kindern ist ungefähr um eine Million Franken schlechter gestellt als das gleiche Paar ohne Kinder.

Woher kommt diese Benachteiligung der Familien?

Früher haben Kinder schon sehr früh auf dem Hof der Eltern mitgeholfen und das Leben der Eltern mit ihrer Arbeitskraft erleichtert. Kinder waren auch die Altersvorsorge der Eltern. Mit der Einführung der Schulen wurden Kinder zu einem Verlustgeschäft für Eltern. In den Schulen wurden sie nicht für den Betrieb oder Hof der Eltern ausgebildet, sondern für einen offenen Arbeitsmarkt. Andere Länder haben zum Beispiel eine staatliche Kinderbetreuung und bezahlten Sport- oder Musikunterricht eingeführt, um die finanziellen Nachteile von Kin-

dern auszugleichen. In der Schweiz profitiert der Staat von Kindern, aber die Eltern tragen die Kosten, insbesondere die Reduktion des Erwerbseinkommens. Es gibt darum hier den starken Anreiz, keine oder wenige Kinder zu haben. Das finde ich traurig.

Müsste der Staat die Eltern mehr unterstützen?

Eltern könnten sagen, lieber Staat, wir bieten dir ein 18-jähriges Kind an, dass nun jahrelang Steuern, AHV-Beiträge zahlt und die Gesundheitsversorgung mitfinanziert, was kriegen wir im Gegenzug? Mit einer staatlich finanzierten Kinderbetreuung könnten Frauen ungehindert arbeiten. Es würde eine tatsächliche Gleichberechtigung ermöglichen.

Welche Vorsorgetipps haben Sie für junge Frauen?

Früh starten. Sobald man anfängt, ein Erwerbseinkommen zu erzielen, sollte man automatisiert monatlich sparen und das Geld in Anlagen mit einem hohen Aktienanteil investieren. Der Sparanteil sollte etwa 10 bis 15% des Einkommens betragen. Wenn das nicht geht, einen kleineren Betrag sparen, dafür regelmässig, also besser fünfzig Franken monatlich als gar nichts. Bei einer Lohnerhöhung muss man sicherstellen, dass man den Sparbetrag stärker erhöht als die Konsumausgaben. Als junger Mensch würde ich immer zuerst die Säule 3a auf-füllen. Einkäufe in die 2. Säule können sich für Junge lohnen, wenn man vorhat, Immobilien zu kaufen. Ansonsten wäre ich wegen der Umverteilung in der 2. Säule vorsichtig, und weil man nicht weiss, ob man in vierzig Jahren noch eine gute Pensionskasse hat.

Was raten Sie Frauen, die keine 2. Säule und kein Geld für eine 3. Säule haben?

«Bei kleinen Kindern sollte man das Geld besser für einen Babysitter ausgeben als für das 3a-Konto.»

«Ich wünsche mir, dass die Frauen in der Schweiz kämpferischer werden, dass sie für ihre Rechte kämpfen, zum Beispiel für die Individualbesteuerung und eine staatliche Kinderbetreuung, und sich weniger auf die Männer verlassen.»

Das ist schwierig, es betrifft insbesondere Alleinerziehende. Sie sollten sich nicht schämen, dass es ihnen häufig so schlecht geht. Man ist mit Kindern wirklich benachteiligt in der Schweiz. Ich empfehle ihnen, Familie, Freunde, Gemeinde um finanzielle und praktische Hilfe zu bitten, damit sich diese Mütter Erholung leisten und etwas Geld zur Seite legen können. Ein Kind ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Es gibt einen schönen afrikanischen Spruch: Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen. Daran glaube ich wirklich.

Was halten Sie vom Reformvorschlag BVG 21?

Es verblüfft mich, dass man beim Vorschlag, der auf dem Sozialpartnerkompromiss basiert, eine neue Umverteilung einführen will. Die aktuelle Umverteilung von der jungen Generation zu den Rentnern ist ein Unding. Es geht um viel Geld, mehr als für die Landwirtschaft oder das Militär jedes Jahr ausgegeben wird. Mit dem Vorschlag des Bundesrats würde die Umverteilung noch steigen. Sogar die wohlhabendsten Rentner sollen Zusatzbeiträge von jungen Menschen erhalten. Das bringt der jungen Generation gar nichts. Da bleibt man lieber beim jetzigen System. Den ASIP-Vorschlag finde ich hingegen sehr gut. Ich habe den Vorschlag des Mittelwegs mitgestaltet. Er nutzt die Stärken des ASIP-Vorschlags, hat aber bessere politische Chancen.

Braucht es die Abschaffung von Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug?

Ich denke, man kann diese nicht in einem Schritt abschaffen. Es würde die Teilzeitpensen verteuern. Es braucht eine Übergangsphase. Ich bin dafür, dass man den Koordinationsabzug Schritt für Schritt weiter reduziert oder ans Pensum anpasst.

Was können die Pensionskassen sonst noch tun, um die Vorsorgesituation der Frauen zu verbessern?

Die Pensen von verschiedenen Arbeitgebern zusammenziehen, gleiches Rentenalter von Männern und Frauen. Man darf sich nicht über tiefere Renten von Frauen aufregen, wenn die Frauen früher in Rente gehen und damit ein Jahr weniger lang sparen.

Welches Rentenalter wäre passend?

Das Rentenalter muss an die Lebenserwartung angepasst werden, damit würde das Rentenalter in weiter Zukunft auch auf über siebzig Jahre steigen. Bestimmte Berufsgruppen sollten sich früher pensionieren lassen können. Es liegt aber an ihren Arbeitgebern, dafür Rückstellungen zu bilden. Denn die Arbeitgeber haben von der Abnutzung dieser Mitarbeiter profitiert, nicht die Allgemeinheit. Eine Quersubventionierung dieser Arbeitgeber finde ich daher falsch.

Wie stellen Sie sich das Leben als Seniorin vor?

Für die minimalen Grundbedürfnisse würde ich den Rentenbezug wählen, für den Rest das Kapital. Ich möchte möglichst lange arbeiten, allerdings in einem reduzierten Pensum. Meine Mutter ist im Alter von 65 Jahren noch Pflegerin geworden und arbeitete bis 71. Ich vermute, dass ich nicht bis Alter 71 in der Bank arbeiten werde. Ich habe noch andere Ambitionen.

Welche?

Ich möchte mit 65 Jahren Fitnesstrainerin werden für die 70- bis 100-Jährigen. Ausserdem möchte ich Reiseleiterin werden. Mein Vater, ein Botaniker, wurde später Reiseleiter. Es waren die besten Jahre seines Lebens an den schönsten Orten der Welt. In diesen Berufen verdient man nicht viel, deshalb muss man vorsorgen, damit man es sich leisten

kann. Ab Alter 50 oder 60 möchte ich mich selbst verwirklichen.

Schieben Sie die Selbstverwirklichung damit nicht zu sehr auf?

Jetzt würde es mir noch nicht Spass bereiten, etwas zu machen, bei dem ich nicht voll ausgelastet bin. Und mein heutiger Job ist anders inspirierend, ich darf sehr viel Verantwortung übernehmen.

Sie sind in Südafrika aufgewachsen. Wie steht es dort um die Gleichberechtigung der Frauen?

Mütter werden in der Schweiz institutionell benachteiligt, weil die Kinderbetreuung Privatsache ist. In Südafrika ist die Ungleichberechtigung mehr kulturell und physisch. Die meisten Südafrikanerinnen haben schon einen physischen Übergriff erlebt.

Was können Schweizerinnen von Südafrikanerinnen lernen?

Südafrikanische Frauen sind unglaubliche Kämpferinnen. Sie kämpfen für sich selbst und ihre Kinder und sind dankbar ohne Ende. Ich wünsche mir, dass die Frauen in der Schweiz kämpferischer werden, dass sie für ihre Rechte kämpfen, zum Beispiel für die Individualbesteuerung und eine staatliche Kinderbetreuung, und sich weniger auf die Männer verlassen.

Sollten die Frauen in der Schweiz auch dankbarer werden?

Dankbarer zu sein tut uns allen gut. Wir sollten uns vor Augen führen, wie privilegiert wir sind in der sicheren und reichen Schweiz. |

Interview: Judith Yenigün-Fischer

Un mari n'est pas une prévoyance vieillesse

Veronica Weisser est une spécialiste des chiffres, frugale et tournée vers l'avenir. En tant que mère, elle trouve qu'il est très important de prendre soin de sa prévoyance vieillesse, mais aussi de soi-même. Elle aimerait voir des femmes combattives en Suisse.



«A mes yeux, est riche celui qui a besoin de moins que ce qu'il possède.»

Ne pas dépenser de l'argent est une passion pour Veronica Weisser. Elle ne se sent pas à l'aise quand elle dépense. Le minimalisme l'attire car elle trouve que les biens matériels sont un fardeau. «On est beaucoup plus libre quand on a peu de possessions», affirme-t-elle. «A mes yeux, est riche celui qui a besoin de moins que ce qu'il possède». Pour Veronica Weisser, le vécu, les perceptions et les expériences sont plus enrichissants que les possessions. Elle aime par exemple se promener dans la forêt et y admirer les nuances de vert.

Par contre, offrir de l'argent en cadeau lui procure beaucoup de satisfaction. Vous pouvez faire énormément de bien avec peu d'argent, mais seulement une fois que vous avez pris toutes les dispositions nécessaires pour vous-même. Economiser de l'argent vous donne la possibilité de réaliser un projet dans le futur. Elle ne veut pas non plus devenir dépendante des autres ou être un fardeau pour autrui. «Et j'aimerais encourager mes semblables à également se prendre en charge tous seuls», dit-elle.

L'importance de la voix

Veronica Weisser a étudié les mathématiques et l'économie. En tant que personne ayant une grande affinité avec les chiffres, elle se sent à l'aise dans l'univers très masculin de la finance. Il lui est souvent arrivé de se retrouver autour d'une table avec uniquement des hommes. En règle générale, cela ne la dérangeait pas. Au contraire, cela peut être une opportunité, car en tant que femme, vous vous démarquez dans un monde dominé par les hommes. Pour elle, être une femme était un avantage. Mais Veronica Weisser a remarqué que les leaders ont souvent une voix plus grave. Cela les fait paraître plus fiables et plus compétents. Grâce à un entraînement vocal, elle a appris à utiliser sa voix à son avantage. Aujourd'hui, elle module le registre de sa voix en fonction de la situation. Veronica Weisser pense qu'il est important que les femmes apprennent à jouer sur les différentes



Dr. Veronica Weisser (1979) dirige le secteur «Retirement & Pension Solutions» chez UBS. Avec une équipe de près de 60 personnes, elle est responsable de la stratégie d'UBS Suisse en matière de prévoyance vieillesse et de la gestion des fondations de prévoyance des 2^e et 3^e piliers d'UBS. Mme Weisser a étudié les mathématiques et l'économie aux universités de Hambourg et de Cologne. Elle a ensuite obtenu un master en gestion internationale à l'ESADE Business School de Barcelone et à l'HEC de Paris, puis un doctorat en économie à l'Université de Berne. Veronica Weisser est mariée et mère de deux fils (3½ et 5½ ans). Elle aime explorer la forêt avec eux, sa philosophie de vie étant de «trouver la beauté dans la simplicité». Elle a vécu en Afrique du Sud jusqu'à l'âge de 19 ans et vénère Nelson Mandela qui, malgré 28 ans passés en prison, a toujours abordé les autres avec beaucoup de gratitude, de la bonne volonté et un cœur ouvert.

«Avec de jeunes enfants, il vaut mieux dépenser de l'argent pour une baby-sitter que pour le compte 3a.»

composantes de leur propre voix et qu'elles soient conscientes de l'importance de leur voix dans un monde dominé par les hommes.

Veronica Weisser n'a pas eu à se justifier au travail pour son activité à plein temps en tant que mère de deux enfants en bas âge, mais plutôt en privé, auprès d'autres mères. Elle accepte tout à fait que d'autres femmes fassent un choix différent mais ajoute: «Mes points forts sont les mathématiques et l'analyse des marchés financiers, pas la garde d'enfants». Elle aime s'appuyer sur des spécialistes, en l'occurrence ses deux nounous. Elle apprend beaucoup d'elles et les enfants en profitent aussi. «Ils sont heureux, en partie parce que je suis aussi épanouie intellectuellement que je le souhaite», déclare-t-elle.

Les mères doivent pouvoir récupérer

Pour Veronica Weisser, il était clair dès le départ qu'elle continuerait à travailler même en étant mère. Cependant, elle ne recommanderait pas nécessairement que les deux parents continuent à travailler à 100%. C'est déjà épuisant de dormir peu pendant des années. Elle a d'ailleurs frôlé le burnout à cause de cela. Veronica Weisser serait aujourd'hui plutôt favorable à un modèle 80/80: «De mon point de vue, il est logique pour la relation de couple que tous deux effectuent la même quantité de travail rémunéré», dit-elle. Le travail non rémunéré est alors souvent réparti plus équitablement.

Veronica Weisser pourrait imaginer réduire sa charge de travail à 80% si cela lui convient. Elle estime qu'il est extrêmement important de prendre soin de soi: «Une mère doit pouvoir dormir et se détendre suffisamment, et aussi nourrir son intellect. Sinon, la construction familiale ne fonctionne pas bien». Son conseil aux hommes: «Veillez à ce que vos femmes se portent bien». Par exemple en

organisant une garde des enfants pour une demi-journée par semaine afin que la maman puisse souffler un peu. «Avec de jeunes enfants, il vaut mieux dépenser de l'argent pour une baby-sitter que pour le compte 3a», conseille-t-elle. On peut commencer à se constituer un pécule pour ses vieux jours avant d'avoir des enfants et continuer plus tard, lorsque les enfants font leurs nuits.

Veronica Weisser s'efforce d'avoir du temps libre pour elle. A cause de la crise du coronavirus, elle télétravaille actuellement. Même avant la pandémie, elle travaillait déjà à domicile au moins un jour. Ses enfants comprennent qu'elle n'est disponible pour eux qu'après le travail.

Bien choisir avant de convoler

Selon Veronica Weisser, le plus grand risque pour une femme est d'épouser le mauvais homme. Elle souligne que notre système de prévoyance est conçu pour une vie d'homme avec un revenu le plus élevé possible. Il ne tient pas compte des disparités entre les femmes et les hommes, explique-t-elle avant d'ajouter que «si les femmes veulent assurer leur prévoyance vieillesse, elles doivent mener une vie d'homme». En tant que mère à plein temps, dit-elle, il est difficile d'avoir une bonne prévoyance vieillesse. Sauf peut-être si vous avez un partenaire bienveillant qui partage toujours tout pour le restant de vos jours. Mais en réalité, de nombreux mariages se terminent par un divorce. «Les femmes doivent savoir qu'un mari n'est pas une prévoyance vieillesse», souligne-t-elle. C'est une question de prise en charge personnelle selon elle. Le système ne protège pas les femmes en cas de divorce.

Selon Veronica Weisser, un homme que l'on peut envisager d'épouser doit être prêt à prendre en charge les tâches ménagères et la garde des enfants à au moins 50%. «Un bon mari permet à sa

femme, si elle le souhaite, d'aller travailler avec une charge de travail suffisamment élevée pour accumuler une somme raisonnable dans son 2^e pilier. Idéalement, bien sûr, on ne va pas se séparer.» Selon Veronica Weisser, une répartition inégale des tâches de garde et ménagères peut entraîner l'épuisement, la frustration et le stress conjugal chez les femmes qui travaillent. Son conseil: «Cherchez un homme qui met de l'ordre, cuisine, nettoie et change les couches! C'est essentiel pour votre réussite professionnelle.»

Des enfants coûteux

Selon Veronica Weisser, travailler peut être rentable à long terme pour les mères, même si on dépense plus pendant un certain temps en raison de la garde des enfants. Et elle le démontre, chiffres à l'appui: le couple moyen en Suisse avec deux enfants se trouve dans une situation plus défavorable d'environ un million de francs que le même couple sans enfant.

«Avec l'introduction de l'école obligatoire, les enfants sont devenus un enjeu perdant pour les parents», explique Veronica Weisser. Dans les écoles, ils n'étaient pas formés pour l'entreprise ou la ferme des parents, mais pour un marché du travail ouvert. En Suisse, selon Veronica Weisser, l'État profite des enfants, mais les parents en supportent les coûts, notamment la réduction du revenu. Il y a donc une forte incitation en Suisse à avoir peu ou pas d'enfants, regrette-t-elle. Avec des structures d'accueil des enfants financées par l'État, les femmes pourraient travailler sans entrave. Pour Veronica Weisser, c'est par là que commencerait une réelle égalité.

Économiser régulièrement

En tant que personne tournée vers l'avenir, Veronica Weisser s'intéresse à la prévoyance vieillesse, car elle veut pou-

voir profiter de sa retraite sans stress. Mais pour cela, il faut agir: «Prévoir la vieillesse, c'est commencer le plus tôt possible à s'occuper de soi et de son propre avenir.»

Selon Veronica Weisser, dès que vous commencez à gagner votre vie, vous devriez mettre en place un mécanisme d'épargne automatique sur une base mensuelle et investir l'argent dans des placements à forte composante en actions. L'épargne devrait représenter environ 10 à 15 % du revenu. Si ce n'est pas possible, épargnez moins, mais de façon régulière. Quand le salaire augmente, il faut augmenter le montant de l'épargne plus que les dépenses de consommation, poursuit-elle. «Quand j'étais jeune, je commençais toujours par verser le maximum à mon pilier 3a», se souvient Veronica Weisser. Les rachats dans le 2^e pilier pourraient être intéressants pour les jeunes s'ils prévoient d'acheter un logement. Sinon, elle leur conseille de rester sur leurs gardes à cause de la redistribution dans le 2^e pilier et parce qu'on ne sait pas si on aura encore une bonne caisse de pensions dans 40 ans.

Aux mères célibataires, Veronica Weisser recommande de demander à la famille, aux amis, à la communauté un soutien financier et pratique afin qu'elles puissent s'offrir un répit de temps en temps et mettre de l'argent de côté. Veronica Weisser croit en ce beau dicton africain: «Il faut tout un village pour élever un enfant.»

La redistribution est une aberration

Veronica Weisser reste perplexe devant la proposition de réforme de la LPP, basée sur le compromis des partenaires sociaux, qui veut introduire une nouvelle redistribution. La redistribution actuelle

de la jeune génération vers les retraités est inacceptable à ses yeux. Beaucoup d'argent est en jeu, plus que ce qui est dépensé chaque année pour l'agriculture ou l'armée. Selon Veronica Weisser, la proposition du Conseil fédéral exacerberait encore plus la redistribution. «Même les retraités les plus riches vont recevoir des contributions supplémentaires de la part des jeunes. Cela n'apporte rien du tout à la jeune génération», critique-t-elle. Autant s'en tenir au système actuel. En revanche, Veronica Weisser trouve la proposition de l'ASIP très bonne. Elle a contribué à l'élaboration du compromis proposé par trois associations d'employeurs: «Il utilise les points forts du projet de l'ASIP, mais a de meilleures chances politiques.»

Veronica Weisser estime que le seuil d'entrée et la déduction de coordination ne peuvent être supprimés d'un seul coup, car cela rendrait les emplois à temps partiel plus chers. Une phase de transition est nécessaire. Elle est favorable à une réduction progressive de la déduction de coordination ou à son adaptation à la charge de travail. Les caisses de pensions peuvent également prendre d'autres mesures pour améliorer la situation des femmes en matière de prévoyance: additionner les emplois partiels de différents employeurs, introduire l'égalité de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes.

Aux yeux de Veronica Weisser, l'âge de la retraite doit être adapté à l'espérance de vie, ce qui signifie que dans un avenir lointain, l'âge de la retraite passerait à plus de 70 ans. Certains groupes professionnels devraient pouvoir prendre leur retraite plus tôt. Mais il incombe à leurs employeurs de constituer des provisions à cette fin: «Après tout, ce sont les em-

ployeurs qui ont profité de l'usure de ces employés, et non le grand public». Un subventionnement croisé de ces employeurs lui paraît donc injustifié.

Entraîneur de fitness et guide touristique

Veronica Weisser souhaite travailler aussi longtemps que possible, mais à un taux réduit. Sa mère est devenue soignante à l'âge de 65 ans et a travaillé jusqu'à 71 ans. Veronica Weisser part du principe qu'elle ne travaillera pas dans une banque jusqu'à l'âge de 71 ans. À l'âge de 65 ans, elle aimerait devenir préparatrice physique pour les personnes âgées de 70 à 100 ans. Elle se verrait également devenir guide touristique. Son père, botaniste, a choisi cette voie sur le tard. Il a vécu les meilleures années de sa vie dans les plus beaux endroits du monde. «A partir de 50 ou 60 ans, j'aimerais réaliser mes rêves», dit Veronica Weisser. Maintenant, elle ne trouverait pas encore son bonheur dans une tâche qui ne l'absorbe pas entièrement. Son travail actuel l'inspire dans un sens différent, elle a le privilège de pouvoir assumer beaucoup de responsabilités. En tant que retraitée, Veronica Weisser choisirait de toucher une rente pour les besoins minimums vitaux et retirerait le reste en capital.

Des combattantes reconnaissantes

Veronica Weisser a grandi en Afrique du Sud. Elle raconte que l'inégalité y est plus culturelle et physique. Les femmes sud-africaines sont d'incroyables combattantes, selon Veronica Weisser. Elles se battent pour elles-mêmes et leurs enfants et sont immensément reconnaissantes. «Je souhaiterais que les femmes en Suisse deviennent plus militantes, qu'elles se battent pour leurs droits, par exemple l'imposition individuelle et des structures d'accueil extrafamiliales financées par l'État, et qu'elles comptent moins sur les hommes.» Plus de gratitude nous ferait également du bien à tous, ajoute Veronica Weisser: «Nous devrions nous rappeler à quel point nous sommes privilégiés de vivre dans un pays sûr et riche comme la Suisse.» |

Entretien résumé par:
Judith Yenigün-Fischer

«Je souhaiterais que les femmes en Suisse deviennent plus militantes, qu'elles se battent pour leurs droits, par exemple l'imposition individuelle et des structures d'accueil extrafamiliales financées par l'État, et qu'elles comptent moins sur les hommes.»



Frauen sollten im Berufsleben integriert bleiben und mindestens 60 Prozent arbeiten

Tanja Haller hat sich von der Pike auf hochgearbeitet und zwar stets in einem vollen Pensum. Sie rät Frauen, für sich selber einzustehen und in Vorsorgefragen und bei der Lebensabsicherung nicht unüberlegt auf ein unvernünftiges Risiko eines Abhängigkeitsverhältnisses zu setzen.

«Ich sehe mich als eingefleischte Feministin. Für mich heisst das, für Frauenanliegen generell einzustehen, ob sie mich betreffen oder nicht.»

Tanja Haller (1970), Master of Science (M. Sc.) in Project Management, war über zehn Jahre lang Stiftungsrätin bei ihrem vorherigen Arbeitgeber und bis vor kurzem Präsidentin der GLP-Frauen Schweiz. Sie engagiert sich nun als Vizepräsidentin von MEBEA (Mensch, Beruf, Arbeit), ist nach wie vor Vorstandsmitglied der GLP im Kanton Basel-Landschaft (BL) und Mitglied der kommunalen Sozialhilfebehörde ihres Wohnorts. Sie arbeitet in einem 100%-Pensum als Senior IT Portfolio Manager bei der Baloise Group. Ihre Arbeit dient der Koordinierung der gruppenübergreifenden IT-Projekte. Tanja Haller lebt mit ihrem Partner zusammen und hat keine Kinder. Sie ist eine eingefleischte Feministin und gerne Vorbild für andere Frauen. Die Schweizerin, die auch einen französischen Pass besitzt, reist viel und lernt gerne Sprachen. Sie spielte Fussball in der Nationalliga A der Frauen und freut sich darauf, das neue Buch von Sahra Wagenknecht [deutsche Linkspolitikerin und Aktivistin, Anm. der Redaktion], «Die Selbstgerechten: Mein Gegenprogramm – für Gemeinsinn und Zusammenhalt», zu lesen, sobald sie die Zeit dazu findet.

Woher kommt Ihre Passion für die Altersvorsorge?

Die Welt des BVG ist so vielseitig. Das macht es enorm spannend. Der demografische Wandel und das Niedrigzinsumfeld sind zunehmend herausfordernd. Persönlich habe ich schon mit 25 Jahren eine Säule 3a eröffnet. Bis zu meinem Ausscheiden bei meinem ehemaligen Arbeitgeber Panalpina im Jahr 2020 war ich als Arbeitnehmervertreterin über zehn Jahre Stiftungsrätin in dessen Pensionskasse. Ich wurde damals von der Geschäftsführerin angesprochen, ob ich Lust hätte, mich als Stiftungsrätin zu bewerben. Die Passion für Themen der beruflichen Vorsorge kam mit dem Amt.

Weshalb wurden gerade Sie auf dieses Amt angesprochen?

Wir kannten uns gut und sie suchte wohl einerseits eine Person, die nicht zu schüchtern ist, in Sitzungen eine Meinung zu vertreten und sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen. Andererseits wollte sie sicherlich auch den Frauenanteil im Stiftungsrat erhöhen.

Wie erleben Sie die Finanz- und Vorsorgewelt als Frau?

Ich hatte nie das Gefühl, dass mein Geschlecht eine Rolle spielte. Unsere Geschäftsführung war weiblich und auch an den vielen BVG-Veranstaltungen, die ich besucht habe, gab es stets viele Frauen.

Wenn ich an Weiterbildungen teilnehme, stelle ich fest, dass zwar Frauen im Publikum sitzen, es aber noch Luft nach oben gibt. Sehen Sie hier keinen Handlungsbedarf?

Mehr Frauen für die berufliche Vorsorge zu interessieren, klappt wohl am besten über Vorbilder. Um die Durchlässigkeit nach

oben zu erreichen, muss vieles stimmen, z. B. die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.

Wie würden Sie sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter definieren?

Ich sehe mich als eingefleischte Feministin. Für mich heisst das, für Frauenanliegen generell einzustehen, ob sie mich betreffen oder nicht. Ich bin für Gleichstellung in den Rechten wie auch Pflichten, das heisst gleiches Rentenalter für alle, Pflichten auch für Frauen in Militär-/Zivildienst etc.

Wenn Sie eine Gleichstellungsstrategie für die Schweiz formulieren könnten, welches wären dann Ihre drei wichtigsten Forderungen?

1. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Individualbesteuerung sowie bedarfsgerechte, also genügend bezahlbare Kinderbetreuungsstrukturen. 2. Mehr Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und Verwaltung mit der Option des Jobsharings, auch in Führungspositionen, ambitioniertere Zielwerte für Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte als heute. 3. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Lohntransparenz und Lohnvergleichsanalysen für Unternehmen ab fünfzig Mitarbeitenden.

Wurden Sie punkto Lohnentwicklung und Karrieremöglichkeiten stets gleich behandelt wie Ihre männlichen Kollegen?

Ungleichheiten wegen des Geschlechts punkto Karrieremöglichkeiten waren bei mir nie ein Thema. Ich arbeite seit jeher zu 100 %. Ich merke aber, dass ich beim Thema Gehalt anders vorgehe als viele Männer. Lohnverhandlungen und Gehaltsforderungen waren schon immer mein Schwachpunkt.

Streben Sie Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern an, damit Sie selber weniger verhandeln müssen?

Ich fände ein Modell ideal, bei dem bereits in der Ausschreibung die Lohnbandbreite genannt wird. Dann weiss man, in welchem Rahmen man sich bewegt und kann abschätzen, wo man mit seiner Ausbildung und Berufserfahrung ansetzen kann.

Weshalb stehen Sie nicht selber für sich ein?

Es ist wohl eine Generationenfrage. Ich wurde so erzogen, dass ich nicht zu fordernd auftreten soll als Mädchen. Zudem komme ich aus eher bescheidenen Verhältnissen. Ich habe heute viel mehr erreicht, als ich je gedacht hätte. Status, Macht und Materielles sind mir nicht eminent wichtig.

Was muss in der Schweizer Arbeitswelt angepasst werden, damit Frauen ihr Potenzial voll entfalten können?

Es müssen Aus- und Weiterbildungsstrukturen geschaffen werden, damit Frauen nach der Geburt von Kindern weiterhin im Berufsleben bleiben können. Die Familienarbeit sollte gleichmässig aufgeteilt werden. Darauf sollte jede Frau in der Partnerschaft pochen.

Was verstehen Sie unter Aus- und Weiterbildungsstrukturen?

Firmen sollten Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv fördern. Nicht nur profitieren Unternehmen von einem Upskilling der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch von einer gesteigerten Motivation.

Wie vereinbaren Sie persönlich Beruf und Familie?

Ich habe keine Kinder, das eröffnet mir Möglichkeiten, Sachen zu tun, für die andere keine Zeit haben. Mein Partner und ich sind beide berufstätig, ich in Vollzeit, er momentan in einem 80%-Pensum, da er als Kantonsrat auch in der Politik tätig ist und zudem als Fussballschiedsrichter aktiv. Wir haben in unserem Haushalt fest definierte Aufgaben. So putzt in der Regel mein Partner, ich übernehme andere Aufgaben wie z. B. die Wäsche.

«Ich wünsche mir ein Modell mit einer Basis- und Bonusrente bei gutem Anlageergebnis.»

Wie sieht Ihre Partnerschaft vorsorgetechnisch aus? Können Sie sich gegenseitig als Hinterbliebene begünstigen?

Ich kann meinen Partner in der Vorsorgeeinrichtung begünstigen, aber er mich bei seiner Pensionskasse leider nicht.

Hat die Coronakrise einen Einfluss auf die Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern?

Der Lockdown verstärkte in traditionellen Haushalten das Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau in der Aufteilung zuhause stark, meist zuungunsten der Frauen. Es findet langsam ein Umdenken statt, aber wir Frauen müssen das viel aktiver einfordern.

Ein Fokus Ihres politischen Engagements liegt auf einer zukunftstauglichen Altersvorsorge mit flexiblem Rentenalter. Wie sähe eine solche Altersvorsorge konkret aus?

Ich unterstütze ein flexibles Rentenalter. Wer nach 65 weiterarbeiten möchte, sollte das tun können. Ich plädiere für eine Bogenkarriere, das heisst man sollte mit 50/55 Jahren das Pensum reduzieren können. Gewisse Branchen müssen auch umdenken. Körperlich anstrengende Arbeit kann man nicht bis ins hohe Alter machen. Man könnte die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel auch in der Lernendenausbildung einsetzen.

Welche Vorsorgetipps haben Sie für junge Frauen?

Früh anfangen – auch kleine Beträge summieren sich über die Jahre. Ich konnte die ersten zehn Jahre nie das Maximum in die Säule 3a einbezahlen. Trotzdem lohnen sich die Zinseszinsen über die Jahre, auch wenn diese heute tiefer sind. Frauen müssen allgemein für

sich selbst vorsorgen und damit früh anfangen. Zudem müssen Frauen alles daran setzen, im Berufsleben integriert zu bleiben und wegen der ansonsten massiven drohenden Vorsorgelücken mindestens 60 % zu arbeiten. Last, but not least müssen sie – wenn sie eine Partnerschaft eingehen und eine Familie gründen – einfordern, dass Familien- und Haushaltsarbeit mit ihrem Partner gleichberechtigt aufgeteilt werden.

Was sagen Sie zur Reform BVG 21?

Die Reform geht in die richtige Richtung, mit der Absenkung des Koordinationsabzugs und der Anpassung der Altersgutschriften. Ich würde aber weiter gehen. Meine Vorschläge lauten: 1. Die Witwen- und Witwerrenten abschaffen. 2. Keine garantierten Renten mehr versprechen und auszahlen. Ich wünsche mir ein Modell mit einer Basis- und einer Bonusrente bei gutem Anlageergebnis. 3. Die Verzinsung der Renten muss analog zur Verzinsung des Alterskapitals der Aktiven erfolgen. 4. Leistungsprimat abschaffen.

Begründen Sie bitte diese Reformschritte.

Eine lebenslange Witwenrente finde ich nicht mehr zeitgemäss, aber niemand in der Politik will sich daran die Finger verbrennen. Es gibt heute keinen Grund mehr dafür, vielmehr müsste meiner Meinung nach in die Wiedereingliederung investiert werden. Ich fände eine Kapitalabfindung im Todesfall sinnvoller. Waisenrenten sollen selbstverständlich weiterhin bestehen bleiben im BVG.

Was halten Sie vom Koordinationsabzug und der Eintrittsschwelle in Bezug auf die Reform BVG 21?

In einem ersten Schritt bin ich schon froh über diese geplante Absenkung.

«Ich finde, nicht nur die Aktiven sollen alle Risiken tragen, Rentner müssen auch ihren Beitrag leisten.»

Meiner Meinung nach gehörte jedoch beides abgeschafft.

Weshalb lobbyieren Sie gegen das Leistungsprimat?

Ich halte es für unzeitgemäss und ungerechtfertigt, denn im Leistungsprimat kriegen die Versicherten per se viel mehr Geld, als sie jemals eingezahlt haben.

Wer würde von einer garantierten Basis- und einer erweiterten, dynamischen Bonusrente profitieren?

Alle. Wir haben das bei Panalpina in der Pensionskasse schon vor einigen Jahren eingeführt, eine Bonusrente einerseits und eine Bonusverzinsung für die aktiven Versicherten andererseits, bei einem guten Anlageergebnis.

Liesse sich dadurch die Umverteilung von Aktiven zu Rentnern stoppen?

Das wäre das Ziel. Wir haben ja heute das Problem, dass viele Kassen aufgrund nicht mehr zeitgemässer Umwandlungs- und Zinssätze zu hohe Rentenversprechen haben. Ich finde, nicht nur die Aktiven sollen alle Risiken tragen, Rentner müssen auch ihren Beitrag leisten.

Weshalb haben Sie es auf die Rentnerinnen und Rentner abgesehen?

Ich wehre mich einfach dagegen, dass diese ihre Leistungen garantiert kriegen: hohe, nicht mehr zeitgemässe Umwandlungssätze, zum Teil sehr hohe Verzinsungen, die auch nie angepasst werden. Momentan tragen die Aktiven fast alle Risiken. Der momentan empfohlene BVG-Mindestzinssatz liegt bei 0.75%. Wenn wir in einigen Jahren eine Inflation von 4 oder 5% hätten, käme sicher der Ruf, dass man die Verzinsung der Renten nach oben anpassen muss. Aber nach unten dürfen sie nicht angepasst werden.

Was würde die Bonusrente daran ändern?

Ein Modell mit Bonusrente würde nur eine Basisrente garantieren und somit die Kasse schützen, zu hohe Rentenversprechen einzugehen. Die Basisrente wird auf den heutigen Gegebenheiten (Langlebigkeit, Niedrigzinsumfeld) basierend berechnet. Bei gutem Anlageergebnis der Kasse, was in den letzten Jahren oft der Fall war, würde eine Bonusrente ausbezahlt. Für die Aktiven gäbe es äquivalent eine Bonusverzinsung: Je nach Anlageperformance, je nach Höhe des Deckungsgrads würde ein Teil des Anlagegewinns ausgezahlt. Der andere Teil fliesst in Wertschwankungsreserven und Rückstellungen.

Der Gender Pension Gap ist in der 2. Säule besonders hoch. Was können die Pensionskassen, was die versicherten Frauen tun, um die Vorsorgesituation zu verbessern?

Der Gender Pension Gap verringert sich heute zum Glück, da die jungen Frauen vermehrt in höheren Pensum arbeiten als ihre Mütter und meine Generation. Dennoch plädiere ich für eine Änderung im BVG, damit Personen mit Gehalt aus mehreren Teilzeitpensum, die einzeln unter der Einstiegsschwelle liegen, trotzdem versichert werden können. Einige Pensionskassen bieten das an, es geschieht allerdings auf freiwilliger Basis.

Wie sieht es mit der Altersvorsorge bei Frauen in Teilzeit oder bei Nichterwerb aus?

Wenn man gar nicht arbeitet oder nur in einem Kleinstpensum, wie 20 bis 40%, entstehen enorme Vorsorgelücken. Frauen sind sich dessen meist nicht bewusst. Ich empfehle, nicht unter eine 60-prozentige Anstellung zu gehen. Oft

denken Frauen, ihr Mann sei ihre Lebensversicherung, aber sie müssen für sich selber schauen. Ich engagiere mich in der GLP für die Individualbesteuerung. Davon profitieren auch die Frauen.

Welches sind Ihre Argumente für die Einführung der Individualbesteuerung?

Heutzutage sind Ehepaare in einigen Kantonen benachteiligt durch die «Heiratsstrafe» im Steuersystem bzw. in anderen Kantonen sind Ehepaare via Steuer-splittingmodelle vorteilhafter besteuert als unverheiratete Paare. Eine zivilstands-unabhängige Individualbesteuerung beendet die steuerliche Ungleichbehandlung der verschiedenen Lebensformen. Eine Individualbesteuerung schafft die notwendigen steuerlichen Anreize, dass sich Arbeit für Frauen und Männer gleichermaßen lohnt.

Teilen Sie uns bitte Ihre abschliessende Message an all die Schweizer Frauen draussen mit.

In der Schweiz haben wir das Privileg, dass alle eine Ausbildung machen können. Die gesellschaftliche Erwartung, dass Frauen selbstverständlich den grösseren Anteil an Familien- und Haushaltsarbeit übernehmen, sollte hinterfragt werden. Meine Empfehlung ist, dass Paare offen über die Familien- und Arbeitsaufteilung sprechen und Frauen auch unabhängig von etwaigen traditionellen Rollenbildern ihre Wünsche und Erwartungen darlegen. |

Interview: Anne Yammine

Foto: Jonathan Graf (fotograf&graf)

«Les femmes devraient rester intégrées dans le monde professionnel et travailler au minimum 60 %»

Tanja Haller a gravi les échelons en partant du bas de l'échelle, en assumant toujours son travail à 100 %. Elle conseille aux femmes de ne pas se laisser faire lorsqu'il s'agit de la planification de leur retraite et surtout de ne pas prendre le risque déraisonnable d'entrer dans une relation de dépendance.

Tanja Haller est entrée dans le 2^e pilier en se faisant recruter comme membre du conseil de fondation de l'institution de prévoyance de son employeur précédent. Sa passion pour la prévoyance professionnelle est née avec ce mandat de conseillère de fondation.

Intéresser les femmes à la prévoyance

Lorsque Tanja Haller assiste à des manifestations du 2^e pilier, elle constate qu'il y a toujours beaucoup de femmes. Cependant elle souhaiterait intéresser davantage de femmes pour la prévoyance professionnelle: «Cela pourrait fonctionner à travers des modèles de référence féminins. Pour obtenir une perméabilité vers le haut, beaucoup de choses doivent concorder, telles que la compatibilité du travail, de la carrière et de la famille.»

Une nouvelle stratégie d'égalité entre les sexes

Pour Madame Haller, être féministe signifie «défendre les intérêts des femmes en général, que je sois concernée ou non.» Elle plaide pour l'égalité des droits et des devoirs, notamment le même âge de retraite pour toutes et tous ainsi que des obligations également pour les femmes en matière de service militaire ou civil.

Sa stratégie pour l'égalité entre les sexes, Tanja Haller l'articulerait en trois axes: 1. Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale. L'imposition individuelle et suffisamment de structures de garde d'enfants abordables.

2. Plus de femmes dans les fonctions dirigeantes de l'économie et de l'administration. 3. Le salaire égal pour un travail égal.

Des différences et inégalités entre hommes et femmes

L'inégalité entre femmes et hommes en termes d'opportunités de carrière n'a jamais été un problème pour Tanja Haller. Cependant, elle aborde la question du salaire différemment de beaucoup d'hommes. «Les négociations et les exigences salariales ont toujours été mon point faible.» Dans l'idéal selon elle, la fourchette salariale serait déjà spécifiée dans l'offre d'emploi. On connaîtrait ainsi sa marge de manœuvre et on saurait à peu près où commencer par rapport à sa formation et son expérience professionnelle.

La pandémie de COVID-19 et son rôle de catalyseur

Le confinement durant la crise du coronavirus a fortement accentué le déséquilibre entre les sexes en matière de répartition des tâches dans les ménages traditionnels, principalement au détriment des femmes. Un changement de mentalité est en train de s'opérer lentement.

Dans le monde du travail de nombreuses choses doivent être adaptées afin que les femmes puissent développer tout leur potentiel. Selon Tanja Haller, il faut créer des structures de formation initiale et continue afin que les femmes puissent

continuer à travailler après avoir eu des enfants.

Une prévoyance adéquate pour les femmes suisses

Madame Haller insiste: «Il faut commencer avec la prévoyance personnelle tôt – même les petits montants s'additionnent au fil des ans.» De plus, «les femmes doivent s'efforcer de rester intégrées dans le marché du travail et travailler au minimum 60 %.» Autrement elles risquent des lacunes de prévoyance massives. Si elles s'installent en couple et fondent une famille, elles devraient exiger de leur partenaire que les tâches familiales et domestiques soient partagées équitablement.

Tanja Haller n'a pas d'enfants. Elle travaille à plein temps, son partenaire actuellement à 80 %, car il est aussi actif en politique. Les deux se partagent les tâches du ménage.

La réforme LPP 21 – une prévoyance vieillesse adaptée aux défis du futur?

Tanja Haller est favorable à un âge de la retraite flexible: «Toute personne qui souhaite continuer à travailler après 65 ans devrait pouvoir le faire.» Elle plaide pour «une carrière en arc, ce qui signifie que vous devriez pouvoir réduire votre charge de travail à 50/55 ans.»

Le projet de réforme LPP 21 lui semble aller dans le bon sens, mais Tanja Haller irait plus loin. Elle proposerait de supprimer les rentes de veuve et de veuf, de cesser de promettre et de verser des



«Les femmes pensent souvent que leur mari est leur assurance-vie, mais elles doivent se prendre en charge elles-mêmes.»

Tanja Haller (1970), Master of Science (M. Sc.) en gestion de projet, était pendant plus de dix ans membre du conseil de fondation de son précédent employeur, Panalpina. Jusqu'à récemment, elle était présidente du Réseau des femmes vert'libérales. A présent elle est engagée en tant que vice-présidente auprès de MEBEA (Mensch, Beruf, Arbeit). En outre elle est membre du comité des vert'libéraux dans le canton de Bâle-Campagne (BL) et travaille en tant que gestionnaire principale de portefeuilles informatiques au sein du Groupe de la Bâloise. Tanja Haller vit avec son partenaire et n'a pas d'enfants. Elle est une féministe corps et âme. Elle aime voyager et apprendre des langues difficiles. Autrefois, elle jouait au football en ligue nationale A féminine.

rentes garanties, d'appliquer le même taux d'intérêt sur les rentes que sur l'avoie de vieillesse des salariés actifs et last but not least, d'abolir la primauté de prestations, car dans ce système «les assurés reçoivent beaucoup plus d'argent qu'ils n'en ont jamais versé.»

En ce qui concerne la suppression de la rente de veuve et de veuf à vie, Tanja Haller argumente ainsi: «Elle n'est plus dans l'air du temps, mais personne en politique ne veut s'y brûler les doigts.» Un capital forfaitaire en cas de décès lui semblerait plus approprié. Les rentes d'orphelins devraient bien sûr être maintenues dans la LPP. Madame Haller supprimerait également la déduction de coordination et le seuil d'entrée au lieu de juste les abaisser, tel que prévu par la réforme LPP 21.

Une rente de base garantie et une rente bonus dynamique

Tanja Haller explique qu'à Panalpina, son employeur précédent, «nous avons introduit ce système dans la caisse de pensions avec une rente bonifiée d'une part et des intérêts bonifiés pour les assurés actifs d'autre part si le résultat des placements est bon.» Ceci lui semble être un bon modèle car aujourd'hui, «nous sommes confrontés au fait que de nombreuses institutions de prévoyance ont promis une rente trop élevée en raison de taux de conversion et d'intérêt qui ne sont plus d'actualité.»

Tanja Haller estime que les membres actifs ne devraient pas supporter seuls tous les risques, mais que les retraités devraient aussi apporter leur contribution: «Je m'oppose au fait que leurs prestations soient garanties.» Son modèle avec une rente bonus ne garantirait qu'une rente de base et protégerait ainsi la caisse contre des promesses de rente trop élevées. La rente de base serait calculée en fonction de la longévité et de l'environnement à faibles taux d'intérêt. Si les résultats des investissements sont bons, une rente bonus serait versée. Pour les actifs, il y aurait un intérêt bonus équivalent en fonction de la performance et du taux de couverture.

Le Gender Pension Gap dans le 2^e pilier

Tanja Haller souligne que l'écart entre les retraites des hommes et des femmes se réduit aujourd'hui, car les jeunes femmes ont des charges de travail souvent plus élevées que leurs mères et sa propre génération. Néanmoins, elle plaide pour une modification de la LPP afin que les personnes tirant leur revenu de plusieurs emplois à temps partiel se situant individuellement en dessous du seuil d'entrée puissent tout de même être assurées.

Si les femmes n'ont pas d'emploi rémunéré du tout, ou seulement un petit temps partiel, par exemple de 20 à 40%, les lacunes dans la prévoyance sont énormes. Selon Madame Haller, les femmes n'en sont généralement pas conscientes: Elles

«pensent souvent que leur mari est leur assurance-vie, mais elles doivent se prendre en charge elles-mêmes.»

Pour une imposition individuelle

Mme Haller est convaincue que les femmes bénéficieraient aussi de l'introduction de l'imposition individuelle qui – indépendamment de l'état civil – mettrait fin à l'inégalité de traitement fiscal entre les différents modes de vie: «L'imposition individuelle crée les incitations fiscales nécessaires pour que le travail soit également rémunérateur pour les femmes et les hommes.»

Quant à son message conclusif aux femmes suisses, la politicienne le formule tout aussi clairement que ses autres propos: «Nous avons le privilège que tout le monde puisse recevoir une éducation. L'attente sociale selon laquelle les femmes assument naturellement la plus grande part des tâches familiales et domestiques doit être remise en question.» C'est ainsi que Tanja Haller fait appel aux femmes d'exprimer leurs souhaits et leurs attentes, indépendamment de tout modèle traditionnel. |

Entretien résumé par: Anne Yammine

Photo: Yves Krebs



Nicht nur in der 2. Säule braucht es mehr Frauen

Nebst Partner und Katze hat Mia Mendez eine dritte grosse Liebe: das BVG.

Sie wünscht sich, dass das BVG moderner wird und auch andere Frauen ihr Leben aktiv gestalten.

«Weshalb braucht eine 45-jährige, kinderlose Frau eine lebenslängliche Witwenrente und der Mann nicht?»

Mia Mendez (1975), aufgewachsen in Oerlikon, arbeitet in einem 100-Prozent-Pensum als Geschäftsführerin der Pensionskassen PwC. Sie ist Mitglied im Vorstand des ASIP und engagiert sich bei den BVG-Auskünften. Nach dem KV hat sie sich zur Sozialversicherungsfachfrau und Fachfrau Personalvorsorge weitergebildet. Sie lebt mit ihrem Partner und ihrer Katze Gia in Wilen bei Wollerau. Mia Mendez verbringt gerne Zeit am Meer und auf ihrem Boot auf dem Zürichsee. Zuhause verwöhnt sie ihre Katze. Ihr Lebensmotto lautet: «Lebe genau das Leben, das du willst. Du hast nur eines!»

Wieso haben Sie sich nach dem KV auf die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge spezialisiert?

Das war reiner Zufall. Nach bestandener Abschlussprüfung suchte ich eine neue Herausforderung. 1995 landete ich bei der Rentenanstalt, der heutigen Swiss Life, im BVG-Bereich. Die Arbeit gefiel mir sehr gut, aber damals war ich noch nicht sicher, ob das BVG meine grosse Liebe wird. Deshalb entschied ich mich für die breitere Ausbildung zur Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis. Nach meinem Wechsel zur 3M-Pensionskasse 2005 war mir aber klar, dass das BVG mein Ding ist, und so absolvierte ich noch die Weiterbildung zur Fachfrau Personalvorsorge in Olten. Kurz darauf eröffnete sich mir die Möglichkeit, die Geschäftsführung der 3M-Pensionskasse zu übernehmen. Seit März 2017 bin ich Geschäftsführerin der Pensionskassen PwC.¹

Wieso ist das BVG Ihr Ding?

Es ist eine spannende Materie und eine grosse Verantwortung. Ich finde es wichtig, mich um die Vorsorge von Menschen zu kümmern. Es ist schade, dass sich viele nicht für die 2. Säule interessieren, obwohl hier ihr grösstes Vermögen steckt.

Haben Sie Benachteiligungen erfahren, da erst eine Minderheit von Frauen in der beruflichen Vorsorge tätig ist?

Ich fühlte mich nie benachteiligt. Die 2. Säule ist allerdings schon immer noch sehr männerlastig, vor allem in Führungspositionen oder in den Stiftungsräten. Ich bin kein Fan von Frauenquoten und möchte eine Stelle erhalten, weil ich kompetent bin, nicht weil

ich eine Frau bin. Das Geschlecht sollte keine Rolle spielen.

Braucht es mehr Frauen in der 2. Säule?

Nicht nur in der 2. Säule. Aber wenn Frauen Emanzipation wollen, dann müssen sie auch etwas dafür tun. Die geforderte Emanzipation wird nicht plötzlich vor unserer Türe stehen und anklopfen.

Haben Sie Karriere- und Vorsorgetipps für andere Frauen?

Wichtig finde ich, dass man weiss, was man im Leben will. Ich entscheide als Individuum, was ich will und wie ich mein Leben organisiere. Nicht jede Frau und auch nicht jeder Mann möchte Karriere machen und findet darin die Erfüllung. Doch wenn es für das Individuum stimmt, dann würde ich vorschlagen, dass man sich nie ganz aus dem Berufsleben zurückzieht. Ein Pensum von 50% finde ich angemessen, wenn man noch etwas fachliche Verantwortung übernehmen will.

Wie bringen Sie Privat- und Berufsleben unter einen Hut?

Das ist für mich sicher viel einfacher als für eine Frau mit Kindern. Mein Lebenspartner und ich arbeiten beide sehr gerne und haben gegenseitiges Verständnis für lange Arbeitstage. Solange mir mein Job so viel Freude bereitet, arbeite ich auch gerne viel und engagiere mich noch zusätzlich, wie etwa im ASIP-Vorstand oder bei den BVG-Auskünften.

Der Gender Pension Gap ist in der 2. Säule besonders hoch. Welche Lösungsvorschläge sehen Sie, um die (berufliche) Vorsorge der Frauen zu verbessern?

Ich möchte hier das BVG etwas in Schutz nehmen. Das Gesetz wurde 1972 vom Volk genehmigt und

¹ Pensionskassenporträt in «Schweizer Personalvorsorge» 07/21.

dann 1985 in Kraft gesetzt. Ganz klar, damals waren die Familienstrukturen noch ganz anders. Meine Eltern liessen sich scheiden, als ich vier Jahre alt war. Ich wurde deswegen in der Schule noch ausgelacht. Heute gehört man ja fast zur Minderheit, wenn die Eltern noch (glücklich) verheiratet sind. Deshalb braucht es eine generelle Modernisierung der gesamten Altersvorsorge. Für mich sind viele Bestimmungen nicht mehr zeitgemäss. Weshalb braucht eine 45-jährige, kinderlose Frau eine lebenslängliche Witwenrente und der Mann nicht? Vielleicht wäre es tatsächlich an der Zeit, die Altersvorsorge zu individualisieren. Aber ist das Volk schon bereit für den ganz grossen Wurf?

Was meinen Sie damit?

Jeder sollte einen eigenen Anspruch auf die Altersvorsorge haben. Aber wir scheitern ja schon an den minimalsten Reformvorschlägen. Für Teilzeitarbeitende ist ein unbestrittener Lösungsansatz die Reduktion des Koordinationsabzugs. Das haben schon sehr viele Pensionskassen umgesetzt. Man darf auch nicht ausser Acht lassen, dass damit die Lohnnebenkosten ansteigen werden. Welche Dosis verkraftet unser Gewerbe? Und löst eine kleine zusätzliche BVG-Rente, die aus einem kleinen Arbeitspensum entsteht, wirklich alle Probleme im Alter?

Was halten Sie vom aktuellen Reformvorschlag BVG 21?

Der bundesrätliche Reformvorschlag geht mir zu weit. Er berücksichtigt nicht, dass das BVG-Obligatorium ein Minimalgesetz ist. Viele Pensionskassen haben bereits seit Jahren Massnahmen ergriffen, um den zu hohen BVG-Umwandlungssatz senken zu können. Sehr häufig wurden diese Massnahmen auf die eine oder andere Art abgefedert. Und da steht der neue Rentenzuschlag irgend-

«Ich entscheide als Individuum, was ich will und wie ich mein Leben organisiere.»

wie quer in der Landschaft. Zudem bin ich nicht für ein Giesskannenprinzip. Die limitierten Mittel sollen nicht einfach so an alle verteilt werden.

Bevorzugen Sie als Vorstandsmitglied den ASIP-Vorschlag?

Ganz klar, ja. Er verbessert die Situation für Teilzeitarbeitende. Das sind ja nicht mehr nur Frauen. Verbesserungen müssen sicher auch gefunden werden für neue, moderne Arbeitsmodelle. Wir arbeiten gerade mit VITA an einer Übersicht, wie man für flexible Arbeitnehmende (Arbeit auf Abruf, Mehrfachbeschäftigungen usw.) die berufliche Vorsorge verbessern könnte.

Was unternimmt die Pensionskasse PwC, um die Vorsorgesituation der Frauen zu verbessern?

Wir haben schon seit Jahren einen beschäftigungsgradabhängigen Koordinationsabzug und auf der anderen Seite das gleiche Rücktrittsalter für Männer und Frauen. Das eine Jahr mehr Sparen ermöglicht den Frauen, ein höheres Altersguthaben aufzubauen und zusätzlich bei uns auch einen höheren Umwandlungssatz.

Wo sehen Sie noch Potenzial?

Bei den modernen Arbeitsformen. Aktuell gibt es immer noch die Schwelle von drei Monaten. Wird der Arbeitsvertrag für unter drei Monate abgeschlossen, so erfolgt keine BVG-Unterstellung. Es gibt

aber immer mehr auch kürzere Arbeitsinsätze bei Projekten. Man sollte diese zeitliche Eintrittsschwelle aufheben.

Sollte man die Eintrittsschwelle allgemein abschaffen?

Nein, ganz kleine Einkommen zu versichern wäre ein administrativer Albtraum. Personen mit sehr kleinen Einkommen möchten zum Teil auch keine weiteren Abzüge. Da zählt jeder Franken am Ende des Monats.

Wie sorgen Sie vor?

Schon immer, früher aber noch nicht mit dem Maximalbetrag, habe ich in die Säule 3a einbezahlt. Und jetzt geht immer ein Teil meines Einkommens als freiwilliger Einkauf in die Pensionskasse. Zudem bin ich im Plan B und spare so freiwillig mehr durch höhere monatliche Sparbeiträge.

Wie stellen Sie sich Ihre Pensionierung vor?

Die Traumvorstellung wäre, irgendwo an der Wärme, in der Nähe von einem See oder am Meer zusammen mit meinem Lebenspartner, einem Hund und mindestens zwei Katzen zu leben. |

Interview: Judith Yenigün-Fischer

«Verbesserungen müssen sicher auch gefunden werden für neue, moderne Arbeitsmodelle.»



Il faut plus de femmes, pas seulement dans le 2^e pilier

Mia Mendez a trois grandes passions dans la vie: son compagnon, son chat et la LPP. Elle souhaiterait que la LPP se modernise et que les femmes apprennent à façonner leur vie plus activement.

«Pourquoi une femme de 45 ans sans enfant aurait-elle besoin d'une rente de veuve à vie et pas un homme?»

Mia Mendez a découvert l'univers de la LPP en 1995 lors de son entrée à la Rentenanstalt, aujourd'hui devenue Swiss Life. Le travail lui plaisait beaucoup, mais à l'époque, elle n'était pas encore sûre si son amour pour la LPP était fait pour durer. C'est pourquoi elle avait opté pour la formation plus large de spécialiste en assurances sociales avec brevet fédéral. Après son passage à la caisse de pension 3M en 2005, il était clair pour elle que la LPP était sa tasse de thé, et elle a suivi une formation complémentaire pour devenir spécialiste de la prévoyance professionnelle à Olten. Peu après, l'occasion s'est présentée pour elle de reprendre la gestion de la caisse de pensions de 3M. Et depuis mars 2017, elle est directrice de la caisse de pensions de PwC.

Elle et son partenaire aiment beaucoup travailler et ont une compréhension mutuelle pour les longues journées de travail. «Quand j'aime ce que je fais, j'aime me donner à fond et m'impliquer à tous les niveaux, comme au conseil d'administration de l'ASIP ou dans les Renseignements LPP», déclare Mia Mendez.

Elle considère que la LPP est un sujet passionnant et pense qu'il est important de prendre soin de la prévoyance des gens. Elle regrette que de nombreuses personnes ne s'intéressent pas au 2^e pilier, alors que c'est là que réside le gros de leur fortune.

L'émancipation ne vient pas frapper à la porte

Mia Mendez ne s'est jamais sentie désavantagée en tant que femme dans la prévoyance professionnelle, mais elle concède que le 2^e pilier reste une sorte de chasse gardée des hommes, en particulier dans les positions dirigeantes ou les conseils de fondation. L'idée

d'introduire des quotas de femmes lui déplaît, elle veut obtenir un poste parce qu'elle est compétente et pas à cause de son sexe. Selon Mia Mendez, ce n'est pas seulement dans le 2^e pilier qu'il faut plus de femmes. «Mais si les femmes veulent s'émanciper, elles doivent consentir à faire des efforts», souligne-t-elle. L'émancipation revendiquée ne va pas apparaître comme par enchantement et frapper à la porte.

Mia Mendez pense qu'il est important de savoir ce que l'on veut dans la vie: «C'est moi en tant qu'individu qui décide quels sont mes objectifs et comment j'organise ma vie.» Et si cela convient dans le cas individuel, Mia Mendez suggère de ne jamais se retirer complètement de la vie professionnelle. Elle juge appropriée une charge de travail de 50 % si on ambitionne un poste impliquant quelques responsabilités.

La prévoyance n'est plus à jour

Selon Mia Mendez, une modernisation générale de l'ensemble de la prévoyance vieillesse s'impose, car de nombreuses dispositions ne sont plus d'actualité: «Pourquoi une femme de 45 ans sans enfant aurait-elle besoin d'une rente de veuve à vie et pas un homme? Il est peut-être vraiment temps d'individualiser la prévoyance vieillesse. Mais les gens sont-ils prêts à réinventer tout le système?»

Mia Mendez préconise un droit individuel à la prévoyance vieillesse. Pour les travailleurs à temps partiel, la réduction du montant de coordination est incontestablement une bonne solution qui a déjà été mise en œuvre par de nombreuses caisses de pensions. Mais Mia Mendez rappelle que cela entraînera une augmentation des charges salariales annexes et demande jusqu'où on peut grever notre industrie et notre artisanat, tout comme elle se demande si une rente LPP, qui sera très modeste si elle



«C'est moi en tant qu'individu qui décide quels sont mes objectifs et comment j'organise ma vie.»

Mia Mendez (1975), qui a grandi à Oerlikon, travaille à 100 % à la caisse de pensions de PwC qu'elle dirige. Elle est membre du conseil d'administration de l'ASIP et participe aux Renseignements LPP. Après son apprentissage commercial, elle a suivi une formation de spécialiste en assurances sociales et spécialiste de la prévoyance professionnelle. Elle vit à Wilen, près de Wollerau, avec son partenaire et son chat Gia. Mia Mendez aime passer du temps au bord de la mer et sur son bateau sur le lac de Zurich. À la maison, elle gâte son chat. Sa devise est la suivante: «Vis ta vie comme tu veux, tu n'en as qu'une.»

provient d'une petite charge de travail, va vraiment résoudre tous les problèmes dans la vieillesse?

Le complément de retraite n'a pas sa place dans le système

Le projet de réforme du Conseil fédéral va trop loin pour Mia Mendez: «Il ne tient pas compte du fait que le régime obligatoire LPP est une loi minimale.» De nombreuses caisses de pensions prennent depuis des années déjà des mesures pour pouvoir réduire le taux de conversion LPP trop élevé. Ces mesures ont souvent été amorties. Le nouveau supplément de rente n'a pas sa place dans le système. Mia Mendez s'oppose aussi au principe de l'arrosoir: «Les ressources sont limitées, il ne faudrait pas les distribuer juste pour donner un sucre à tout le monde.»

Des solutions pour les formes modernes de travail

Mia Mendez a une nette préférence pour la proposition de l'ASIP. Elle améliorerait la situation des travailleurs à temps partiel qui ne se recrutent plus seulement parmi les femmes. «Il faudra également trouver de meilleures solutions pour les nouveaux modèles de travail modernes», exige-t-elle. En collaboration avec VITA, un état des lieux est en cours d'élaboration sur la manière d'améliorer la prévoyance professionnelle des travailleurs flexibles (travail à la demande, pluri-emplois, etc.).

La caisse de pensions de PwC pratique depuis des années la pondération du degré d'emploi par rapport à la déduction de retraite pour les hommes et les femmes.

Selon Mia Mendez, l'année d'épargne supplémentaire permet aux femmes de se constituer un avoir de vieillesse plus important et aussi de bénéficier d'un taux de conversion plus élevé.

Elle voit un potentiel d'amélioration dans les formes modernes de travail. Si le contrat de travail est conclu pour moins de trois mois, il n'y a actuellement pas de subordination à la LPP. Or, Mia Mendez constate que les missions de courte durée deviennent de plus en plus fréquentes dans les projets. «Le seuil d'entrée lié au temps devrait être aboli», pense Mia Mendez. Mais elle ne supprimerait pas complètement le seuil d'entrée. Assurer les très petits revenus serait un cauchemar administratif. Et ceux et celles qui les touchent ne veulent souvent pas de nouvelles déductions, car chaque franc compte à la fin du mois.

Une retraite sous le soleil

Mia Mendez a toujours cotisé au pilier 3a, même si au début, elle n'arrivait pas à verser le montant maximal. Désormais, une partie de son salaire va automatiquement dans la caisse de pensions pour les rachats volontaires. Et elle alimente aussi son plan B sur une base volontaire en payant des cotisations d'épargne mensuelles plus élevées.

Lorsqu'il sera temps de partir à la retraite, elle aimerait s'établir dans un endroit chaud, près d'un lac ou de la mer, en compagnie de son partenaire, d'un chien et d'au moins deux chats. |

**Entretien résumé par:
Judith Yenigün-Fischer**

«Il faudra également trouver de meilleures solutions pour les nouveaux modèles de travail modernes.»

«Ich möchte die Pensionskassenwelt verständlicher machen»



Susanne Schild ist ein Zahlenmensch und spricht gerne Klartext. Ihr Wille brachte sie von einer KV-Lehre über die Berufsmaturität bis zu einem Fachhochschulstudium und zwei Masterstudiengängen. Heute führt sie die Berner Aufsichtsbehörde.



«Wir müssen insbesondere die jüngere Generation über die Wichtigkeit der 2. Säule aufklären.»

Susanne Schild (1980), Betriebsökonomin FH und MAS in Accounting & Finance sowie in Pensionskassen-Management, hat seit Oktober 2019 die Geschäftsleitung der Bernischen BVG- und Stiftungsaufsicht (BBSA) inne. Sie arbeitet in einem 100-Prozent-Pensum. Zudem ist Susanne Schild als Referentin an der Hochschule Luzern im Masterstudiengang Pensionskassen-Management tätig. Sie treibt sehr gerne Sport. So bikt und schwimmt sie, um den Kopf frei zu kriegen.

Sie haben Ihre KV-Lehre bei einer Bank absolviert. Wie stehen Sie zum Thema Geld?

Meine KV-Lehre bei einer Bank hat mich dahingehend geprägt, dass ich Einblick hatte, was es heisst, sich zu verschulden, und was die Konsequenzen sind, wenn es den betroffenen Personen nicht mehr möglich ist, den eingegangenen Verpflichtungen nachzukommen. Zudem lernte ich während meiner Lehre den viel zitierten Spruch «Geld allein macht nicht glücklich» direkt kennen. Der Reichtum bei vermögenden Kunden war für diese eine Gewohnheit, ein Standard. Eine schöne Anschaffung war für sie nichts Besonderes und führte auch nicht zu einem Glücksgefühl.

Was schliessen Sie daraus für sich selbst?

Ich habe daraus auf meinen Lebensweg mitgenommen, dass das Geld zuerst zu verdienen ist und erst danach ein Teil ausgegeben werden darf. Ein weiterer Teil wird angelegt. Ausserdem, und dies ist sehr wichtig, fliesst ein Teil in die individuelle Altersvorsorge.

In der 2. Säule geht es auch um Geld, um sehr viel sogar. Wie sind Sie in die Welt der 2. Säule gekommen?

Mein beruflicher Einstieg in die 2. Säule war eine logische Folge meiner bisherigen Erfahrungen, die sich im Bereich Accounting und Controlling bewegten.

So erhielt ich die Chance, bei einer Pensionskasse als Head of Accounting & Controlling tätig zu sein. Dabei begann die 2. Säule mich immer mehr zu interessieren. So entschied ich mich, einen weiteren MAS-Studiengang mit dem Fokus Pensionskassen-Management in Angriff zu nehmen. Ich wollte mich kompetent in die Diskussionen, die wir in der Geschäftsleitung führten, einbringen und nicht nur vom Accounting und Controlling her mitreden können.

War Ihre Position als Frau dabei von Vorteil, oder haben Sie Benachteiligungen erfahren?

Für mich war es immer besonders wichtig, dass ich aufgrund meiner Fähigkeiten in der Berufswelt anerkannt werde und eine Anstellung einzig aufgrund meiner Qualifikationen erhalte. Ich erfuhr bisher in der Arbeitswelt weder Vor- noch Nachteile als Frau.

Braucht es mehr Frauen in der 2. Säule? Und wie kann dies in der Schweiz erreicht werden?

Meine Erfahrung zeigt, dass die Stellen in der 2. Säule schwer zu besetzen sind. Dies kommt daher, dass die 2. Säule für die Mehrheit der Bevölkerung oft ein Buch mit sieben Siegeln ist. Den Unternehmen der 2. Säule muss es gelingen, ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Die Stellen müssen für Leute in unterschiedlichsten Lebenssituationen attrak-

tiv sein, und zwar unabhängig von Alter und Geschlecht.

Wie lässt sich dieses Buch mit sieben Siegeln zugänglicher machen?

Wir müssen insbesondere die jüngere Generation über die Wichtigkeit der 2. Säule aufklären. Die persönliche Betroffenheit muss erkannt werden. Die Fragen rund um die 2. Säule müssen einfach und nachvollziehbar beantwortet werden.

Als Referentin in Pensionskassen-Management an der Hochschule Luzern leisten Sie selber einen Beitrag zum besseren Verständnis der beruflichen Vorsorge. Was hat Sie dazu motiviert?

Ich möchte die Pensionskassenwelt verständlicher machen, indem ich meine Erfahrungen im Rahmen einer aktiv gestalteten Weiterbildung weitergebe. Es muss unser Ziel sein, für die Zukunft qualifizierte Mitarbeitende in der 2. Säule zu haben.

Sie haben im Teilzeitstudium ein MAS mit dem Fokus Pensionskassen-Management absolviert. Wie brachten Sie dieses Nachdiplomstudium, Ihre Arbeit und Ihr Privatleben unter einen Hut?

In solchen Situationen sollte man überlegen, ob man im Hinblick auf eine zeitintensive Weiterbildung den Beschäftigungsgrad reduziert oder Abstriche beim

«Was vielen Teilzeitarbeitenden jedoch nicht bewusst ist: Es drohen ihnen empfindliche Lücken in der beruflichen Vorsorge.»

Privatleben macht oder ob eine Kombination von beidem geeignet ist. Ich habe mich für Abstriche beim Privatleben entschieden. Eine langfristige und umsichtige Planung hat mir geholfen, eine gute Balance über all meine Tätigkeiten hinweg zu etablieren.

Haben Sie heute neben Ihrer Tätigkeit als Geschäftsleiterin der BBSA genug Zeit für sich?

Ich anerkenne meine berufliche Tätigkeit nicht als negativen Räuber meiner Freizeit, sondern als Teil meines Lebens. Ich bin motiviert in meiner Tätigkeit als Geschäftsleiterin der BBSA und möchte auch motivierte Mitarbeiter haben. Ich versuche ihnen zu vermitteln, dass wir freiwillig da sind und dass es eine Bereicherung ist, hier arbeiten zu dürfen. Ich finde den Ansatz der vier Teile des Lebens, auf die die Zeit nebst der beruflichen Tätigkeit aufzuteilen sind, sehr spannend und versuche diesen auch zu leben: Die vier Teile sind dabei You, Relationships, Ambitions und Values.

Was verstehen Sie genau unter diesen vier Begriffen?

Mit You ist gemeint, dass ich mich um mich selbst kümmere. Ich gönne meinem Geist Ruhe und tue Dinge, mit denen ich mich wohlfühle. Da ich ein aktiver Mensch bin, treibe ich sehr gerne Sport. Dies ist meine Energiequelle. Da kann ich meinen Gedanken freien Lauf lassen und habe oftmals die besten Ideen. Relationships sind die Menschen um mich herum, egal ob Lebenspartner, Familie oder Freunde. Ich versuche bewusst, die Beziehungen zu den Personen, die mir wichtig sind, zu pflegen. Denn

mit ihnen an meiner Seite kann ich allfällige persönliche Herausforderungen überstehen und neue Blickwinkel auf Situationen erhalten. Bei den Ambitionen ist es wichtig, dass ich mir realistische Ziele sowohl im Berufs- als auch im Privatleben setze. Dabei ist jeder kleine Erfolg Balsam für die Seele, während ein Scheitern neue Wege öffnet. Und zum Schluss die Values, meine Werte. Ich achte sehr bewusst darauf, dass mein Handeln, ob beruflich oder privat, diesen entspricht. So muss ich beispielsweise voll hinter meinen Entscheidungen stehen können.

Gab es in Ihrem Berufsleben eine Mentorin oder einen Mentor, die oder der Sie besonders gefördert hat?

Mein wichtigster Mentor war mein erster Vorgesetzter nach der Lehre. Er war ein sehr strenger und strikter Chef, der mich gefördert und gefordert hat. Ich bin an seinem Führungsstil, der mich stark geprägt hat, gewachsen. Wir sind auch heute noch in Kontakt im Sinne einer gegenseitigen Intervision.

Was sind in Ihren Augen typische Frauenthemen in der beruflichen Vorsorge?

Dies ist für mich klar die Teilzeitarbeit. Derzeit arbeiten in der Schweiz mehr als dreimal häufiger Frauen als Männer in Teilzeit. Vor allem Mütter reduzieren ihr Pensum oft deutlich, doch zunehmend steigt auch bei Vätern die Teilzeitquote. Was vielen Teilzeitarbeitenden jedoch nicht bewusst ist: Es drohen ihnen empfindliche Lücken in der beruflichen Vorsorge. Unternehmen können teilzeitbeschäftigte Angestellte jedoch besser absichern, wenn der Koordinations-

«Der Schritt in die Pensionierung muss geplant sein.»

abzug dem Beschäftigungsgrad angepasst und zusätzlich die Eintrittsschwelle gesenkt wird. Noch effektiver wäre, wenn die gesetzlichen Grundlagen diesbezüglich angepasst würden.

Der Gender Pension Gap ist in der 2. Säule besonders hoch. Welche Lösungsvorschläge sehen Sie, um die berufliche Vorsorge der Frauen zu verbessern?

Unterbrüche, Teilzeitarbeit, Tätigkeit in Tieflohnbranchen, Mehrfacharbeitsverhältnisse und Temporärarbeit beeinflussen den Gender Pension Gap in der 2. Säule massgeblich. Die Eintrittshürden müssen gesenkt und die Höhe des versicherten Lohns flexibler gestaltet werden. Da kommt wieder der Koordinationsabzug ins Spiel. Durch solch zielgerichtete Massnahmen können die Nachteile beim Aufbau der Altersleistung vermieden oder zumindest reduziert werden.

Diesbezüglich hat sich einiges in der beruflichen Vorsorgewelt getan.

Ja. Viele Vorsorgeeinrichtungen haben Vorkehrungen getroffen, um auch Beschäftigten ausserhalb der sogenannten Norm den Aufbau einer bedarfsgerechten Altersvorsorge zu ermöglichen. Diese Vorsorgeeinrichtungen stärken die berufliche Vorsorge insgesamt, erhöhen deren Akzeptanz und entsprechen dem Wunsch nach Gleichbehandlung und

Chancengleichheit. Sie verhindern prekäre Vorsorgesituationen im Alter, beim vorzeitigen Tod des Partners oder der Partnerin sowie bei Erwerbsunfähigkeit.

Welchen Rat würden Sie Schweizer Frauen in Bezug auf ihre berufliche Vorsorge mit auf den Weg geben?

Frauen wie auch Männer sollten sich der Konsequenzen auf ihre Vorsorge bewusst sein, wenn sie beschliessen, Teilzeit zu arbeiten oder ganz der Arbeitswelt fernzubleiben. Die dadurch entstehenden Lücken müssen später wieder gefüllt werden.

Stellen Sie sich vor, Sie werden morgen schon pensioniert. Was tun Sie als Erstes, und wie teilen Sie sich Ihre freie Zeit ein?

Der Schritt in die Pensionierung muss geplant sein. Ich werde mich bereits einige Jahre vor der Pensionierung intensiv mit dieser neuen Lebensphase beschäftigen und die verschiedenen Optionen gut analysieren. Ich werde insbesondere eine Standortbestimmung betreffend die Finanzen und die Strukturierung des neuen Alltags machen.

Wie sorgen Sie während Ihres regulären Erwerbslebens für Ihre Pensionierung vor?

Ich habe bereits früh bei entsprechenden finanziellen Möglichkeiten einen Beitrag in die 3. Säule bezahlt. Später folgten zu-

sätzlich Einkäufe in die 2. Säule. Ich hoffe, so sicherzustellen, dass ich meine Nacharbeitszeit ohne finanzielle Sorgen erleben kann.

Sie führen als Lebensmotto ein Zitat von Seneca an: «Wie lange ich lebe, liegt nicht in meiner Macht; dass ich aber, solange ich lebe, wirklich lebe, das hängt von mir ab.» Was bedeutet das in Ihrem Leben konkret?

Es geht darum, das Leben für sich selbst gut zu gestalten. Jede ist ihre eigene Regisseurin bzw. jeder ist sein eigener Regisseur. Mit ihrem Leben produzieren alle ihren eigenen Film. |

Interview und Foto: Anne Yammine

Rendre l'univers des caisses de pensions plus compréhensible

Susanne Schild est à l'aise avec les chiffres et aime parler clairement. Sa volonté lui a permis d'accomplir un parcours remarquable: apprentissage de commerce, maturité professionnelle, haute école spécialisée et deux cursus de Master. Aujourd'hui, elle est à la tête de l'Autorité bernoise de surveillance.



Susanne Schild (1980), diplômée HES en économie d'entreprise, titulaire d'un Master of Advanced Studies (MAS) en comptabilité et finance ainsi qu'en gestion de caisses de pensions, dirige depuis octobre 2019 l'Autorité bernoise de surveillance des institutions de prévoyance et des fondations (ABSPF) avec un taux d'occupation de 100 %. Elle est également intervenante à la Haute Ecole de Lucerne dans le cursus de Master en gestion de caisses de pensions. Passionnée de sport, elle pratique le vélo et la natation pour se libérer l'esprit.

Durant son apprentissage de commerce auprès d'une banque, Susanne Schild a compris très tôt que l'argent ne suffisait pas à faire le bonheur. Depuis, elle applique le principe selon lequel l'argent doit d'abord être gagné avant de pouvoir en dépenser une partie. Ses expériences professionnelles en comptabilité et contrôle financier l'ont finalement amenée à occuper un poste dans ce domaine au sein d'une caisse de pensions. Son intérêt pour le 2^e pilier n'a dès lors cessé de croître, ce qui l'a poussée à suivre un deuxième cursus de Master axé sur la gestion de caisses de pensions.

Pour Susanne Schild, il a toujours été important d'être reconnue par le monde professionnel pour ses compétences et d'être recrutée pour ses qualifications, et non parce qu'elle est une femme. Elle n'a été «ni avantagée ni pénalisée en tant que femme dans le monde du travail», insiste-t-elle.

Le 2^e pilier, un univers mystérieux

«Le 2^e pilier est souvent un univers mystérieux pour la majorité de la population», souligne Susanne Schild. C'est aussi pour cette raison que les postes sont difficiles à pourvoir dans la prévoyance professionnelle, ajoute-t-elle. Susanne Schild plaide pour un travail d'information afin que chaque assuré se sente personnellement concerné: «Nous devons en particulier sensibiliser la jeune génération à l'importance du 2^e pilier.» Il est donc essentiel d'apporter des «réponses simples et claires» aux questions sur la prévoyance.

En tant qu'intervenante dans le programme de Master en gestion de caisses de pensions à la Haute Ecole de Lu-

cerne, Susanne Schild aimerait «rendre l'univers des caisses de pensions plus compréhensible». Elle espère ainsi contribuer au développement du «futur réservoir de collaborateurs qualifiés dans le 2^e pilier».

Les femmes dans la prévoyance professionnelle

Pour Susanne Schild, le travail à temps partiel est la principale problématique du 2^e pilier pour les femmes. «Aujourd'hui en Suisse, le travail à temps partiel est trois fois plus répandu chez les femmes que les hommes», précise-t-elle. Cette situation concerne surtout les mères, mais le temps partiel augmente également chez les pères. Susanne Schild met en garde contre «des lacunes sensibles dans la prévoyance professionnelle» qui menacent de nombreux travailleurs à temps partiel mais dont ils n'ont «pas conscience». Elle explique que «les entreprises pourront toutefois mieux couvrir leurs employés à temps partiel si la déduction de coordination est adaptée au taux d'occupation et que le seuil d'accès est en plus abaissé.» Dans cette optique, les bases légales devraient également être modifiées.

S'attaquer au «gender pension gap»

Interrogée sur l'écart de rentes important entre les deux sexes («gender pension gap») dans le 2^e pilier, Susanne Schild énumère les facteurs dont l'influence est selon elle déterminante dans ce domaine: «Interruptions de l'activité professionnelle, temps partiel, travail dans des secteurs à faible rémunération, cumul de plusieurs emplois et travail temporaire.» Elle plaide pour une réduc-

«Nous devons en particulier sensibiliser la jeune génération à l'importance du 2^e pilier.»

tion des obstacles à l'entrée sur le marché du travail et une flexibilisation du niveau de salaire assuré. «Par ce type de mesures ciblées, il sera possible d'éviter ou tout au moins d'atténuer les inégalités dans la constitution de la prestation de vieillesse.»

Susanne Schild explique également que nombre d'institutions de prévoyance ont déjà pris des mesures pour «permettre aux employés qui ne se situent pas dans la norme de se constituer une prévoyance vieillesse adaptée à leurs besoins.» Selon elle, c'est ainsi que la prévoyance professionnelle sera renforcée et que le niveau d'adhésion à son égard augmentera. De cette manière, la prévoyance professionnelle répondra davantage aux «aspirations à l'égalité de traitement et des chances.» Cela permettra également d'éviter «les situations de prévoyance précaires à la retraite, en cas de décès prématuré d'un conjoint ainsi qu'en cas d'incapacité de travail.»

Planifier soigneusement sa retraite

Pour Susanne Schild, il est essentiel de planifier soigneusement le départ à la retraite. Les lacunes de prévoyance dues au temps partiel ou aux interruptions d'activité devront ainsi «être comblées plus tard» pour les femmes comme pour les hommes.

Susanne Schild a d'ailleurs elle-même commencé tôt à cotiser au 3^e pilier, avant d'effectuer des rachats supplémentaires dans le 2^e pilier. Elle espère ainsi faire le nécessaire pour pouvoir «vivre une retraite sans soucis financiers.» |

Entretien résumé par:
Anne Yammine



«Il faut choisir ses combats.»

Faire ses preuves en tant que femme dans un milieu professionnel plutôt masculin tout en étant la plus jeune responsable n'est pas chose aisée. Laurence Staedler a relevé ce défi dès la fin de ses études. Elle travaille aujourd'hui en tant que co-directrice de l'outsourcing et est responsable de la relation avec les clients, les caisses de pensions et leurs assurés.

Laurence Staedler, (41 ans), titulaire d'un master en sciences actuarielles, a commencé à travailler dans le 2^e pilier en 2004 auprès de PRASA Hewitt à Neuchâtel qui devint par la suite Hewitt Associates, Aon Hewitt et finalement Aon Suisse SA. Elle y travaille toujours au bureau de Nyon. Depuis 2016, comme membre de la direction et co-directrice du département «Benefits administration» qui compte une équipe d'une cinquantaine de personnes. Laurence Staedler est mariée et mère de deux garçons de neuf et douze ans. Avec sa famille sportive, elle fait des randonnées en été et du ski en hiver.



Laurence Staedler a été inspirée par deux femmes. Sa grand-mère docteure en pharmacie qui, avec son mari Professeur à l'Université de Genève, dirigeait une pharmacie et sa mère qui dirigeait une bibliothèque. C'est de là que Laurence Staedler tient sa volonté de combiner vie familiale et carrière professionnelle. Elle suit le mantra de son premier responsable chez Aon qui lui répétait qu'«il faut choisir ses combats». Elle ne l'entend pas au sens combatif du mot, mais au sens d'un choix de priorités: «Il faut se focaliser, savoir quand ça vaut la peine d'investir son énergie dans un projet.»

Concilier vie familiale et carrière professionnelle

Laurence Staedler ne se dit pas féministe, mais «égalitariste». Elle conçoit l'égalité entre hommes et femmes dans les deux sens. Depuis la naissance de ses deux fils, elle travaille à 80%. Son mari est à 100%, tout en étant un père engagé: c'est lui qui assume le début de journée avec les enfants, les amenant à l'époque à la crèche et aujourd'hui à l'école. Elle commence à travailler de très bonne heure pour finir plus tôt le soir et alors consacrer son temps à leurs fils. C'est elle qui organise les activités de chacun et porte principalement la charge mentale, comme c'est souvent le cas pour les femmes actives ayant des enfants.

Devenir mère fut une expérience qui l'a changée surtout du point de vue de son efficacité: «Du coup, je devais concilier deux vies et de ce fait être encore plus efficace.» Quand ses fils étaient petits, l'organisation familiale n'était pas évidente. La vie de famille reste «un challenge quotidien, à flux tendu, mais les enfants grandissent et deviennent plus indépendants, ce qui rend une part de flexibilité à leurs parents».

S'établir dans le monde de la prévoyance professionnelle

Vers la fin de ses études en sciences actuarielles, Laurence Staedler n'a répondu qu'à

une seule offre d'emploi et a immédiatement obtenu le poste en question. Ce fut son entrée professionnelle dans le monde du 2^e pilier. Elle ne se voit pas comme une actuaire classique. Certes, elle aime les aspects techniques de sa profession, mais elle apprécie tout autant les contacts avec ses clients – les caisses de pensions, les assurés et les membres de conseils de fondation.

Elle n'a jamais considéré que c'était plus compliqué d'être une des rares femmes dans le monde de la prévoyance. Il lui fut plus difficile d'être la plus jeune dans son environnement professionnel. Mais elle a su faire ses preuves, montrer ses compétences quand elle a été appelée à des fonctions exécutives dans le management en tant que seule femme depuis 2016. Pas de problème pour elle de s'y imposer. Elle l'a appris tôt avec ses deux frères et par la suite avec ses deux fils.

Les défis d'une prévoyance professionnelle au féminin

En ce qui concerne les problèmes typiquement féminins dans le domaine de la prévoyance professionnelle, Laurence Staedler se range dans les rangs de toutes les femmes interviewées dans le cadre de notre série sur les femmes dans le 2^e pilier. Elle considère le seuil d'entrée comme trop élevé, surtout pour les femmes travaillant à temps partiel. Elle plaide pour une proratisation du montant de coordination comme le pratique déjà la plupart des caisses enveloppantes. Sur ces points, «la réforme actuelle de la LPP 21 va dans la bonne direction.» Elle pourrait imaginer un système sans montant de coordination même si une telle transition serait certes coûteuse.

Souvent les femmes sont des multi-employées, ce qui multiplie également la prise en compte du seuil d'entrée. Ceci est déjà pris en compte par certaines caisses communes de fédération professionnelle: «Nous devons trouver des solutions pour gérer les multiples seuils d'entrée, par exemple en tenant compte du taux d'activité de chaque emploi.»

«Les femmes devraient consacrer des économies à leur prévoyance. Pour ce faire, il existe de belles marges de manœuvre dans le 2^e et le 3^e pilier.»

Le 1^{er} pilier offre des bonifications pour tâches éducatives, alors que le 2^e pilier n'en prévoit pas. Les femmes en arrêt de travail à la suite de la fondation d'une famille connaissent ainsi une lacune dans leur prévoyance professionnelle contrairement à l'AVS. «Il nous faut garder en tête que le 2^e pilier n'est pas une assurance sociale collective en répartition, telle que l'AVS. Le seul moyen actuel de combler cette lacune est d'effectuer des rachats.»

S'engager pour sa prévoyance le plus tôt que possible

Son message aux jeunes femmes suisses par rapport à leur prévoyance est le suivant: «S'y intéresser le plus tôt possible, et ne pas attendre 50 ans. La prévoyance est une partie importante de la rémunération, il faut s'en occuper activement. Faire des rachats autant que possible. Poser des questions.» Le modèle familial selon lequel les femmes arrêtaient complètement de travailler quand elles devenaient mères, date d'un autre siècle. Aujourd'hui elles devraient s'informer de leur couverture de prévoyance dans le cadre d'un nouvel emploi.

Cela vaut aussi pour les femmes indépendantes gérant des micro-entreprises et étant auto-entrepreneurs. Laurence Staedler trouve que «retirer toute sa prévoyance pour se mettre à son compte est une entreprise téméraire.» Elle recommande de toucher le moins possible à sa prévoyance pendant sa vie active: «Les femmes devraient consacrer des économies à leur prévoyance. Pour ce faire, il existe de belles marges de manœuvre dans le 2^e et le 3^e pilier.» A son avis, le Gender Pension Gap est également dû aux inégalités salariales entre hommes et femmes. Cependant, elle rend attentive au fait qu'il est très difficile de comparer les salaires des différents employés et employées. Il y a plusieurs critères à prendre en compte dans cette évaluation, tels que la formation, l'âge, l'expérience, l'ancienneté, etc.

Mais afin que l'égalité puisse fonctionner dans les deux sens, il faut aussi une répartition égalitaire des tâches familiales, ce qui implique une plus grande démocratisation des interruptions de carrière chez les hommes ainsi que de bonnes structures d'accueil pour les enfants. Elles doivent être bien encadrées et financièrement accessibles.

Avancer vers une réforme pas à pas

Constatant le besoin accru de réformes en matière de prévoyance, Laurence Staedler estime qu'«il faut avancer pas à pas en Suisse, si on veut changer quelque chose.» C'est dans cet état d'esprit qu'elle saluerait l'égalisation – à ses yeux inéluctable – de l'âge de la retraite des femmes à celui des hommes. Tout comme l'abaissement du taux de conversion à 6%. Ce taux lui semble juste pour que la réforme passe: «Il vaut mieux faire une petite réforme que de n'en faire aucune.» Elle est consciente qu'«il n'est jamais aisé pour un conseil de fondation d'annoncer des baisses de taux de conversion à ses assurés, mais il serait judicieux de profiter des bonnes années actuelles avec de bons rendements pour le faire avec des mesures d'accompagnement ciblées. En Suisse, nous avons un excellent système de prévoyance. On ne doit pas s'obstiner à le démanteler ni à le révolutionner, juste mettre une pierre après l'autre, trouver un consensus pour le faire évoluer.» |

Anne Yammine

Rédactrice «Prévoyance Professionnelle Suisse»

Photo: Véronique Botteron



Laurence Staedler, (41), besitzt einen Master in Actuarial Science und stieg im Jahr 2004 bei PRASA Hewitt in Neuenburg in die Welt der beruflichen Vorsorge ein. Aus PRASA Hewitt wurde Hewitt Associates, danach Aon Hewitt und schliesslich Aon Schweiz AG. Laurence Staedler arbeitet noch immer in der Niederlassung Nyon. Seit 2016 ist sie Mitglied der Geschäftsleitung und Co-Leiterin der Abteilung Benefits Administration mit rund 50 Mitarbeitenden. Laurence Staedler ist verheiratet und Mutter von zwei Buben im Alter von neun und zwölf Jahren. Mit ihrer sportlichen Familie unternimmt sie im Sommer gerne Wanderungen und fährt im Winter Ski.

«Man muss sich seine Schlachten aussuchen»

Es ist alles andere als einfach, sich als Frau und als jüngstes Kadermitglied in einem eher männlich geprägten Umfeld zu behaupten. Laurence Staedler nahm diese Herausforderung gleich nach ihrem Studium an. Heute ist sie als Co-Leiterin im Bereich Outsourcing tätig und für die Beziehung zu Kunden, Pensionskassen und Versicherten zuständig.

Zwei Frauen waren für Laurence Staedler eine Quelle der Inspiration. Die eine, ihre Grossmutter, führte als promovierte Pharmazeutin zusammen mit ihrem Mann, einem Professor an der Universität Genf, eine Apotheke. Die zweite, ihre Mutter, leitete eine Bibliothek. Diese beiden Frauen haben Laurence Staedler in ihrem Willen bestärkt, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Sie folgt dem Mantra ihres ersten Vorgesetzten bei Aon, der ihr immer wieder sagte, man müsse «sich seine Schlachten aussuchen». Sie versteht das nicht im kriegerischen Sinne, sondern vielmehr, dass man Prioritäten setzen muss: «Man muss fokussieren können und wissen, wann es sich lohnt, seine Energie in ein Projekt zu stecken.»

Familienleben und Karriere in Einklang bringen

Laurence Staedler sieht sich nicht als Feministin, sondern vielmehr als «Egalitaristin»; für sie muss Gleichstellung von Mann und Frau in beide Richtungen gehen. Seit der Geburt ihrer beiden Söhne arbeitet sie 80 %. Ihr Mann hat eine Vollzeitstelle, ist aber gleichzeitig ein sehr engagierter Vater: Am Morgen kümmert er sich um die Kinder und bringt sie zur Schule. Sie wiederum beginnt ihren Arbeitstag sehr früh, damit sie rechtzeitig nach Hause gehen und Zeit mit den beiden Buben verbringen kann. Sie organisiert zudem die Aktivitäten der beiden und trägt auch einen Grossteil der mentalen Last, wie das bei berufstätigen Frauen mit Kindern oft der Fall ist.

Mutter werden war eine Erfahrung, die sie verändert hat, vor allem in Bezug auf ihre Effizienz: «Plötzlich musste ich zwei Leben in Einklang bringen und somit noch effizienter werden.» Als die Buben noch klein waren, war die Organisation der Betreuung nicht einfach. Das Leben als Familie ist nach wie vor «eine tagtägliche Herausforderung, ohne viel Handlungsspielraum, aber die Kinder werden mit zunehmendem Alter unabhängiger, was uns Eltern wieder etwas mehr Flexibilität gibt.»

Sich in der Welt der beruflichen Vorsorge behaupten

Gegen Ende ihres Masterstudiums in Actuarial Science meldete sich Laurence Staedler auf ein einziges Stelleninserat und bekam die Stelle sofort. Das war ihr beruflicher Einstieg in die Welt der 2. Säule. Sie sieht sich jedoch nicht als klassische Versicherungsmathematikerin. Sie mag zwar die technischen Aspekte ihres Berufs, aber ebenso sehr schätzt sie die Kontakte zu ihren Kunden – die Pensionskassen, die Versicherten und die Mitglieder der Stiftungsräte.

Sie hatte aber nie das Gefühl, es sei schwieriger, als eine der wenigen Frauen in der Welt der Vorsorge zu bestehen. Viel schwieriger sei es gewesen, sich als die Jüngste in ihrem beruflichen Umfeld zu behaupten. Doch dies ist ihr gelungen, denn seit 2016, als sie als einzige Frau in eine Führungsposition berufen wurde, stellt sie ihre Fähigkeiten unter Beweis. Es war für sie kein Problem, sich durchzusetzen. Das lernte sie schon früh von ihren beiden Brüdern und später mit ihren beiden Söhnen.

Die Herausforderungen der beruflichen Vorsorge in Bezug auf die Frauen

Was die typischen frauenspezifischen Probleme der beruflichen Vorsorge betrifft, so schliesst sich Laurence Staedler den Meinungen aller befragten Frauen in unserer Serie über die Frauen in der 2. Säule an. Sie hält die Eintrittsschwelle für zu hoch, vor allem für Frauen mit Teilzeitstellen. Sie plädiert für eine Pro-ratisierung des Koordinationsabzugs, wie dies bereits bei den meisten umhüllenden Kassen der Fall ist. In dieser Hinsicht gehe «die aktuelle BVG-Reform 21 in die richtige Richtung». Sie könnte sich auch ein System ohne Koordinationsabzug vorstellen, was allerdings sehr teuer wäre.

Frauen haben oft mehrere Teilzeitstellen und müssen somit auch mehrere BVG-Eintrittsschwellen erreichen. Diesem Umstand wird bereits von einigen Gemeinschaftseinrichtungen von Berufsverbänden Rechnung getragen: «Wir müssen Lösungen für das Problem der mehrfachen Eintrittsschwellen finden, zum Beispiel, indem der Beschäftigungsgrad aller Anstellungen berücksichtigt wird.»

«Frauen sollten einen Teil ihrer Ersparnisse für ihre Vorsorge aufwenden. Die 2. und die 3. Säule bieten dafür viel Spielraum.»

Während die 1. Säule Erziehungsgutschriften vorsieht, ist das bei der 2. Säule nicht der Fall. Frauen, die nach der Familiengründung vorübergehend ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, müssen bei der beruflichen Vorsorge eine Vorsorgelücke in Kauf nehmen, bei der AHV jedoch nicht. «Wir müssen uns vor Augen halten, dass die 2. Säule keine nach dem Umlageverfahren aufgebaute Sozialversicherung wie die AHV ist. Derzeit kann man solche Vorsorgelücken nur durch Einkäufe schliessen.»

Sich möglichst früh um die Vorsorge kümmern

Ihre Botschaft an junge Frauen in der Schweiz in Sachen Altersvorsorge lautet: «Sich so früh wie möglich damit befassen und nicht warten, bis man 50 ist. Die Vorsorge ist ein wichtiger Bestandteil der Vergütung, man muss sich aktiv darum kümmern. Man sollte zudem das Einkaufspotenzial voll ausschöpfen. Und Fragen stellen.» Das Familienmodell, bei dem Frauen die Erwerbstätigkeit vollständig aufgeben, sobald sie Mutter werden, stammt aus einem früheren Jahrhundert. Heute sollten sich Frauen bei einer Neueinstellung über ihre Vorsorgedeckung informieren.

Dies gilt auch für selbständig erwerbstätige Frauen, die Kleinstunternehmen führen. Laurence Staedler hält es für «ein waghalsiges Unterfangen, sich das gesamte Vorsorgeguthaben auszahlen zu lassen, um sich selbständig zu machen.» Sie rät, während des Erwerbslebens mög-

lichst wenig vom Vorsorgeguthaben zu beziehen. «Frauen sollten einen Teil ihrer Ersparnisse für ihre Vorsorge aufwenden. Die 2. und die 3. Säule bieten dafür viel Spielraum.» Ihrer Meinung nach ist der «Gender Pension Gap» aber auch auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle zurückzuführen. Sie weist jedoch darauf hin, dass es äusserst schwierig sei, die Löhne verschiedener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vergleichen. Bei einer solchen Analyse sind mehrere Kriterien zu berücksichtigen, wie Ausbildung, Alter, Erfahrung, Dienstalter usw.

Doch damit die Gleichstellung in beide Richtungen funktioniert, braucht es eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit, was wiederum eine stärkere Akzeptanz von Karrierepausen bei Männern sowie gute Betreuungsinfrastrukturen bedingt. Die externe Kinderbetreuung muss qualitativ hochwertig und bezahlbar sein.

Schritt für Schritt in Richtung Reform

Was den dringenden Reformbedarf bei der Vorsorge anbelangt, ist Laurence Staedler der Ansicht, dass man «in der Schweiz Schritt für Schritt vorgehen muss, wenn man etwas verändern will». In diesem Sinne würde sie die – ihrer Meinung nach unumgängliche – Angleichung des Renteneintrittsalters der Frauen an das der Männer begrüssen. Wie auch die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6 %. Sie hält diesen Satz für angemessen, wenn die Reform eine Chance haben soll: «Eine kleine Reform ist besser als gar keine.» Es ist ihr bewusst, dass es «für einen Stiftungsrat nie einfach ist, den Versicherten eine Senkung des Umwandlungssatzes anzukündigen, doch es wäre sinnvoll, die gegenwärtig guten und renditestarken Jahre zu nutzen, um diese Senkung mit gezielten Begleitmassnahmen abzufedern. Wir haben in der Schweiz ein hervorragendes Vorsorgesystem. Statt zu versuchen, das System zu demontieren oder zu revolutionieren, sollte man vielmehr einen Stein auf den anderen setzen und einen Konsens für die zukünftige Entwicklung der beruflichen Vorsorge suchen.» |

Anne Yammine

Redaktorin «Schweizer Personalvorsorge»



Judith Yenigün-Fischer,
Redaktorin
«Schweizer Personalvorsorge»

Gleichstellung in der Schweiz

Vor allem auf dem Papier?

Vor fünfzig Jahren wurde in der Schweiz das Stimm- und Wahlrecht für die Frauen eingeführt.

Vor vierzig Jahren wurde die Gleichstellung von Frau und Mann in der Verfassung verankert. Vor dreissig Jahren gab es den ersten nationalen Frauenstreik. Doch es gibt immer noch viel zu tun.

Die Schweiz war eines der letzten europäischen Länder, die das Frauenstimmrecht einführten. Auf kantonaler Ebene bildete Appenzell Innerrhoden das Schlusslicht. Am 27. November 1990 gab das Bundesgericht einer Klage Recht.

Ein paar Monate später, am 14. Juni 1991, strömten hunderttausende Frauen auf die Strasse. Die Idee zum Frauenstreik hatten Uhrenarbeiterinnen aus dem Vallée de Joux. Sie ärgerten sich darüber, dass sie weniger verdienten als die Männer. Darüber müssen sich Frauen auch heute noch aufregen. Im Zentrum des diesjährigen Frauenstreiks standen Forderungen nach besseren Löhnen und Altersrenten sowie nach einem verstärkten Schutz vor sexueller Gewalt und genügend Kinderbetreuungsplätzen.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist seit 1981 in der Bundesverfassung festgeschrieben: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Das Gleichstellungsgesetz trat am 1. Juli 1996 in Kraft, die Revision am 1. Juli 2020. Die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Ehe wurde mit dem neuen Ehe-

recht von 1988 realisiert (mit Ausnahme des Namensrechts, wo eine gleichstellungsgerechte Regelung erst 2013 in Kraft trat). Früher galt der Mann als Familienoberhaupt. Die Frau hatte sich um den Haushalt zu kümmern.

Mann gilt weiterhin als Hauptversorger ...

Dieses traditionelle Familienbild klingt aber immer noch nach, im Alltag und in den Köpfen. Die interviewten Frauen in unserem E-Paper sind Expertinnen im Bereich der Vorsorge und haben entsprechend auch nicht die immer noch typisch weiblichen Erwerbsbiographien mit finanzieller Abhängigkeit und Vorsorgelücken.

In Paarhaushalten mit Kindern ist das Modell mit vollzeiterwerbstätigem Vater und teilzeiterwerbstätiger Mutter inzwischen in der Schweiz am häufigsten, gefolgt vom Modell mit vollzeiterwerbstätigem Vater und nicht erwerbstätiger Mutter. Teilzeit bedeutet bei Frauen häufig ein tieferes Pensum, als es nötig wäre für eine gute Altersvorsorge. Frauen sind auch eher mehrfachbeschäftigt. Teilweise haben sie aufgrund der Eintrittsschwelle gar keine 2. Säule.

Gemäss der Umfrage annajetzt teilen sich Frauen die Erwerbsarbeit auch in ihrer Idealvorstellung nicht gleichberechtigt auf: Sie bevorzugen bei Familien ein Pensum von 80 % für den Vater und 50 % für die Mutter. Unter 35-jährige Frauen und solche mit einer Hochschulbildung tendieren zum 70:60-Modell als Ideal. Diese (teilweise gewollte) ungleiche Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit führt zu finanzieller Abhängigkeit. Nicht einmal die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in der Deutschschweiz verdient genug, um den Lebensunterhalt alleine zu bestreiten. Bei den Müttern mit erwachsenen Kindern kann nur ein Drittel finanziell für sich selbst sorgen.

... und Finanzchef

Der Mann ist vielfach nicht nur der Ernährer, sondern auch der Finanzchef: Gemäss der UBS Women's Wealth Stu-

die 2021 fällt nur rund die Hälfte der vermögenden Frauen langfristige Finanzentscheide gemeinsam mit ihrem Partner. Sie denken, dass sie sich weniger gut mit Geldanlagen und Finanzprodukten auskennen. Über die Hälfte der Frauen sind sich jedoch bewusst, dass sie sich bei Finanzthemen mehr involvieren sollten.

Wahrscheinlich besser zu früh als zu spät: sieben von zehn der befragten vermögenden Frauen wünschten sich nämlich, sie hätten sich in jungen Jahren aktiv um ihre Altersvorsorge gekümmert. Wie beim Haushalt gilt übrigens auch bei den Finanzen: Übung macht den Meister.

Unbezahlte Arbeit und Mental Load

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) wird die Hausarbeit in 60 % der Paarhaushalte hauptsächlich von der Frau erledigt. Frauen übernehmen einen grossen Teil der unbezahlten Care-Arbeit. In drei Viertel der Paarhaushalte mit Kindern unter 13 Jahren bleibt vor allem die Mutter daheim, wenn ein Kind krank ist. Frauen übernehmen tendenziell auch einen grösseren Teil der Kinderbetreuung, wenn die Schulen oder Betreuungsangebote geschlossen sind, wie sich im Mai 2020 während des Lockdowns zeigte. Laut dem «Barometer Gute Arbeit» 2021 sind die Frauen die Verliererinnen der Pandemie: Neben zunehmender Ungleichheit bei den Belastungen zeige sich eine mangelnde Sensibilität der Arbeitgebenden gegenüber der Lohnungleichheit und der Gleichstellung in der Arbeitswelt.

Über 80 % der befragten Frauen in der annajetzt-Umfrage geben an, dass sie deutlich mehr leisten als ihre Partner, wenn es um die Organisation, die Planung und das Drandenken in Haushalt und Familie geht. Sie kümmern sich auch überwiegend um die Kindererziehung und Beziehungspflege. Die Partner sind vor allem für das Erwerbseinkommen und Reparaturen zuständig.

Sogar die vollzeiterwerbstätigen Frauen leiden unter dem «Mental Load».

Schweiz dank Politik in Top Ten

Das Coronajahr 2020 hat die Gleichstellung von Frauen und Männern um Jahrzehnte zurückgeworfen. Das geht aus dem Global Gender Gap Report 2021 hervor. Schon 2019 rechnete das WEF damit, dass es nach 95 Jahre bis zur Gleichstellung dauern würde. Inzwischen sind es wegen der Pandemie schon 135.6 Jahre. Immerhin befindet sich die Schweiz inzwischen in den Top Ten. Die Verbesserung um acht Plätze ist vor allem auf die Erhöhung der Anzahl der ins Parlament gewählten Frauen zurückzuführen. Weniger gut sieht es in der Wirtschaft aus: Es gibt in der Schweiz immer noch zu wenig Frauen in Führungspositionen und Lohnungleichheit. Zudem arbeiten viel mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Auch Vater- und Mutterschaftsurlaub seien zu kurz.

«Wenn die private (unbezahlte) Arbeit nicht egalitär aufgeteilt wird, ist es für Frauen nicht wirklich attraktiv, sich stärker an der Erwerbsarbeit zu beteiligen.»

Dieser Begriff bezeichnet die Last der alltäglichen Verantwortung für Haushalt und Familie, die Beziehungspflege sowie das Auffangen persönlicher Bedürfnisse und Befindlichkeiten. Es handelt sich oft um unsichtbare Denkarbeit. Hier gibt es einen Test für Väter.

Wenn die private (unbezahlte) Arbeit nicht egalitär aufgeteilt wird, ist es für Frauen nicht wirklich attraktiv, sich stärker an der Erwerbsarbeit zu beteiligen. Vor allem, wenn sie bei gleich hohem Pensum weniger verdienen als ihr Partner und es sich aufgrund höherer Steuern (Heiratsstrafe) und Kosten für Kinderbetreuung finanziell nicht lohnt. Bei der Familienpolitik gehört die Schweiz im internationalen Vergleich eher zu den Schlusslichtern. Die grosse Mehrheit der befragten Frauen fordert denn auch, es

müsse vorwärts gehen mit gleichem Lohn für gleiche Arbeit und mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Weniger Macht und Geld

Dieses Jahr fiel der Equal Pay Day, der auf die Lohnunterschiede aufmerksam macht, auf den 20. Februar: Ein Mann bekam ab dem 1. Januar 2021 sein Gehalt, während eine Frau bis zum 20. Februar 2021 gratis arbeitete. In der Schweiz liegt der Durchschnittslohn der Frauen deutlich unter dem Durchschnittslohn der Männer, wie eine Analyse des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigt.

Die Unterschiede erklären sich zum Teil dadurch, dass Väter sich weiterhin auf den Beruf konzentrieren, während Mütter sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen oder auf Teilzeit umsteigen. Dies kann zur Folge haben, dass sie weniger qualifizierte Stellen annehmen und weniger Arbeitserfahrung aufweisen, was sich auf den Lohn auswirkt, den Frauen tendenziell zurückhaltender aushandeln als Männer. Frauen sind zudem öfter in Berufen mit tiefen Löhnen anzutreffen.

Obwohl es inzwischen mehr Frauen als Männer mit einem Master-Abschluss gibt, halten Männer 83 % aller Positionen im oberen Kader und 74 % im mittleren Kader. Laut dem Advance & HSG Gender Intelligence Report 2021 sind die Dreissiger die wichtigste Zeitspanne,

um die Karriere voranzutreiben. Das ist genau die Zeit, in der Frauen häufig ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, um Kinder zu betreuen. Vollzeitmitarbeitende haben generell eine bessere Aussicht auf Karriere als Teilzeitbeschäftigte. Schon vor der Mutterschaft – und unabhängig davon, ob eine Frau Mutter werden will – werden Frauen Anfang 30 im Vergleich zu gleichaltrigen Männern als riskantere Wahl angesehen.

Gemäss der Studie braucht es bewusster Anstrengungen, um eine geschlechtergerechte Geschäftswelt zu schaffen, in der sich alle Talente entfalten können. Führungskräfte müssten eine Inklusionskultur fördern. Gemäss Harvard-Professorin Iris Bohnet könnten Rekrutierungsverfahren ohne Angaben zu Namen, Geschlecht oder Alter zu einer stärkeren Vertretung von Frauen führen. Der Frauenanteil in Orchestern in den USA erhöhte sich durch «blindes Vorspielen» (hinter einem Vorhang). Sie empfiehlt unter anderem, auf geschlechtsneutrale Stellenanzeigen zu achten und für Leistung statt für Anwesenheit zu bezahlen.

«Verlorene Einsteins» nennt es Minouche Shafik, Direktorin der London School of Economics, wenn Talente aufgrund fehlender Entwicklungsmöglichkeiten brachliegen. Nicht nur das Gesetz, auch die Einstellung der Menschen müsse sich ändern.

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021

Drei Jahre nach dem ersten Barometer Gleichstellung legt die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) ein zweites Barometer vor mit Fokus auf Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. Die Befragten beurteilen den Stand der erreichten Gleichstellung deutlich kritischer als vor drei Jahren. Die Mehrheit der Befragten orten nach wie vor Defizite bei der Gleichstellung in der Familie und am Arbeitsplatz.

Gender Pension Gap in der 2. Säule

Die tieferen Einkommen und nicht geradlinigen Erwerbsbiografien führen zu finanziellen Nachteilen im Pensionsalter. Frauen in der Schweiz erhalten heute ein Drittel weniger Rente als Männer. Besonders gross ist der Gender Pension Gap in der 2. Säule. Eine neue Altersrente aus der beruflichen Vorsorge belief sich 2019 im Median bei den Frauen auf 1160 Franken pro Monat und bei den Männern auf 2144 Franken pro Monat.

Der Gender Pension Gap geht laut einer Studie der Swiss Life in der Tendenz zurück, weil jüngere Frauen länger und in höheren Pensens beruflich aktiv sind. Wie die berufliche Vorsorge der Frauen und anderen Erwerbstätigen mit einer diskontinuierlichen Berufslaufbahn verbessert werden könnte, lesen Sie hier sowie im Webartikel.

Kein sicherer Hafen

Zwei von fünf Ehen enden in der Schweiz eines Tages mit einer Scheidung. Nach einer Scheidung der Eltern leben die Kinder mehrheitlich bei den Müttern. Geschiedene Frauen arbeiten deshalb häufig in tieferen Pensens als geschiedene Männer. Umfassende Unterhaltszahlungen können sie aber nicht mehr erwarten. Das Bundesgericht mutet nun auch älteren Frauen zu, nach der Scheidung erwerbstätig zu sein, ausser, sie müssen kleine Kinder betreuen. Unbezahlte Care-Arbeit gilt im Arbeitsmarkt allerdings nicht als relevante Berufserfahrung, was den Wiedereinstieg erschweren kann. Das Konkubinat ist besonders tückisch, wenn es zu einer Trennung oder einem Todesfall des Partners kommt.

Lücken schliessen

Um die Lücken bei der Gleichstellung zu schliessen, hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Die Strategie konzentriert sich auf vier Handlungsfelder:

- berufliche Gleichstellung weiter fördern;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter fördern;
- Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt verstärken;
- Bekämpfung von Diskriminierung verstärken.

Unter anderem wird bei den prioritären Massnahmen die Reform der Altersvorsorge (1. und 2. Säule) erwähnt: Angleichung des Referenzalters (65 Jahre), Ausgleichsmassnahmen für Frauen, Reduktion des Koordinationsabzugs. Was Frauen von der BVG-Reform halten, lesen Sie in den verschiedenen Interviews. In diesen und im Buchtipps erfahren Sie auch, wie Frauen vorsorgen (können).

Jeder Mensch kann selbst entscheiden, wie sie oder er das Leben gestalten und für sich (vor-)sorgen will. Das Geschlecht sollte uns nicht daran hindern oder dabei einschränken. Frauen können und sollten Verantwortung für ihre finanzielle Situation übernehmen. Wir stehen nicht mehr unter Vormundschaft der Männer. |

Studie Frauen und Altersvorsorge

Eine neue Studie der Universität St. Gallen im Auftrag der PensExpert AG analysiert die Vorsorgesituation von Frauen in der Schweiz. Das Institut für Versicherungswirtschaft an der Universität St. Gallen entwickelte Reformvorschläge und stellte diese im Rahmen einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung (1197 Teilnehmende zwischen 20 und 65 Jahren in der gesamten Schweiz, durchgeführt von der gfs-zürich) sowie einer Expertenbefragung (40 Teilnehmende) zur Diskussion. Dabei zeigt sich eine klare Einigkeit zwischen Bevölkerung und Expertinnen und Experten, dass:

- die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge abgeschafft werden sollte;
- das Eintrittsalter für das Sparen in der beruflichen Vorsorge auf 18 Jahre gesenkt werden sollte;
- es eine Möglichkeit geben sollte, etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege nachzufinanzieren.

Aus Sicht der Forschenden ist eine Reduktion von Eintrittsschwelle und Eintrittsalter sinnvoll und politisch machbar. «Wir sprechen uns auch für eine Öffnung der Säule 3a, eine Reduktion des Koordinationsabzugs sowie eine Erhöhung des Renteneintrittsalters aus – drei weitere Massnahmen, die ohne grössere Systemeingriffe umsetzbar sind», ergänzt Martin Eling, Professor für Versicherungswirtschaft an der HSG.

Der Staat kann laut der Studie die Eigenverantwortung der Bevölkerung durch verstärkte Sensibilisierung für die Thematik (z. B. schon in der Schule) fördern. Hier sei auf eine geschlechtergerechte Ausgestaltung entsprechender Materialien zu achten, da Finanzthemen heute zu stark an die Bedürfnisse von Männern angepasst sind, also sehr häufig eher faktenbasiert und weniger emotional. Der Staat könne auch Anreize für Arbeitgebende zu einer verstärkten Frauenförderung anbieten, etwa im Bereich der Wiedereingliederung in den Beruf oder bei der Einrichtung von Kindertagesstätten.

Die Studie appelliert auch an die Eigenverantwortung sowie die Verantwortung der Arbeitgeber. Paare sollten auch Szenarien wie Scheidungen und Trennungen in Betracht ziehen und sich bewusst sein über die Konsequenzen von Entscheiden auf die individuelle Altersvorsorge. Parität von Männern und Frauen wird es laut der Studie nur geben, wenn sich die gesellschaftliche Erwartung an Frauen bei der Arbeit und zu Hause ändere. Nebst der Beseitigung der Lohndiskriminierung sollten Firmen Teilzeitarbeitenden zum Beispiel in Form eines reduzierten Koordinationsabzugs entgegenkommen. Der Wiedereinstieg für Frauen in den Beruf sollte gefördert werden, z. B. mit der Einrichtung oder Förderung von Kinderbetreuung/Kitas und flexibleren Arbeitsbedingungen. Diese Massnahmen seien auch wichtige Differenzierungsmöglichkeiten für Unternehmen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.

L'égalité en Suisse

Surtout sur le papier?

Il y a cinquante ans, le droit de vote et d'éligibilité était introduit en Suisse pour les femmes.

Il y a quarante ans, l'égalité entre les femmes et les hommes était inscrite

dans la Constitution. Il y a trente ans, la première grève nationale des femmes a eu lieu.

Mais il reste encore beaucoup à faire.



Judith Yenigün-Fischer,
Rédactrice de la
«Prévoyance Professionnelle Suisse»

La Suisse a été l'un des derniers pays européens à introduire le suffrage féminin. Au niveau cantonal, Appenzell Rhodes-Intérieures a été en queue de peloton et n'a pu s'y résoudre qu'après y avoir été contraint par un arrêt du Tribunal fédéral le 27 novembre 1990.

Quelques mois plus tard, le 14 juin 1991, des centaines de milliers de femmes sont descendues dans la rue. Des ouvrières de l'horlogerie de la Vallée de Joux avaient eu l'idée de cette grève des femmes. Elles étaient en colère parce qu'elles gagnaient moins que les hommes. Aujourd'hui encore, le sujet reste d'actualité. Au cœur de la grève des femmes de cette année se trouvaient des revendications pour de meilleurs salaires et rentes de vieillesse ainsi que pour une protection renforcée contre les violences sexuelles et suffisamment de places de garde d'enfants.

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981: «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale». La loi sur l'égalité est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, la révision le 1^{er} juillet 2020. L'égalité juridique des femmes et des hommes dans le mariage a été réalisée avec le nouveau droit matrimonial de 1988 (à l'exception du droit du nom, où une réglementation conforme à l'égalité n'est entrée en vigueur qu'en 2013). Auparavant, l'homme était considéré comme le chef de famille. La femme devait s'occuper du ménage.

L'homme est toujours considéré comme le principal soutien de la famille ...

Cette conception traditionnelle de la famille reste ancrée dans la vie quotidienne et dans les esprits. Les femmes interviewées dans notre e-paper sont des expertes dans le domaine de la prévoyance et n'ont donc pas les biographies professionnelles encore typiquement féminines avec dépendance financière et lacunes de prévoyance.

Dans les ménages composés d'un couple avec enfants, le modèle avec un père travaillant à temps plein et une mère travaillant à temps partiel est désormais le plus fréquent en Suisse, suivi par le modèle avec un père travaillant à temps plein et une mère sans activité professionnelle. Le temps partiel signifie souvent pour les femmes un taux d'occupation inférieur à celui qui serait nécessaire pour une bonne prévoyance vieillesse. Les femmes sont également plus susceptibles de cumuler plusieurs emplois. En raison du seuil d'entrée, elles n'ont parfois même pas de 2^e pilier.

Selon l'enquête annajetzt, les femmes ne se répartissent pas non plus le travail rémunéré de manière égale dans leur vision idéale: elles préfèrent, dans les familles, un taux d'occupation de 80 % pour le père et de 50 % pour la mère. Les femmes de moins de 35 ans et celles qui ont fait des études supérieures ont tendance à considérer le modèle 70/60 comme idéal. Cette répartition inégale (en partie voulue) des tâches professionnelles et ménagères entraîne une dépendance financière. Moins de la moitié des

femmes actives en Suisse alémanique gagnent suffisamment pour subvenir seules à leurs besoins. Parmi les mères ayant des enfants adultes, seul un tiers peut subvenir financièrement à ses besoins.

... et le chef des finances

Bien souvent, l'homme n'est pas seulement le soutien de famille, mais aussi le chef des finances: selon l'étude UBS Women's Wealth Study 2021, seule la moitié environ des femmes fortunées prennent des décisions financières à long terme avec leur partenaire. Elles pensent qu'elles s'y connaissent moins bien en placements financiers et en produits financiers. Plus de la moitié d'entre elles sont toutefois conscientes qu'elles devraient s'impliquer davantage dans les questions financières.

Mieux vaut sans doute trop tôt que trop tard: sept femmes fortunées sur dix interrogées auraient en effet souhaité s'occuper activement de leur prévoyance vieillesse lorsqu'elles étaient jeunes. A ce propos, ce qui vaut pour le ménage est tout aussi vrai pour les finances: c'est en forgeant qu'on devient forgeron.

Travail non rémunéré et charge mentale

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le travail domestique est principalement effectué par la femme dans 60 % des ménages formés d'un couple. Les femmes assument une grande partie du travail de care non rémunéré. Dans trois quarts des ménages de couples avec enfants de moins de 13 ans, c'est surtout la mère qui reste à la maison lorsqu'un enfant est malade. Les femmes ont également tendance à prendre en charge une plus grande partie de la garde des enfants lorsque les écoles ou les structures d'accueil sont fermées, comme on a pu le constater en mai 2020 pendant le confinement. Selon le «Baromètre Conditions de travail» 2021, les femmes sont les perdantes de la pandémie: outre l'inégalité croissante des charges, on constate un manque de sensibilité des employeurs

vis-à-vis de l'égalité salariale et de l'égalité dans le monde du travail.

Plus de 80 % des femmes interrogées dans le cadre de l'enquête «annajetzt» déclarent qu'elles en font nettement plus que leur partenaire lorsqu'il s'agit d'organiser, de planifier et de penser aux affaires du ménage et de la famille. Elles s'occupent aussi principalement de l'éducation des enfants et de l'entretien des relations. Les partenaires sont surtout responsables du revenu et des réparations.

Même les femmes qui travaillent à plein temps souffrent de la «charge mentale domestique». Ce terme désigne le poids de la responsabilité quotidienne du ménage et de la famille, de l'entretien des relations ainsi que de la prise en charge des besoins et des états d'âme personnels. Il s'agit souvent d'un travail mental invisible. Les pères peuvent faire un test ici à ce sujet.

Si le travail privé (non rémunéré) n'est pas réparti de manière égalitaire, il n'est pas vraiment intéressant pour les femmes de s'impliquer davantage dans le travail rémunéré. Surtout si elles gagnent moins que leur partenaire à taux d'occupation égal et que cela n'en vaut pas la peine financièrement en raison des impôts plus élevés (pénalisation du mariage) et des frais de garde des enfants. En matière de politique familiale, la Suisse fait plutôt partie des derniers de classe en comparaison internationale. La grande majorité des femmes interrogées demandent donc que le salaire égal pour un travail égal soit enfin instauré et que le nécessaire soit fait pour que la vie professionnelle et la vie familiale soient mieux conciliables.

Moins de pouvoir et d'argent

Cette année, l'Equal Pay Day, qui attire l'attention sur les différences salariales, tombait le 20 février: le travail masculin était rémunéré dès le 1^{er} janvier 2021, tandis que les femmes travaillaient gratuitement jusqu'au 20 février 2021. En Suisse, le salaire moyen des femmes est nettement inférieur au salaire moyen des hommes, comme le montre une ana-

La Suisse dans le top ten grâce à la politique

L'année Covid 2020 a fait reculer l'égalité entre les femmes et les hommes de plusieurs décennies. C'est ce qui ressort du Global Gender Gap Report 2021. En 2019 déjà, le WEF prévoyait qu'il faudrait 95 ans pour atteindre l'égalité. Aujourd'hui, en raison de la pandémie, nous en sommes déjà à 135.6 ans. Toujours est-il que la Suisse se trouve désormais dans le top 10 de la parité. L'amélioration de huit places est surtout imputable à l'augmentation du nombre de femmes élues au Parlement. La situation est moins bonne dans l'économie: en Suisse, il y a toujours trop peu de femmes dirigeantes et les inégalités salariales persistent. De plus, beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. Les congés de paternité et de maternité sont également jugés trop courts.

«Si le travail privé (non rémunéré) n'est pas réparti de manière égalitaire, il n'est pas vraiment intéressant pour les femmes de s'impliquer davantage dans le travail rémunéré.»

lyse de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Ces différences s'expliquent en partie par le fait que les pères continuent à se concentrer sur leur travail, tandis que les mères se retirent de la vie active ou passent à un temps partiel. Cela peut avoir pour conséquence qu'elles acceptent des postes moins qualifiés et qu'elles ont moins d'expérience professionnelle, ce qui se répercute sur le salaire, que les femmes ont tendance à négocier avec plus de réticence que les hommes. Les femmes sont également plus nombreuses à exercer des professions à bas salaires.

Bien qu'il y ait désormais plus de femmes que d'hommes titulaires d'un master, les hommes détiennent 83 % des postes de cadres supérieurs et 74 % des postes de cadres moyens. Selon l'Advance & HSG Gender Intelligence Report 2021, la trentaine est la période la plus importante pour faire progresser sa carrière. C'est précisément la période où les femmes réduisent souvent leur taux d'occupation pour s'occuper de leurs enfants. Les personnes travaillant à temps plein ont généralement de meilleures perspectives de carrière que celles travaillant à temps partiel. Même avant la maternité – et indépendamment du fait qu'une femme veuille ou non devenir mère – les femmes au début de la trentaine sont considérées comme un choix plus risqué par rapport aux hommes du même âge.

Selon l'étude, des efforts plus conscients sont nécessaires pour créer un monde des affaires égalitaire en termes de genre, dans lequel tous les talents peuvent s'épanouir. Les dirigeants devraient promouvoir une culture d'inclusion. Selon Iris Bohnet, professeure à Harvard, les procédures de recrutement sans indication de nom, de sexe ou d'âge pourraient conduire à une plus grande représentation des femmes. La proportion de femmes dans les orchestres aux États-

Unis a augmenté grâce à des «auditions à l'aveugle» (derrière un rideau). Elle recommande entre autres de veiller à ce que les offres d'emploi soient neutres du point de vue du genre et de payer pour la performance plutôt que pour la présence.

Minouche Shafik, directrice de la London School of Economics, parle d'«Einstein perdus», lorsque des talents sont laissés en friche en raison du manque de possibilités de développement. Selon elle, ce n'est pas seulement au niveau de la loi que les choses doivent changer, mais aussi dans nos têtes.

Gender Pension Gap dans le 2^e pilier

Les revenus plus faibles et les carrières professionnelles non linéaires entraînent des désavantages financiers à l'âge de la retraite. En Suisse, les femmes perçoivent aujourd'hui une rente inférieure d'un tiers à celle des hommes. Le Gender Pension Gap est particulièrement important dans le 2^e pilier. En 2019, une nouvelle rente de vieillesse issue de la prévoyance professionnelle s'élevait en médiane à 1160 francs par mois pour les femmes et à 2144 francs par mois pour les hommes.

Selon une étude de Swiss Life, le Gender Pension Gap a tendance à se réduire parce que les jeunes femmes sont actives professionnellement plus longtemps et à des taux plus élevés. Pour savoir com-

Baromètre national de l'égalité 2021

Trois ans après la parution du premier Baromètre de l'égalité, la Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité (CSDE) consacre la deuxième édition du Baromètre à la relation entre l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré. Les personnes consultées se montrent nettement plus critiques concernant le degré de réalisation de l'égalité qu'il y a trois ans. La majorité des personnes interrogées constate encore et toujours des lacunes en matière d'égalité entre les sexes dans la famille et au travail.

ment la prévoyance professionnelle des femmes et des autres personnes actives ayant une carrière professionnelle discontinuée pourrait être améliorée, [cliquez ici](#) et consultez l'[article en ligne](#).

Pas de havre de paix

En Suisse, deux mariages sur cinq se terminent un jour par un divorce. Après le divorce des parents, les enfants vivent majoritairement avec leur mère. Les femmes divorcées travaillent donc souvent à un taux d'occupation inférieur à celui des hommes divorcés. Mais elles ne peuvent plus s'attendre à recevoir une pension alimentaire complète. Le [Tribunal fédéral](#) estime désormais que l'on peut demander même aux femmes plus âgées d'exercer une activité professionnelle après le divorce, sauf si elles doivent s'occuper de jeunes enfants. Le travail de care non rémunéré n'est toutefois pas considéré comme une expérience professionnelle pertinente sur le marché du travail, ce qui peut rendre la réinsertion plus difficile. Le concubinage pose des problèmes particulièrement épineux en cas de séparation ou de décès du partenaire.

Comblent les lacunes

Afin de combler les lacunes en matière d'égalité, le Conseil fédéral a adopté la [stratégie pour l'égalité 2030](#). Cette stratégie se concentre sur quatre champs d'action:

- continuer à promouvoir l'égalité professionnelle;
- continuer à promouvoir la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale;
- renforcer la prévention de la violence liée au genre;
- renforcer la lutte contre la discrimination.

Parmi les mesures prioritaires, la réforme de la prévoyance vieillesse (1^{er} et 2^e piliers) est notamment mentionnée: alignement de l'âge de référence (65 ans), mesures compensatoires pour les femmes, réduction de la déduction de coordination. Pour savoir ce que les femmes pensent de la réforme de la LPP, consultez les différentes interviews. Dans celles-ci et dans le livre recommandé, vous découvrirez également comment les femmes peuvent (ou pourraient) améliorer leur prévoyance.

Toute personne, homme ou femme, doit être libre d'organiser sa vie et sa prévoyance comme elle l'entend, le sexe ne doit pas constituer une entrave. Les femmes peuvent et doivent assumer la responsabilité de leur situation financière. Nous ne sommes plus sous la tutelle des hommes. |

Étude sur les femmes et la prévoyance vieillesse

Une nouvelle [étude](#) de l'Université de Saint-Gall, effectuée sur mandat de PensExpert SA, analyse la situation de la prévoyance des femmes en Suisse. L'Institut de Sciences actuarielles de l'Université de Saint-Gall a développé des propositions de réforme et les a soumises à la discussion dans le cadre d'une enquête représentative auprès de la population (1197 participants âgés de 20 à 65 ans dans toute la Suisse, réalisée par gfs-zürich) et d'une enquête auprès d'experts (40 participants). Il en ressort que la population et les experts sont clairement d'accord sur le fait que:

- le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle devrait être supprimé;
- l'âge d'accès à l'épargne dans la prévoyance professionnelle devrait être abaissé à 18 ans;
- il devrait y avoir une possibilité de financer ultérieurement les éventuelles lacunes du pilier 3a dues à des arrêts de travail pour s'occuper d'enfants ou de personnes dépendantes.

Du point de vue des chercheurs, une réduction du seuil et de l'âge d'entrée est judicieuse et politiquement réalisable. «Nous nous prononçons également en faveur d'une ouverture du pilier 3a, d'une réduction de la déduction de coordination et d'un relèvement de l'âge de la retraite – trois autres mesures qui peuvent être mises en œuvre sans intervention majeure dans le système», ajoute Martin Eling, professeur en Sciences actuarielles à la HSG.

Selon l'étude, l'État peut encourager la responsabilité personnelle de la population en la sensibilisant davantage à cette thématique (par exemple dès l'école). Il faut veiller à ce que le matériel correspondant soit adapté aux genres, car les thèmes financiers sont aujourd'hui trop souvent abordés sous un angle masculin, donc plutôt basés sur des faits et moins sur des émotions. L'État pourrait également proposer des incitations aux employeurs pour renforcer la promotion des femmes, par exemple dans le domaine de la réinsertion professionnelle ou de la création de crèches.

L'étude en appelle également à la responsabilité individuelle ainsi qu'à celle des employeurs. Les couples devraient par exemple envisager des scénarios tels que le divorce et la séparation et être conscients des conséquences des décisions prises sur la prévoyance vieillesse individuelle. Selon l'étude, la parité entre hommes et femmes ne sera atteinte que si les attentes de la société vis-à-vis des femmes au travail et à la maison changent. Outre l'élimination des discriminations salariales, les entreprises devraient également faire des concessions aux personnes travaillant à temps partiel, par exemple sous la forme d'une déduction de coordination réduite. Le retour des femmes au travail devrait être encouragé, par exemple par la mise en place ou la promotion de structures de garde d'enfants/de crèches et de conditions de travail plus flexibles. Ces mesures seraient également d'importantes possibilités de différenciation pour les entreprises dans la concurrence pour les meilleurs collaborateurs.

Lieber Weihnachtsmann...

So begann früher meine wichtigste Korrespondenz im Dezember: «Lieber Weihnachtsmann ...» Gekritzelt in bemühter Krakelschrift, verfasst mit dem heiligen Ernst eines Kinds, das an den Weihnachtsmythos und die Erfüllung all seiner Wünsche glaubt.



Der Glaube an den Weihnachtsmann ist mir inzwischen abhanden gekommen und die Enttäuschung darüber hat sich verflüchtigt längst winterlicher Hochnebel. Geblieben ist mir der unerbittbare Glaube an die Kraft eigener Wünsche.



Zugegeben, Art und Inhalt meiner Wünsche haben sich über die Jahre gewandelt. Auf meinen Kinderkrakelwunschkärtchen fanden sich mit schöner Regelmässigkeit Kassetten (Kassetten!) von Bibi Blocksberg und Benjamin Blümchen. Als Teenager gab es keinen sehnlischeren Wunsch als den nach einem motorisierten Zweirad (mit Verbrennungsmotor!), um der dörflichen Langeweile entfliehen und meine Freundinnen in der nahen Kleinstadt treffen zu können. Als junge Frau begannen meine Wünsche immaterieller zu werden. Ich wünschte mir einen guten Abschluss. Einen spannenden Job, der mich erfüllen, aber auch ernähren würde. Einen Ort, an dem ich ankommen und aufgehoben sein würde.



Dieses Jahr nun landet ein sehr konkreter Wunsch ganz oben auf meinem weihnachtlichen Wunschzettel. Mein diesjähriger Wunsch scheint auf den ersten Blick möglicherweise banal, wenn nicht gar eigenartig, ist auf den zweiten Blick jedoch ein tiefergehender: Ich wünsche mir einen Raum, in dem ich unbedarft sagen kann, dass die Pensioniertenkinderrente abgeschafft gehört.



Ich wünsche mir, diesen Satz zu formulieren, ohne dass die noch-potenten Herren im Raum ein theoretisches Privileg gefährdet sehen und lautstark opponieren. Ich wünsche mir, diesen Satz zu formulieren, ohne dass kahlköpfige Anwesende zotige Witze reissen. Ich wünsche mir diesen Satz zu formulieren, ohne dass graumelierte Männer im zweiten Frühling mich darüber belehren, wie wichtig der späte Beitrag des Mannes zur demografischen Gegensteuer sei und dass er deshalb durch die Gesellschaft finanziell honoriert werden müsse. Ich wünsche mir, diesen Satz zu formulieren,

ohne dass ein anonymer Kleingeist mich in den sozialen Medien plump des Penisneids bezichtigt.



Kurz: Ich wünsche mir einen Raum, in dem weibliche Stimmen zur beruflichen Vorsorge zu Wort kommen dürfen – und gehört und ernst genommen werden.



Als Frau in der beruflichen Vorsorge ist für mich Realität, was in Statistiken oft leblos abstrakt scheint. Ich bin oft die einzige Frau im Raum. Mein Platz am Sitzungstisch bliebe oft leer, wenn ich Kinder in die Kita oder zur Schule bringen müsste. Ich diskutiere oft mit anderen Vollzeit arbeitenden Kolleginnen über Vorsorgelösungen, ohne dass wir dabei die Situation von Teilzeitarbeitenden – meist Frauen – konsequent berücksichtigen. Weil es eine Perspektive ist, die für niemanden am Tisch die eigene ist. Und weil uns niemand am Tisch dazu gemahnt.



Ich wünsche mir, dass sich das ändert. Ich wünsche mir einen Raum, in dem die berufliche Vorsorge durch die Augen der Frauen in diesem Land betrachtet wird – und neue Formen annehmen kann. Dieses E-Paper porträtiert so viele spannende Frauen mit ihren Lebenswegen und Blickwinkeln – wäre es nicht schön, an diese Perspektiven anzuknüpfen und daraus Neues entstehen zu lassen?

Auf geht's, liebe Weihnachtsfrauen!



Es dürfte spätestens zu meiner Primarschulzeit gewesen sein, als erstmals ein Pony auf meinem Wunschzettel an den Weihnachtsmann stand. Wahr geworden ist dieser Wunsch erst vor drei Jahren – als ich ihn mir selbst erfüllte. Warum nicht auch diesmal ein wenig nachhelfen?



Lasst uns einen Raum füllen, mit Frauen, die der beruflichen Vorsorge ihre Stimme, ihre Perspektive, neue Form verleihen! **Machst du mit?**



Es ist Weihnachtszeit –
Zeit, um gemeinsam Wünsche
wahr werden lassen!



Svenja Schmidt, Dr. oec. HSG

Raum

In Vorbereitung ist ein regelmässiger Austausch drei Mal im Jahr jeweils rotierend in Zürich, Basel und Bern. Angesprochen sind Entscheidungsträgerinnen der beruflichen Vorsorge – und solche, die es werden wollen. Gestartet wird im Frühjahr 2022, sofern die pandemische Lage es erlaubt. Wer teilnehmen möchte, sende seine Kontaktdaten an: frau.vorsorge@gmx.ch

Cher Papa Noël ...

C'est ainsi que commençait autrefois mon plus important courrier de décembre: «Cher Papa Noël...». Gribouillé en lettres maladroites, rédigé avec tout le sérieux d'un enfant qui croit au mythe de Noël et à la réalisation de tous ses vœux.



Je ne crois plus au Père Noël et ma déception en découvrant qu'il n'existait pas s'est dissipée depuis longtemps dans le brouillard hivernal. Ce qui me reste, c'est la foi inébranlable dans la force de mes propres souhaits.



Il est vrai que la nature et le contenu de mes souhaits ont évolué au fil des ans. Sur les listes de vœux de mon enfance, figuraient régulièrement des cassettes (oui, c'était encore l'époque des cassettes!) de Bibi Blocksberg et de Benjamin l'éléphant. Adolescente, je n'avais pas de souhait plus ardent que de posséder un deux-roues motorisé (avec un moteur à combustion!) pour échapper à l'ennui du village et pouvoir retrouver mes amies dans la petite ville voisine. En tant que jeune femme, mes vœux ont commencé à devenir plus immatériels. Je rêvais d'obtenir un bon diplôme. De trouver un travail passionnant qui me comblerait, mais me nourrirait aussi. D'avoir le sentiment que j'avais trouvé ce que je cherchais, que j'étais arrivée à bon port.



Cette année, un vœu très concret figure tout en haut de ma liste de Noël. Il peut sembler banal, voire étrange, à première vue, mais à y regarder de plus près, il n'est pas si anodin: je souhaiterais trouver un espace où je puisse dire sans façon que la rente d'enfant de retraité devrait être supprimée.



J'aimerais pouvoir formuler cette phrase sans que les messieurs encore puissants dans la salle ne voient un privilège théorique menacé et ne protestent bruyamment. J'aimerais pouvoir formuler cette phrase sans que les calvities présentes ne fassent de plaisanteries grivoises. J'aimerais pouvoir formuler cette phrase sans que des hommes grisonnants qui vivent une seconde jeunesse me fassent la leçon sur l'importance de la contribution tardive de l'homme à une démographie plus équilibrée, contribution qui doit être honorée financièrement par la société. J'aimerais pouvoir formuler cette phrase sans qu'un esprit chagrin ne m'insulte grossièrement dans les réseaux sociaux sous

le couvert de l'anonymat en insinuant une envie de pénis.



Bref, je souhaiterais un espace où les voix féminines puissent s'exprimer sur la prévoyance professionnelle – et être entendues et prises au sérieux.



En tant que femme impliquée dans la prévoyance professionnelle, ce qui semble souvent abstrait et sans vie dans les statistiques est pour moi une réalité: je suis souvent la seule femme dans la salle. Ma place à la table de conférence resterait souvent vide si je devais emmener des enfants à la crèche ou à l'école. Je discute souvent de solutions de prévoyance avec d'autres collègues féminines travaillant à temps plein, sans que nous tenions systématiquement compte de la situation des personnes travaillant à temps partiel – généralement des femmes. Parce que c'est une perspective qui n'est pas celle des personnes autour de la table. Et parce que personne autour de la table ne nous rappelle à l'ordre.



J'aimerais que cela change. Qu'il existe un espace où la prévoyance professionnelle soit considérée à travers les yeux des femmes de ce pays – et puisse prendre de nouvelles formes. Ce e-paper dresse le portrait de tant de femmes captivantes, avec leurs parcours de vie et leurs points de vue – et si nous nous laissons inspirer par leurs perspectives pour en faire émerger de nouvelles?

En route, chères Mères Noël!



C'est au plus tard à l'école primaire que j'ai mis pour la première fois un poney dans ma lettre au Père Noël. Ce vœu ne s'est réalisé qu'il y a trois ans, lorsque j'ai moi-même pris les choses en main. Pourquoi ne pas recommencer, sachant que l'on n'est jamais mieux servi que par soi-même?



Remplissons un espace avec des femmes qui donnent leur voix, leur perspective, une nouvelle forme à la prévoyance professionnelle! **Des femmes comme toi, par exemple?**



Svenja Schmidt, Dr. oec. HSG

C'est la période de Noël – le temps d'exaucer ensemble des vœux longtemps caressés!

Espace

Un échange régulier est en préparation, l'idée étant de se retrouver trois fois par an, à tour de rôle à Zurich, Bâle et Berne. L'appel s'adresse aux décideuses de la prévoyance professionnelle – et à celles qui souhaitent le devenir. Une première rencontre aurait lieu au printemps 2022, si la situation pandémique le permet. Si vous souhaitez participer, envoyez vos coordonnées à: frau.vorsorge@gmx.ch



Frauenpower in Finanzfragen,
Souverän planen für alle Lebenslagen
Corin Ballhaus, Beobachter Edition,
Ringier Axel Springer Schweiz AG, Zürich 2021,
216 Seiten, 39.– CHF,
ISBN 978-3-03875-323-0

Für eine eigenmächtige und vorausschauende Vorsorgeplanung

ay. Frauen durchleben Erwerbsbiografien, die sich oft von denen der Männer unterscheiden. So entscheiden sie anders über ihre Karriere, unterbrechen ihre Arbeitstätigkeit und sind öfter in Teilzeitarbeit tätig. Das Schweizer Vorsorgesystem hat Mühe mit solchen Lebensläufen umzugehen, ist es doch auf eine durchgehende Vollbeschäftigung ausgelegt.

Um Vorsorgelücken im Alter und daraus resultierende finanzielle Notstände oder gar Altersarmut zu verhindern, müssen sich Frauen mit ihren Finanzen proaktiv auseinandersetzen. Der vorliegende Beobachter-Ratgeber richtet sich an Frauen, die eigenmächtig und autonom über ihre Finanzen entscheiden wollen. Die Autorin Corin Ballhaus – eine selbständige Kommunikationsberaterin mit Berufserfahrung in Bankenwelt und Wirtschaftsjournalismus – spricht verschiedene Lebensphasen und -situationen und deren finanzielle Konsequenzen an. Dabei bleibt sie nah am Leben und an der Praxis und nimmt eine umfassende Betrachtungsweise ein.

Die für unsere Lesenden relevanten Ausführungen zum Thema Vorsorge behandelt Ballhaus am Beispiel der folgenden Lebensereignisse, wobei sie stets betont, dass fehlende Beitragsjahre unweigerlich zu Rentenkürzungen führen: Heirat und Familiengründung, Selbständigkeit als Unternehmerin, ausbleibendes Erwerbseinkommen, Scheidung, Invalidität, Verlust des Partners, Frühpensionierung und Weiterarbeit nach der Pensionierung. Dabei plädiert die Autorin für einen frühen Sparbeginn und die Übernahme von mehr Eigenverantwortung in Vorsorge- und Geldfragen, ganz im Sinne eines Frauen-Empowerments. |