



**Zweite Säule: zu Diensten höchster Löhne**

# **Frauendiskriminierung in der Pensionskasse**

Von Christoph Lips, VPOD Sektion Zürich Kanton

## Inhalt

|  |   |
|--|---|
| Zweite Säule: zu Diensten höchster Löhne                         | 3 |
| Kasten: Der Chefarzt profitiert                                  | 3 |
| Gründe: So vergrössern die Arbeitgeberbeiträge die Lohndifferenz | 4 |
| Beispiel BVK: Der Koordinationsabzug bewirkt Umverteilung        | 4 |
| Schlussfolgerung   | 5 |
| Grundinformationen zur beruflichen Vorsorge bzw. zweiten Säule   | 6 |
| Warum VPOD   | 7 |

### Impressum

Zürich, 5. Juni 2019



Birmensdorferstrasse 67

Postfach 8180

8036 Zürich

Telefon 044 295 30 00

[zuerich.vpod.ch](http://zuerich.vpod.ch)

verantwortlich:

Roland Brunner

VPOD Sektion ZH Kanton

Direktwahl: 044 295 30 22

[roland.brunner@vpod-zh.ch](mailto:roland.brunner@vpod-zh.ch)

aktualisiert: 6.10.2021/cl

### Der Autor

Christoph Lips ist ehemaliger Regionalsekretär der VPOD Sektion Zürich Kanton. In dieser Zeit und darüber hinaus hat er sich intensiv mit der Altersvorsorge in der Schweiz im Allgemeinen, mit der zweiten Säule und der Pensionskasse BVK im Besonderen auseinandergesetzt. In seiner Funktion hat er die Kritik des VPOD an den einstigen Machenschaften rund um die BVK massgeblich mitformuliert und sich bei den letzten Wahlen für den Stiftungsrat der BVK für eine starke Alternative engagiert.

## Zweite Säule: zu Diensten höchster Löhne

# Zweite Säule vergrössert im Verborgenen Lohndifferenz zwischen Mann und Frau

**Herkömmliche Lohnanalysen ebnen die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern bzw. zwischen hohen und tiefen Löhnen ein, weil Arbeitgeberleistungen an die berufliche Vorsorge (zweite Säule) nicht eingerechnet werden.**

Studien zur Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern werden normalerweise auf Basis des Bruttolohnes oder des Nettolohnes vorgenommen. Dieser Lohn ist gemäss Bundesamt für Statistik so definiert: «Üblicherweise wird zwischen dem Bruttolohn (vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen) und dem Nettolohn (nach Abzug dieser Beiträge) unterschieden.»<sup>1)</sup>

Diese Erhebungsmethode glättet die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern und zwischen hohen und tiefen Einkommen ganz erheblich. Weshalb? In dem nach dieser Methode erhobenen «Brutto-/Nettolohn» werden die Leistungen der Arbeitgeber an das Alterssparguthaben der Pensionskassenversicherten nicht berücksichtigt, obwohl das ganz wichtige Lohnbestandteile sind.

Die Sparbeiträge der Arbeitgeber an die beruflichen Vorsorgeeinrichtungen (Pensionskassen) müssten unbedingt als wesentliche Lohnkomponente mit eingerechnet werden. Denn bei den Alterssparguthaben der Pensionskassen handelt es sich (im Gegensatz zu den Beiträgen an die Sozialversicherungen wie AHV/IV/EO, ALV bzw. Unfall- und Familienversicherung<sup>2)</sup>) um individuelle, persönliche Sparguthaben, die ungeschmälert bei Stellenwechsel als Freizügigkeitsleistung bzw. bei Pensionierung als einmalige Kapitalleistung oder als Rente weitergegeben werden. Auch beim Erwerb von Wohneigentum können sie zumindest teilweise verwendet werden. Die Sparbeiträge der Arbeitgeber sind faktisch Bestandteil des Bruttolohnes.

### Der Chefarzt profitiert

Hier ein Beispiel für die systematische Diskriminierung bei den Pensionskassenbeiträgen: Der Lohn eines 53jährigen Chefarztes am Universitätsspital Zürich (USZ), eingeteilt in Lohnklasse 28, Lohnstufe 20, ist 3,6 mal höher als der Lohn einer 53jährigen Pflegehilfe in Lohnklasse 6, Lohnstufe 20. Aber die Beiträge, die das USZ an das Alterssparguthaben des Chefarztes in die Pensionskasse einbezahlt, belaufen sich auf das 5,1-fache der Beiträge, die das USZ für die Pflegehilfe entrichtet. Sämtliche bisherigen Lohnanalysen blenden diese extreme Differenz aus. Deshalb müssen die Beiträge der Arbeitgeber an die Pensionskassen in zukünftigen Lohnanalysen mit einbezogen werden.

Der Mechanismus der beruflichen Vorsorge ist strukturell so angelegt, dass Arbeitgeberbeiträge die Alterssparguthaben der hohen Einkommen *überproportional* bedienen. Die berufliche Vorsorge bedient so einen lohnrelevanten Umverteilungsmechanismus von den unteren zu den oberen Löhnen. Oder anders ausgedrückt: Sie diskriminiert systematisch die tieferen Einkommen.

**Werden die Arbeitgeberleistungen an die berufliche Vorsorge in einer Lohnstudie eingerechnet, so wird der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen akzentuierter ausfallen. Weshalb?**

- Mehr unselbständig (teilzeit-)arbeitende Frauen als Männer beziehen Löhne, die unter dem Schwellenwert von 21'510 Fr. liegen (z.B. im Reinigungsgewerbe). Diese Frauen sind deshalb meist nicht in einer Pensionskasse versichert. Arbeitgeber- wie ArbeitnehmerInnenbeiträge an die berufliche Vorsorge/Pensionskasse entfallen vollständig.
- Verhältnismässig mehr unselbständig arbeitende Frauen als Männer üben verschiedene unselbständige Tätigkeiten aus, die im Einzelnen den Schwellenwert von 21'510 Fr. nicht erreichen. Auch sie sind somit gesamthaft meist nicht versichert. Auch für diese Kategorie müssen die Arbeitgeber in der Regel keine Pensionskassenbeiträge entrichten.
- Der sogenannte Koordinationsabzug bewirkt strukturell, dass vom Gesamtlohn ausgehend die hohen Löhne durch Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge überproportional bedient werden. Siehe an folgendem Beispiel von Versicherten bei der grössten Pensionskasse der Schweiz, der BVK:

| <b>Koordinationsabzug bewirkt Umverteilung von unten nach oben – am Beispiel der grössten Pensionskasse der Schweiz, der BVK: Chefarzt mit 3,6 mal höherem Lohn als eine Pflegehilfe erhält 5,1 mal höhere Arbeitgeberbeiträge als die Pflegehilfe</b> (aktualisiert auf 2021) |                                     |  |                                   |  |
|--|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| <b>Am Beispiel von 53- bis 65-jährigen BVK-Versicherten, Lohnstufe 20</b>  | <b>Lohnklasse 6<br/>Pflegehilfe</b> | <b>Lohnklasse 14<br/>Pflegefachfrau<br/>HF</b> | <b>Lohnklasse 28<br/>Chefarzt</b> | <b>Differenz<br/>Chefarzt<br/>zu<br/>Pflegehilfe</b> |
|  | <b>Lohn: 67'614 Fr.</b>             | <b>Lohn: 95'938 Fr.</b>                        | <b>Lohn: 240'604 Fr.</b>          |  |
| Verdienst  | 67'614                              | 95'938   | 240'604                           | <b>3,6 mal höher</b>                                 |
| Koordinationsabzug bei 100%<br>Beschäftigungsgrad (Teilzeit pro Rata)  | -25'095                             | -25'095  | -25'095                           |  |
| Versicherter Verdienst bei der BVK   | 42'519                              | 70'843   | 215'509                           | <b>5,1 mal höher</b>                                 |
| Versichert vom Gesamtverdienst   | 63%                                 | 74%  | 90%                               |  |
| BVK-Beiträge der Arbeitgeber an 53- bis 65-Jähr.<br>sind 17,4% v. versicherten Verdienst   | 7'398                               | 12'327   | 37'499                            | <b>5,1 mal höher</b>                                 |
| <b>Soviel zahlt Arbeitgeber an 53- bis 65-Jährige<br/>in % vom Gesamtlohn an die BVK</b>   | <b>10,9%</b>                        | <b>12,8%</b>                                   | <b>15,6%</b>                      | <b>42,4% mehr</b>                                    |

**Lesehilfe:** Der Lohn eines Chefarztes, beispielsweise im Universitätsspital Zürich in Lohnklasse 28, Lohnstufe 20, beträgt 240'604 Fr. Er ist 3,6 mal höher als der Lohn einer Pflegehilfe im Universitätsspital in Lohnklasse 6, Lohnstufe 20. Der feste Koordinationsabzug von 25'095 Fr. bewirkt, dass die Arbeitgeberbeiträge an das BVK-Alterssparguthaben des Chefarztes jedoch um das 5,1-fache höher sind als diejenigen der Pflegehilfe.

- Da die Guthaben der beruflichen Vorsorge von Angestellten mit hohen Löhnen überproportional mit Arbeitgeberbeiträgen bedient werden, akzentuieren sich die Lohnunterschiede zwischen hohen und tiefen Löhnen im allgemeinen und zwischen Mann und Frau im Speziellen, weil Frauen tendenziell in Tieflohn-Sektoren überdurchschnittlich vertreten sind, wo zudem oft nur das BVG-Minimum gilt bzw. die Vorsorgepläne nur wenig über dem BVG-Minimum liegen.
- Die überproportionale Bevorzugung hoher (männlicher) Löhne durch Arbeitgeberleistungen an die berufliche Vorsorge akzentuiert sich zusätzlich durch die unterschiedliche Lohn-«Biographie» von Männern und Frauen: Gemäss Lohnstudie des Kantons Zürich (statistik.info 2016/03<sup>3</sup>) haben Frauen noch vor ihrem 40. Altersjahr den höchsten Lohnzyklus erreicht. Männer erreichen diesen erst vor ihrem 50. Altersjahr. Weil die Vorsorgepläne mit steigendem Alter steigende Beiträge an die berufliche Vorsorge vorsehen, bewirken diese geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Lohnzyklen eine zusätzlich verschärfte Bevorzugung männlicher Löhne durch Arbeitgeberleistungen.
- Hinzu kommen noch sogenannte «Belle-Etage»-Vorsorgemodelle für die höchsten Kader in Grossbetrieben, insbesondere in der Finanzbranche. Diese Vorsorgemodelle privilegieren spezifisch die Kaderleute gegenüber dem übrigen Personal. Weil im Kaderbereich (insbesondere in der Finanzbranche) die Männer nach wie vor dominieren, bewirken diese Vorsorgemodelle eine zusätzliche Bevorzugung hoher Löhne, die in traditionellen Lohnuntersuchungen nicht abgebildet sind.

### **Schlussfolgerung: die Lohnanalysen müssen um den Faktor Arbeitgeberbeiträge an die Alterssparguthaben erweitert werden**

Der hier beschriebene systematische Mechanismus der Diskriminierung von Frauen und allgemein von Bezüglern tiefer Einkommen in der beruflichen Vorsorge wird mit der traditionellen Erhebung der «Bruttolöhne» bzw. der «Nettolöhne» nicht abgebildet, obwohl er lohnrelevant ist. Lohnerhebungen müssen erweitert werden um die Komponente der Arbeitgeberleistungen an die berufliche Vorsorge, wenn sie die wirklichen Lohnunterschiede zwischen hohen und tiefen Löhnen im Allgemeinen, und die damit verbundene systematische Diskriminierung von Frauen gegenüber Männern wiedergeben sollen.

- 1) siehe Bundesamt für Statistik, 03 Arbeit und Erwerb, Definitionen, Oktober 2018
- 2) Kann geltend gemacht werden, dass die strukturelle Privilegierung hoher Löhne in der beruflichen Vorsorge «korrigiert» wird durch die anderen Sozialversicherungen in AHV/IV/EO, ALV und Unfallversicherung? Man könnte geltend machen, dass diese Versicherungen nach oben Leistungsplafonierungen haben, obwohl die Beiträge – zumindest teilweise (z.B. bei der ALV nur beschränkt) – nicht plafoniert sind, was einen Umverteilungseffekt von oben nach unten bewirkt. Ein solcher hypothetischer Einwand scheint nicht haltbar, denn es handelt sich bei diesen Versicherungen um eigentliche Sozialversicherungen. Sie generieren keine individuellen Freizügigkeitsleistungen bzw. Kapitalleistungen. Diese Beiträge haben zumindest teilweise eher den Charakter von sozial abgestuften Steuern.
- 3) Link: Zur Lohnstudie des Kantons Zürich im Auftrag der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich

## Grundinformationen zur beruflichen Vorsorge bzw. zweiten Säule

Gemäss Pensionskassenstatistik 2017 des Bundesamts für Statistik sind in der Schweiz 4'177'769 Personen bei der beruflichen Vorsorge versichert, davon nur 497'181 gemäss dem gesetzlichen Minimum (letzte erhältliche Angabe in Pensionskassenstatistik 2014). Das heisst, 88% der Versicherten unterstehen Vorsorgeplänen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

BVG-Minimum aktuell (2021):

- Mindestschwelle, ab dem der Lohn versichert ist: 21'510 Fr.
- Koordinationsabzug: 25'095 Fr. Erst jene Lohnbestandteile, die höher als dieser sogenannte Koordinationsabzug liegen, sind in der zweiten Säule versichert.
- maximal versicherter Lohn: 86'040 Fr.
- Umwandlungssatz: 6,8%
- Rücktrittsalter: Mann 65 Jahre, Frau 64 Jahre

| Männer/Frauen  | Gesetzl. Beiträge AG/AN<br>in % des versicherten<br>Lohnes |
|----------------|--|
| 25-34 Jahre    | 7%   |
| 35-44 Jahre    | 10%  |
| 45-54 Jahre    | 15%  |
| 55-65/64 Jahre | 18%  |

Für die 88% der Versicherten, deren Leistungen in der zweiten Säule über dieses gesetzliche Minimum hinausgehen, können die Vorsorgepläne in folgenden Bereichen abweichen:

- Der Schwellenwert (21'510 Fr.), ab dem der Lohn versichert ist, kann tiefer liegen.
- beim Koordinationsabzug (z.B. kleinerer Koordinationsabzug als 25'095 Fr., pro-Rata-Koordinationsabzug bei Teilzeitarbeit, überhaupt kein Koordinationsabzug).
- beim maximal versicherten Lohn (z.B. ohne jede Begrenzung nach oben bis maximal 860'400 Fr., oder Begrenzung z.B. bis zu einem Lohn von 500'000 Fr.). Bei der Mehrheit der Vorsorgeeinrichtungen gibt es keine Lohnobergrenze.
- bei den Beiträgen: Sie können weit über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Das 50%/50%-Beitragsverhältnis zwischen Versicherten und Arbeitgebern kann zu Lasten der Arbeitgeber verschoben werden (z.B. 40% der Beiträge gehen zu Lasten der Versicherten, 60% zu Lasten der Arbeitgeber – gegenwärtig beträgt das durchschnittliche Beitragsverhältnis an die berufliche Vorsorge zwischen Versicherten und Arbeitgebern: 41% zu 59% (siehe Pensionskassenstatistik 2017).
- Umwandlungssatz: Der Umwandlungssatz kann bei einer sogenannt umhüllenden Vorsorgekasse, die über das gesetzliche Minimum hinausgeht, kleiner sein.
- beim Rücktrittsalter: tieferes oder höheres Rücktrittsalter. Das Rücktrittsalter der Mehrheit der Frauen wird inzwischen bei den Pensionskassen faktisch bei 65 Jahren



## WARUM VPOD?

Auf die Frage, warum wir heute nicht mehr 60 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, warum es bezahlte Ferien und einen 13. Monatslohn gibt, warum du nicht einfach so fristlos entlassen werden kannst und wieso unsere Arbeitswelt im Allgemeinen humaner aussieht als vor 100 Jahren, gibt es eine einfache Antwort: Weil es Gewerkschaften gibt. Und diese gibt es, weil sich Menschen wie du gemeinsam im VPOD engagieren.

### Der VPOD ist

- Mitglied im Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, der grössten Arbeitnehmervertretung der Schweiz.
- die grösste, mitgliederstärkste und wirksamste Gewerkschaft im öffentlichen Dienst
- eine branchen-, berufsgruppen- und betriebsübergreifende, konfessions- und parteiunabhängige Interessenvertretung für alle Arbeitnehmenden.
- anerkannter Sozial- und Verhandlungspartner gegenüber dem Kanton, den Gemeinden und den öffentlichen Betrieben.
- eine Gewerkschaft mit Bodenhaftung, bei der die Mitglieder als Basis über die Politik entscheiden.

### Unsere Stärken

- Der VPOD hat ein professionelles Sekretariat im Dienste der Mitglieder (mit Rechtsberatung)
- Ein Netzwerk von Fach- und VertrauensanwältInnen, die den Mitgliedern zur Seite stehen
- Langjährige und erfolgreiche Kampagnenarbeit (gegen Lohn- und Sozialabbau, Sparprogramme, Spitalprivatisierungen usw.)
- Vernetzung im Betrieb und in der Branche, lokal, regional und national
- Politische Vertretung im Kantonsrat und in vielen Gemeinderäten

### Dienstleistungen und Vorteile für Mitglieder

Du profitierst gleich mehrfach von einer Mitgliedschaft beim VPOD:

- Du bist nie mehr allein, wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt. Der VPOD und sein Rechtsdienst stehen dir zur Seite. Und die VPOD-Mitglieder im Betrieb stehen hinter dir.
- VPOD-MULTI-Rechtsschutz: Privater Rechtsschutz mit Coop zum Sensationspreis
- Krankenkassenprämien mit attraktiven Vergünstigungen auf Zusatzversicherungen der Helsana-Gruppe für dich und die im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen
- Fair Banking mit Vergünstigung bei der Bank Cler (ehemals Bank Coop)
- Das Jahresabo der WochenZeitung WoZ mit 40% Rabatt
- Mitgliedschaft bei den Naturfreunden Schweiz im ersten Jahr zum halben Preis
- VCS-Paket für JunglenkerInnen mit vergünstigtem Ausbildungsangebot und gratis Juniorenmitgliedschaft
- Reka-Schecks im Wert von 300 Franken pro Jahr mit 10% Rabatt
- Die Hotelcard als Halbtax für Hotels für VPOD-Mitglieder zum Sonderpreis
- Ferien bei gewerkschaftsnahen Ferienanbietern mit dem VPOD günstiger
- Schlüsselfundservice gratis für alle Mitglieder (Schlüsselanhänger mit VPOD-Mitgliedsnummer)
- vergünstigtes Einkaufen beim Personalshop
- Gratis Veranstaltungen und Bildungsangebote. Pro Jahr ein Kurs gratis bei unserem Bildungsinstitut movendo (zum Teil auch mehrtägige Kurse inklusive Verpflegung und Übernachtung)
- Das VPOD-Magazin, um jeden Monat die Themen und Auseinandersetzungen in einen grösseren Zusammenhang zu stellen. Die VPOD-Informationen der Region Zürich liegen bei.



Die Mitgliederbeiträge im VPOD sind lohnabhängig (unter 1% des Lohnes). Mit diesem Solidaritätsprinzip ermöglichen Besserverdienende auch Einkommensschwächeren den Zugang zum vollen Leistungspaket des VPOD.

Informationen zu Mitgliederbeiträgen und Mitgliedschaft online:

[zuerich.vpod.ch/mitmachen](http://zuerich.vpod.ch/mitmachen)

Für Fragen und Informationen: [roland.brunner@vpod-zh.ch](mailto:roland.brunner@vpod-zh.ch)

**Für dich und mit dir sind wir stark. Jetzt Mitglied werden!**

VPOD Zürich  
Birmensdorferstrasse 67  
Postfach 8180  
8036 Zürich  
Telefon 044 295 30 00  
[zuerich.vpod.ch](http://zuerich.vpod.ch)