



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Business & Professional Women

Beatrice Lüthi  
Past President  
BPW Switzerland

Brigitte Ramseier  
Co-Geschäftsführerin  
BPW Switzerland



# CEDAW

- **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;**  
<https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>
- = UNO-Übereinkommen von 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- Schweiz: Ratifikation und Inkrafttreten 1997 („monistisches System“: unmittelbare Geltung)



# Verpflichtung (Art. 2)

---

- Verankerung der Gleichberechtigung in der Verfassung (Schweiz: 1981 mit aktuellem Art. 8 BV)
- Verbot der Diskriminierung im Gesetz (Schweiz: namentlich 1995 mit dem GIG)
- Schutz durch Gerichte
- Verpflichtung, alle geeigneten Massnahmen zu ergreifen zur Beseitigung aller rechtlichen und tatsächlichen Formen von Diskriminierung



# Für unser Thema relevante Bestimmungen I

- Art. 4: Zeitweilige Sondermassnahmen zur Herbeiführung der **tatsächlichen** Gleichstellung gelten nicht als Diskriminierung (der Männer)
- Art. 5: Rollenverständnis, Aufgabenteilung
- Art. 11: Berufsleben: Recht auf Arbeit, beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen, (Weiter)Bildung, gleicher Lohn bei gleich**wertiger** Arbeit, soziale Sicherheit insbesondere bei Eintritt in den Ruhestand, Errichtung und Ausbau von Kitas



# Für unser Thema relevante Bestimmungen II

---

- Art. 14: Besitzverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben
- Art. 15: Gesetzliche Rechtsgleichheit (Schweiz grds. erst seit 1988)
- Art. 16: Beseitigung der Diskriminierung in der Ehe, insbesondere Abs. c), d) und h)



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Relevante Petitionen aus der Frauensession 2021



# Petitionen I

---

- 21.2032 Revision des Gleichstellungsgesetzes und Schaffen einer unabhängigen Bundesbehörde zur Durchsetzung der Lohngleichheit – *noch nicht traktandiert*
- 21.2033 Gleichstellung im Alter – *BVG-Reform zurückgewiesen an die vorbereitende Kommission*
- 21.2034 Schaffung eines Bundesamtes für Gleichstellung - *noch nicht traktandiert*



# Petitionen II

---

- 21.2042 Care-Arbeit: Erziehungs- und Betreuungsgutschriften aufwerten – *angenommen (als Postulat 22.3370)*
- 21.2047 Soziale Sicherheit. Den Bericht des Bundesrates vom 16. September 2016 (Frauen in der Landwirtschaft) umsetzen – *noch nicht traktandiert*



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Aktuelle Reformen



# AHV-Reform – 2 Vorlagen

---

## Fakultatives Referendum

- Erhöhung Rentenalter von Frauen auf 65 Jahre
- Ausgleichszahlungen
- Vorbezug ab 62 Jahren möglich
- Flexibilisierung von Rentenalter und Bezug

## Obligatorisches Referendum

- Erhöhung Mehrwertsteuer um 0,4 bzw. 0,1 Prozentpunkte



# BVG-Reform

Zur Diskussion stehen:

Zur Sanierung der Altersvorsorge:

- Senkung Umwandlungssatz von 6,8 auf 6 % (denkbar wären auch je nach Geschlecht unterschiedliche Umwandlungssätze)
- (Erhöhung Rentenalter der Frau)
- Beginn des Sparens mit 20 statt mit 25 Jahren

Zur Behebung der „Systemfehler“:

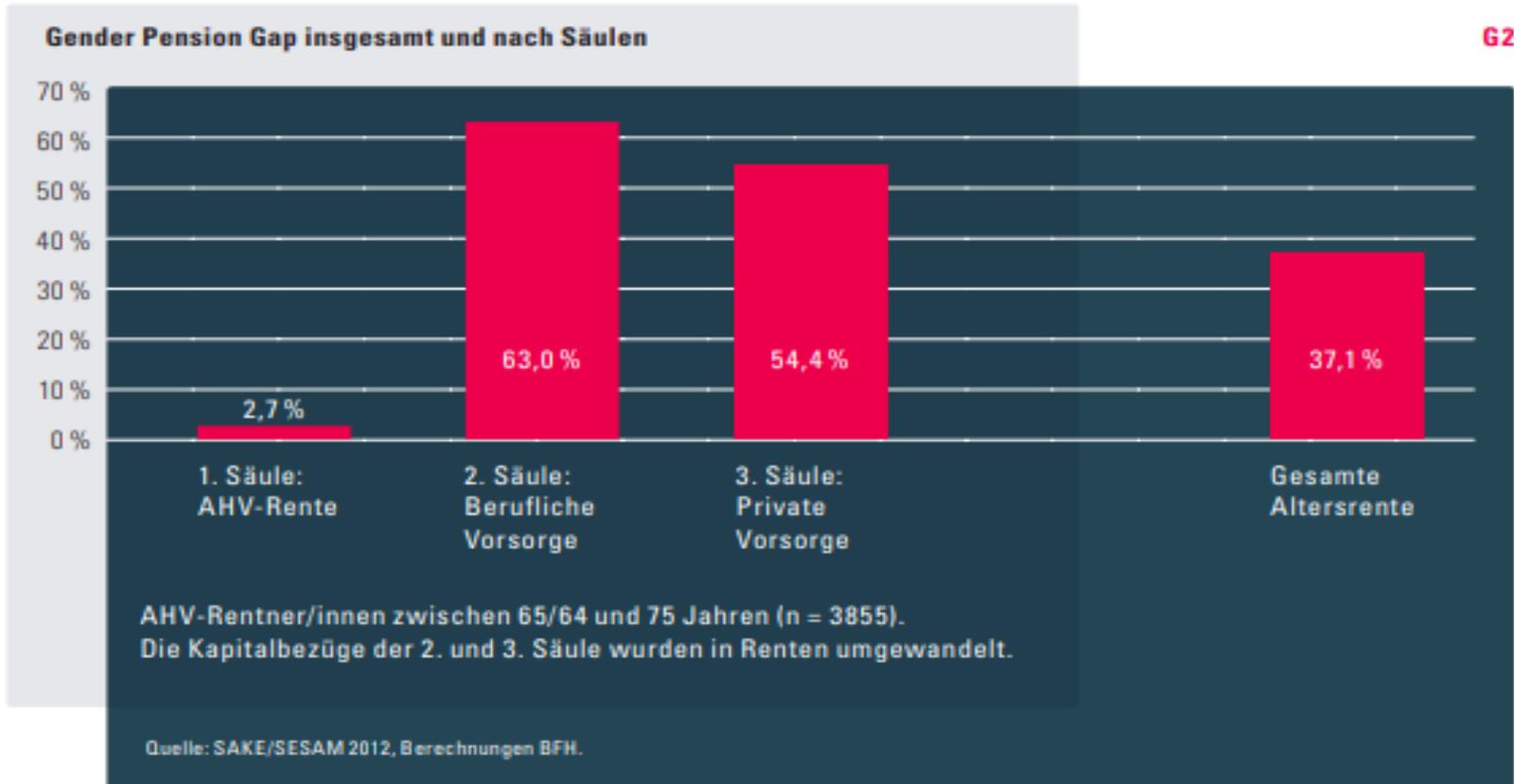
- Halbierung, Streichung oder Anpassung Koordinationsabzug ans Pensum
- Tiefere Eintrittsschwelle (bisher 21'~)

Ausserdem:

- Neu 2 statt 4 Altersstufen (9%/14%)
- Ausgleichszahlungen an Frauen der Übergangsjahrgänge



# Gender Pension Gap





# Die Gründe für den Gender Pension Gap

---

- Lohnungleichheit
- Strukturelle Gründe
- Rollenverständnis
- Teilzeitarbeit
- Unbezahlte Arbeit
- Vorsorgepläne sind auch Verhandlungssache



# Strukturelle Gründe / Rollen

---

- 1975 wurde über das BVG entschieden (4 Jahre nach Einführung des Frauenstimmrechts)
- 1985 trat das BVG in Kraft (3 Jahre vor Einführung des neuen Eherechts, das erstmals den Mann nicht mehr als Oberhaupt der Familie definierte)

Das heisst: dem geltenden BVG liegt ein Systemfehler zugrunde. Es geht vom Einverdienermodell aus.



# Strukturelle Gründe / Rollen

- Das Rollenverständnis in Bezug auf Erwerbs- und Familienarbeit beruht noch immer auf dem Mann als Haupternährer – noch immer auch mitgetragen von Frauen.  
Achtung: Neueste Bundesgerichtsentscheide!
- Das führt bei Frauen\* zu Beitragslücken aufgrund von Teilzeitarbeit oder komplettem Rückzug in die Familienarbeit.
- 2/3 unbezahlter Arbeit wird von Frauen geleistet (hauptsächlich Care-Arbeit im Wert von 248 Mrd. Franken im Jahr). Diese Arbeit wird nicht berentet.



# Strukturelle Gründe / Rollen

Was braucht es, um Frauen\* im Erwerbsleben zu halten und/oder die Beitragslücken möglichst zu schliessen:

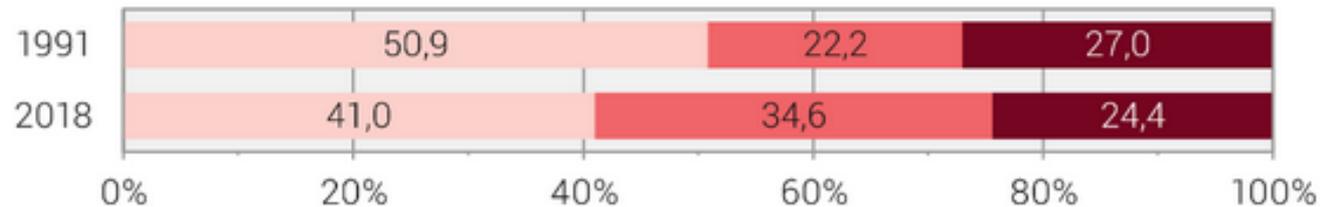
- Umdenken aller Geschlechter bezüglich Rollenverständnis
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Ein Steuersystem, das das „Zweiteinkommen“ nicht auffrisst
- Externe bezahlbare Kinderbetreuung
- Ein Systemwechsel im BVG (insb. Koordinationsabzug)
- Berentung von Care-Arbeit



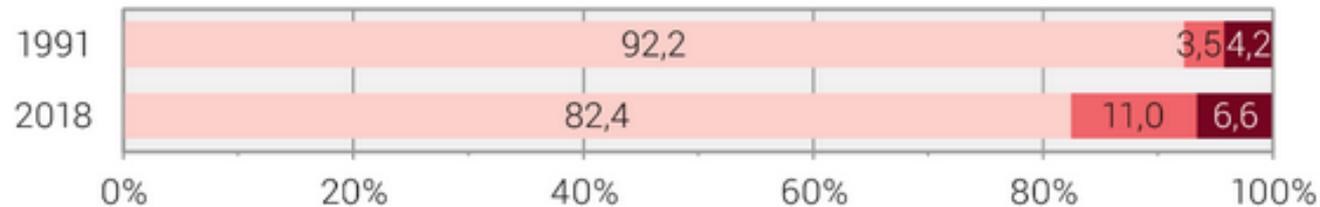
# Strukturelle Gründe / Rollen

## Beschäftigungsgrad

### Frauen



### Männer



Legend:   
■ Vollzeit (90-100%)   
■ Teilzeit 50-89%   
■ Teilzeit unter 50%

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2019



# Strukturelle Gründe / Rollen

## Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsstellen

Ohne Lehrlinge



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2019



# Vorsorgerisiken

---

- Familienrückzug
- Scheidung, Trennung (neue Bundesgerichtsentscheide);  
Achtung: kein Betreuungsunterhalt ohne Ehe
- Teilzeitarbeit und Kleinstpensen
- Stellenverlust
- Krankheit, Invalidität
- Selbständigkeit; Anschlusslösungen Berufsverband?  
GmbH?



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

<https://www.facebook.com/watch/?v=633786007189858>



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Auftrag Politik



# Vorbemerkung

---

- «Rechtliche Gleichstellung» quasi vorhanden. Aber: Iustitia ist etwas gar blind. Orientierung an der typischen männlichen Erwerbsbiographie und Ausblenden der Lebenswirklichkeit von Frauen
- «Tatsächliche Gleichstellung» ist nicht erreicht.



# Die Räte können...

- eine Rentenreform voranbringen, die die Erwerbsbiografien von Frauen berücksichtigt;
- die Individualbesteuerung einführen, um für Frauen die Chance auf finanzielle Unabhängigkeit zu schaffen;
- strengere Regelungen und sogar Sanktionen beschliessen für den Fall der Verletzung des Grundrechts auf gleichen Lohn;
- einen Elternurlaub einführen.



# Mein möglicher Beitrag

- Stimmen und wählen
- Volksvertretung / Regierungsmitglied  
kontaktieren: Fragen stellen, Forderungen einbringen (Vorstösse)
- Gemeinde kontaktieren: Fragen stellen z.B. zur Lohnungleichheit; Unterzeichnung der Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor verlangen
- Auf social media Lob und Kritik anbringen
- Petitionen einbringen (Frauensession!)



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Auftrag Wirtschaft



# Vorbemerkung

---

- Zentrale Rolle für die Verwirklichung des Verfassungsauftrages (Anstellung, Lohn, Arbeitsbedingungen)
- Eine Arbeitgeberin muss nicht die minimalen Vorschriften umsetzen – sie kann auch grosszügiger sein.



# Unternehmen können (1)

---

... als Arbeitgeberin:

- das Grundrecht auf gleichen Lohn umsetzen
- Teilzeitarbeit auch für Männer/Väter fördern
- Weiterbildung und Karrieren von Frauen fördern
- Kinderbetreuung betriebsintern oder mittels Gutschriften anbieten
- bei Vorsorgeplänen die Erwerbsbiografien von Frauen berücksichtigen



# Unternehmen können (2)

---

... auf dem Markt:

- Ihre Produkte und Dienstleistungen (auch) auf Frauen als Konsumentinnen ausrichten (z.B. Öffnungszeiten, Sprache, Passformen)
- Produkte / Dienstleistungen für Frauen mit gleichem Preis anbieten (keine „pink tax“)
- ihr Engagement gegen Diskriminierung aktiv vermarkten



# Mein möglicher Beitrag (1)

---

Als Arbeitnehmerin:

- Arbeitgeberin entsprechend wählen
- Fragen – und Forderungen - zu Lohn und Vorsorge stellen
- Nach der letzten Lohnvergleichsanalyse und deren Ergebnisse fragen



# Mein möglicher Beitrag (2)

---

Als Marktteilnehmerin:

- Marktverhalten entsprechend wählen
- Korrekte Behandlung einfordern
- Firmen kontaktieren und Fragen stellen zur Philosophie allgemein, zur Lohnungleichheit, zu Karrieremöglichkeiten von Frauen etc. etc.
- Die Erlebnisse mit Unternehmen und die gemachten Erfahrungen austauschen



# Hand auf's Herz

---

Kannst du mit 60 % deines heutigen Einkommens (das ist ein positiver Fall!)

- Deine Miete/Hypothekarzinsen bezahlen?
- Deine Krankenkasse und deine Versicherungen bezahlen?
- Dein Auto, dein Boot?
- Deine Hobbies, deine Ferien?
- Deine Haustiere?
- Etc.



# Hand auf's Herz

---

Voraussetzungen um diese 60 % zu erreichen:

- Einzahlung in die **AHV** seit dem 20. Lebensjahr
- Keine Beitragslücken
  
- Einzahlung in die **PK** seit dem 25. Lebensjahr
- Keine Beitragslücken

Was ist mit der Eintrittsschwelle? Welchen Koordinationsabzug enthält dein Vorsorgeplan? Hast du in Kleinstpensen gearbeitet? Hast du auch als Selbständigerwerbende einen Vorsorgeplan? Hält deine Ehe/Partnerschaft ewig?



# Hand auf's Herz

---

**Gehst du wählen und  
abstimmen?**



# Was kann ich selbst tun?

Was kann ich selbst tun für eine existenzsichernde Rente?



Gesetzliche Grundlagen kennen

**equal pay day,-**



Pensionskasse in Lohnverhandlung einbeziehen

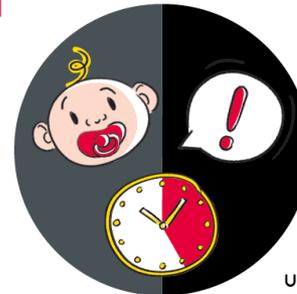
## GENDER PENSION GAP



Vorsorge früh planen



Regelmässig prüfen (Vorsorgeausweis)



Achtung: Babypausen und Teilzeitarbeit



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women





# Wichtige Rechtsgrundlagen

- **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;**  
<https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>
- Internationales Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW; [SR 0.108 - Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau \(admin.ch\)](#))
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 ([SR 101 - Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 \(admin.ch\)](#))
- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; [SR 151.1 - Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann \(Gleichstellungsgesetz, GIG\) \(admin.ch\)](#))
- Bundesgesetz vom 20. Dezember 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; [SR 831.10 - Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung \(AHVG\) \(admin.ch\)](#))
- Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; [SR 831.40 - Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge \(BVG\) \(admin.ch\)](#))
- ...



# Nützliche Links

- [postbeijing.ch](https://postbeijing.ch) - Interessensvertretung und Kompetenzzentrum fuer Frauen\*rechte in der Schweiz
- Berufs- und Geschäftsfrauen Schweiz: [www.bpw.ch](https://www.bpw.ch)
- Parlament; Datenbank für die Suche nach Vorstössen: [Suche Geschäfte erweitert \(parlament.ch\)](https://www.parlament.ch)
- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung: [Willkommen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG \(admin.ch\)](https://www.admin.ch)
- Bundesamt für Justiz: [Startseite \(admin.ch\)](https://www.admin.ch)
- Bundesgericht: [Schweizerisches Bundesgericht - Willkommen auf der Website des Schweizerischen Bundesgerichts \(bger.ch\)](https://www.bger.ch)
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR): [Cour européenne des droits de l'homme - CEDH, ECHR, actualités, informations, communiqués de presse \(coe.int\)](https://www.coe.int)
- Der Bundesrat hat am 28. April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Es ist die erste nationale Strategie des Bundes mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt zu fördern. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/gleichstellungsstrategie2030.html>
- Die Petitionen aus der Frauensession 2021: <https://de.alliancef.ch/frauensession/stand-petitionen>
- Bundesamt für Statistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.html>
- Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden; Bericht des Bundesrates <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20194132/Bericht%20BR%20D.pdf>



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

# Danke für Eure Aufmerksamkeit!

---

BPW Switzerland  
Länggassstrasse 10  
CH - 3012 Bern  
+41 44 948 23 20  
[www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)  
[info@bpw.ch](mailto:info@bpw.ch)