

# Die Altersvorsorge wird sich erinnern

In Liechtenstein verdienen Frauen auch im Jahr 2021 weiterhin weniger als Männer. Laut Amt für Statistik sind es 14,7 %. 40 % dieses Lohnunterschiedes lassen sich nicht mit objektiven Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. erklären und sind damit eindeutig diskriminierend. Der Lohn fällt niedriger aus, einzig weil die Lohnempfängerin eine Frau ist. Diese Minderbezahlung von Frauen hat weitreichende und langfristige Konsequenzen, vor allem im Alter.

Ein Lohnunterschied von ein paar hundert Franken bei Karrierebeginn kann bis zur Pensionierung auf mehrere hunderttausend Franken anwachsen. Mit den Medianlöhnen von 7125 Franken (Mann) und 6078 Franken (Frau) ergibt sich über die gesamte Erwerbszeit eine Differenz von mehr als einer halben Million Franken. Und dabei sind noch keine Zinsen, Zinseszinsen und fehlende Pensionskassenbeiträge berücksichtigt.

Nicht der gesamte Lohnunterschied ist eindeutig diskriminierend. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben unterschiedliche Ursachen, zum Teil sind sie erklärbar, wie zum Beispiel durch die geschlechtsspezifische Berufswahl. Typische Frauenberufe (z. B. Pflegefachfrau) werden geringer entlohnt als typische Männerberufe (z. B. Polizist) mit vergleichbaren Qualifikations- und Anforderungsprofilen. Es bleibt jedoch die Frage, weshalb die typischen Frauenberufe schlechter entlohnt werden. Weil sie von Frauen ausgeübt werden? Weniger wichtig für die Gesellschaft sind sie auf jeden Fall nicht. Das hat uns spätestens die Coronakrise gezeigt.

Traditionelle Rollenbilder führen dazu, dass viele Frauen während einer oder mehreren Lebensphasen Teilzeit arbeiten, und damit zu einer weiteren Ursache der Lohnungleichheit. In Liechtenstein arbeiten 88 % der Mütter nach einer mehr oder

---

«Minderbezahlung von Frauen hat weitreichende und langfristige Konsequenzen, vor allem im Alter.»

**Petra Eichele,**  
Geschäftsführerin der Infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen

---

weniger langen Auszeit in einem Teilzeitpensum. Teilzeitarbeit scheint die ideale Lösung zu sein, um Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit zu vereinbaren. Die hohe Teilzeiterwerbsquote erklärt sich mit der ungleichen Verteilung der Care-Arbeit, den gesellschaftlichen Rollenerwartungen, der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Lohnungleichheit.

Frauen sammeln wegen der Care-Arbeit, die sie für unsere Gesellschaft übernehmen, weniger Berufserfahrung und beteiligen sich auch aus zeitlichen Gründen weniger an berufsbezogenen Weiterbildungen, was zu geringeren Anstellungschancen, schlechteren Aufstiegschancen und zu einer schlechteren Entlohnung führt.

Anna und Peter sind verheiratet. Anna wird im Laufe ihrer Berufslaufbahn Mutter und reduziert

daraufhin ihr Pensum auf 50 %. Sie arbeitet während mehreren Jahren Teilzeit. Diese Pensionsreduktion verringert ihre Aufstiegschancen und wirkt sich während ihres weiteren Erwerbslebens auf ihren Lohn aus. Ihr Vollzeitlohn wäre nun noch einmal tiefer als jener von Peter, der immer Vollzeit gearbeitet hat. Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüche wegen Care-Arbeit schlagen sich aber nicht nur im Einkommen nieder, sondern auch in der zweiten Säule (betriebliche Altersvorsorge BPV). Anna wird nach ihrer Pensionierung 40 % weniger Rente erhalten als Peter mit seiner Vollzeitbeschäftigung. Das Forschungsprojekt «MIGAPE» der Uni Liechtenstein analysiert diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Altersrenten.

Die unbezahlte Care-Arbeit von Anna muss dieselbe Beachtung und Wertschätzung finden wie die Lohnarbeit von Peter. Erziehungs- und Betreuungsarbeit wird in Liechtenstein in der ersten Säule (AHV) mit Erziehungs- und Betreuungsgutschriften sehr gut abgebildet und schafft einen fairen Ausgleich in der ersten Säule. Um jedoch den Gender Pension Gap von 40 % aufzufangen und der überwiegend weiblichen Altersarmut entgegenzuwirken, muss der Wert der unbezahlten Care-Arbeit in einer weiteren Säule bzw. Versicherung abgebildet werden. Eine Aufgabe für den neu gewählten Landtag.



**Petra Eichele**  
Geschäftsführerin, Infra