

Gleichstellung!

zuerst!

L'Égalité!

d'abord!

Uguaglianza!

anzitutto!

SPERRFRIST / EMBARGO 22.08.2022, 11:00

Medienmappe «Gleichstellung zuerst!»

Medienkonferenz vom 22. August 2022

Dossier de presse «L'égalité d'abord !»

Conférence de presse du 22 août 2022

ahv-nein.ch | avs-non.ch | avs-no.ch

Inhaltsverzeichnis / Table des matières

Medienmitteilung	3
Communiqué de presse	4
Argumente	5
Arguments	7
Redebeitrag Min Li Marti	10
Redebeitrag Maya Graf	11
Redebeitrag Nadia Graber	12
Intervention Danielle Axelroud	13
Discorso di Marialuisa Parodi	14

Medienkontakte / Contacts de presse

Maya Graf

Ständerätin (GRÜNE / BL) und Co-Präsidentin alliance F
Conseillère aux États (VERT-E-S / BL) et Coprésidente alliance F
079 778 85 71, maya.graf@parl.ch

Min Li Marti

Nationalrätin (SP / ZH) und Vorstandsmitglied alliance F
Conseillère nationale (PS / ZH) et Membre du comité d'alliance F
079 344 54 71, minli.marti@parl.ch

Medienmitteilung

Gleichstellung zuerst!

Frauenkomitee sagt Nein zur unfairen AHV 21

Am 25. September stimmt die Schweizer Stimmbevölkerung über die AHV 21 ab. Ein Komitee von Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Landwirtschaft, Kultur und Politik hat heute an einer Medienkonferenz seine Kampagne lanciert und sagt Nein zu dieser verfrühten und unfairen AHV-Reform. Bevor eine Rentenerhöhung in Frage kommt, braucht es die tatsächliche Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt.

Frauen sind heute in der Rente finanziell deutlich schlechter gestellt als Männer. Sie erhalten über alle drei Säulen hinweg 37 Prozent respektive fast 20'000 Franken weniger Rente. Frauen arbeiten öfter aus familiären Gründen Teilzeit, häufiger in Tieflohnbranchen, leisten mehr unbezahlte Arbeit und verdienen jährlich rund 100 Milliarden weniger am Arbeitsmarkt als Männer. Sie werden deshalb von der beruflichen Vorsorge schlechter oder gar nicht versichert.

Mit der AHV-Reform soll nun trotzdem auf Kosten der Frauen gespart werden. Für Maya Graf, Ständerätin und Co-Präsidentin von alliance F, ist klar: «Bevor wir das Rentenalter der Frauen erhöhen, ist eine BVG-Reform mit der Abschaffung des fixen Koordinationsabzugs nötig und die Lohngleichheit durchzusetzen. Nur so sind Frauen in der beruflichen Vorsorge anteilmässig gleich gut versichert.»

Um die Rentensituation der Frauen zu verbessern, braucht es aber noch mehr. Min Li Marti, Nationalrätin und Vorstandsmitglied von alliance F, fasst zusammen: «Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein Steuermodell, das Zweitverdienende bestraft, verschärfen die Situation weiter. Bevor das Rentenalter der Frauen erhöht wird, braucht es deshalb zuerst eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine konsequente Umsetzung der Lohngleichheit und die Einführung der Individualbesteuerung.»

Dem pflichtet Marialuisa Parodi, Ökonomin und Co-Präsidentin der Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT) Plus, bei: «Aufgrund der kulturellen Normen, starren Marktverhältnissen und unzureichenden Vereinbarkeit haben Frauen in der Schweiz bei gleicher Ausbildung und Qualifikation heute nicht die gleichen Einkommensmöglichkeiten wie Männer. Weil das Rentensystem diesen strukturellen Unterschieden zwischen Männern und Frauen keine Rechnung trägt, sind Frauen beim Aufbau ihrer Altersvorsorge benachteiligt. Frauen einfach ein Jahr später in den Ruhestand zu schicken, ist deshalb keine Lösung.»

Solange die notwendigen Verbesserungen nicht erzielt sind und die tatsächliche Gleichstellung nicht realisiert ist, bedeutet die Rentenerhöhung eine unfaire Reform auf Kosten der Frauen. Steuerexpertin Danielle Axelroud bekräftigt: «Unbezahlte Haus- und Pflegearbeit wird nach wie vor weitgehend von Frauen geleistet. Diese Arbeit wird aber nur bei der Berechnung der AHV-Renten berücksichtigt, nicht bei der BVG. Folglich muss ein Abbau bei den AHV-Renten verhindert werden, damit die Ungleichheit bei den Renten nicht noch weiter zunimmt.»

Kürzungsversuche bei der AHV sind für Selbstständige wie Bäuerinnen besonders einschneidend. Nadia Graber, Bio-Bäuerin und diplomierte Pflegefachfrau, erklärt: «Jede vierte Frau in der Schweiz erhält bei ihrer Pensionierung nur die AHV-Rente und keine Zahlungen aus der zweiten oder dritten Säule. Dies ist bei uns Bäuerinnen ein grosses Thema, weil die soziale Absicherung für mitarbeitende Ehefrauen oder Partnerinnen, Mütter und Stiefmütter gesetzlich noch immer nicht geregelt ist.»

Aus all diesen Gründen fordern wir: Tatsächliche Gleichstellung in der Arbeitswelt zuerst! Denn Gleichstellung ist nicht nur eine Frage des gleichen Rentenalters, sondern auch gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt und somit gleich guter Rentenvorsorge. Gleichstellung kann nicht nur auf dem Papier erfolgen, sie muss auch gelebte Realität sein. In den kommenden Wochen wollen wir die Stimmbürger:innen davon überzeugen, die AHV 21 abzulehnen und einer fairen Rentenreform den Weg zu bereiten. Auf der Webseite unseres Komitees können Unterstützerinnen eigene Botschaften hinterlassen und sich an unserer Abstimmungskampagne beteiligen.

Communiqué de presse

L'égalité d'abord ! Un comité de femmes dit non à l'inéquitable AVS 21

Le 25 septembre, les Suisses-ses voteront sur l'AVS 21. Un comité de femmes issues des milieux économiques, scientifiques, agricoles, culturels et politiques a lancé aujourd'hui sa campagne lors d'une conférence de presse et dit non à cette réforme prématurée et injuste de l'AVS. Avant d'envisager la hausse de l'âge de la retraite, la mise en place de la véritable égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail est indispensable.

Les femmes sont aujourd'hui nettement désavantagées financièrement par rapport aux hommes en matière de retraite. Sur l'ensemble des trois piliers, elles reçoivent 37 pourcents – soit presque 20'000 francs de moins de rente. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel pour des raisons familiales, plus souvent dans des secteurs à bas salaires, fournissent plus de travail non rémunéré et gagnent chaque année environ 100 milliards de moins que les hommes sur le marché du travail. Elles sont donc moins bien assurées par la prévoyance professionnelle, si ce n'est pas du tout.

Avec la réforme de l'AVS, les économies se font pourtant encore sur le dos des femmes. Pour Maya Graf, Conseillère aux États et Coprésidente d'alliance F, il est clair qu'« avant d'augmenter l'âge de la retraite des femmes, il est impératif de réformer la LPP avec la suppression de la déduction de coordination fixe et de garantir l'égalité salariale. Ce n'est qu'ainsi que les femmes seront proportionnellement aussi bien assurées dans la prévoyance professionnelle.»

Mais pour améliorer la situation des femmes en matière de retraite, il faut aller encore plus loin. Min Li Marti, Conseillère nationale et Membre du comité d'alliance F, résume : «Le manque de conciliation entre travail et famille ainsi qu'un modèle fiscal qui pénalise les deuxièmes salaires aggravent encore la situation. Avant d'augmenter l'âge de la retraite des femmes, il faut donc d'abord améliorer la compatibilité entre vie familiale et professionnelle, appliquer systématiquement l'égalité salariale et introduire l'imposition individuelle.»

Marialuisa Parodi, économiste et coprésidente de la Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT) Plus, abonde dans ce sens : «En raison des normes culturelles, de la rigidité du marché et d'une conciliation insuffisante, les femmes en Suisse n'ont pas aujourd'hui les mêmes possibilités de revenus que les hommes, à formation et qualification égales. Comme le système de retraite ne tient pas compte de ces différences structurelles entre hommes et femmes, ces dernières sont désavantagées dans la constitution de leur prévoyance vieillesse. Mettre simplement les femmes à la retraite un an plus tard n'est donc pas une solution.»

Tant que ces améliorations nécessaires ne sont pas obtenues et que l'égalité réelle n'est pas réalisée, l'augmentation de l'âge de la retraite représente une réforme injuste au détriment des femmes. L'experte fiscale Danielle Axelroud affirme : «Le travail domestique et de soin non rémunéré reste largement l'affaire des femmes. Or seule l'AVS intègre cette dimension pour le calcul de la rente, pas la LPP. Par conséquent, il faut éviter tout démantèlement de l'AVS pour que l'inégalité des rentes ne se renforce encore plus.»

Les tentatives de réduction de l'AVS sont particulièrement radicales pour les indépendantes comme pour les paysannes. Nadia Graber, Paysanne dans l'agriculture bio et infirmière diplômée, explique : «En Suisse, une femme sur quatre ne reçoit à la retraite que la rente AVS et aucun versement du deuxième ou du troisième pilier. C'est un grand sujet de préoccupation pour nous, paysannes, car la protection sociale des épouses ou des partenaires, des mères et des belles-mères travaillant dans l'exploitation, n'est toujours pas réglemantée par la loi.»

Pour toutes ces raisons, nous exigeons l'égalité de fait dans le monde du travail d'abord ! En effet, l'égalité n'est pas seulement une question d'égalité d'âge de la retraite, mais aussi d'égalité des chances sur le marché du travail et donc d'égalité de la prévoyance vieillesse. L'égalité ne peut pas se faire uniquement sur le papier, elle doit aussi être une réalité vécue. Dans les semaines à venir, nous voulons convaincre les électeurs et électrices de dire NON à l'AVS 21 et de préparer la voie à une réforme des retraites équitable. Sur le site internet de notre comité, les personnes qui nous soutiennent peuvent laisser leurs propres messages et participer à notre campagne de votation.

Argumente

Am 25. September 2022 stimmen wir über die Reform AHV 21 ab. Diese beinhaltet eine Änderung des AHV-Gesetzes hinsichtlich einer Erhöhung des Rentenalters der Frauen von 64 auf 65 Jahre. Zudem sieht die Reform eine Erhöhung der Mehrwertsteuer vor. Kurz: mit einer Erhöhung des Frauenrentenalters und den damit einhergehenden Einsparungen soll die AHV saniert werden. Das ist problematisch, denn die tatsächliche **Gleichstellung in der Arbeitswelt ist bei Weitem nicht erreicht.**

Frauen sind im Rentenalter finanziell deutlich schlechter gestellt als Männer. Rentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg 37 Prozent weniger Rente als Männer. Das sind fast 20'000 Franken, die Frauen schon heute jährlich fehlen. Dass sie tiefere Renten beziehen, hat folgende Hauptgründe: **Frauen arbeiten öfter aus familiären Gründen Teilzeit, häufiger in Tieflohnbranchen, leisten mehr unbezahlte Arbeit und verdienen jährlich rund 100 Milliarden weniger am Arbeitsmarkt als die Männer.** Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein Steuermodell, das Zweitverdienende bestraft, verschärft die Situation weiter.

Ziel der Politik sollte es sein, die Rentensituation der Frauen zu verbessern. Das wird nicht erreicht, wenn Frauen später pensioniert werden, sondern wenn ihre Einkommen besser versichert und höher werden. Das ist nur möglich, wenn die Rahmenbedingungen endlich Schritt halten. Deshalb fordern wir, dass vor einer Erhöhung des Frauenrentenalters folgende Systemfehler behoben werden:

Gleichstellung in der zweiten Säule

Frauen sind in der Rente finanziell deutlich schlechter gestellt als Männer. Altersrentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg 37 Prozent weniger Rente als Männer – das sind fast 20 000 Franken, die ihnen jährlich fehlen.

Aus der zweiten Säule, der beruflichen Vorsorge, erhalten Frauen durchschnittlich bloss die Hälfte der Rente der Männer. Der Grund: Viele Frauen gehen mehr als nur einer Arbeit nach, haben kleine Löhne oder arbeiten nur Teilzeit. All diese Faktoren benachteiligen Frauen bei der Rentenbildung: Verdient eine Frau bei einer 50-Prozent-Stelle beispielsweise 30'000 Franken, wird der fixe Koordinationsabzug von 25'095 Franken abgezogen. Es bleiben dann noch 4'905 Franken, die versichert werden. Heisst: wer wenig verdient, oder mehrere kleine Gehälter hat, wird von der beruflichen Vorsorge schlechter versichert oder gänzlich ausgeschlossen. Der Koordinationsabzug muss abgeschafft werden. Nur so sind Frauen in der beruflichen Vorsorge anteilmässig gleich gut versichert.

Es braucht jetzt zuerst: Im Rahmen der laufenden BVG-Reform muss der Systemfehler des fixen Koordinationsabzugs behoben werden.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Noch immer ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine grosse Herausforderung. Dies massgeblich deshalb, weil einerseits erschwingliche Betreuungsangebote und andererseits Teilzeitstellen fehlen. Nach wie vor sind es mehrheitlich Frauen, die beruflich zurückstecken, wenn Kinder da sind und die Betreuungsangebote fehlen. Ganze 15 Prozent der Mütter bezeichnen sich als unfreiwillig unterbeschäftigt. Sie möchten mehr arbeiten, können aber wegen der mangelnden Vereinbarkeit nicht. Die von Frauen verrichtete Carearbeit hat einen monetären Wert von 248 Milliarden Franken pro Jahr.

Dies schlägt sich auch in einer schlechteren Rentensituation der Frauen nieder. Damit der Verbleib und der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben für alle Frauen möglich wird, braucht es eine erschwingliche und qualitativ hochwertige ausserfamiliäre Kinderbetreuung sowie eine zeitgemässe Elternzeit.

Es braucht jetzt zuerst: Eine Stärkung der bezahlbaren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Lohnungleichheit endlich durchsetzen

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» steht in der Schweizer Bundesverfassung festgeschrieben. Doch die Realität ist eine andere: Die Lohnabrechnung der Frauen war 2018 im Durchschnitt jeden Monat um 1'512 Franken (respektive 19%) tiefer als jene der Männer, wovon rund die Hälfte des Lohnunterschieds nicht erklärt werden kann.

Seit der Revision des Gleichstellungs-Gesetzes 2020 sind Arbeitgebende ab 100 Mitarbeitenden zwar zu einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Entscheidend ist, dass das neue Gesetz sofort umgesetzt und in der Analyse aufgedeckte Lohndiskriminierungen konsequent korrigiert wird. Ein Verstoß kann allerdings nicht eingeklagt werden und das Gesetz ist vorerst auf zwölf Jahre befristet. Es braucht also eine weitere Verschärfung des Gesetzes. Denn die Durchsetzung der Lohnungleichheit führt dazu, dass Frauen besser verdienen und damit auch zu einer verbesserten Rentensituation.

Ausserdem bedeutet echte Gleichstellung in Arbeitswelt, dass Frauen auf allen beruflichen Ebenen, insbesondere in Kaderpositionen, endlich angemessen vertreten sind.

Es braucht jetzt zuerst: Eine juristisch verbindliche Durchsetzung der Lohnungleichheit und Sanktionsmöglichkeiten.

Weibliche Altersarmut bekämpfen

Altersarmut ist heutzutage weiblich. Elf Prozent der Neurentnerinnen sind bei Eintritt in die Rente direkt auf Ergänzungsleistungen angewiesen, bei den Männern sind es sieben Prozent. Die Hälfte aller Frauen, die 2019 in Rente gingen, muss mit weniger als 1770 Franken AHV auskommen. Selbstständig Erwerbende wie beispielsweise Bäuerinnen haben keine Pensionskasse. Ein Viertel der Frauen verfügt nur über AHV und keine zweite oder gar dritte Säule. Sie sind ganz besonders auf die AHV angewiesen. Ein weiteres Problem ist die Unterbeschäftigung: viele Frauen über 50 möchten gerne mehr arbeiten, finden aber keinen Job. Sollen Frauen länger arbeiten, muss der Arbeitsmarkt ihnen auch die Möglichkeiten dazu liefern. Die Erhöhung des Rentenalters löst das Problem der Unterbeschäftigung nicht, sondern verschärft es zusätzlich: In Deutschland führte die Rentenaltererhöhung zu einer höheren Frauenaltersarmut.

Es braucht jetzt zuerst: Die Verbesserung der Situation von Frauen über 50 auf dem Arbeitsmarkt

Individualbesteuerung

Das aktuelle Steuersystem basiert nach wie vor auf einem traditionellen Familienmodell. Das aktuelle Steuermodell bestraft Zweitverdienende mit kleinerem Einkommen und bewirkt, dass Frauen oftmals der finanzielle Anreiz fehlt, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Mit der Einführung einer Individualbesteuerung kann nicht nur das weibliche Arbeitskräftepotential viel besser genutzt werden, sondern liesse sich auch die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben entschieden verbessern.

Denn wer seine Erwerbstätigkeit während der Familienphase und danach reduziert oder aufgibt, entrichtet weniger Beiträge in die berufliche Vorsorge. Eine Individualbesteuerung setzt hier die richtigen Erwerbsanreize, was die Altersvorsorge der Frauen stärkt.

Es braucht jetzt zuerst: die Einführung der Individualbesteuerung

Gleichstellung endlich umsetzen

Zwar ist seit dem Jahr 1981 in der Schweizer Bundesverfassung festgeschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. **Bis heute lässt die Umsetzung der Gleichstellung in der Schweiz aber zu wünschen übrig.** International vergleichende Ratings stellen der Schweiz kein gutes Zeugnis aus bei der Realisierung der Gleichstellung von Mann und Frau. Im Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums WEF ist die Schweiz dieses Jahr sogar drei Plätze nach hinten gerutscht und gehört nun nicht mehr zu den Top Ten.

Heute also noch ein Jahr früher in Rente zu gehen, ist für viele eine Kompensation der bestehenden Nachteile und somit beim Ersparen der eigenen Altersvorsorge. Deshalb ist die tatsächliche Gleichstellung in der Arbeitswelt die notwendige Vorbedingung für eine Erhöhung des Rentenalters: Nein zu dieser verfrühten und unfairen AHV21-Reform!

Arguments

Le 25 septembre 2022, nous voterons sur la réforme AVS 21. Celle-ci comprend une modification de la loi sur l'AVS en vue d'augmenter l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans. La réforme prévoit en outre une augmentation de la TVA. En bref, l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes et les économies qui en découlent doivent permettre d'assainir l'AVS. Ceci est problématique, car **l'égalité réelle dans le monde du travail est loin d'être atteinte.**

A l'âge de la retraite, les femmes sont nettement moins bien loties financièrement que les hommes. Les retraitées reçoivent une rente inférieure de 37 pour cent à celle des hommes, tous les trois piliers compris. Ce sont près de 20 000 francs qui manquent déjà aujourd'hui aux femmes chaque année. Les raisons principales qui expliquent ce niveau de retraite inférieur sont les suivantes : **Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel pour des raisons familiales, plus souvent dans des branches à bas salaires, fournissent plus de travail non rémunéré et gagnent chaque année environ 100 milliards de moins que les hommes sur le marché du travail.** Le manque de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi qu'un modèle fiscal qui pénalise les deuxièmes salaires, aggravent encore la situation.

L'objectif politique devrait être l'amélioration de la situation des femmes en matière de retraite. On n'y parviendra pas si les femmes prennent leur retraite plus tard, mais si leurs revenus sont mieux assurés et plus élevés. Cela n'est possible que si les conditions cadres sont enfin mises à jour. C'est pourquoi nous demandons qu'avant de relever l'âge de la retraite des femmes, les erreurs suivantes soient corrigées :

Égalité dans le 2e pilier

En matière de retraite, les femmes sont nettement moins bien loties financièrement que les hommes. Les femmes bénéficiaires d'une rente reçoivent, tous piliers confondus, 37 pour cent de moins que les hommes - ce sont près de 20 000 francs qui leur manquent chaque année.

Dans le cadre du 2e pilier, la prévoyance professionnelle, les femmes ne reçoivent en moyenne que la moitié de la rente des hommes. La raison en est que de nombreuses femmes exercent plus d'un emploi, ont de petits salaires ou travaillent à temps partiel. Tous ces facteurs désavantagent les femmes lors du calcul de la rente : si une femme gagne par exemple 30'000 francs pour un emploi à 50 %, la déduction fixe de coordination de 25'095 francs est déduite. Il reste alors 4'905 francs à assurer. Cela signifie que les personnes qui gagnent peu ou qui ont plusieurs petits salaires sont moins bien assurées ou totalement exclues de la prévoyance professionnelle. La déduction fixe de coordination doit être supprimée. Ce n'est qu'ainsi que les femmes seront proportionnellement aussi bien assurées dans la prévoyance professionnelle.

Il faut tout d'abord : dans le cadre de la réforme en cours de la LPP, éliminer l'erreur de système que constitue la déduction fixe de coordination.

Meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale reste un grand défi. Cela est dû en grande partie au manque de structures d'accueil abordables et de postes à temps partiel. Ce sont toujours majoritairement les femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses lorsque les enfants sont là et que les offres de garde font défaut. Pas moins de 15 pour cent des mères se décrivent comme involontairement sous-employées. Elles souhaiteraient travailler davantage, mais ne le peuvent pas en raison du manque de conciliation des vies. Le travail de care effectué par les femmes a une valeur monétaire de 248 milliards francs suisses par an.

Cela se traduit également par une situation de retraite moins favorable pour les femmes. Pour que toutes les femmes puissent rester et (re)rentrer dans la vie professionnelle, il faut une garde d'enfants extrafamiliale abordable et de qualité ainsi qu'un congé parental moderne.

Il faut tout d'abord renforcer la conciliation de la vie familiale et professionnelle à un prix abordable.

Imposer enfin l'égalité salariale

Le principe "à travail égal, salaire égal" est inscrit dans la Constitution fédérale suisse. Mais la réalité est tout autre : En 2018, la fiche de paie des femmes était, en moyenne chaque mois, inférieure de 1'512 francs (respectivement 19%) à celle des hommes, dont près de la moitié de la différence de salaire ne s'explique pas.

Depuis la révision de la loi sur l'égalité 2020, les employeurs sont certes tenus de procéder à une analyse de l'égalité salariale à partir de 100 collaborateurs. Il est essentiel que la nouvelle loi soit immédiatement appliquée et que les discriminations salariales mises en évidence par l'analyse soient systématiquement corrigées. Il n'est toutefois pas possible d'intenter une action en justice en cas d'infraction et la loi est pour l'instant limitée à douze ans. Un nouveau renforcement de la loi est donc nécessaire. Car l'application de l'égalité salariale permet aux femmes de mieux gagner leur vie et donc d'améliorer leur situation en matière de retraite.

En outre, une véritable égalité dans le monde du travail signifie que les femmes sont enfin représentées de manière adéquate à tous les niveaux professionnels, en particulier dans les postes de cadres.

Il faut tout d'abord : une application juridiquement contraignante de l'égalité salariale et des possibilités de sanctions.

Lutter contre la pauvreté des femmes âgées

La pauvreté des personnes âgées est aujourd'hui féminine. Onze pour cent des nouvelles retraitées dépendent directement des prestations complémentaires lorsqu'elles prennent leur retraite, tandis que cette proportion est de sept pour cent chez les hommes. La moitié des femmes qui ont pris leur retraite en 2019 doivent vivre avec moins de 1770 francs d'AVS. Les travailleuses indépendantes, comme les paysannes, n'ont pas de caisse de pension. Un quart des femmes ne dispose que de l'AVS et pas de 2e ni même de 3e pilier. Elles dépendent tout particulièrement de l'AVS. Le sous-emploi est un autre problème : de nombreuses femmes de plus de 50 ans souhaiteraient travailler davantage, mais ne trouvent pas d'emploi. Si les femmes doivent travailler plus longtemps, le marché du travail doit leur en donner les moyens. Le relèvement de l'âge de la retraite ne résout pas le problème du sous-emploi, mais l'aggrave encore : en Allemagne, le relèvement de l'âge de la retraite a entraîné une augmentation de la pauvreté des femmes âgées.

Il faut tout d'abord : améliorer la situation des femmes de plus de 50 ans sur le marché du travail.

Imposition individuelle

Le système fiscal actuel repose toujours sur un modèle familial traditionnel. Le modèle fiscal actuel pénalise le contribuable apportant le revenu plus modeste et a pour effet que les femmes n'ont souvent pas d'incitation financière à réintégrer le marché du travail. L'introduction d'un système d'imposition individuelle permettrait non seulement de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre féminine, mais aussi d'améliorer considérablement l'égalité des femmes dans la vie professionnelle.

En effet, celles qui réduisent ou cessent leur activité professionnelle pendant et après la période avec des enfants en bas âge versent moins de cotisations à la prévoyance professionnelle. L'imposition individuelle crée ici les bonnes incitations à l'activité professionnelle, ce qui renforce la prévoyance vieillesse des femmes.

Il faut tout d'abord : introduire l'imposition individuelle.

Mettre enfin en œuvre l'égalité

Certes, la Constitution fédérale suisse stipule depuis 1981 que les hommes et les femmes sont égaux en droits. **Mais jusqu'à présent, la mise en œuvre de l'égalité en Suisse laisse à désirer.** Les classements comparatifs internationaux ne donnent pas une bonne note à la Suisse en matière de réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. Dans le Gender Gap Report du Forum économique mondial WEF, la Suisse a même reculé de trois places cette année et ne fait plus partie du top 10.

Partir aujourd'hui à la retraite un an plus tôt revient donc à compenser les désavantages existants et donc à économiser sur sa propre prévoyance vieillesse. C'est pourquoi l'égalité effective dans le monde du travail est la condition préalable nécessaire à une augmentation de l'âge de la retraite : non à cette réforme AVS21 prématurée et injuste !

Redebeitrag Min Li Marti

Nationalrätin (SP / ZH) und Vorstandsmitglied alliance F

Sehr geehrte Medienschaffende:

Bei dieser Abstimmung ist die Frage der Gleichstellung zentral. Die Anpassung des Frauenrentenalters sei eine Frage der Gleichstellung, so die Befürworterinnen und Befürworter. Tatsächlich geht es um Gleichstellung: Aber Gleichstellung ist nicht rein eine Frage des gleichen Rentenalters. Denn Gleichstellung kann nicht einfach nur auf dem Papier erfolgen, sie muss gelebte Realität sein. Das ist sie heute noch nicht. Nicht bei den Renten, denn Frauen haben im Schnitt 37 Prozent tiefere Renten. Nicht bei den Löhnen, denn Frauen verdienen immer noch 19 Prozent weniger als Männer. Nicht bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Wenn wir über Gleichstellung reden, dann müssen wir auch darüber reden, wo es noch Handlungsbedarf gibt.

Wir haben auch deshalb unser Frauenkomitee auch «Gleichstellung zuerst» genannt. Wir brauchen in diesen und weiteren Bereichen echte Fortschritte, damit man von echter Gleichstellung reden kann. Bevor das Rentenalter der Frauen erhöht wird, braucht es deshalb zuerst eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine konsequente Umsetzung der Lohngleichheit und die Einführung der Individualbesteuerung. Wenn diese Fortschritte da sind, ist auch klar, dass ein ungleiches Rentenalter nicht begründbar ist.

Das Problem an dieser sogenannten Reform ist, dass sie nichts dafür tut, die Situation der Frauen zu verbessern. Im Gegenteil: Sie will die AHV einseitig auf dem Buckel der Frauen sanieren. Man kann noch lange über Übergangsgenerationen reden oder über Ausgleichsmassnahmen. Unter dem Strich ist die Rechnung für die Frauen aber immer negativ: Denn sie müssen ein Jahr länger arbeiten, haben also einen Verlust. Natürlich kann man sagen, dass die AHV von allen drei Säulen jene ist, in denen die Rentenungleichheit am geringsten ist. Aber wir können hier jetzt nicht sagen, dass die Frauen im BVG oder sonstwo einen Ausgleich erhalten. Das mag ein Teil der Befürworterinnen und Befürworter durchaus wollen, aber darüber stimmen wir jetzt nicht ab. Und ein Ja ist keine Garantie dafür, dass Verbesserungen kommen. Sondern eher das Gegenteil: Der Druck nimmt ab.

Die erste Abstimmungsumfrage von Tamedia zeigte, dass zwei Drittel der Frauen die Vorlage ablehnen wollen. Das ist ein klares Signal, dass eine Mehrheit der Frauen diese Reform nicht als Fortschritt, sondern als Rückschritt empfindet. Mit diesem Frauenkomitee wollen wir ihnen auch eine Stimme geben.

Ich freue mich Ihnen jetzt unsere Teilnehmerinnen vorzustellen. Als erste wird Maya Graf sprechen, sie ist Co-Präsidentin der Alliance F, Ständerätin der Grünen und Mitglied der SGK des Ständerats. Sie wird noch genauer über die AHV-21 sprechen und erklären, wo die Probleme bei der Rentensituation heute sind, insbesondere auch beim BVG. Dann wird Nadia Graber zu Ihnen sprechen, sie ist Bäuerin und wird ihnen noch mehr zum Thema Altersarmut und der Situation der Selbstständigen erklären. Danielle Axelroud ist Expertin für Vorsorgefragen und wird noch auf die ökonomischen Herausforderungen des Rentensystems eingehen. Marialuisa Parodi aus dem Tessin ist Ökonomin und wird Ihnen erläutern, weshalb Frauen in der Arbeitswelt und bei der Rentenbildung benachteiligt sind.

Redebeitrag Maya Graf

Ständerätin (GRÜNE / BL) und Co-Präsidentin alliance F

Für Menschen mit kleinen Einkommen und viele Selbständigerwerbende ist die AHV-Rente entscheidend für ein würdiges Rentenalter. Für ein Viertel aller Frauen ist sie sogar die einzige Altersvorsorge. Deshalb müssen wir die AHV finanziell sichern und sie stärken. Und es gilt die Realität auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Heute ist ein Jahr vor dem Rentenalter noch knapp die Hälfte der Männer und Frauen überhaupt erwerbstätig. Und die 60 bis 64-Jährigen sind schon heute die Altersgruppe mit der höchsten Arbeitslosenquote. Davon sind auch die Frauen betroffen.

Die Frauen müssen nun ausgerechnet die Sanierung der AHV stemmen, obwohl sie bereits heute einen Drittel weniger Altersrente beziehen als die Männer und vielen Benachteiligungen in der Arbeitswelt begegnen? Auf den ersten Blick erscheint die formale Gleichstellung der Geschlechter zwar zeitgemäss, doch auf den zweiten Blick hapert es gewaltig mit der tatsächlichen Gleichstellung in der Arbeitswelt. Die geplanten Rentenkürzungen der AHV21-Reform würden die meisten Frauen hart treffen.

Es beginnt bei der Lohnungleichheit. Laut der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik besteht eine unerklärliche Lohndifferenz von 8 Prozent zwischen den Geschlechtern. Erwerbstätigen Frauen fehlen also im Durchschnitt 684 Franken Lohn pro Monat, nur aufgrund ihres Geschlechtes. Fehlender Lohn bildet keine Rente! Frauen erhalten heute vor allem aufgrund der 2. Säule im Durchschnitt 37 Prozent weniger Rente als Männer. Ihre mittlere Pensionskassenrente beträgt sogar nur die Hälfte. Doch die dringende BVG-Reform lässt auf sich warten. Es ist dringend, dass Teilzeit, kleine Einkommen und Mehrfachbeschäftigung in der 2. Säule besser versichert werden, indem vor allem endlich der fixe Koordinationsabzug abgeschafft wird.

Zweitens ist Altersarmut weiblich. Frauen beziehen schon bei Rentenantritt doppelt so häufig Ergänzungsleistungen, ab 55 Jahren sind sie dreimal so oft von Unterbeschäftigung betroffen. Sie leisten zu zwei Dritteln die unbezahlten Arbeiten rund um Pflege und Betreuung. Dafür unterbrechen sie ihre Erwerbsarbeit, arbeiten vielfach Teilzeit oder im Tieflohnsegment und stehen folglich im Alter auf der Verliererinnenseite.

In der Bilanz fehlen Frauen also sowohl die Zeit als auch gute Jobs, um ihre Rentenlücke bis zur Pensionierung zu schliessen. Ein Jahr früher in Rente zu gehen, ist für viele eine Kompensation ihrer Nachteile beim Ersparen der eigenen Altersvorsorge, auch weil unser Rentensystem bis heute auf das Ernährermodell (100% Erwerbsarbeit bis zur Pensionierung) ausgerichtet ist. Deshalb ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt, die Anpassung an die Realitäten im Arbeitsmarkt sowie die BVG-Reform die notwendige Vorbedingung für eine Erhöhung des Rentenalters: Daher sage ich heute Nein zu dieser verfrühten und unfairen AHV21-Reform!

Redebeitrag Nadia Graber

Biobäuerin und Pflegefachfrau

Geschätzte Medienschaffende

Die AHV ist die fairste Versicherung, die wir in der Schweiz haben. Sie ist wichtig für uns alle, für Männer und Frauen. Laut Verfassung muss die Rente existenzsichernd sein. Das ist leider nicht der Fall. Jede vierte Frau erhält bei ihrer Pensionierung nur die AHV-Rente und keine Zahlungen aus der zweiten oder dritten Säule. Bei uns Bäuerinnen ist dies ein grosses Thema, weil die soziale Absicherung für mitarbeitende Ehefrauen oder Partnerinnen, Mütter und Stiefmütter gesetzlich noch immer nicht geregelt ist. Laut dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband arbeiten heute mehr als 54'000 Frauen, davon 12'000 Vollzeit in der Schweizer Landwirtschaft. Nur 3'300 oder weniger als sieben Prozent der Höfe werden von Frauen geführt.

Mehr als 43'000 in der Landwirtschaft tätige Frauen sind also Familienangehörige des Landwirts, in der Regel die Ehefrau. Nur 30 Prozent dieser Arbeitskräfte sind bei der AHV als Arbeitnehmerinnen oder Selbstständige gemeldet und beziehen ein Einkommen. Die anderen siebzig Prozent werden als nicht entschädigt und ohne Einkommen gilt eine Person nicht als erwerbstätig. Verheiratete Frauen könnten dank der Beiträge des Ehemannes im Ruhestand oder bei Invalidität zwar immerhin von einer Mindestrente profitieren, aber das Risiko von Lücken sei nicht ausgeschlossen. Ohne die richtige soziale Absicherung bleibe auch verheirateten Frauen der Zugang zur 2. Säule oder zur Mutterschaftsversicherung verwehrt und in den meisten Fällen sei eben keine Altersvorsorge vorhanden.

Diese Frauen werden durch eine Rentenkürzung klar bestraft. Aber auch viele andere Frauen arbeiten in Branchen mit kleinen Löhnen und sie übernehmen einen Grossteil der unbezahlten Arbeit, im Haushalt und in der Familie. Das führt dazu, dass sie ein höheres Armutsrisiko haben und eine kleinere Rente. Unser System trägt diesem Umstand zu wenig Rechnung. Die Frauen sollen jetzt Einsparungen von zehn Milliarden ermöglichen, erhalten aber nur drei Milliarden als «Ausgleich». Das ist keine faire Rechnung. Zumal die AHV gemäss Angaben von Travail Suisse aufgrund von Lohndiskriminierung jedes Jahr 825 Millionen Franken verliert. Bevor man den Frauen aufbürdet, die AHV zu sanieren müsste erst beispielsweise gegen die Lohndiskriminierung vorgegangen werden.

Intervention Danielle Axelroud

Expert-fiscale diplômée et membre d'economiefeministe

Bonjour tout le monde,

Ça fait plus de quatre ans que je m'engage activement contre la réforme de l'AVS. Tout d'abord au sein du collectif #65 no peanuts ! un collectif né à Nyon au printemps 2018 qui réunit des juristes et économistes au féminin en réponse à la proposition d'élever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Le collectif #65 no peanuts ! vise la mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes : pour une égalité complète – pas de cacahuètes. Par la suite, nous avons intégré le mouvement de la grève féministe, en particulier dans le cadre du groupe de travail retraites. Depuis un peu plus d'une année, je participe aux travaux de la plateforme economiefeministe aux côtés de l'économiste réputée Mascha Madörin.

En 2005 déjà, la faillite de l'AVS était prophétisée à l'horizon 2011. Une prédiction alarmante qui s'est révélée fautive. De fait, l'AVS se porte beaucoup mieux que ce qu'on prétend : jamais le fonds AVS n'a été aussi élevé. Cela dit, les années de croissance, qui ont permis cette évolution réjouissante, sont probablement derrière nous. Assurer des bases financières solides pour l'avenir de l'AVS est donc une préoccupation saine.

Mais pourquoi chercher auprès des femmes, la moitié de la population suisse qui souffre déjà de rentes les plus basses, le financement nécessaire ? Une augmentation des cotisations AVS de 0,3 points correspondrait au montant des économies prévues par l'élévation de l'âge de la retraite des femmes. Autre point de vue : Travail.Suisse a calculé qu'à elle seule, l'AVS voit 825 millions de francs lui échapper chaque année à cause de la discrimination salariale, des recettes supplémentaires qui permettraient l'économie de la réforme. Or au lieu d'intervenir à ce niveau et d'adopter des mesures efficaces contre la discrimination salariale, le Parlement préfère temporiser encore, aux dépens des femmes.

J'aimerais porter à votre attention la situation des femmes les moins bien loties.

Les deux tiers des jobs les moins bien payés sont occupés par des femmes. Les métiers concernés : les soins à domicile, les soins aux personnes âgées, les crèches, le nettoyage, la restauration, le commerce de détail, etc. Des métiers dont la pénibilité n'est plus à prouver. Dans ces métiers, souvent, les femmes arrêtent de travailler avant d'atteindre l'âge de la retraite : elles n'en peuvent plus. Elever l'âge de la retraite, pour elles, ne signifie pas qu'elles travailleront plus longtemps, mais qu'elles continueront à prendre une retraite anticipée, au prix d'une diminution de leurs rentes, déjà insuffisantes pour vivre.

L'AVS représente les quatre cinquièmes des rentes globales des femmes et une majorité de femmes doit se contenter d'une rente comprise entre 1 250 à 2 500 francs par mois (15 000 et 30 000 francs par an). C'est dire si l'AVS est importante pour les femmes. Il faut dire que le travail domestique et de soin non rémunéré reste largement l'affaire des femmes. Or seule l'AVS intègre cette dimension pour le calcul de la rente, pas la LPP. Par conséquent, il faut éviter tout démantèlement de l'AVS pour que l'inégalité des rentes ne se renforce encore plus.

Discorso di Marialuisa Parodi

Economista, co-presidente Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT) Plus

Gentili rappresentanti dei media,

uguaglianza ed equità sono concetti molto diversi. Puntare ad una fantomatica uguaglianza del sistema pensionistico, prima di aver assicurato l'equità delle condizioni di lavoro di uomini e donne è pericoloso e costoso, oltre che profondamente ingiusto.

La segregazione orizzontale e verticale del lavoro femminile non solo impedisce alla Svizzera di scalare le classifiche internazionali della parità di genere, ma blocca il potenziale di crescita economica, con ovvie ripercussioni negative anche sul piano fiscale e previdenziale.

La carenza di strutture adeguate, a costi ragionevoli, per l'accoglienza dell'infanzia, l'assenza di protezione legale della maternità e di congedi parentali al passo con i tempi, un sistema fiscale che penalizza il lavoro femminile: sono solo alcuni dei fattori all'origine della sottoccupazione femminile. Le donne svizzere hanno il primato europeo del lavoro part-time: 60% contro 30%, una caramella avvelenata.

Secondo l'Ufficio Federale di Statistica, il lavoro gratuito svolto dalle economie domestiche vale il 40% circa dell'economia totale, più di 400 mld di franchi, di cui 290mld per le incombenze domestiche e solo 81mld per la cura di bambini e familiari. Sulle donne gravano i 2/3 dei lavori domestici: di fronte ai dati ufficiali, scricchiola tutta la narrativa secondo cui le donne sceglierebbero di restare fuori dal mercato del lavoro per assecondare un'innata inclinazione al lavoro di cura: non è in quell'ambito che si prodigano maggiormente con lavoro gratuito.

Le donne svizzere non hanno le stesse opportunità degli uomini di scegliere come e quanto essere presenti sul mercato del lavoro, nonostante il loro livello di istruzione sia esploso nell'ultimo decennio. A parità di formazione e competenze, non hanno le stesse opportunità di reddito degli uomini, perché devono adeguarsi a norme culturali, alle rigidità del mercato, all'insufficienza di servizi di conciliabilità del tutto anacronistiche. Di conseguenza, non sono nella posizione di contribuire equamente al loro futuro pensionistico, perché il sistema non tiene conto di queste differenze strutturali tra uomini e donne.

Il rischio di povertà, in Svizzera, è un problema soprattutto femminile, sia che si tratti di anziane sole o di madri single di famiglie monoparentali, entrambi fenomeni in forte crescita. E' importante rendersi conto che gli effetti delle discriminazioni di genere riguardano tutti.

Abbiamo già sentito che, secondo Travail Suisse, l'AVS perde ogni anno 825 milioni di franchi solo a causa delle disparità salariali. D'altro canto, diversi studi hanno rilevato che la chiusura dei gender gap, e il relativo effetto virtuoso sull'aumento dell'occupazione femminile, garantirebbe una crescita del PIL tra il 9 e l'11% in 10 anni agli Stati dell'Europa Occidentale, Svizzera compresa.

Le discriminazioni causano, dunque, un enorme spreco di capitale umano femminile, che, a sua volta, corrisponde ad un costo economico per tutta la società: è ridicolo pensare di risolvere il problema previdenziale semplicemente mandando in pensione le lavoratrici un anno più tardi. E vista la lentezza con cui la parità di genere progredisce, è anche del tutto illusorio sperare che, se venisse accolta la riforma AVS21 a carico delle donne, vedremo un'accelerazione verso l'equità.

Diciamo NO alla Riforma AVS 21 non perché non comprendiamo o non siamo solidali con l'urgenza di contrastare gli effetti nefasti dell'invecchiamento demografico; ma perché crediamo che la migliore strategia, a questo riguardo, debba partire dall'introduzione di correttivi coerenti con l'obiettivo di piena inclusione delle lavoratrici nel circuito economico a condizioni di equità rispetto agli uomini, in modo sistemico e lungimirante, a beneficio delle future generazioni e dei modelli familiari e professionali a cui esse giustamente aspirano.

Grazie per la vostra attenzione.