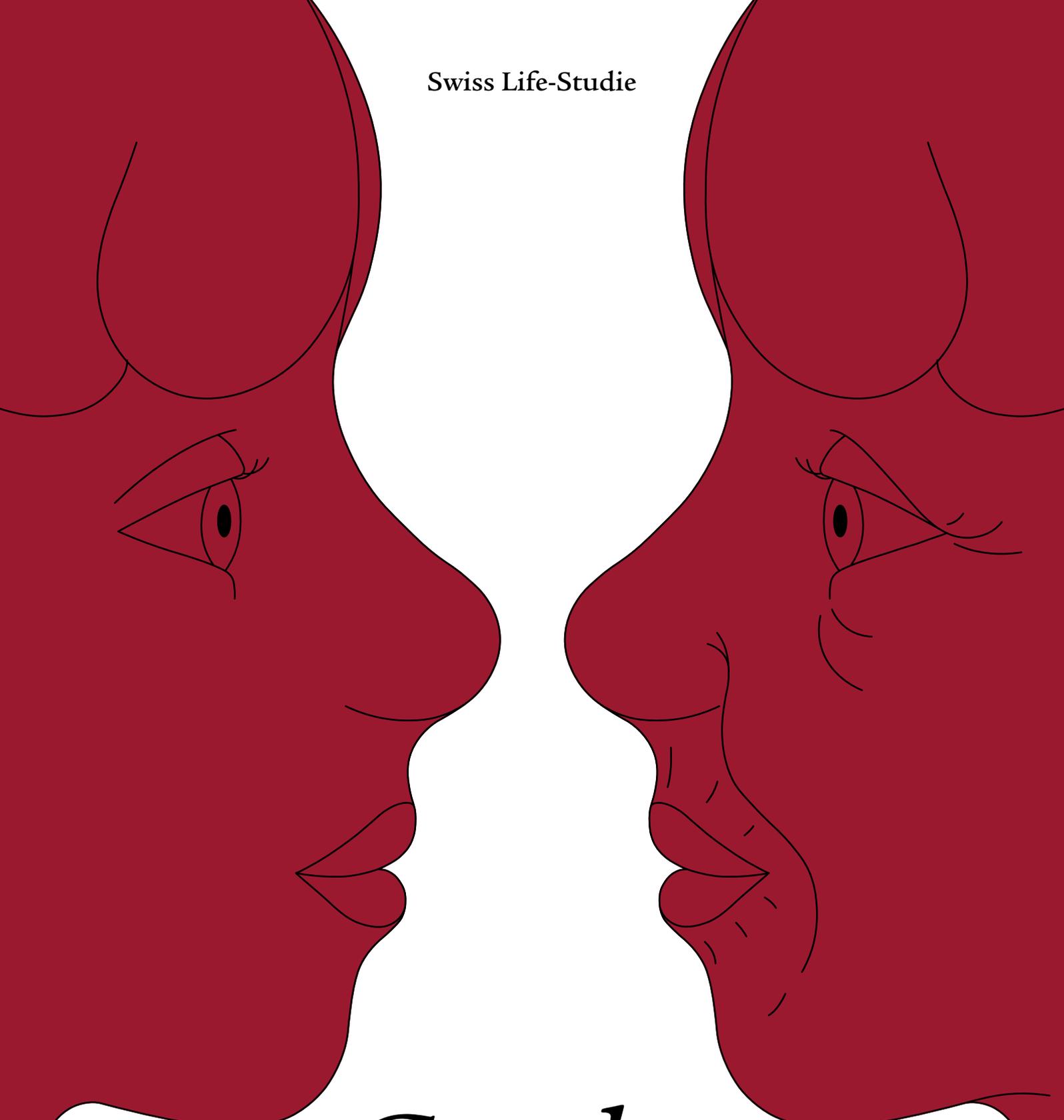


Swiss Life-Studie



Gender Pension Gap

*Mythen, Fakten und Lösungsansätze
rund um die Vorsorgelücke von Frauen*

Impressum

Herausgeber:

Swiss Life AG
General-Guisan-Quai 40
Postfach
CH-8022 Zürich

Autor:

Andreas Christen
Senior Researcher Vorsorge
E-Mail: andreas.christen@swisslife.ch
Telefon: 043 284 53 95

Weitere Mitwirkende:

Denise Frei
Martin Läderach
Noah Savary
Fabienne Schneider
Evelyne Stettler
Martina Zürcher

Gestaltungskonzept und Umsetzung:

Raffinerie

Illustration:

Arbnore Toska

Druck:

medienwerkstatt ag, Sulgen

Lektorat und Übersetzung:

Swiss Life Language Services

Redaktionsschluss:

18.10.2019

Unsere Studie im Internet:

<https://www.swisslife.ch/gpg>

Copyright:

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.
Copyright © 2019 Swiss Life AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Disclaimer:

Diese Publikation dient nur zu Informationszwecken. Die darin vertretenen Ansichten sind diejenigen der Autoren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (Änderungen bleiben vorbehalten) und können von der offiziellen Auffassung der Swiss Life AG abweichen. Die Analysen wurden sorgfältig durchgeführt, für ihre Richtigkeit kann aber keine Gewähr geboten werden.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Kernaussagen der Studie</i>	4
<hr/>		
<i>Kapitel 1</i>	<i>Gender Pension Gap – Ausmass, Ursachen und Entwicklung</i>	6
	- Grosse Rentenunterschiede zwischen Frau und Mann	7
	- Ein komplexeres Thema als auf den ersten Blick ersichtlich	8
	- Unterschiede nehmen langsam ab – verschwinden aber nicht	10
<hr/>		
<i>Kapitel 2</i>	<i>Gender Pension Gap ist (nicht) gleich Vorsorgelücke</i>	12
	- Gender Pension Gap ist nicht immer spürbar	13
	- Einsamkeit ist teurer als Zweisamkeit – und länger leben kostet mehr	16
	<i>Exkurs:</i> Hohe Kosten im hohen Alter aufgrund von Pflegebedürftigkeit	17
	- Haushaltsstrukturen im Alter verändern sich	18
	<i>Exkurs:</i> Immer mehr Konkubinats Haushalte mit Kindern	20
	- Tim und Claudia Meier – was passiert bei Scheidung und Tod im Alter?	21
<hr/>		
<i>Kapitel 3</i>	<i>Rentendifferenz ist auch Pensumsdifferenz</i>	24
	- Pensumsdifferenz wird kleiner, bleibt aber bestehen	25
	- Auch bei freier Pensumswahl verschwinden Unterschiede nicht	26
	- Viele Eltern berücksichtigen Auswirkungen ihres Pensums auf Altersvorsorge nicht	27
	- Tim und Claudia Meier – Einfluss des Pensums auf die Rente	29
	- Der Pensumsentscheid ist nur eingeschränkt selbstbestimmt	32
<hr/>		
<i>Kapitel 4</i>	<i>Gender Pension Gap und der Koordinationsabzug</i>	34
	- Koordinationsabzug trägt zum Gender Pension Gap bei	35
	<i>Exkurs:</i> Mehrere Arbeitgeber, wenig Rente	36
	- Ein tieferer Koordinationsabzug ist nicht gratis	37
	- Die meisten KMU sind beim Koordinationsabzug teilzeitfreundlich	39
	- BVG-Reformvorschlag der Sozialpartner reduziert Gender Pension Gap leicht	40
<hr/>		
<i>Kapitel 5</i>	<i>Synthese und ausgewählte Lösungsansätze</i>	42
<hr/>		
	<i>Fussnoten</i>	48
<hr/>		
	<i>Glossar</i>	50

Kernaussagen der Studie

Unterschiedliche Erwerbsbiografien führen zu hoher Rentendifferenz

Heutige Altersrentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg im Durchschnitt ein Drittel weniger Rente als Männer. Dieser sogenannte Gender Pension Gap ist in der zweiten Säule besonders gross. Hauptursache sind die geschlechterspezifischen Erwerbsbiografien. Daneben spielen auch bestimmte Aspekte des Vorsorgesystems, zum Beispiel der Koordinationsabzug, eine Rolle. Die statistisch gemessenen Geschlechterunterschiede sind erheblich. Sie müssen aber – gerade im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die finanzielle Selbstbestimmung im Alter – differenziert beurteilt werden.

Gender Pension Gap betrifft nicht alle – trotzdem bestehen für Frauen Herausforderungen

Der Gender Pension Gap bedeutet nicht in jedem Fall, dass Altersrentnerinnen in ihrem finanziellen Spielraum tatsächlich stärker eingeschränkt sind als Männer. So ist er heute besonders in jener Gruppe gross, in welcher der Unterschied für Frauen vielfach kaum spürbar ist: bei verheirateten Paaren, die mehrheitlich eine ökonomische Einheit mit einem gemeinsam genutzten Haushaltseinkommen darstellen. Die trotz hohem durchschnittlichem Gender Pension Gap relativ grosse finanzielle Sicherheit, welche die Ehe bietet, kann jedoch unter Umständen trügerisch sein. Denn in anderen Zivilständen kann sich die Rentendifferenz zwischen den Geschlechtern potenziell durchaus direkt spürbar auswirken. Vor allem geschiedene Rentnerinnen müssen heute besonders häufig Ergänzungsleistungen beziehen. In Zukunft könnten zudem vermehrt unverheiratete Frauen (und Männer), die sich im Rahmen einer Konkubinatsbeziehung hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmern, allenfalls vor vorsorgetechnischen Herausforderungen stehen. Denn diese – stark an Bedeutung gewinnende – Haushaltsform bietet im Auflösungsfall in der Regel nicht die gleiche Absicherung wie die Ehe. Zwar stehen auch alleinlebende männliche Rentner oft vor finanziellen Herausforderungen im Alter und müssen häufiger auf Ergänzungsleistungen zurückgreifen als zum Beispiel verheiratete Rentnerinnen. Frauen leben jedoch durchschnittlich länger und verbringen den Lebensabend öfter alleine als Männer. Daher müssen für Rentnerinnen einerseits Sparkapitalien (zum Beispiel aus der dritten Säule) durchschnittlich länger reichen als für Rentner. Andererseits ist bei Frauen auch die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie ihre letzten Lebensjahre in einem teuren Pflegeheim verbringen müssen. Und auch sonst verursacht ein Einpersonenhaushalt pro Kopf höhere Fixkosten als das Leben zu zweit.

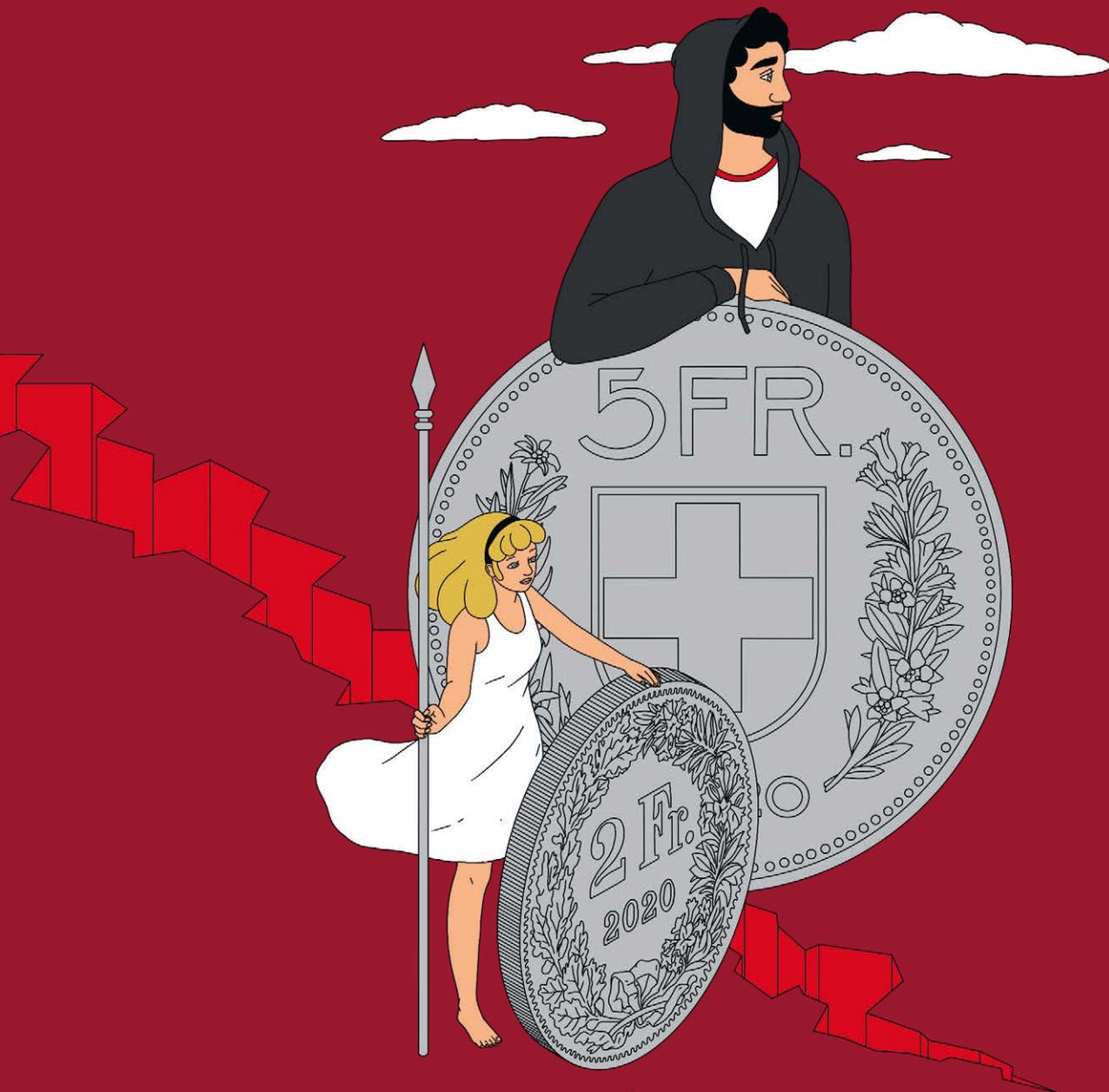
Differenz nimmt ab, bleibt aber wegen weiterhin unterschiedlicher Erwerbsbiografien bestehen

Der heute gemessene Gender Pension Gap ist teilweise ein Abbild der gesellschaftlichen Vergangenheit. Jüngere Frauen sind heute stärker auf dem Arbeitsmarkt präsent, als heutige Rentnerinnen es waren. Die Rentendifferenz wird in Zukunft daher auch ohne weiteres Zutun langsam abnehmen – zumindest in der zweiten Säule. Dennoch bleibt voraussichtlich auch in den nächsten Dekaden ein beträchtlicher Gender Pension Gap bestehen, wie Daten von Swiss Life implizieren. Denn auch bei heutigen Eltern liegt gemäss einer Umfrage von Swiss Life sowohl das tatsächliche als auch das gewünschte Arbeitspensum der Mütter immer noch deutlich unter jenem der Väter. Die freie Wahl des Familien- bzw. des Erwerbsmodells ist ein wesentlicher Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens. Eine grosse Mehrheit der Eltern lässt beim Pensumsentscheid dessen Auswirkungen auf die Altersvorsorge jedoch ausser Acht, wie aus der Umfrage hervorgeht.

KMU passen Koordinationsabzug mehrheitlich an Pensum an oder verzichten ganz darauf

Schliesslich muss auch berücksichtigt werden, dass der heute gemessene Gender Pension Gap auch ein Abbild eines nicht mehr aktuellen Altersvorsorgesystems ist, das inzwischen teilweise modernisiert wurde. In den letzten Jahren wurden verschiedene politische Massnahmen getroffen, die das Rentengefälle verkleinerten, sich aber erst nach und nach auswirken – zum Beispiel die Einführung des Vorsorgeausgleichs im Scheidungsfall oder die Senkung von Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug trägt zwar indirekt nach wie vor zur Rentendifferenz zwischen Mann und Frau bei. Auswertungen der Vorsorgepläne der BVG-Sammelstiftung Swiss Life zeigen aber, dass eine grosse Mehrheit der angeschlossenen KMU auf den Koordinationsabzug verzichtet oder ihn an das Pensum koppelt. Viele Schweizer KMU tragen damit zur Reduktion des Gender Pension Gap bei.

1 *Gender Pension Gap – Ausmass, Ursachen und Entwicklung*



Grosse Rentenunterschiede zwischen Frau und Mann

Als 1948 die AHV und 1985 das *Obligatorium* in der beruflichen Vorsorge eingeführt wurden, waren die Rollen im Hinblick auf Erwerbs- und Hausarbeit in den meisten Familienhaushalten noch klar verteilt. Der Familienvater kümmerte sich um den Erwerb, die Mutter um Haushalt und Kinder. Da die *Altersleistungen* besonders aus der *zweiten* und indirekt auch aus der *dritten Säule* stark vom Erwerbseinkommen abhängen, bestehen bei der heutigen Rentnergeneration entsprechend grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In *Abbildung 1* zeigen wir schematisch auf, welche Faktoren im *Dreisäulensystem* der Schweizer Altersvorsorge zur Geschlechterdifferenz – zum sogenannten Gender Pension Gap – tendenziell beitragen und welche eine reduzierende Wirkung haben. Auf die wichtigsten aufgeführten Punkte gehen wir nach und nach ein. Die wichtigsten Fachbegriffe in *Abbildung 1* werden in einem Glossar am Ende der Studie kurz erklärt. Auch die im restlichen Text kursiv geschriebenen Begriffe finden sich im Glossar wieder.

Abb. 1: Vorsorgesystem dämpft und verstärkt Gender Pension Gap
Wichtigste Elemente im Altersvorsorgesystem mit Auswirkungen auf Gender Pension Gap



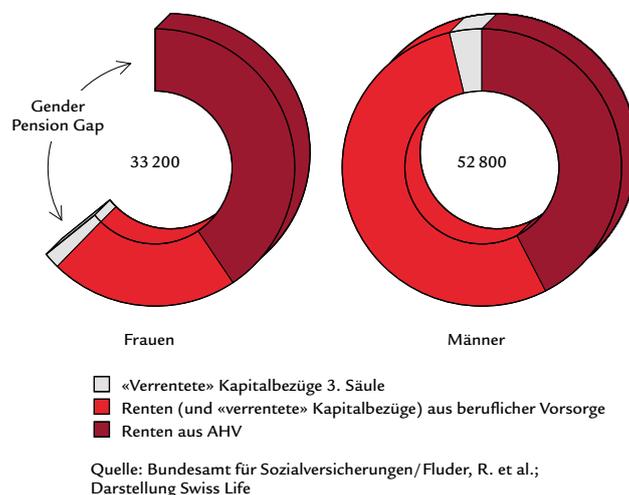
Quelle: Swiss Life

Eine vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) in Auftrag gegebene und vielzitierte Studie hat unlängst zum ersten Mal quantifiziert, dass in der Schweiz die gesamte Leistung von Altersrentnerinnen (inkl. *Witwen- bzw. Ehegattenrenten*) durchschnittlich rund 37% unter jener von Rentnern lag (*Abb. 2*).¹ Besonders stark ausgeprägt ist die Differenz in der zweiten Säule, die im Vergleich zur ersten Säule viel stärker durch die individuelle Erwerbsbiografie und damit durch das Rollenmodell geprägt ist. Demnach stammen über 90% der Rentendifferenz aus der beruflichen Vorsorge.

Ein Blick auf die etwas aktuellere Neurentenstatistik des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigt, dass auch für Personen, die 2017 zum ersten Mal eine Rente bezogen, vor allem die zweite Säule für den Gender Pension Gap verantwortlich ist. 2017 gingen nur rund 27% aller neuen Altersrentenfranken und nur rund 24% aller Alterskapitalauszahlungen aus der beruflichen Vorsorge an Frauen. Auch bei der dritten Säule gibt es grosse Differenzen. Nur ein Drittel der Gesamtsumme aller 3a-Auszahlungen im Rahmen der Pensionierung ging 2017 an Frauen.

2017 gingen nur rund 27% aller neuen Altersrentenfranken und 24% aller Alterskapitalauszahlungen aus der beruflichen Vorsorge an Frauen.

Abb. 2: Gender Pension Gap beträgt ein Drittel
Durchschnittsrenten in CHF, 2012



Ein komplexeres Thema als auf den ersten Blick ersichtlich

Diese Geschlechterunterschiede in der Altersvorsorge sind also erheblich, müssen aber differenziert beurteilt werden.

Die Rentendifferenz ist bei Verheirateten besonders gross. Genau in diesen Rentnerhaushalten sind Frauen finanziell besser abgesichert.

Erstens bedeutet der Gender Pension Gap nicht zwingend eine Vorsorge-lücke bzw. eine in jedem Fall schlechtere finanzielle Altersabsicherung von Frauen. Zwar ist die Rentendifferenz bei verheirateten Paaren besonders gross. Genau in diesen Rentnerhaushalten sind Frauen aber finanziell tendenziell besser abgesichert als viele ledige, geschiedene und in gewissen Fällen auch verwitwete Frauen (oder Männer), wie wir in Kapitel 2 zeigen. Diese Sicherheit kann jedoch unter Umständen trügerisch sein. Die Wahrscheinlichkeit, dass es im Verlauf des Lebens zu einer Trennung vom Partner oder (spätestens im Ruhestand) zur Verwitwung kommt, ist bei Frauen sehr hoch. Ganz grundsätzlich stehen Frauen bei der Altersvorsorge im Vergleich zu Männern vor einer – vom Gender Pension Gap unabhängigen – zusätzlichen Herausforderung: Sie leben durchschnittlich länger und damit auch länger alleine. Dieser Umstand wird in Kapitel 2 ebenfalls diskutiert.

Frauen sind heute auf dem Arbeitsmarkt deutlich stärker präsent als früher.

Zweitens ist der heute gemessene Gender Pension Gap stark von familiären Rollenmodellen aus der Vergangenheit geprägt. Eine heutige Rentnerin ist durchschnittlich 75 Jahre alt und war – wenn überhaupt – etwa ab 1960 berufstätig. In dieser Zeit hat sich die Gesellschaft jedoch stark gewandelt. Frauen sind heute auf dem Arbeitsmarkt deutlich stärker präsent als früher (Abb. 3) und die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen ist zwar nach wie vor gross, aber rückläufig (Abb. 4). Da sowohl das Arbeitspensum als auch die Lohnhöhe die künftige Altersrente wesentlich beeinflussen, dürften beide Entwicklungen nach und nach zu einem rückläufigen Gender Pension Gap führen. Trotzdem bleibt das durchschnittliche

Abb. 3: Durchschnittspensen von Frauen nehmen zu

Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten

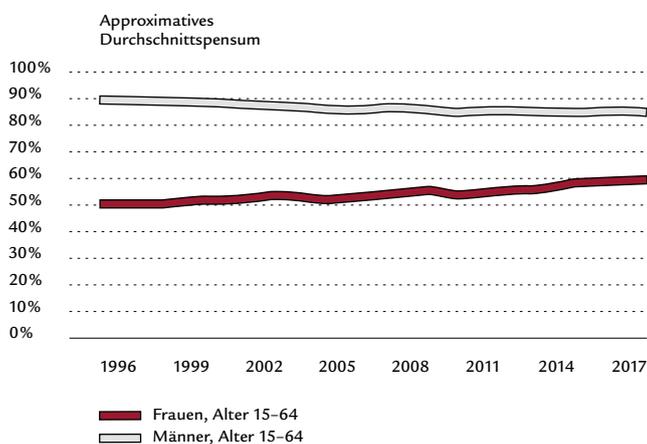
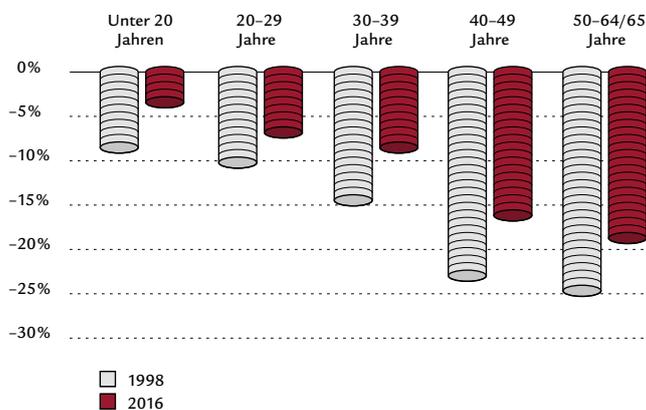


Abb. 4: Lohndifferenz bleibt hoch, nimmt aber ab

Differenz Median-100%-Bruttolohn zwischen Frauen und Männern, nach Alter



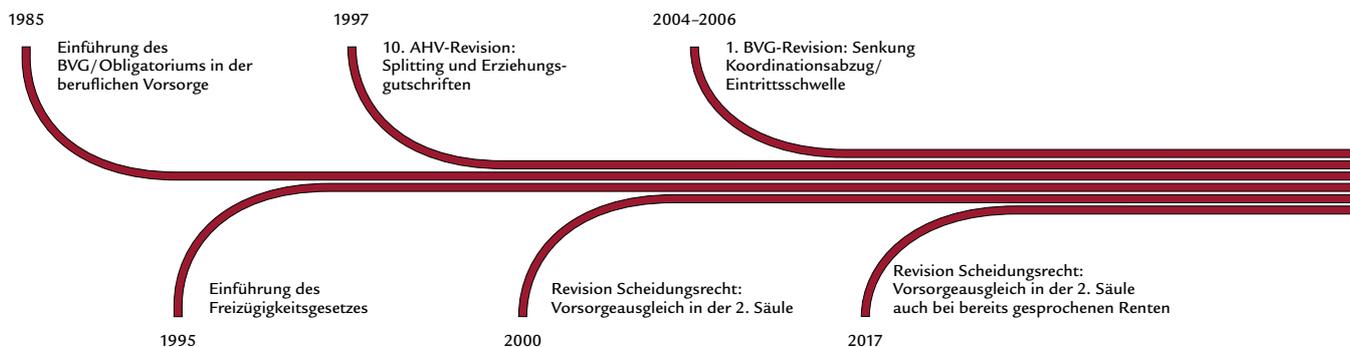
Berufspensum von Frauen höchstwahrscheinlich noch lange Zeit niedriger als jenes von Männern. Auf diesen Aspekt – und darauf, wie sich das Erwerbspensum generell auf die Altersvorsorge auswirkt – gehen wir in Kapitel 3 ein.

Drittens gab es im Schweizer Altersvorsorgesystem in den letzten Jahrzehnten verschiedene institutionelle Anpassungen, die zu einer Reduktion der Rentendifferenz zwischen Mann und Frau beigetragen haben. Dabei wirken sich gewisse Veränderungen erst nach und nach reduzierend auf den Gender Pension Gap aus und werden deshalb noch nicht vollständig in den Statistiken widerspiegelt. In *Abbildung 5* werden beispielhaft die wichtigsten Reformen aufgeführt, die in den letzten Jahren dazu beigetragen haben, dass Rentnerinnen heute finanziell selbstbestimmter sind als früher.

Bereits die Einführung des Obligatoriums in der beruflichen Vorsorge 1985 dürfte einen Anteil daran haben, dass sich der Gender Pension Gap bis heute langsam reduziert (*Abb. 6*). Vor diesem Zeitpunkt waren viele Erwerbstätige nicht in einer Pensionskasse versichert. Darunter befanden sich überproportional viele Frauen. Bis zur Einführung des Freizügigkeitsgesetzes 1995 zogen viele Frauen bei einem Erwerbsunterbruch ihr Alterskapital aus der Pensionskasse ab, so dass dieses dann später nicht mehr in Form einer Rente zur Verfügung stand. 1997 wurden in der AHV das *Splitting* und *Erziehungsgutschriften* eingeführt, was eine weitgehende Reduktion der Geschlechterdifferenz bei den AHV-Renten zur Folge hatte. Seit 2000 werden im Scheidungsfall die Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge im Rahmen des *Vorsorgeausgleichs* geteilt, seit 2017 gilt dies auch für bereits gesprochene Renten. Dies hat zur Folge, dass im Scheidungsfall die Rentendifferenz zwischen Ex-Partnern heute tiefer ausfällt als früher. Schliesslich wurden im Rahmen der ersten BVG-Revision der *Koordinationsabzug* und die *Eintrittsschwelle* gesenkt, was Tieflohnjobs und Teilzeitarbeit vorsorgetechnisch etwas bessergestellt hat.

Abb. 5: Verschiedene Reformen haben Frauen bessergestellt

Ausgewählte Reformen mit reduzierendem Effekt auf Gender Pension Gap



Quelle: Swiss Life

Der Koordinationsabzug besteht aber nach wie vor. Dies führt dazu, dass Personen in Teilzeitarbeit – das sind zu 75% Frauen – in der beruflichen Vorsorge immer noch unterproportional für den Ruhestand sparen. In Kapitel 4 zeigen wir unter anderem, dass es für Arbeitgeber Optionen gibt, Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Altersvorsorge besserzustellen, und dass diese Optionen in der Schweiz von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) bereits heute durchaus häufig genutzt werden.

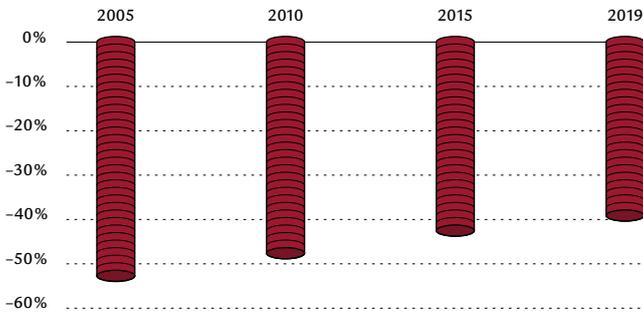
Unterschiede nehmen langsam ab – verschwinden aber nicht

Heutiger Gender Pension Gap ist eine Momentaufnahme der Vergangenheit.

Aufgrund der in den Abbildungen 3, 4 und 5 dargestellten Entwicklungen ist davon auszugehen, dass der 2012 gemessene Gender Pension Gap (vgl. Abb. 2) nur eine Momentaufnahme der Vergangenheit darstellt. Eine aktuellere Berechnung des Gender Pension Gap zum gesamten Altersvorsorgesystem in der Schweiz existiert zurzeit nicht. Indikatoren zur zweiten Säule deuten aber darauf hin, dass die Rentenunterschiede bereits in den letzten Jahren abgenommen haben: So sank gemäss der eingangs herangezogenen BFS-Neurentenstatistik die Geschlechterdifferenz bei einer Durchschnittsrente aus der zweiten Säule zwischen 2015 und 2017 von 45% minim auf 44%². Leider existiert die Neurentenstatistik erst seit 2015, was Vergleiche über längere Zeit daher verunmöglicht. Ein gesicherter Trend lässt sich aufgrund des nur kleinen Unterschieds und des kurzen Betrachtungszeitraums somit nicht ableiten.

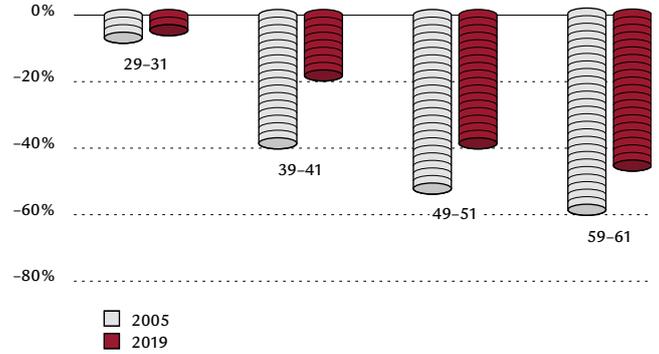
Einen aussagekräftigeren Hinweis, der die These eines zumindest in der zweiten Säule rückläufigen Gender Pension Gap stützt, liefert ein Blick in die Daten von Swiss Life. Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Geschlechterdifferenz in der durchschnittlichen Altersrente aus der beruflichen Vorsorge von 65- bis 69-Jährigen.³ Dabei ist langfristig ein langsamer, aber deutlicher Abwärtstrend zu beobachten: Die durchschnittliche Geschlechterdifferenz verkleinerte sich in den letzten 14 Jahren kontinuierlich um insgesamt 14 Prozentpunkte (allerdings sind bei der Interpretation die Hinweise in Fussnote 4 zu beachten).⁴

Abb. 6: **Rentendifferenz ist bereits gesunken ...**
 Durchschnittliche Altersrentendifferenz zwischen 65- bis 69-jährigen Frauen ggü. Männern (2. Säule)



Quelle: Swiss Life

Abb. 7: **... und dürfte weiter abnehmen, aber nicht verschwinden**
 Durchschnittliche Alterskapitaldifferenz (2. Säule) von aktiven Frauen ggü. Männern, nach Altersgruppen



Quelle: Swiss Life

Die Geschlechterdifferenz in der beruflichen Vorsorge dürfte angesichts der gesellschaftlichen Trends (vgl. Abb. 3 und 4) und der institutionellen Veränderungen (vgl. Abb. 5) der letzten Jahre auch in Zukunft langsam, aber stetig weitersinken. Diese These wird durch eine Auswertung der *Altersguthaben* der bei Swiss Life versicherten aktiven Arbeitnehmenden gestützt⁵: So nahm die durchschnittliche Geschlechterdifferenz zwischen den angesparten Altersguthaben von aktiven Versicherten in den letzten 14 Jahren in fast allen untersuchten Altersklassen deutlich ab (Abb. 7⁶).

Da die aktuellen Altersguthaben später eins zu eins die Altersleistungen definieren, ist dieses Ergebnis eine ungefähre Prognose dafür, dass das Rentengefälle zumindest in der beruflichen Vorsorge weitersinken wird. So dürfte der Gender Pension Gap zum Beispiel bei heute 50-Jährigen dereinst vermutlich geringer ausfallen als bei heute 64-Jährigen (die im Vergleichsjahr 2005 50 Jahre alt waren). Es ist aber auch ersichtlich, dass Männer im Durchschnitt heute immer noch deutlich mehr Alterskapital ansparen als Frauen und somit der Gender Pension Gap in der zweiten Säule wahrscheinlich noch lange bestehen wird.

Männer sparen heute immer noch mehr Alterskapital an als Frauen.

2

Gender Pension Gap ist (nicht) gleich Vorsorgelücke



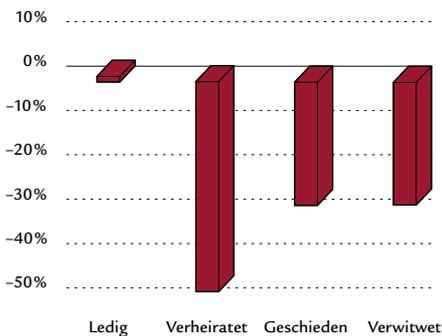
Gender Pension Gap ist nicht immer spürbar

Die durchschnittliche Rentendifferenz zwischen den Geschlechtern bedeutet nicht a priori, dass Frauen im Hinblick auf ihre finanzielle Absicherung im Alter weniger zuversichtlich sein können als Männer. So überzeichnet der alleinige Blick auf den Gender Pension Gap in bestimmten Fällen die Problematik. Gerade bei verheirateten Paaren ist die Rentendifferenz oft sehr gross, was aber nicht zwingend bedeutet, dass die Partnerin diese auch effektiv spürt. Trotzdem tragen verschiedene Faktoren dazu bei, dass sich die Altersvorsorge für Frauen als herausfordernder gestalten kann als für Männer.

Gender Pension Gap ist besonders bei Verheirateten gross.

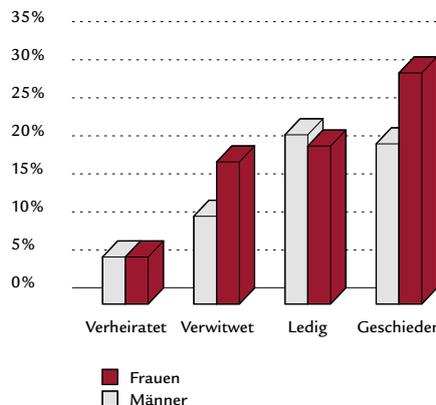
Der Gender Pension Gap ist besonders zwischen verheirateten Rentnerinnen und Rentnern gross. Er ist dort durchschnittlich viel grösser als zwischen Ledigen, Geschiedenen oder Verwitweten (Abb. 8). Dies hat verschiedene Gründe: Heutige ledige Rentnerinnen waren tendenziell öfter kinderlos und damit länger und in höheren Pensen erwerbstätig als (ehemals) verheiratete. Im Scheidungsfall wird das gesamte Alterskapital, das sich während der Ehe in der beruflichen Vorsorge ansammelte, im Rahmen des *Vorsorgeausgleichs* auf die Ex-Partner aufgeteilt. Dadurch findet in den meisten Fällen netto ein Kapitaltransfer von Mann zu Frau statt. Und falls ein Ehegatte verstirbt, haben hinterbliebene Rentnerinnen in der AHV in der Regel Anspruch auf Witwenrenten bzw. einen *Verwitwetenzuschlag* und in der beruflichen Vorsorge neben ihrer eigenen Altersrente auf eine Witwenrente. Diese ist im Schnitt höher als jene für Witwer, da sie sich an der Rente des verstorbenen Partners orientiert.

Abb. 8: Grosse Unterschiede zwischen Zivilständen
Gender Pension Gap nach Zivilstand, 2012



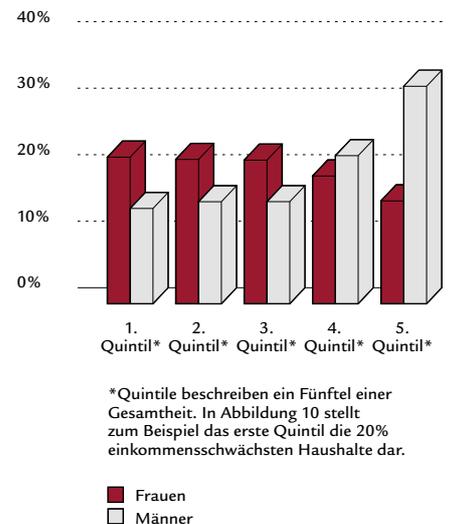
Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen/Fluder, R. et al.

Abb. 9: EL-Quote bei Verheirateten tief, bei Geschiedenen hoch
EL-Bezugsquote bei AHV-Beziehenden, 2018



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen, Swiss Life

Abb. 10: Alleinlebende Rentnerinnen mit tieferen Einkommen als Rentner
Anteil Einpersonenhaushalte über 65 pro Einkommensklasse (Quintil), 2012–2014



*Quintile beschreiben ein Fünftel einer Gesamtheit. In Abbildung 10 stellt zum Beispiel das erste Quintil die 20% einkommensschwächsten Haushalte dar.

Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Bei vielen verheirateten Paaren dürfte die Rentendifferenz aber nicht in jenem Ausmass spürbar sein, wie Abbildung 8 suggeriert. Die Mehrheit der Paarkonstellationen versteht sich als ökonomische Einheit, die über ein gemeinsam

genutztes Haushaltsbudget verfügt. Über 80% der verheirateten Paare mit (auch schon erwachsenen) Kindern legen das gesamte Haushaltseinkommen zusammen.⁷ Wichtiger als die Frage, wie viel nun jeder Partner individuell an Rente erhält, ist für jene Haushalte daher in der Regel, ob die Gesamtsumme ausreicht oder ob insgesamt eine real spürbare Vorsorgelücke besteht. Dies hängt jedoch von vielen individuellen Faktoren wie dem angestrebten Lebensstandard ab. Die Vorsorgelücke ist daher statistisch nur schwer zu erfassen. Es gibt aber Messgrössen, die einen Hinweis darauf geben, welche Gruppen besonders betroffen sind.

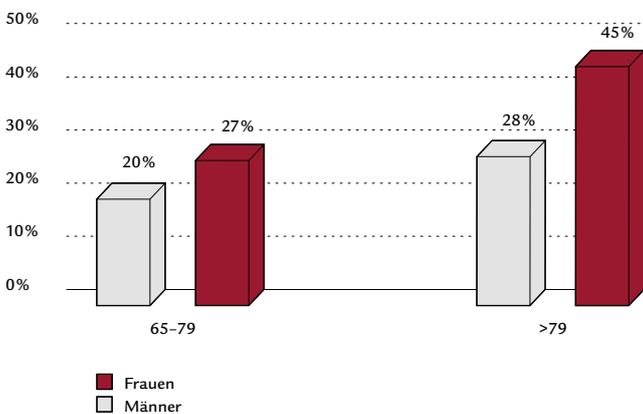
Einen solchen Indikator stellen die Quoten jener Rentnerinnen und Rentner dar, die Ergänzungsleistungen beziehen. Die *Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV* helfen dort, wo die Renten die minimalen Lebenskosten nicht decken.⁸ Eine detaillierte Aufschlüsselung der entsprechenden Statistik zeigt, dass Frauen deutlich häufiger Ergänzungsleistungen beziehen als Männer: So ist eine von sieben AHV-Rentnerinnen EL-Bezügerin, bei den AHV-Rentnern ist es aber nur einer von zehn. Frauen befinden sich insgesamt also häufiger als Männer in der Situation, dass ihre eigene Vorsorge nicht ausreicht, um die minimalen Lebenskosten zu decken. Verheiratete Frauen – also jene Gruppe, die auf dem Papier den stärksten Gender Pension Gap aufweist – sind davon aber grossmehrheitlich nicht betroffen (Abb. 9).

Frauen befinden sich häufiger als Männer in der Situation, dass die Vorsorge nicht ausreicht, um die minimalen Lebenskosten zu decken.

Im Gegensatz dazu suggeriert die EL-Statistik, dass der Gender Pension Gap für geschiedene und verwitwete Rentnerinnen durchaus reale finanzielle Auswirkungen hat. In beiden Gruppen weisen Rentnerinnen höhere EL-Bezugsquoten auf als Rentner. Zwar ist dieser Umstand teilweise auch darauf zurückzuführen, dass pensionierte Frauen jener Zivilstände tendenziell etwas älter und somit eher pflegebedürftig sind als Männer.⁹ Und ein Heimaufenthalt geht aufgrund der hohen Kosten häufig mit einem EL-Bezug einher (vgl. Exkurs auf S. 17). Trotzdem dürfte die höhere EL-Bezugsquote bei geschiedenen und in geringerem Ausmass bei verwitweten Frauen auch direkt auf den Gender Pension Gap zurückzuführen sein:

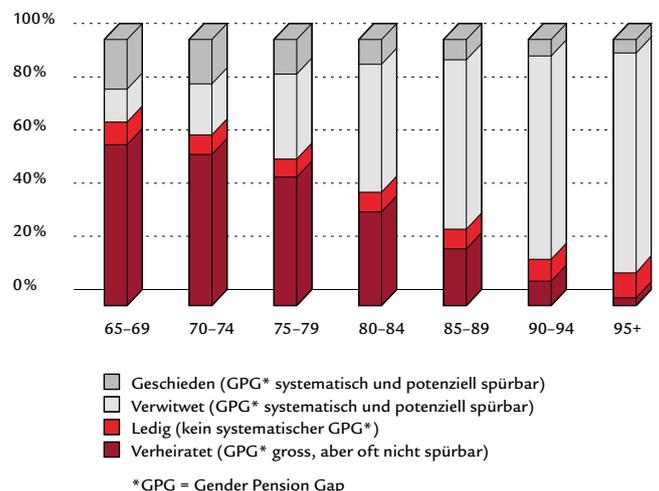
Hohe EL-Bezugsquote bei geschiedenen Rentnerinnen.

Abb. 11: EL-Quote bei jüngeren Geschiedenen tiefer
EL-Bezugsquote von Geschiedenen, nach Alter, 2018



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen, Swiss Life

Abb. 12: Potenzielle Betroffenheit vom Gender Pension Gap nimmt im Alter zu
Zivilstand von Frauen, nach Alter, 2017



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

So gehören alleinlebende Frauen über 65 öfter den einkommensschwächsten – und damit am ehesten EL-bezugsbedürftigen – Haushaltsgruppen an als Männer (Abb. 10).

Die Situation geschiedener Rentnerinnen dürfte sich in Zukunft tendenziell etwas verbessern.

Dabei ist zu beachten, dass dieser Umstand ein Echo aus der Vergangenheit darstellt. Auch geschiedene und verwitwete Altersrentnerinnen werden künftig durchschnittlich häufiger und intensiver berufstätig gewesen sein als heutige und können daher stärker eine eigene berufliche Vorsorge aufbauen. Ausserdem gab es in den letzten Jahren verschiedene rechtliche Anpassungen, welche die finanzielle Situation von geschiedenen Frauen in der Altersvorsorge verbessert haben (vgl. Abb. 5). Diese Anpassungen geschahen aber nach dem Zeitpunkt der Scheidung vieler älterer, heute noch lebender Geschiedener und entfalten daher (auch in der Statistik) zum Teil erst nach und nach ihre vollständige Wirkung. Entsprechend fällt in den EL-Bezugsquoten bei jüngeren geschiedenen Rentnerinnen und Rentnern die Geschlechterdifferenz tiefer aus als bei älteren (Abb. 11). Da sich selbst in der jüngeren abgeildeten Gruppe noch einige befinden, die nach altem Recht geschieden wurden, dürften sich die Geschlechterdifferenz bei EL-Bezugsquoten und generell der Gender Pension Gap in jenem Zivilstand künftig vermutlich weiter verkleinern. In den nächsten Jahren werden die Daten allmählich zeigen, in welchem Ausmass dies der Fall sein wird.

Ob der Gender Pension Gap für Frauen effektiv spürbare finanzielle Einschränkungen zur Folge hat, hängt also stark vom Zivilstand bzw. von der Haushaltsform ab. Der Anteil jener Frauen, bei denen sich das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern finanziell tatsächlich bzw. direkt spürbar auswirkt, lässt sich an dieser Stelle zwar nicht exakt bestimmen. Ein Blick auf die Zivilstandsstruktur dürfte aber eine ungefähre Antwort zulassen: So waren 2017 61% aller 65- bis 69-jährigen Frauen verheiratet und 8% ledig (Abb. 12). Bei den Verheirateten existiert zwar eine grosse Rentendifferenz, diese ist aber, wie oben argumentiert, in vielen Fällen vermutlich nicht spürbar. Bei Ledigen gibt es im Durchschnitt keinen Gender Pension Gap (Abb. 8). Hinzu kommt, dass auch ein kleiner Teil der geschiedenen und verwitweten Rentnerinnen in Paarhaushalten wohnt (16% bzw. 7% der 65- bis 79-Jährigen), die ebenfalls eine ökonomische Einheit darstellen können. Entsprechend dürfte aktuell der statistisch gemessene Gender Pension Gap vermutlich für eine Mehrheit der jüngeren Rentnerinnen kaum unmittelbare, real spürbare finanzielle Auswirkungen haben.

Schätzt man aufgrund dieser Zahlen in einem Gedankenspiel überschlagsmässig den gesamten «effektiven» bzw. faktisch spürbaren durchschnittlichen Gender Pension Gap, würde das Rentengefälle je nach Berechnungsmethode von etwa einem Drittel auf ungefähr ein Viertel¹⁰ oder sogar ein Sechstel¹¹ schrumpfen. Doch auch aus diesen Überschlagsrechnungen gehen letztlich nur theoretische Durchschnittswerte hervor, welche die Realität lediglich bedingt widerspiegeln.

Fast jede dritte Frau ist heute zum ordentlichen Pensionierungsalter entweder geschieden oder verwitwet.

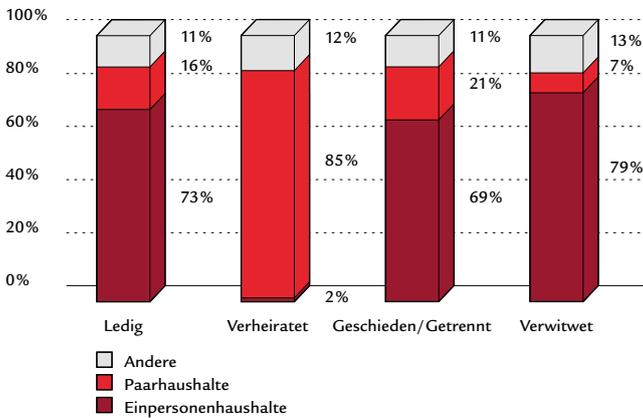
So zeigt Abbildung 12 nämlich auch, dass die – trotz hohem Gender Pension Gap – relativ grosse vorsorgetechnische Sicherheit, die eine Ehe bietet, unter Umständen trügerisch sein kann.¹² Fast jede dritte Frau ist heute zum ordentlichen Pensionierungsalter, das heisst mit 64, entweder geschieden (20%) oder verwitwet (9%). Und da mit fortschreitendem Alter einst verheiratete Rentnerinnen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung früher oder später mehrheitlich verwitwen, hat der Gender Pension Gap

im letzten Lebensabschnitt selbst für anfangs noch unbetreffene Frauen möglicherweise doch noch finanziell spürbare Auswirkungen.

Einsamkeit ist teurer als Zweisamkeit – und länger leben kostet mehr

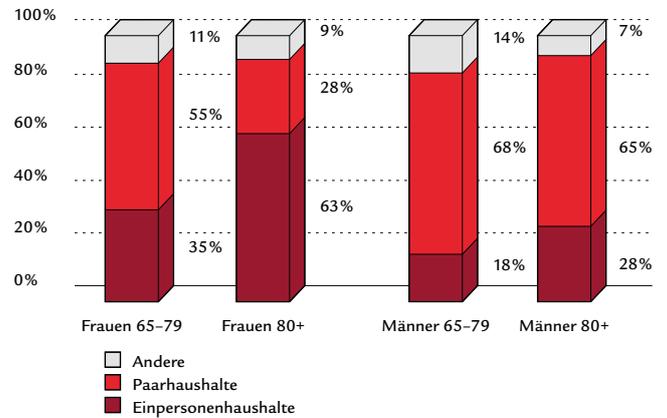
Die unterschiedlich hohen EL-Bezugsquoten nach Zivilständen (Abb. 9) lassen noch einen anderen Schluss zu. Zwar beziehen insbesondere geschiedene Frauen auch aufgrund des Gender Pension Gap häufiger Ergänzungsleistungen als Männer gleichen Zivilstands. Jedoch weisen Letztere ebenfalls deutlich höhere EL-Bezugsquoten auf als verheiratete Männer oder Frauen. Ausserdem müssen auch Ledige relativ häufig auf Ergänzungsleistungen zurückgreifen – obwohl es bei ihnen gar keinen systematischen Gender Pension Gap gibt. Das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern kann also nicht die einzige Ursache für die identifizierten Vorsorgelücken bei geschiedenen, verwitweten und ledigen Altersrentnerinnen sein.

Abb. 13: Wie der Zivilstand, so die Haushaltsstruktur
Haushaltsform nach Zivilstand (Referenzperson 65–79 Jahre), 2017



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 14: Rentnerinnen leben öfter alleine als Rentner
Haushaltsform nach Geschlecht und Alter, 2017



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Einpersonenhaushalt bringt höhere Kosten mit sich.

Eine weitere Ursache der höheren EL-Bezugsquote ist dem Umstand geschuldet, dass Personen dieser Zivilstände fast immer alleine leben (Abb. 13). Das Leben in einem Einpersonenhaushalt bringt höhere Fixkosten pro Kopf mit sich – besonders bezüglich des Wohnens. Wohnkosten zum Beispiel absorbieren in einem durchschnittlichen Einpersonenhaushalt über 65 rund ein Drittel des nach Abzug von obligatorischen Abgaben verfügbaren Einkommens. In einem Paarhaushalt ab 65 ist es nur gut ein Fünftel. Daher wird in der Wohlstands- und Armutsforschung üblicherweise davon ausgegangen, dass das benötigte Einkommen eines Einpersonenhaushalts nur etwa ein Drittel unter jenem eines Paarhaushalts liegen darf, um einen vergleichbaren Lebensstandard zu erreichen (das sogenannte *Äquivalenzeinkommen*).¹³ Das tatsächliche Einkommen eines Einpersonenhaushalts über 65 lag gemäss der Haushaltsbudgeterhebung des BFS in den Jahren 2012 bis 2014 durchschnittlich aber 40% unter jenem eines Paarhaushalts über 65.

Exkurs: Hohe Kosten im hohen Alter aufgrund von Pflegebedürftigkeit

Die höhere Lebenserwartung und das durchschnittlich tiefere Alter von Frauen in Paarbeziehungen sorgen nicht nur für eine im Vergleich zu Männern höheren Quote an alleinlebenden Rentnerinnen, sondern führen auch zu einer grösseren Wahrscheinlichkeit eines Heimaufenthalts. Entsprechend sind gemäss BFS 70% aller Alters- und Pflegeheimklienten ab 65 Frauen. Im Schnitt verbrachten Frauen, die 2017 im Heim starben, dort vorher 3,3 Jahre, Männer nur 2,1 Jahre. Langzeitaufenthalterinnen – also Frauen, die vor dem Tod fünf Jahre oder länger im Heim lebten – gab es 2017 dreieinhalbmal so viele wie Männer.

Dieser Umstand spielt im Kontext der Altersvorsorge eine grosse Rolle. Im Durchschnitt fielen 2017 in einem Heim pro Beherbergungstag Gesamtkosten in der Höhe von CHF 300 an. Das ergibt

auf einen Monat hochgerechnet etwa CHF 9000. Davon müssen die Klienten im Schnitt schätzungsweise etwa CHF 5600 selbst tragen. Das ist mehr, als einem durchschnittlichen Einpersonenhaushalt über 65 an Einkommen insgesamt zur Verfügung steht (ca. CHF 5000). Reicht das Einkommen nicht aus, haben Heimklientinnen und -klienten zwar Anspruch auf Ergänzungsleistungen. Dabei muss aber, von einem tiefen Freibetrag abgesehen, ein Verzehr von 10% des Vermögens pro Jahr in Kauf genommen werden. Bei Heimklienten kann dieser Wert je nach Kanton bis zu 20% ausmachen. Je nach persönlicher Situation kann ein allfällig vorhandenes Vermögen – auch in Form von Wohneigentum – im hohen Alter also rasch dahinschmelzen.

Rentnerinnen leben deutlich öfter alleine als Rentner.

Dass ein Einpersonenhaushalt eine ungünstigere Kostenstruktur aufweist als ein Paarhaushalt, gilt grundsätzlich für beide Geschlechter. Rentnerinnen leben aber deutlich öfter alleine als Rentner (Abb. 14) und sind daher häufiger von diesem Umstand betroffen. Dies hat im Wesentlichen folgende Gründe: Erstens leben Frauen ab 65 im Durchschnitt fast drei Jahre länger als Männer. Zweitens vergrössert die höhere Lebenserwartung bei Frauen die Chance, den eigenen (Ex-)Partner zu überleben. Dies wird durch den Umstand verstärkt, dass Männer bei der (Erst-)Heirat auch heute noch durchschnittlich zwei Jahre älter sind. Entsprechend gibt es deutlich mehr Witwen als Witwer. Da auch geschiedene und ledige Rentnerinnen länger leben als Rentner, finden sich bei den über 65-Jährigen dieser Zivilstände ebenfalls mehr Frauen als Männer.

Bei Witwen wird die ungünstigere Kostenstruktur eines Einpersonenhaushalts zwar unter anderem durch den *Verwitwetenzuschlag* in der AHV und durch die *Ehegattenrente* in der zweiten Säule in vielen Fällen teilweise kompensiert. So hat eine Studie gezeigt, dass eine Verwitwung im Rentenalter, gemessen am *Äquivalenzeinkommen*, in vielen Fällen die finanzielle Lage verglichen mit vorher nicht unmittelbar verschlechterte. Nicht selten kam es sogar zu einer Verbesserung. In immerhin einem Drittel der Fälle führte die Verwitwung aber zu einem tieferen Äquivalenzeinkommen und damit vermutlich zu einer Verschlechterung des Lebensstandards (hingegen nur bei einem Fünftel der Witwer).¹⁴ Für Ledige und Geschiedene existiert dieser Kompensationsmechanismus jedoch nicht bzw. nur teilweise und

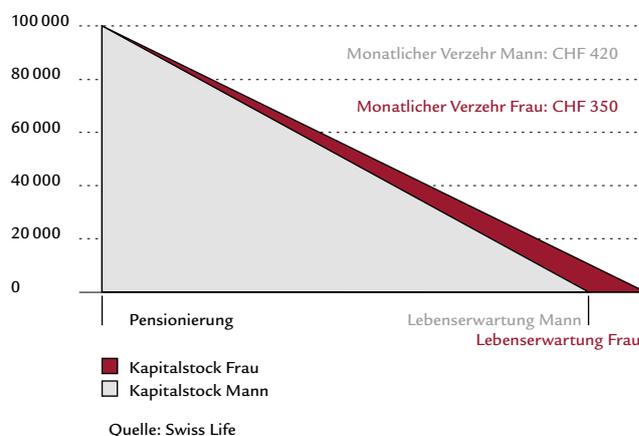
unter bestimmten Bedingungen. Die vorsorgetechnisch schwierigere Kostenstruktur des Einpersonenhaushalts dürfte also vor allem für Rentnerinnen dieser Zivilstände eine potenzielle Herausforderung darstellen.

Kapital muss für Frauen länger reichen.

Besteht ein Teil der Altersvorsorge aus Kapital, das zum Beispiel von einem Bezug aus der zweiten oder dritten Säule herrührt, kommt für Frauen eine zusätzliche Herausforderung hinzu: Das Geld muss aufgrund ihrer grösseren Lebenserwartung und ihrem tieferen Rentenalter länger reichen. Nehmen wir an, dass einem 2018 pensionierten Mann (Alter 65) und einer gleichzeitig pensionierten Frau (Alter 64) neben der Rente aus AHV und beruflicher Vorsorge auf einem Sparkonto noch je CHF 100 000 privates Vermögen zur Verfügung stehen. Soll das Kapital bis zum Tod gleichmässig verbraucht werden und geht man aus von der statistischen Restlebenserwartung (Frau 23,5 Jahre, Mann 19,9 Jahre) sowie einer Zinsannahme von 0%, kann der Mann pro Monat rund CHF 418 beziehen, die Frau hingegen nur CHF 354 (Abb. 15). Um auf den ungefähr gleichen monatlichen Betrag zu kommen wie der Mann, bräuchte die Frau in diesem Beispiel rund CHF 18 000 mehr Kapital.

Abb. 15: Sparkapital muss für Frauen länger reichen

Kapitalverzehr von CHF 100 000 von der Pensionierung bis zum Tod

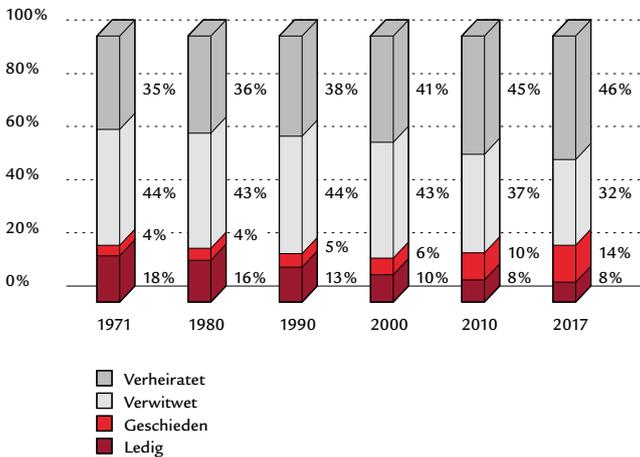


Haushaltsstrukturen im Alter verändern sich

Die aktuelle Situation bezüglich der Zivilstands- und der Haushaltsstruktur ist eine Momentaufnahme und damit nur bedingt auf die Zukunft übertragbar. Jüngere Frauen und Männer heiraten heute weniger oft bzw. später, als dies heutige Rentnerinnen getan haben (vgl. Exkurs S. 20). Auch wenn sich die Scheidungsziffer nach einem jahrzehntelangen Anstieg bis etwa 2010 in den letzten Jahren wieder etwas reduziert hat, ist der Anteil Geschiedener an der Schweizer Gesamtbevölkerung so hoch wie nie.

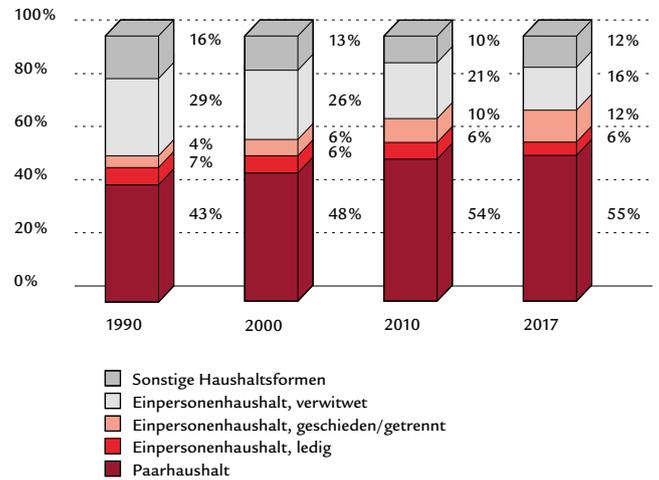
In Anbetracht dieser Entwicklungen hat sich der Anteil geschiedener Rentnerinnen in den letzten 30 Jahren fast verdreifacht (Abb. 16). Interessanterweise nahm der Anteil lediger Rentnerinnen bis und mit 2017 ab, wobei nun die Trendwende einsetzt. Ein Grund dafür dürfte sein, dass die

Abb. 16: Immer mehr geschiedene Rentnerinnen
Zivilstand von Frauen über 64



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 17: Anteil der Paarhaushalte nahm zu
Haushaltsform von Frauen, 65–79 Jahre



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Der Anteil geschiedener Rentnerinnen hat sich in den letzten 30 Jahren fast verdreifacht.

Heiratshäufigkeit bis in die 1940er-/1950er-Jahre zunahm und erst danach zu sinken begann. Stark gesunken ist ab der Jahrtausendwende der Anteil der über 65-jährigen Witwen. Dies liegt vermutlich mitunter daran, dass sich die Lebenserwartung 65-jähriger Männer jener der Frauen ab der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre langsam anzunähern begann. Damit zusammenhängend nahm der Anteil verheirateter Rentnerinnen bis und mit 2017 zu.

Einpersonenhaushalte könnten künftig an Bedeutung gewinnen.

Gleichzeitig hat sich in den letzten Jahren die typische Haushaltsstruktur verändert. Einerseits hat sich die Zusammensetzung der Einpersonenhaushalte über 65 weg von verwitweten hin zu geschiedenen Personen verschoben. Andererseits nahm der Anteil von Paarhaushalten zu (Abb. 17). Aus Vorsorgesicht ist die erstere Entwicklung eher problematisch: Geschiedene sind finanziell tendenziell schlechter gestellt als Verwitwete, wie unsere Ausführungen gezeigt haben. Auf der anderen Seite ist der gewachsene Anteil von Frauen in Paarhaushalten eher positiv zu werten: Es gewann dadurch eine Haushaltsform an Bedeutung, bei der das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern zwar oft gross ist, mehrheitlich aber kaum spürbare finanzielle Auswirkungen hat.

Aufgrund des steigenden Anteils der Geschiedenen und Ledigen unter den jüngeren Rentnerinnenjahrgängen könnten Einpersonenhaushalte in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen.¹⁵ Bei älteren Rentnerinnen dürfte aber bis auf Weiteres der Anteil der Witwen sinken und der Anteil der Paarhaushalte daher tendenziell steigen. In der Tendenz dürften auch längerfristig immer mehr Rentnerinnen geschieden oder ledig sein – dafür eher weniger verwitwet.

Was dies für künftige geschlechterspezifische Rentendifferenzen und Vorsorgelücken bedeutet, ist nur schwer abzuschätzen. Wie oben dargelegt, dürfte der Gender Pension Gap in der Tendenz künftig langsam, aber stetig kleiner werden. Auf der anderen Seite nimmt bei jüngeren Rentnerinnen

die Verbreitung des vorsorgetechnisch eher herausfordernderen Einpersonenhaushalts in den nächsten Jahren vermutlich zu, bei älteren eher ab. Die Frage wird sein, welcher dieser gegenläufigen Effekte insgesamt überwiegt.

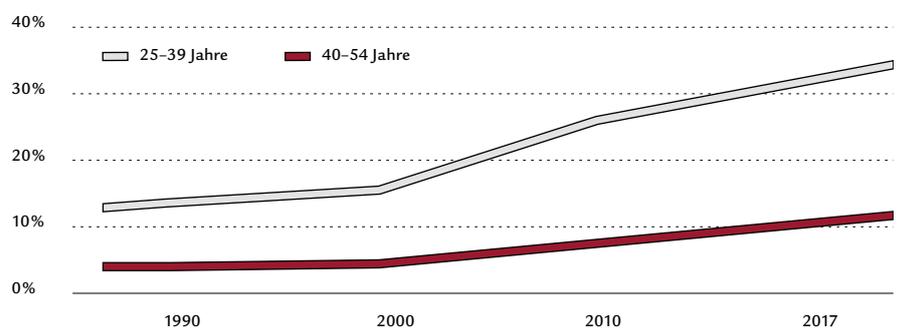
Exkurs: Immer mehr Konkubinats Haushalte mit Kindern

Gesellschaftliche Entwicklungen machen auch vor dem zivilrechtlichen Status von Eltern nicht halt. Während 1990 gemäss Volkszählung unter den 25- bis 39-jährigen Paarhaushalten mit Kindern nur gerade 13% unverheiratet waren, waren es 2017 gemäss der Strukturerhebung des BFS bereits 33% (Abb. 18). Mit Blick auf die Quote bei älteren Eltern, die mit 10% deutlich tiefer liegt, ist aber zu erwarten, dass viele junge unverheiratete Paare mit Kindern im Laufe der Zeit doch noch (oder wieder) heiraten werden.

Konkubinatspaare haben gegenüber Ehepaaren jedoch gewisse vorsorgetechnische Nachteile. So findet im Fall einer Trennung im Gegensatz zur Scheidung kein Vorsorgeausgleich statt, das

heisst, jeder Ex-Partner behält sein Alterskapital aus der beruflichen Vorsorge. Jener Teil des Paares, der sich hauptsächlich um Kinderbetreuung gekümmert hat, erleidet damit erhebliche Nachteile im Hinblick auf die künftige Altersvorsorge. Beim Tod des Partners gibt es aus der AHV keine und aus der Pensionskasse des Partners nur dann eine Witwenrente, wenn dies das Reglement der Kasse vorsieht und man seinen Partner entsprechend als solchen gemeldet hat. Ausserdem bestehen noch erbrechtliche Herausforderungen. Gewisse Aspekte lassen sich mit einem *Konkubinatsvertrag* selbstbestimmt regeln, andere – wie die fehlende Witwenrente aus der AHV – nicht.

Abb. 18: Immer mehr Eltern leben im Konkubinats
Anteil Unverheiratete an allen Paarhaushalten mit Kindern, nach Alter



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Tim und Claudia Meier – was passiert bei Scheidung und Tod im Alter?

Um die Ausführungen dieses Kapitels greifbarer zu machen und darzustellen, wie sich unterschiedliche Lebensentwürfe im heutigen Umfeld auf die Vorsorgesituation von Frauen und Paaren auswirken, stellen wir an dieser Stelle das fiktive Ehepaar Claudia und Tim Meier vor und begleiten es durch ihr ganzes Erwerbsleben. Da es sich um ein fiktives Beispielpaar handelt, das einerseits möglichst repräsentativ sein, andererseits die in dieser Studie dargestellten Sachverhalte einfach und verständlich darstellen soll, müssen verschiedene Vereinfachungen angenommen werden.

Das Paar steht insofern für eine durchschnittliche Erwerbsbiografie, als seine Löhne in allen Lebensphasen ungefähr dem Schweizer Mittel entsprechen und seine Erwerbspensen einem typischen Pfad folgen.¹⁶ Tim und Claudia lernen sich mit 25 kennen, heiraten mit 30 und bekommen im gleichen Jahr ihre Tochter Ladina. Zwei Jahre später folgt mit Lars das zweite Kind. Claudia ist gelernte Pflegefachfrau und beginnt ihre Laufbahn in einem Pflegeheim. Bis zur Geburt von Ladina arbeitet sie Vollzeit, dann pausiert sie zwecks Kinderbetreuung für fünf Jahre, arbeitet dann für weitere fünf Jahre 40%, um ihr Pensum im Anschluss auf 60% zu erhöhen. Ihre berufliche Laufbahn beendet sie mit 64.

Tim hat eine kaufmännische Ausbildung gemacht und arbeitet zu Beginn seiner Karriere als Sachbearbeiter in einer Wirtschaftsprüfungsfirma. Am Ende seiner Karriere, in der er stets Vollzeit arbeitet, leitet er ein Buchhaltungsteam in einem grossen Spital. Er lässt sich mit 65 Jahren pensionieren. Mit 25, als sich die beiden kennen

lernen, verdient Tim CHF 5200 im Monat, Claudia CHF 4850. Das entspricht einer für dieses Alter üblichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern von 7% (vgl. Abb. 4, S. 9). Unter anderem aufgrund der unterschiedlich hohen Löhne und Pensen im Verlauf ihrer Erwerbsbiografien beträgt die Differenz der Einkommen von Tim und Claudia zum Zeitpunkt der Pensionierung 50%.



Szenario «Verheiratet»:

Wenn wir annehmen, dass das Paar bis zur Pensionierung verheiratet bleibt, erhält es aus der ersten und der zweiten Säule¹⁷ zusammen dereinst eine monatliche Rente von etwa CHF 7200. Claudias Rente macht dabei 38% der Gesamtsumme aus, was im konkreten Fall auf einen Gender Pension Gap von etwa 39% schliessen lässt. Da Tim und Claudia alle Einkünfte auf ein gemeinsam genutztes Haushaltskonto einzahlen, hat diese Differenz für sie aber keine praktische Bedeutung. Claudia fühlt sich trotz hohem Gender Pension Gap finanziell selbstbestimmt.



Szenario «Scheidung mit 40»

In einem ersten Alternativszenario geht die Ehe nach zehn Jahren in die Brüche. Durch den *Vorsorgeausgleich* wird das während der Ehe gemeinsam angesparte gesamte Altersguthaben der beiden hälftig geteilt, das heisst, Claudia erhält einen Teil von Tims *Pensionskassenguthaben*.¹⁸ Claudia erhöht das Erwerbsspensum sofort auf 70% (ab 48 – wenn Lars mit der Lehre beginnt – auf 80%).¹⁹ Noch weiter kann Claudia das Pensum nicht erhöhen, da sie die Kinderbetreuung unter der Woche mehrheitlich übernimmt (bei geteiltem Sorgerecht). Entsprechend tiefer fällt ihr Lohn gegenüber jenem von Tim aus. Die unterschiedliche Situation beim Erwerbseinkommen führt dazu, dass Tim aus AHV und beruflicher Vorsorge dereinst eine Rente von ca. CHF 4850 erhält und Claudia ca. CHF 3700. Damit ist der Gender Pension Gap mit 23% zwar deutlich tiefer als im Szenario «Verheiratet» – in seinen Folgen aber umso spürbarer. Wie weiter vorne dargelegt, wird angenommen, dass das Einkommen eines Einpersonenhaushalts etwa zwei Drittel eines Paarhaushalts betragen muss, möchte man den Lebensstandard halten. Tims Rente entspricht 67% jenes Rentenbetrags, den das Paar erhalten hätte, wäre es verheiratet geblieben, Claudias Rente jedoch nur 52%. Gegenüber dem Szenario, in dem die Ehe bestehen bleibt, müsste Claudia nach der Pensionierung also eher mit einem gesunkenen Lebensstandard rechnen als Tim – obwohl der Gender Pension Gap kleiner ist. Je nachdem dürften zwar Mittel aus dem sogenannten *Vorsorgeunterhalt* die Differenz

zwischen Tim und Claudia weiter reduzieren (siehe Fussnote 18). Voraussetzung dafür ist aber, dass Claudia ein solcher *Vorsorgeunterhalt* im Scheidungsurteil zugesprochen wird und sie diese Gelder auch effektiv für die Altersvorsorge einsetzt.

Szenario «Scheidung mit 63»

Leicht anders verhält es sich, wenn die Scheidung erst kurz vor der Pensionierung der beiden stattfindet. Da die Ehe in diesem Fall viel länger gedauert hat, fällt der von Tims Pensionskasse an jene von Claudia zu überweisende Betrag viel höher aus – auch weil Claudia annahmegemäss gleich viel gearbeitet hätte wie im Eheszenario (und damit weniger als im ersten Scheidungsszenario). In diesem Fall würde der Gender Pension Gap zwar weitgehend verschwinden. Aufgrund des insgesamt tieferen Arbeitspensums von Claudia gegenüber dem Szenario der Scheidung mit 40 wäre ihre Rente mit CHF 3900 nur leicht höher, jene von Tim mit CHF 4150 aber markant tiefer. In diesem Szenario würden vermutlich sowohl Tim als auch Claudia im Vergleich zu einem gemeinsam verbrachten Lebensabend einen tieferen Lebensstandard hinnehmen müssen, sofern nicht individuell gespartes Kapital die Vorsorgeglücke ausgleichen kann.

Die gegensätzlichen Auswirkungen der beiden Scheidungsszenarien auf den Gender Pension Gap und den Lebensstandard sind in den Abbildungen 19 und 20 dargestellt.

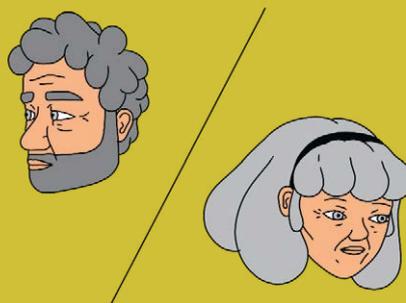
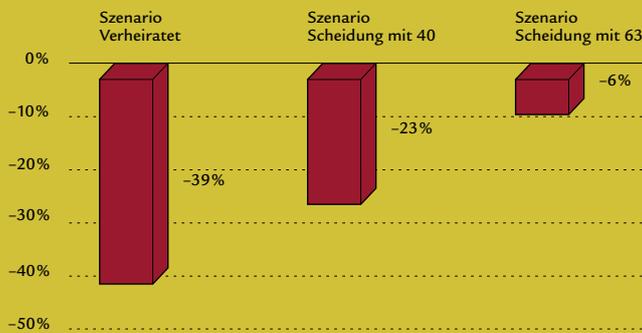
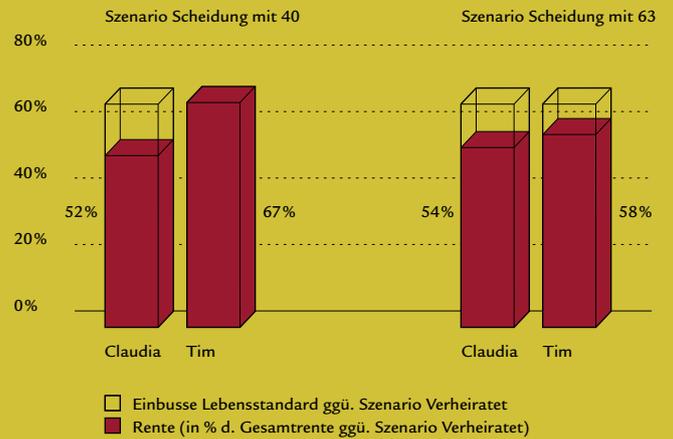


Abb. 19: Scheidung reduziert Gender Pension Gap ...
Gender Pension Gap zwischen Claudia und Tim, nach Szenario



Quelle: Swiss Life

Abb. 20: ... senkt aber Lebensstandard im Alter
Rentenhöhe und Einbusse Lebensstandard, nach Szenario



Quelle: Swiss Life

Szenario «Witwe/Witwer mit 80»

Im nächsten Szenario nehmen wir wieder an, dass Tim und Claudia verheiratet bleiben. Mit 80 erleidet Tim aber einen Herzinfarkt und stirbt. Claudia erhält nun neben ihrer bisherigen Altersrente aus der ersten Säule einen *Verwitwetenzuschlag* und aus der Pensionskasse von Tim eine Witwenrente. Insgesamt summieren sich diese Renten auf ca. CHF 4900 – was 68% des Betrags ausmacht, den das Paar an Altersrente erhielte, würde Tim noch leben. Gegenüber den beiden Scheidungsbeispielen wäre damit die Einbusse bezüglich Lebensstandard wenig ausgeprägt. Je nach Wohnsituation und Vorhandensein von Vorsorgevermögen aus der dritten Säule oder aus Tims Erbmasse reicht dieser Betrag unter Umständen, um den bisherigen Lebensstandard zu halten. Sollten sich ihre Lebenskosten aber um weniger als ein Drittel reduzieren, würde Claudia ohne zusätzliche private Ersparnisse eine Vorsorgelücke erwachsen. Hinzu kommt: Falls nun statt Tim Claudia gestor-

ben wäre, hätte Tim einen Betrag von CHF 5550 erhalten. Der hypothetische Gender Pension Gap zwischen den beiden Fällen beträgt also 12% – das ist deutlich tiefer als im Ehe- oder im Scheidungsszenario, hätte aber wohl real spürbare finanzielle Auswirkungen.



3

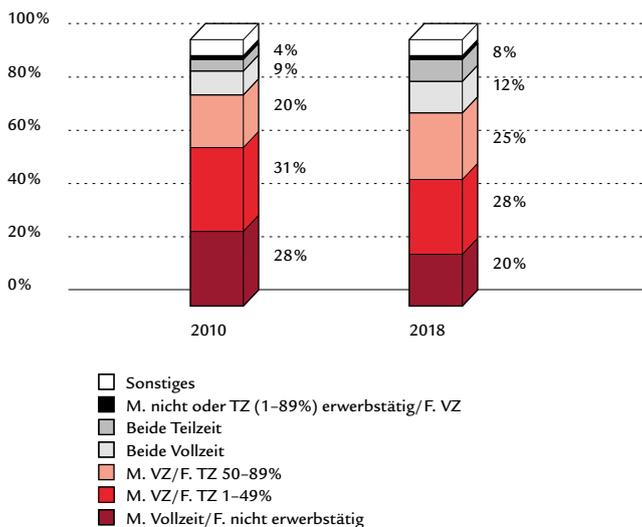
*Rentendifferenz
ist auch
Pensumsdifferenz*



Pensumsdifferenz wird kleiner, bleibt aber bestehen

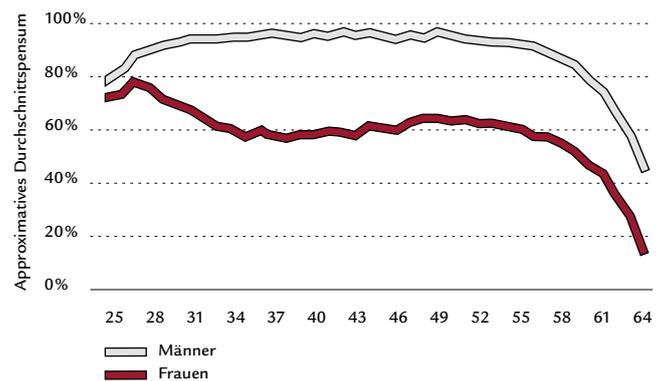
Wie bereits mehrfach erwähnt, hängt die Höhe der Altersleistungen insbesondere in der beruflichen Vorsorge wesentlich von der Erwerbsbiografie ab, die besonders bei Paaren bis heute am stärksten zum Gender Pension Gap beiträgt. Der mit Abstand häufigste Grund für Frauen, ihr Pensum zu reduzieren, ist wenig überraschend die Kinderbetreuung. Zwar gibt es das klassische «Ernährermodell» (Partner Vollzeit tätig, Partnerin langfristig/dauerhaft nicht erwerbstätig) immer seltener. Gerade bei Paaren mit Kindern unter 13 fanden diesbezüglich in den letzten Jahren innert kurzer Zeit deutliche Veränderungen statt (Abb. 21).

Abb. 21: Pensumsdifferenz zwischen Eltern nimmt ab
Erwerbsmodelle von Paarhaushalten mit Kindern unter 13



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Abb. 22: Relativ tiefe Pensen bei Frauen auch nach 50
Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten, nach Alter und Geschlecht, 2015-2017



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Trotzdem ist die Rollenteilung zwischen Männern und Frauen nach wie vor stark ausgeprägt, was entsprechenden Einfluss auf die Erwerbseinkommensverteilung der Haushalte hat. Auch heute noch tragen die Frauen in Paarhaushalten mit Kindern gemäss BFS nur etwa ein Viertel des Erwerbseinkommens bei. Aktuelle Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass der Effekt einer Pensumsreduktion auf das Einkommen gleich doppelter Natur ist. Offensichtlich passt sich der Bruttolohn an das Pensum an; etwas weniger offensichtlich, aber auch überproportional. So führt bei Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss (zum Beispiel Universität, Fachhochschule oder höhere Fachschule) ein Erwerbsunterbruch von einem Jahr dauerhaft zu einem um etwa 3% tieferen Lohn für das gleiche Pensum ohne vorherigen Erwerbsunterbruch. Je länger der Unterbruch dauert, desto grösser ist die künftige jährliche Lohneinbusse.²⁰ Ausserdem vermindert bereits eine moderate Pensumsreduktion drastisch die Wahrscheinlichkeit, Führungspositionen zu besetzen.²¹ Das dürfte sich bei vergleichbaren Pensen ebenfalls negativ auf die Lohnhöhe auswirken.

Nicht nur junge Mütter, sondern auch Frauen über 50 arbeiten im Durchschnitt in deutlich tieferen Pensen als Männer in der gleichen Altersklasse.

Es ist erwähnenswert, dass auch Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder in rund einem Drittel der Fälle ein tieferes Pensum aufweisen als ihre Partner. So arbeiten nicht nur junge Mütter, sondern auch Frauen über 50 – deren allfällige Kinder oft bereits erwachsen sind – im Durchschnitt weniger als Männer in der gleichen Altersklasse (Abb. 22). Dies ist hinsichtlich der Altersvorsorge insofern kritisch, als *Altersgutschriften* in der zweiten Säule in aller Regel mit dem Alter steigen. Sprich: In späteren Jahren haben tiefe Arbeitspensen besonders grosse Auswirkungen auf die Bildung des Vorsorgekapitals. Die Gründe für die grosse Pensumsdifferenz gegen Ende der beruflichen Laufbahn sind vielfältiger Natur und können im Rahmen dieser Studie nicht vertieft werden.²²

Die hier abgebildeten Daten zu den Erwerbspensen zeigen die faktisch bestehenden Erwerbsmodelle auf. Diese sind aber teilweise von erheblichen Sachzwängen geprägt – wie Verfügbar- und Bezahlbarkeit von Kinderkrippen oder Verfügbarkeit von Stellen mit passenden Pensen – und daher nur bedingt selbstbestimmt gewählt. Im nächsten Kapitel untersuchen wir daher die Frage, welche Pensen Väter und Mütter in einer Welt frei von Sachzwängen wählen würden.

Auch bei freier Pensumswahl verschwinden Unterschiede nicht

Im März und im April 2019 führte Swiss Life bei über 900 Paarhaushalten mit Kindern unter zwölf Jahren eine repräsentative Umfrage zu Arbeitssituation, Wunschpensen und Vorsorgeverhalten durch.²³ Im Schnitt arbeiten die befragten Väter 90% und Mütter 41%. Das durchschnittliche Elternpaar kam somit auf ein Pensum von gut 130%.

Fast die Hälfte der Mütter würde mehr arbeiten als heute.

Neben dem faktischen Pensum wollte Swiss Life von den Befragten wissen, wie hoch ihr Wunschpensum wäre, wenn sie es selbstbestimmt – ohne Sachzwänge – wählen könnten. Angesichts der Fragestellung ist es nicht unbedingt überraschend, dass rund zwei Drittel der erwerbstätigen Eltern ihr Pensum reduzieren würden. Hätten sie die freie Wahl, würden nur wenige Väter und praktisch keine Mütter Vollzeit arbeiten (Abb. 23). Dabei sind die Unterschiede sowohl zwischen als auch innerhalb der Geschlechter gross. So würden drei Viertel der Väter, aber nur ein Drittel der Mütter ihr Pensum reduzieren. Fast die Hälfte der befragten Frauen würde hingegen lieber mehr arbeiten als heute. Dies gilt vor allem für nicht erwerbstätige Frauen. Diese würden gemäss Umfrage – gäbe es keine Sachzwänge – in über 90% der Fälle arbeiten. Und zwar durchschnittlich zu einem Pensum von 40% (Abb. 24). Bereits heute erwerbstätige Mütter würden ihr Pensum in einer idealen Welt jedoch häufiger reduzieren als erhöhen.

Insgesamt zeigt sich, dass das mittlere Wunschpensum von jungen Vätern mit 74% deutlich über jenem der Mütter mit 48% liegt. Gegenüber der heutigen Erwerbssituation würde sich damit der durchschnittliche Pensumsunterschied zwischen Vätern und Müttern zwar halbieren, bliebe mit 25% aber immer noch relativ gross. Über die Gründe kann hier nur spekuliert werden. Bis zu einem gewissen Grad widerspiegelt sich in diesem Ergebnis vermutlich weiterhin das traditionelle Rollenverständnis – wenn auch in abgeschwächter Form. So zeigt die Umfrage: Für Mütter haben die

Abb. 23: Väter wollen höhere Pensen als Mütter
Wunschpensum von Elternpaaren mit Kindern unter 12

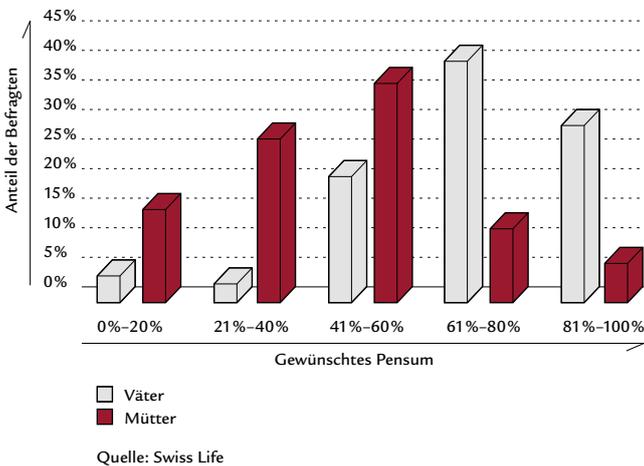
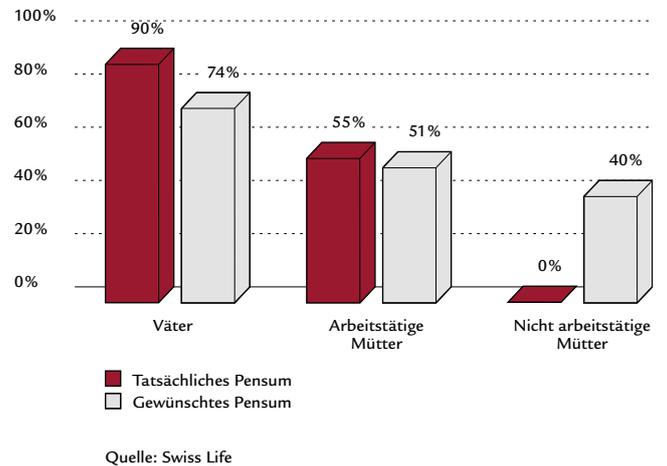


Abb. 24: Viele nicht erwerbstätige Mütter würden gerne arbeiten
Durchschnittspensum von Eltern mit Kindern unter 12



eigene Familie bzw. die Kinder (noch) etwas häufiger eine hohe Priorität im Leben als für Väter, wohingegen Väter der finanziellen Unabhängigkeit oder der Arbeit leicht häufiger hohe Priorität zumessen als Mütter.²⁴

Die freie Wahl des Familien- bzw. des Erwerbsmodells ist ein wesentlicher Aspekt eines selbstbestimmten Lebens. Entsprechend ist die vorliegende Studie kein Plädoyer für oder gegen ein höheres Erwerbspensum von Frauen. Präferenzen sind unterschiedlich und jede Mutter und jeder Vater definiert Zufriedenheit anders: In unserer Erhebung haben wir verschiedene Fragen zur Lebensqualität und zur Zufriedenheit gestellt. Dabei zeigt sich, dass die angegebene Lebensqualität von Eltern sich nicht grundsätzlich verändert, wenn die Partnerin ein höheres oder tieferes Arbeitspensum verfolgt.

Insgesamt sind Mütter und Väter aus unterschiedlichen Erwerbsmodellen ähnlich zufrieden mit ihrem Leben. Wenig überraschend steigt mit der Höhe des familiären Arbeitspensums einerseits die finanzielle Sicherheit, andererseits nehmen Stress und Zeitdruck für beide Partner zu und die Kinderbetreuung wird tendenziell als herausfordernder angesehen. Vor allem Frauen mit höheren Pensen haben öfter das Gefühl, nicht genügend Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Umgekehrt fühlen sie sich zu Hause eher wertgeschätzt und vom Partner in der beruflichen Tätigkeit stärker unterstützt.

Insgesamt sind Mütter und Väter aus unterschiedlichen Erwerbsmodellen ähnlich zufrieden mit ihrem Leben.

Viele Eltern berücksichtigen Auswirkungen ihres Pensums auf Altersvorsorge nicht

Zur erwähnten Selbstbestimmung gehört aber auch, dass Entscheide nach möglichst umfassender Information gefällt werden. Wie wir weiter vorne postuliert haben und im nächsten Kapitel anhand der Beispielpaare Meier, Bernasconi und Rüegg/Riklin konkret aufzeigen, hat das Arbeitspensum

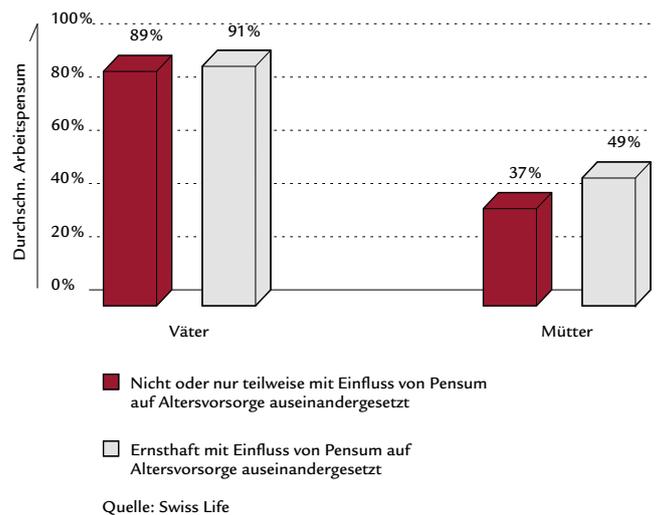
Nur 26% machen sich Gedanken, wie sich das Arbeitspensum auf die Vorsorge auswirkt.

einen erheblichen Einfluss auf die Altersvorsorge von Paaren und Frauen. Diesen Effekt scheinen aber die wenigsten Eltern zu berücksichtigen, wenn es um den Pensumsentscheid geht: Gemäss der Umfrage haben sich nur 26% ernsthaft Gedanken dazu gemacht, wie sich ihr Arbeitspensum auf ihre Altersvorsorge auswirkt. Dabei gibt es gute Gründe, sich früh mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Alleine schon der Umstand, dass man sich mit dem Thema beschäftigt, hat positive Auswirkungen auf die finanzielle Zuversicht: Eltern, die sich ernsthaft damit auseinandergesetzt haben, wie sich das Arbeitspensum auf die Altersvorsorge auswirkt, schätzen die finanzielle Absicherung ihres Haushalts tendenziell etwas besser ein – und zwar unabhängig vom Haushaltseinkommen, von der Beurteilung der eigenen aktuellen finanziellen Situation oder vom tatsächlichen gesamten Arbeitspensum der Eltern.

Dieses Resultat hängt vermutlich mit dem nächsten zusammen: Haben sich Eltern bereits ernsthaft Gedanken über den Zusammenhang von Arbeitspensum und Altersvorsorge gemacht, haben sie in der Regel gemäss eigener Einschätzung auch eher eine Vorsorgelösung, die der Situation der Teilzeitarbeit besonders Rechnung trägt. Wie diese konkret aussieht, können wir basierend auf den Daten zwar nicht sagen. Es fällt aber auf, dass Frauen, die sich schon ernsthaft mit diesem Zusammenhang auseinandergesetzt haben, durchschnittlich mehr arbeiten als jene, die das bisher nicht getan haben (Abb. 25).²⁵

Abb. 25: Wer sich Gedanken über Altersvorsorge macht, arbeitet mehr
Pensum und Gedanken zum Einfluss auf Vorsorge



Tim und Claudia Meier – Einfluss des Pensums auf die Rente



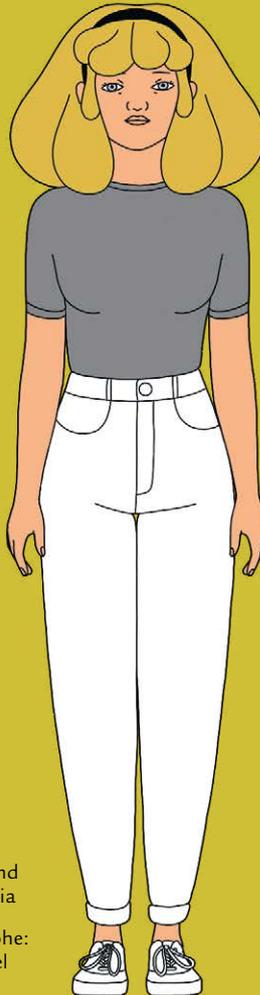
Micaela und Carlo
Bernasconi

Lohnhöhe:
Tief



Tim und
Claudia

Lohnhöhe:
Mittel



Lea Rüegg
und Kevin Riklin

Lohnhöhe:
Hoch



Um die Auswirkungen des Erwerbspensums auf die Altersvorsorge illustrativ greifbar zu machen, kommen wir an dieser Stelle wieder auf Tim und Claudia Meier zurück. Nun unterscheiden wir jedoch nicht mehr zwischen Situationen, in denen sich der Zivilstand ändert, sondern betrachten lediglich das Arbeits-

pensum von Claudia. Alle nachfolgenden Szenarien gehen von einem verheirateten Paar aus. Dazu berechnen wir die künftige Rente für zwei zusätzliche Szenarien. Im Fall «Tief» beträgt das durchschnittliche Arbeitspensum von Claudia über das gesamte Erwerbsleben ab 25 Jahren 37%, im Fall «Hoch» 86%. Das mittlere Szenario (Fall «Mittel»), das in Kapitel 2 bereits verwendet

wurde, entspricht einem Durchschnittspensum von 55%. Die Erwerbspfade sind in *Abbildung 26* dargestellt.

Erwartungsgemäss steigt die Rente von Claudia und damit des Paares mit der Höhe des Pensums. Wie *Abbildung 27* zeigt, ist der Anstieg aber nicht proportional. Während Tim und Claudia zusammen im Szenario «Hoch» 36% mehr arbeiten als im Szenario «Tief», steigt die zusammengezählte Gesamrente der beiden nur um 22%. Wichtigster Grund: Während Claudias Rente aus der beruflichen Vorsorge überproportional steigt, nimmt jene aus der AHV nicht zu. Dies, da die AHV-Rente von Paaren nach oben *plafoniert* ist und diese *Plafonierung* bereits bei relativ moderaten Einkommen Wirkung zeigt.²⁶ In Franken gemessen ist der zusätzliche Rentenbetrag von CHF 1500 pro Monat aber beträchtlich. Als Nebeneffekt nimmt der Gender Pension Gap mit zunehmendem Pensum von Claudia stark ab.

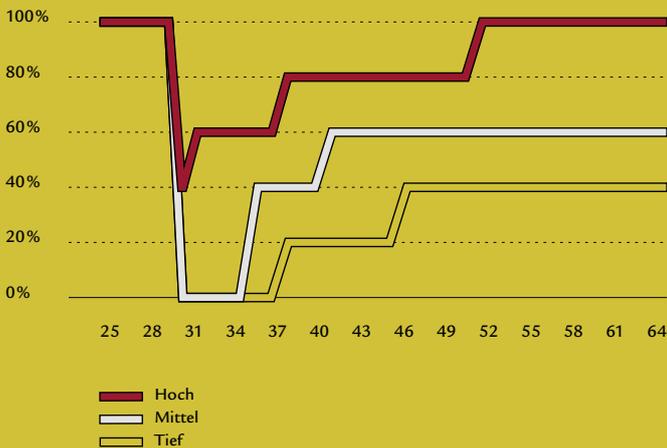
Nun ist das Beispiel von Tim und Claudia aber nicht ohne Weiteres auf andere Paare übertragbar. Denn der Einfluss des Erwerbspensums auf die Rentenhöhe hängt vom konkreten Lohnniveau ab. Um diesen Umstand zu illustrieren, stellen wir zwei weitere Ehepaare vor. Es handelt sich dabei um Micaela und Carlo Bernasconi sowie

um Lea Rüegg und Kevin Riklin. Abgesehen von den Berufen und den Lohnhöhen unterscheiden sich die Erwerbsbiografien der drei Paare nicht. Carlo ist Hilfskraft in einem kleinen Tessiner Bauunternehmen (Monatslohn mit 25: CHF 4500), Micaela Teamleiterin in einer Kinderkrippe (Monatslohn mit 25: CHF 4200). Beide Bernasconis werden im Verlauf ihres Erwerbslebens im gleichen Beruf bleiben.

Kevin Riklin ist zu Beginn seiner Karriere Ingenieur in einem Zürcher Maschinenbau-KMU (Monatslohn mit 25: CHF 7500) und am Ende Abteilungsleiter eines global tätigen Maschinenbauunternehmens mit entsprechend steiler Lohnentwicklung. Seine Frau Lea startet als Anwältin in einer kleinen Kanzlei mit einem anfänglichen Monatslohn von CHF 7000. Besonders Leas berufliche Karriere – und damit auch der Lohnpfad – hängt stark von den gewählten Pensum ab.

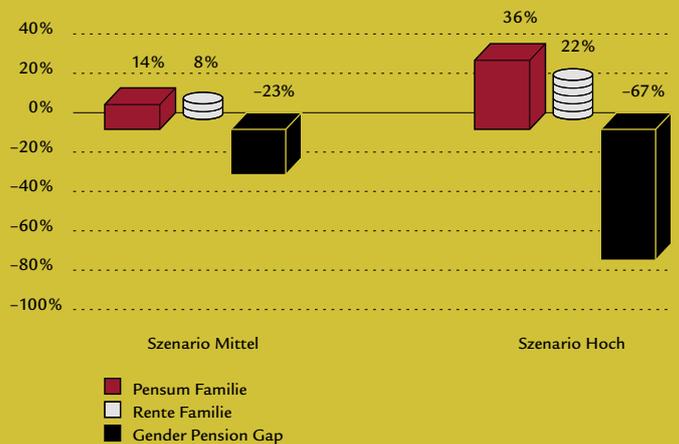
Diese beiden Paare unterwerfen wir nun den gleichen Pensumsszenarien wie die Meiers (*Abb. 28 und 29*). Dabei zeigt sich, dass die Rentenhöhe bei Lea und Kevin deutlich stärker auf ein erhöhtes Erwerbspensum der Partnerin reagiert als beim Ehepaar Bernasconi. Dies lässt sich im Wesentlichen durch zwei Gründe erklären: Erstens hat bei tieferen Löhnen die AHV-Rente unabhängig

Abb. 26: Unterschiedliche Pensumsszenarien
Pensumsverlauf der Partnerin, nach Alter und Szenario



Quelle: Swiss Life

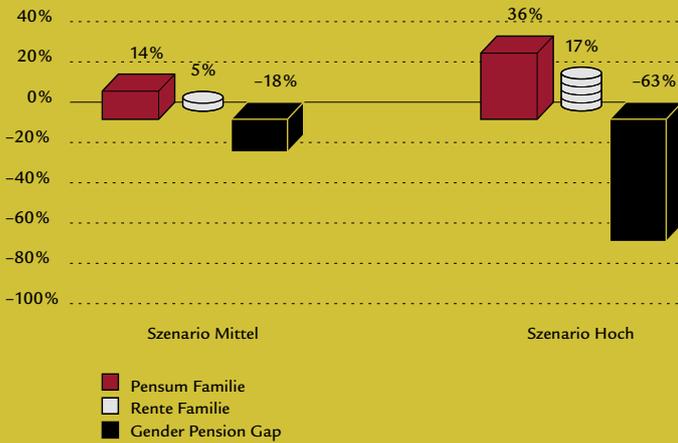
Abb. 27: Höheres Pensum = mehr Rente und weniger Gender Pension Gap
Familie Meier Veränderung ggü. Szenario Tief



Quelle: Swiss Life

Abb. 28: Mehr Pensum bei tiefen Einkommen = etwas mehr Rente

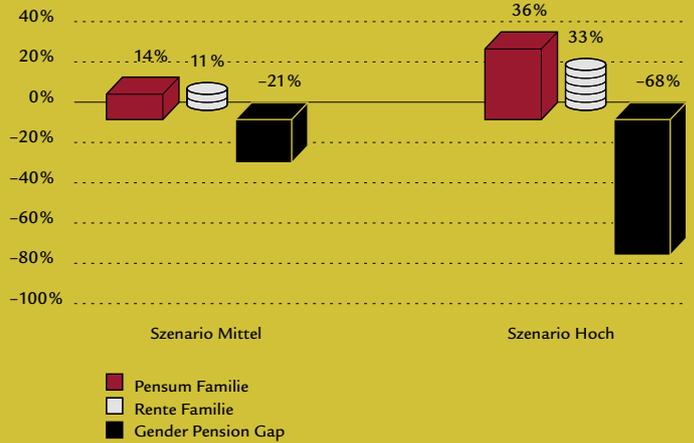
Familie Bernasconi Veränderung ggü. Szenario Tief



Quelle: Swiss Life

Abb. 29: Mehr Pensum bei hohen Einkommen = deutlich mehr Rente

Familie Rüegg/Riklin Veränderung ggü. Szenario Tief



Quelle: Swiss Life

vom Pensum ein höheres Gewicht an der Gesamtrente als bei höheren Löhnen. Wie weiter vorne bereits erwähnt, hängt die Höhe der AHV-Rente nämlich deutlich weniger stark vom Lohn ab als die Rente der beruflichen Vorsorge. Zweitens haben wir das Beispiel bewusst so konstruiert, dass dabei deutlich wird, dass bei Hochlohn- bzw. typischen Kaderberufen eine Pensumsreduktion oder ein Erwerbsunterbruch das Lohnwachstum deutlich stärker dämpft als in Tieflohnberufen. Verschiedene Studien implizieren diesen Zusammenhang.

Die Szenarien zeigen einerseits, dass eine Pensumserhöhung der Partnerin den Gender Pension Gap innerhalb eines Paares in jedem Fall markant reduziert. Sie zeigen andererseits, dass es sich im Hinblick auf die Altersvorsorge insbesondere für Anwältin Lea lohnt, über das eigene Berufspensum nachzudenken. Doch selbst für die Bernasconis ist der Zusammenhang nicht irrelevant. So erhalten sie bereits im mittleren Szenario pro Monat etwa CHF 270 mehr Rente als im tiefen. Im hohen Szenario sind es CHF 960 mehr. Dieser relativ zur Pensumserhöhung gesehen zwar nicht grosse, aber in Franken ausgedrückt doch relevante Zustupf kann für Micaela besonders bei einem Ereignis wie einer Scheidung wesentlich zur finanziellen Unabhängigkeit im Alter beitragen.

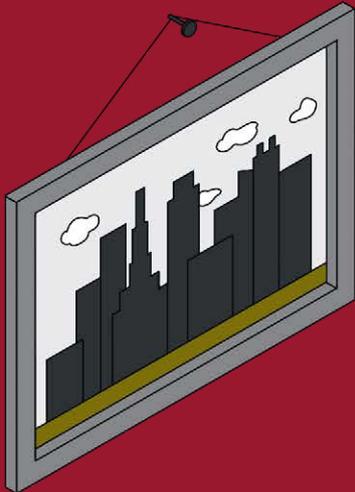
Eine Studie der Universität Lausanne²⁷ hat anhand ähnlicher Simulationen gezeigt, dass auch Tieflohnpaare, bei denen die Frau nur in einem tiefen Pensum arbeitet, meistens eine Rente erhalten, die das Existenzminimum übersteigt. Besonders im Scheidungsfall – bei gleichzeitig tiefen Pensen und Löhnen – steigt aber gemäss dieser Untersuchung das Risiko, im Ruhestand das Existenzminimum nicht erreichen zu können. Diese Ergebnisse widerspiegeln sich in unserer Analyse zu den Ergänzungsleistungen (EL), die zeigt, dass verheiratete heutige Rentnerinnen sehr selten, geschiedene jedoch relativ häufig EL beziehen müssen (vgl. Kapitel 2). Aufgrund dieser Erkenntnisse empfiehlt die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) daher, den individuellen Beschäftigungsgrad aus vorsorgetechnischer Perspektive im Idealfall durchschnittlich nicht unter 70% fallen zu lassen.²⁸

Der Pensumsentscheid ist nur eingeschränkt selbstbestimmt

Fehlende oder zu teure Fremdbetreuungsmöglichkeiten, ein mangelndes Angebot an Tagesstrukturen sowie steuerliche Aspekte dämpfen die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen.

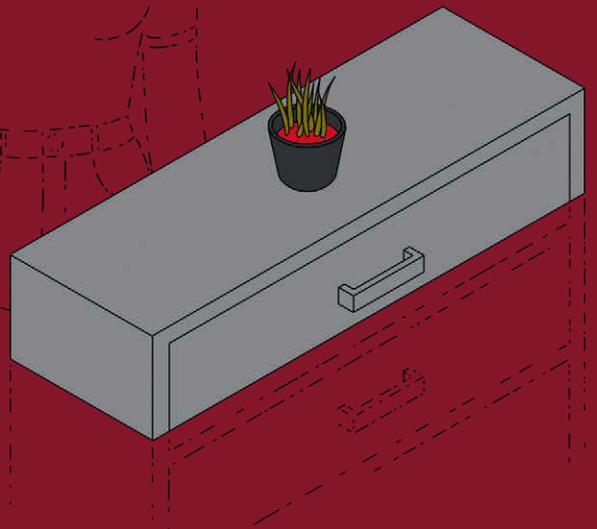
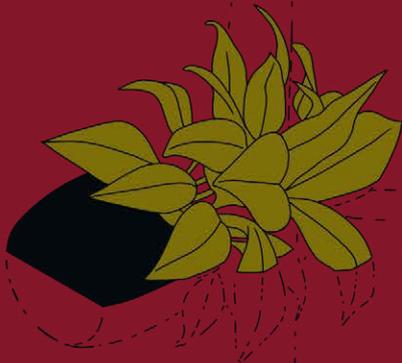
Nun ist die Empfehlung zu einem höheren Pensum oft einfacher geäußert als umgesetzt. Zwar implizieren die oben präsentierten Ergebnisse, dass es durchaus dem Wunsch vieler Mütter entspricht, (mehr) Teilzeit zu arbeiten. Es ist aber unbestritten, dass beim Pensumsentscheid nicht nur Wunschdenken, sondern oft auch Sachzwänge eine Rolle spielen. Zu den wichtigsten gehören fehlende oder zu teure Fremdbetreuungsmöglichkeiten für Kinder im Vorschulalter, ein mangelndes Angebot an Tagesstrukturen an Schulen sowie steuerliche Aspekte.

Verschiedene aktuelle Studien zeigen, dass mehr Mütter erwerbstätig wären, gäbe es mehr und/oder günstigere Kinderbetreuungsangebote.²⁹ Andere Analysen legen dar, dass sich bei Zweitverdienern aufgrund wegfallender einkommensabhängiger Subventionen von Krippenplätzen und wegen Steuereffekten höhere Arbeitspensen unter Umständen finanziell gar nicht lohnen.³⁰ Ein Mitgrund dafür: In der Schweiz werden bei der Besteuerung die Einkommen eines Ehepaars zusammengezählt. Aufgrund der *Steuerprogression* führt eine Pensumserhöhung des Zweitverdieners dadurch zu einem überproportional starken Anstieg der Steuerlast. Weil davon nur Ehe-, aber nicht Konkubinatspaare betroffen sind, spricht man auch von «*Heiratsstrafe*». Viele Ökonominen und Ökonomen gehen davon aus, dass verheiratete Frauen ihr Pensum oftmals wegen dieser Heiratsstrafe tief halten und dass deren Abschaffung mit einer erhöhten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen einherginge.³¹



4

Gender Pension Gap und der Koordinationsabzug



Koordinationsabzug trägt zum Gender Pension Gap bei

Die wenigsten Arbeitstätigen haben sich wohl jemals aktiv mit dem Koordinationsabzug beschäftigt, obwohl dieser je nach Erwerbssituation die Altersvorsorge spürbar beeinflussen kann.³² Insbesondere in Teilzeit tätige Personen – das sind mehrheitlich Frauen – sind jedoch gut beraten, sich damit auseinanderzusetzen.

Der Koordinationsabzug ist ein Betrag, der zur Berechnung der *Spar- und der Risikobeiträge* für die berufliche Vorsorge vom Lohn abgezogen wird. Dadurch wird verhindert, dass Lohnbestandteile, die bereits durch die AHV/IV abgedeckt sind, doppelt versichert werden. Eine Doppelversicherung würde zwar die Rente im Alter und bei einer Invalidität oder beim Tod des Partners erhöhen, gleichzeitig aber würden die Arbeitskosten steigen und die Nettolöhne der Arbeitnehmenden sinken. Momentan beträgt der Koordinationsabzug CHF 24 885. Dies hat bei einem Jahreslohn von beispielsweise CHF 80 000 zur Folge, dass nur ein Betrag von CHF 55 115 – der sogenannte *koordinierte Lohn* – als gesetzlich obligatorische Basis für die Alterskapitalbildung dient.

Abb. 30: BVG-Koordinationsabzug ist unabhängig vom Pensum
Einkommen bei unterschiedlichen Pensum

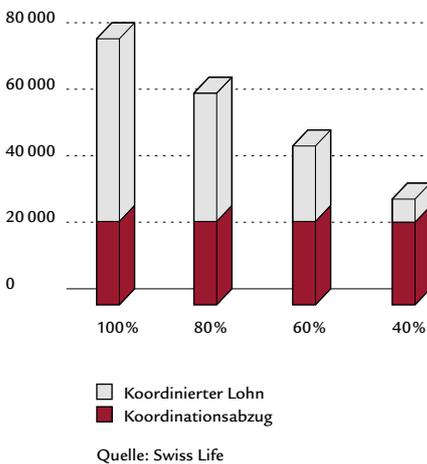


Abb. 31: Altersgutschrift sinkt überproportional ...
Altersgutschrift bei 100%-Lohn von CHF 80 000, nach Pensum

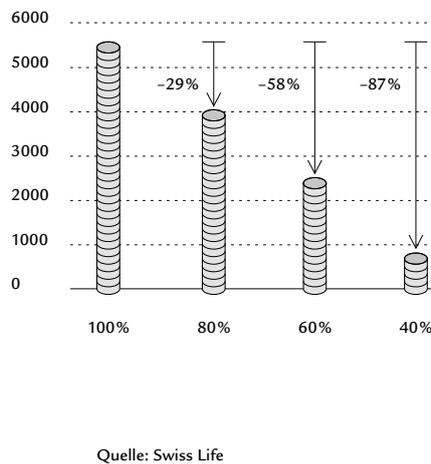
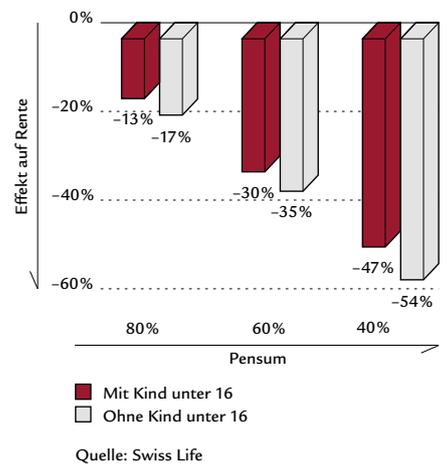


Abb. 32: ... Gesamtrente aus AHV und PK aber nicht
Effekt auf Rente (1. + 2. Säule) nach Pensum, ggü. Vollzeitstelle, bei 100%-Lohn von CHF 80 000



Der im *BVG* definierte Koordinationsabzug ist ein fixer Betrag, der nicht vom Arbeitspensum abhängt (Abb. 30). Dadurch führt eine Pensumsreduktion dazu, dass die *Altersgutschrift* – und damit die künftige Rente aus der beruflichen Vorsorge – stärker davon betroffen ist als das Einkommen. In unserem Beispiel eines Jahreslohns von CHF 80 000 ist dieser Umstand für eine 40-jährige Person in Abbildung 31 dargestellt. Dabei ist aber zu ergänzen, dass dieser Effekt unter Mitberücksichtigung der AHV-Rente wieder weitgehend kompensiert, ja unter Umständen sogar überkompensiert wird. Letzteres ist besonders dann der Fall, wenn die Person, die das Pensum reduziert, in der AHV *Erziehungsgutschriften* erhält. In unserem Beispiel würde die Gesamtrente aus erster und zweiter Säule bei einer Pensumsreduktion

leicht unterproportional sinken, besonders wenn Kinder unter 16 vorhanden wären, die zur Anrechnung von Erziehungsgutschriften berechtigten (Abb. 32 für eine schematische Darstellung).

Da in erster Linie Frauen in tiefen Pensen zu tieferen Löhnen arbeiten, trägt der BVG-Koordinationsabzug indirekt zum allgemeinen Gender Pension Gap bei.

Dessen ungeachtet sinkt die künftige Gesamtrente bei einer Pensumsreduktion mit Koordinationsabzug stärker als ohne. Da in erster Linie Frauen in tiefen Pensen zu tieferen Löhnen arbeiten, trägt der BVG-Koordinationsabzug indirekt zum allgemeinen Gender Pension Gap bei. Zumindest würde – umgekehrt argumentiert – ein reduzierter Koordinationsabzug den Gender Pension Gap verkleinern und damit zu grösserer finanzieller Selbstbestimmung von Frauen im Alter beitragen. So würde die Rentendifferenz bei unserem Beispielpaar Tim und Claudia Meier im mittleren Pensumsszenario (vgl. S. 29) von 39% (Abzug gemäss BVG) auf 35% (kein Abzug) bzw. 33% (pensumsabhängiger Abzug) sinken.

Exkurs: Mehrere Arbeitgeber, wenig Rente

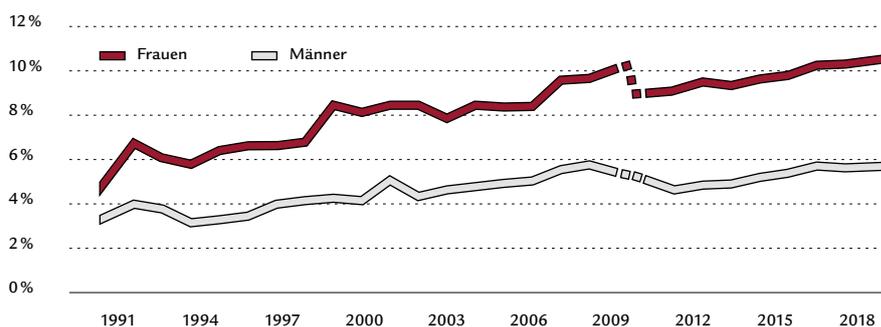
Besonders stark vom Koordinationsabzug betroffen sind jene Arbeitnehmenden, die bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig in tiefen Pensen arbeiten. Da im BVG-Obligatorium sowohl die *Eintrittsschwelle* als auch der Koordinationsabzug bei jedem einzelnen Anstellungsverhältnis zur Anwendung kommen, ist der *koordinierte Gesamtlohn* – und damit die künftige Rente – über alle Arbeitgeber hinweg deutlich kleiner, als wenn man bei insgesamt gleichem Pensum eine Stelle bei nur einem Arbeitgeber hätte. Im Extremfall ist man in der beruflichen Vorsorge trotz hohem Pensum gar nicht obligatorisch versichert. Übersteigt in einem solchen Fall die Lohnsumme aus allen Anstellungsverhältnissen die Eintrittsschwelle, kann

man sich zwar bei der *Stiftung Auffangeinrichtung BVG* freiwillig versichern lassen. 2018 haben dies gemäss Stiftung jedoch bloss rund 200 Personen getan. Je nach Reglement ist auch eine freiwillige Versicherung bei der Vorsorgeeinrichtung eines der Arbeitgeber möglich.

Die sogenannte Mehrfacherwerbstätigkeit ist ein Phänomen, das langsam, aber stetig an Bedeutung gewinnt (Abb. 33). Dabei sind 62% aller Erwerbstätigen mit mehreren Stellen Frauen. Insgesamt ist mehr als jede zehnte erwerbstätige Frau in einem solchen Arbeitsverhältnis tätig. Die zunehmende Bedeutung von Mehrfacherwerbstätigkeit trägt also zusammen mit dem Koordinationsabzug tendenziell zum Gender Pension Gap bei.

Abb. 33: Immer mehr Frauen mit mehreren Arbeitgebern

Anteil Erwerbstätige mit mehreren Arbeitgebern, nach Jahr und Geschlecht; ab 2010 neue Erhebungsmethode



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Als der Koordinationsabzug 1985 im Rahmen des BVG eingeführt wurde, flossen solche Überlegungen höchstens am Rande ein. Doch die Thematik ist schon lange bekannt. Der BVG-Koordinationsabzug wurde 2005 zusammen mit der BVG-*Eintrittsschwelle* bereits ein erstes Mal gesenkt. Eine weitere Senkung oder gar eine Abschaffung ist von jeher Bestandteil verschiedener Reformvorschläge. So sieht auch der jüngste Vorschlag der Sozialpartner zur BVG-Revision (siehe unten) eine Halbierung des Abzugs vor.

Ein tieferer Koordinationsabzug ist nicht gratis

Tieferer Koordinationsabzug verbessert Vorsorgesituation, kostet aber.

Eine Senkung des Koordinationsabzugs verbessert die Alters-, Todes- und Invalidenvorsorge von Teilzeitarbeitstätigen, ist aber sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende mit Kosten verbunden.

Die Gesamtentschädigung³³ der Arbeitnehmenden würde zwar in der Regel steigen, da gemäss BVG mindestens die Hälfte der (gesamten) Lohnbeiträge vom Arbeitgeber finanziert wird.³⁴ Jedoch reduziert eine Senkung des Koordinationsabzugs je nach effektivem Arbeitgeberanteil auch den Nettolohn der Mitarbeitenden. Um dies zu illustrieren, berechnen wir in den Abbildungen 34 und 35 für unterschiedliche Löhne und Pensen den Effekt auf den Nettolohn, den eine Koppelung des Koordinationsabzugs an das Arbeitspensum gegenüber der BVG-Lösung hätte. Gegenüber dem BVG-Koordinationsabzug von momentan CHF 24 885 sänke der Nettolohn je nach Pensum und Alter in den meisten Fällen um mehrere Hundert Franken pro Jahr.

Abb. 34: Tieferer Koordinationsabzug senkt Nettolohn
Nettolohnreduktion bei Systemwechsel, in CHF/Jahr

100%-Lohn	50 000	—	—	-498	-249	—
	70 000	—	-725	-498	-249	—
	90 000	—	-747	-498	-249	—
	110 000	-673	-747	-498	-249	—
	130 000	-873	-747	-498	-249	—
			20%	40%	60%	80%
		Pensum				

Annahmen: Alter 30, 7% Altersgutschriften, 3% Risikoprämie; je hälftig durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen

Quelle: Swiss Life

Abb. 35: Tieferer Koordinationsabzug senkt Nettolohn
Nettolohnreduktion bei Systemwechsel, in CHF/Jahr

100%-Lohn	50 000	—	—	-1045	-523	—
	70 000	—	-1522	-1045	-523	—
	90 000	—	-1568	-1045	-523	—
	110 000	-1414	-1568	-1045	-523	—
	130 000	-1834	-1568	-1045	-523	—
			20%	40%	60%	80%
		Pensum				

Annahmen: Alter 60, 18% Altersgutschriften, 3% Risikoprämie; je hälftig durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen

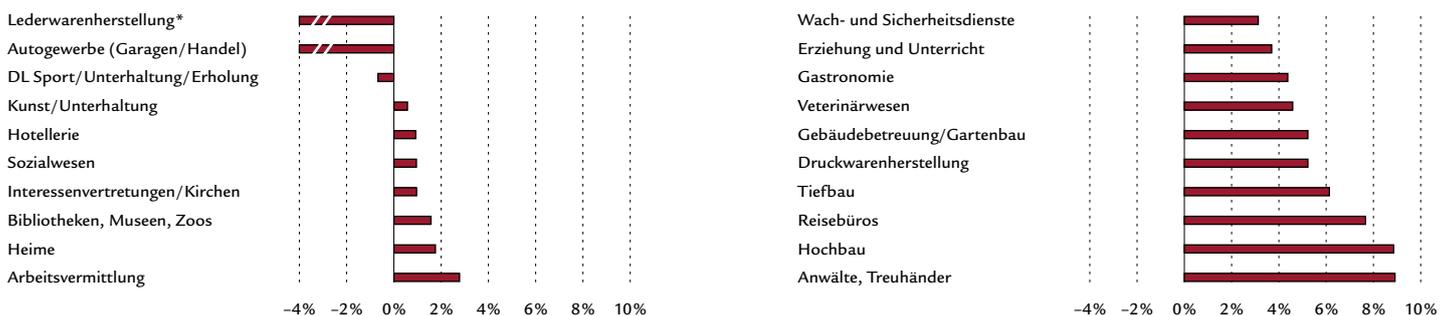
Quelle: Swiss Life

Für Arbeitgeber hingegen steigen mit tieferem Koordinationsabzug grundsätzlich die Arbeitskosten, da sie gemäss BVG mindestens die Hälfte der (zusätzlichen) gesamten Lohnbeiträge tragen. Insbesondere in Tieflohnbranchen, in denen die Arbeitskosten einen Grossteil der Gesamtkosten

ausmachen und Teilzeitarbeit weit verbreitet ist, kann sich dies spürbar auf die Margen auswirken. Folgendes vereinfachtes Beispiel mit zwei Extremwerten soll diesen Umstand veranschaulichen. Dabei nehmen wir erneut an, dass die *Altersgutschriften* je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber übernommen werden.

Abb. 36: Margen in gewissen Branchen tief

Quote Reingewinn/Personalkosten nach Branche (nur Branchen mit Wert <10%; Durchschnitt 2013–2016 bzw. 2014–2016 für*)



Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

In Firma A (Anwaltskanzlei) arbeiten alle zehn Angestellten zu einem Lohn von CHF 100 000 im Vollzeitpensum. Alle Mitarbeitenden sind Anfang 30 und zahlen zusammen mit ihrem Arbeitgeber *Altersgutschriften* in der Höhe von 7% ihres koordinierten (und überobligatorischen) Lohns (plus 3% Risikobeiträge). Ein Wechsel des Koordinationsabzugs vom BVG-Modell zu einem den Teilzeitgrad berücksichtigenden Modell hätte in dieser Firma keinen Effekt auf die Arbeitskosten.

In Firma R (Reinigungsunternehmen) arbeiten alle zehn Angestellten zu einem 100%-Lohn von CHF 60 000 in einem Teilzeitpensum von 50%. Alle Mitarbeitenden sind Ende 50 und zahlen zusammen mit ihrem Arbeitgeber *Altersgutschriften* in der Höhe von 18% ihres koordinierten Lohns (plus 3% Risikobeiträge). Ein Wechsel des Koordinationsabzugs vom BVG-Modell zu einem den Teilzeitgrad berücksichtigenden Modell würde in dieser Firma die Arbeitskosten um über 4% erhöhen.

Ein tieferer Koordinationsabzug ist nicht für alle Branchen gleich gut zu stemmen.

4% hören sich nach wenig an – zumal es sich um ein Extrembeispiel handelt. In der Realität fänden sich die meisten Unternehmen irgendwo zwischen den beiden Beispielen wieder. Ein Blick auf die Rentabilitätskennzahlen des BFS zeigt jedoch, dass ein tieferer Koordinationsabzug für gewisse Branchen nicht ohne Weiteres zu stemmen sein dürfte (Abb. 36). Je nach Branche und Wettbewerbssituation könnte dies zu höheren Abnehmerpreisen, verringerter internationaler Wettbewerbsfähigkeit der Firmen, tieferen Bruttolöhnen und/oder verringerter Arbeitsnachfrage (bzw. höherer Arbeitslosigkeit) führen.³⁵

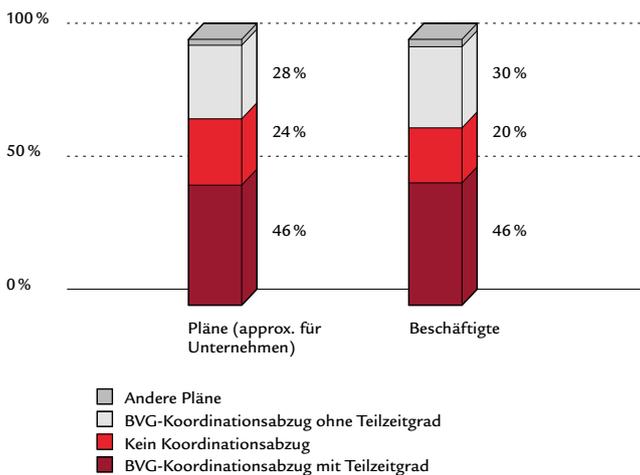
Die meisten KMU sind beim Koordinationsabzug teilzeitfreundlich

In der allgemeinen Diskussion um den Koordinationsabzug geht meist unter, dass der fixe Betrag gemäss BVG nicht in Stein gemeisselt ist. Tatsächlich steht es *Vorsorgeeinrichtungen* frei, darüber hinausgehende *überobligatorische Lösungen* anzubieten, wie es auch die BVG-Sammelstiftung Swiss Life tut. Angeschlossene Unternehmen können dabei selbst entscheiden, ob sie gänzlich auf den Koordinationsabzug verzichten oder diesen an das Pensum koppeln wollen.

Und tatsächlich: Von diesen Optionen machen viele Unternehmen Gebrauch (Abb. 37). Mitte 2019 wählten der BVG-Sammelstiftung Swiss Life angeschlossene KMU in rund 70% der Fälle einen *Vorsorgeplan*, der Teilzeitarbeit berücksichtigt oder gar keinen Koordinationsabzug vorsieht.³⁶ Nur knapp 30% orientieren sich am BVG-Wert von aktuell CHF 24885. Dies hat zur Folge, dass 70% aller bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life angeschlossenen Frauen von den oben beschriebenen Effekten eines fixen Koordinationsabzugs nicht betroffen sind (Abb. 38). Vereinfacht ausgedrückt heisst dies, dass die Mehrheit der KMU – bewusst oder unbewusst – lange vor dem Gesetzgeber auf die sich verändernde moderne Arbeitswelt reagiert hat. Da dies hauptsächlich Frauen betrifft, tragen sie damit indirekt zur Reduktion des Gender Pension Gap bei.

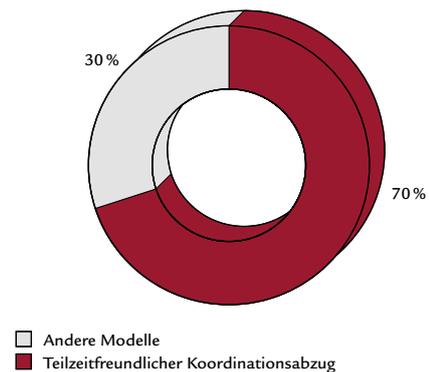
70% der Frauen profitieren von teilzeitfreundlichem Abzug.

Abb. 37: Mehrheit der KMU wählt teilzeitfreundlichen Koordinationsabzug
Varianten des Koordinationsabzugs von bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life angeschlossenen KMU, 2019



Quelle: Swiss Life

Abb. 38: Mehrheit der Frauen profitiert von tiefem Koordinationsabzug
Bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life versicherte aktive Frauen (nur KMU)



Quelle: Swiss Life

Aufgrund des insgesamt hohen Anteils von Firmen, die teilzeitfreundliche Koordinationsmodelle wählen, sind solche Vorsorgepläne in fast allen Branchen, Regionen und Beschäftigtengruppen weit verbreitet. In kaum einer spezifischen Gruppe überwiegt das BVG-Modell. Dennoch gibt es gewisse erwähnenswerte Unterschiede. So kommen überobligatorische Koordinationsmodelle in Firmen mit tiefen Löhnen etwas weniger häufig vor als in Firmen mit hohen Durchschnittslöhnen. Dies widerspiegelt den

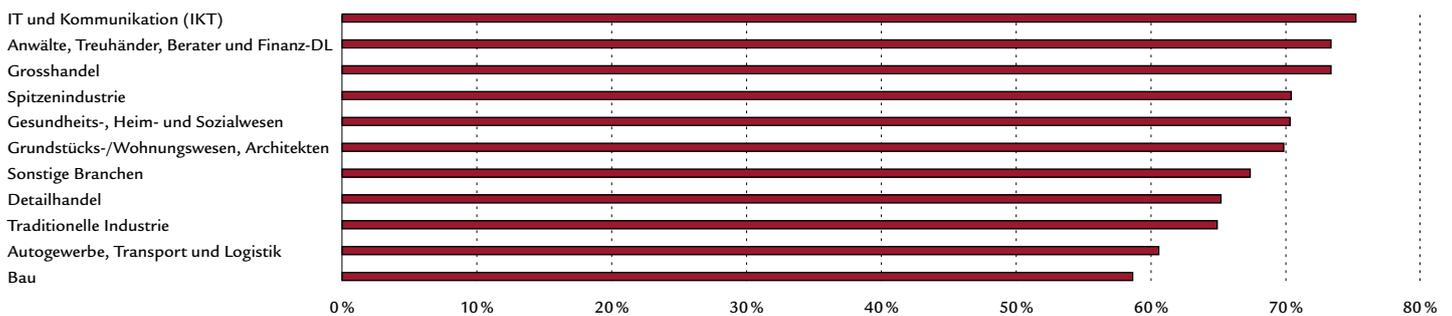
Umstand, dass eine besser ausgebauten beruflichen Vorsorge nicht gratis ist, wie vorherige Abschnitte gezeigt haben.

In wachstumsstarken oder finanzkräftigen Branchen wie Informatik, Anwaltskanzleien, Finanzdienstleistungen oder der Spitzenindustrie sind Mitarbeitende etwas häufiger in überobligatorischen Koordinationsmodellen versichert.

Für einige Firmen in Branchen mit tiefen Margen und hohem Lohnkostenanteil dürfte ein überobligatorisches Koordinationsmodell zu teuer sein. Entsprechend lassen sich auch Branchenunterschiede feststellen, die mehrheitlich nicht überraschen (Abb. 39). In wachstumsstarken oder finanzkräftigen Branchen wie Informatik, Anwaltskanzleien, Finanzdienstleistungen, Grosshandel oder der Spitzenindustrie sind Mitarbeitende etwas häufiger in überobligatorischen Koordinationsmodellen versichert. Arbeitsintensivere und teils margenschwächere Branchen wie Bau, Autogewerbe oder Detailhandel finden sich eher am unteren Ende der Skala. Dennoch ist es bemerkenswert, dass auch diese den Koordinationsabzug mehrheitlich teilzeitfreundlich gestalten.

Abb. 39: Moderate Branchenunterschiede beim Koordinationsabzug

Anteil Mitarbeitende in KMU mit teilzeitfreundlichem Koordinationsmodell, nach Branche



Quelle: Swiss Life

BVG-Reformvorschlag der Sozialpartner reduziert Gender Pension Gap leicht

Da der «Sozialpartnerkompromiss» die Halbierung des BVG-Koordinationsabzugs vorsieht, gewinnt er im Kontext des Gender Pension Gap an Bedeutung.

Anfang Juli 2019 stellten der Arbeitgeberverband und die Arbeitnehmerdachverbände Schweizerischer Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse einen Reformvorschlag für die berufliche Vorsorge vor, der auch unter dem Titel «Sozialpartnerkompromiss» bekannt wurde. Der Schweizerische Gewerbeverband, der ebenfalls zu den Sozialpartnern gehört, war mit dem Vorschlag nicht einverstanden und präsentierte einen alternativen Plan.³⁷ Die Reformansätze haben zum Ziel, mit verschiedenen Massnahmen die zweite Säule angesichts grosser Herausforderungen wie der demografischen Alterung und des Tiefzinsumfelds zu stabilisieren. Da der «Sozialpartnerkompromiss» unter anderem die Halbierung des BVG-Koordinationsabzugs vorsieht, gewinnt dieser Reformvorschlag auch im Kontext des Gender Pension Gap an Bedeutung.

Der Reformvorschlag der Sozialpartner hat vor allem aus zwei Gründen eine reduzierende Wirkung auf die Rentendifferenz zwischen Mann und Frau: Erstens dürften vom gesenkten Koordinationsabzug vor allem Erwerbstätige mit tieferen Pensen und Löhnen profitieren. Aus unseren Ausführungen in der Studie ist ersichtlich, dass dies überproportional Frauen

sind. Zweitens sieht die Reform zwar eine Senkung der *Umwandlungssätze* vor (bei gleichzeitiger Anpassung der Sätze für die *Altersgutschriften*). Die Übergangsgeneration (das heisst die ersten Jahrgänge, die nach Umsetzung der Reform in Rente gehen) erhält zur Kompensation je nach Jahrgang jedoch einen fixen monatlichen Rentenzuschuss von CHF 100 bis CHF 200. Dieser Betrag ist nun im Gegensatz zum zu kompensierenden Rentenanteil nicht von der Erwerbsbiografie abhängig. Da ein erwerbsabhängiger Rentenbestandteil durch einen fixen Betrag ersetzt wird, dürften dabei im Durchschnitt Frauen stärker profitieren als Männer. Weil dieser Zuschlag aber voraussichtlich nur für die Übergangsgeneration bestimmt ist, wird dieser Effekt längerfristig unter Umständen wieder verschwinden.

Um den langfristigen Einfluss des Reformvorschlags auf den Gender Pension Gap illustrativ zu quantifizieren, kommen wir wieder auf unsere Beispielpaare (vgl. S. 29 ff.) zurück.³⁸ Wir nehmen nachfolgend an, dass unsere Protagonisten 45 Jahre alt sind, wenn die Reform umgesetzt wird. Das heisst, der erwähnte fixe Rentenzuschuss kommt nicht mehr zur Anwendung, da unsere Paare keine Übergangsgeneration mehr darstellen. In nachfolgender Tabelle wird der Gender Pension Gap (aus erster und zweiter Säule) nach Beispielpaar und Pensumsszenario gezeigt. Wir stellen dabei die heutige Situation gemäss BVG dem Reformvorschlag gegenüber. *Abbildung 40* zeigt, dass mit dem Reformvorschlag die Rentendifferenz bei allen Beispielpaaren leicht zurückgeht.

Abb. 40: Reformvorschlag reduziert Gender Pension Gap etwas

Gender Pension Gap nach Pensumsszenario der Partnerin
Koordinationsabzug gemäss BVG, Alter bei Reform = 45

	Tiefes Pensum		Mittleres Pensum		Hohes Pensum	
	Heute	Reform	Heute	Reform	Heute	Reform
Bernasconi (tiefe Einkommen)	-42%	-37%	-35%	-29%	-16%	-14%
Meier (Medianeinkommen)	-50%	-43%	-39%	-34%	-17%	-15%
Rüegg/Riklin (hohe Einkommen)	-66%	-61%	-52%	-49%	-21%	-21%

Quelle: Swiss Life

Wie wir weiter vorne gezeigt haben, kommt bei vielen Versicherten jedoch nicht das BVG-Modell zur Anwendung, sondern häufig ein pensumsabhängiger Koordinationsabzug. Vergleicht man für die Beispielpaare die heutige Situation mit der angestrebten Situation unter Berücksichtigung eines pensumsabhängigen Abzugs, gilt die in *Abbildung 40* gemachte Aussage zwar grundsätzlich weiterhin. Der Gender Pension Gap reduziert sich aber weniger stark. Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass der Reformvorschlag die geschlechterspezifische Rentendifferenz insgesamt leicht, aber nicht substanziell verringern würde.

5

Synthese und ausgewählte Lösungsansätze



Angesichts der Komplexität und der vielen Abhängigkeiten des Gender Pension Gap können nur begrenzt allgemeingültige Ratschläge erteilt werden. Basierend auf den Resultaten der Studie lassen sich für Frauen, (Eltern-)Paare, Arbeit- und Gesetzgeber trotzdem Mittel und Wege ableiten, die finanzielle Selbstbestimmung von Frauen im Alter zu fördern. Im Fokus stehen dabei Empfehlungen für Frauen, Paare und Unternehmen. Massnahmen bzw. Reformen des Gesetzgebers haben potenziell zwar grossen Einfluss, sind aber naturgemäss von politischem Charakter und können im Rahmen der vorliegenden Studie daher nicht abschliessend bewertet werden. Im Wesentlichen setzen alle Lösungsansätze an einer oder mehreren der folgenden Stellschrauben an:

a) Verstärkte Arbeitsmarktpartizipation:

Sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärker präsent, sinkt tendenziell der Gender Pension Gap. Hierunter fällt zum Beispiel ein höheres Erwerbsspensum der Frauen oder eine Angleichung des Frauenrentenalters an jenes der Männer.

b) Höhere Sparquote:

Können Frauen, ein bestimmtes Einkommen angenommen, mehr Geld für das Alter zurücklegen, sinkt tendenziell der Gender Pension Gap. Unter diese Kategorie fällt zum Beispiel eine Senkung des Koordinationsabzugs oder verstärktes Sparen in der dritten Säule.

c) Verstärkter Ausgleich zwischen Partnern:

Findet innerhalb von Paarhaushalten ein stärkerer (finanzieller) Ausgleich statt, reduziert dies den Gender Pension Gap oder dessen Folgen. Dies wird zum Beispiel dadurch erreicht, dass der Partner das Pensum reduziert, damit die Partnerin den Teilzeitgrad erhöhen kann, oder dass der Partner zugunsten der teilzeitarbeitenden Partnerin eine Lebensversicherungspolice abschliesst.



Was können Frauen und Paare tun?

Frauen und junge Paare sollten sich schon vor einer allfälligen Familiengründung mit ihrer Altersvorsorge auseinandersetzen und sich möglicher Herausforderungen bewusst werden. Zu einem selbstbestimmten Leben gehört, dass Entscheide bewusst und nach möglichst umfassender Information gefällt werden. Frühzeitige Planung reduziert auch das Gefühl von Unsicherheit und erhöht damit die finanzielle Zuversicht. Hier besteht ein allgemeiner Nachholbedarf, wie unsere Studie zeigt.

Dabei sollten Paare berücksichtigen, welche Auswirkungen der Beschäftigungsgrad auf die Altersvorsorge haben kann. Ein höherer Beschäftigungsgrad führt in fast allen Einkommensklassen zu mehr finanzieller Sicherheit im Alter. Frauen sollten dabei ihren Partner in die Planung miteinbeziehen und ihn (bzw. sie³⁹) in die Pflicht nehmen, auch was die Aufteilung der Erwerbsspensen angeht. Allenfalls sind auch andere Erwerbsmodelle sinnvoll als jenes weit verbreitete, gemäss dem ein Partner Vollzeit und der andere Partner in einem tiefen Pensum Teilzeit arbeitet.

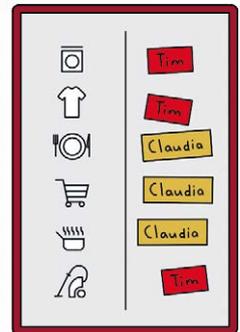




Solange die Kinder klein sind, können oder wollen viele Mütter ihr Pensum auch im vollen Bewusstsein der Auswirkungen auf die Altersvorsorge nicht erhöhen. Jene Frauen sollten aber unter Umständen in Betracht ziehen, ihren Beschäftigungsgrad nach Möglichkeit zu erhöhen, sobald die Kinder älter sind. Besonders im aktuellen Umfeld mit tiefen Zinsen wächst das Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge vor allem in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens stark, weil in jenen Jahren die Beitragssätze höher sind.



Der Arbeitgeber nimmt im Kontext der Altersvorsorge eine wichtige Rolle ein. So sollten Frauen bei der Stellensuche, wenn möglich, neben dem Lohn oder der Firmenkultur auch die Vorsorgelösung des potenziellen Arbeitgebers berücksichtigen. Insbesondere bei einem tiefen angestrebten Beschäftigungsgrad sollten sie darauf achten, wie der Arbeitgeber mit dem Koordinationsabzug umgeht. Ein pensumsabhängiger oder nicht vorhandener Koordinationsabzug ist dabei aus Vorsorgesicht vorteilhafter, selbst wenn der Nettolohn aufgrund der höheren Lohnabzüge tendenziell etwas tiefer ausfällt.



Wichtig ist bei der Vorsorgeplanung auch, Ereignisse wie Trennung, Scheidung oder Tod des Partners einzukalkulieren.⁴⁰ Oft wird ein allfälliger Gender Pension Gap erst in solchen Fällen finanziell effektiv spürbar. Jede fünfte Frau ist heute zum ordentlichen Pensionierungszeitpunkt geschieden. Eine Mehrheit der Frauen, die verheiratet in Rente gehen, verwitwet früher oder später. Neben dem Gender Pension Gap müssen Frauen (und deren Partner) also auch die hohe Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, dass sie länger als ihre Partner und damit im letzten Lebensabschnitt alleine leben. Und Einsamkeit ist teurer als Zweisamkeit, wie wir in der Studie zeigen. Hier kann der Partner zum Beispiel testamentarisch dafür sorgen, dass die Partnerin bei seinem Tod nicht nur den erbrechtlichen Pflichtanteil erhält.

Individuelles Vorsorgesparen – sei es in Form einer 3a- oder 3b-Lösung, eines Einkaufs in die Pensionskasse, von Wohneigentum oder eines Sparkontos – erhöht die finanzielle Sicherheit im Alter. Diese Aussage ist trivial und gilt unabhängig vom Geschlecht. Angesichts der zusätzlichen Herausforderungen, vor denen Frauen in der Altersvorsorge stehen, ist die dritte Säule für sie besonders wichtig. Rentnerinnen beziehen heute jedoch einen durchschnittlich deutlich tieferen Betrag aus der Säule 3a. Und auch künftige Rentnerinnen – bzw. heute erwerbstätige Frauen – zahlen weniger oft in die Säule 3a ein als Männer. Der Hauptgrund sind die tieferen Einkommen⁴¹ bzw. indirekt die Erwerbsspensen von Frauen. Auch in der privaten Vorsorge sollten Frauen, die zwecks Kindererziehung ihr Pensum reduzieren, daher ihren Partner in die Pflicht nehmen, sie entsprechend zu unterstützen.

Konkubinatspaare sind bei verschiedenen Ereignissen vorsorgetechnisch nicht gleich gut abgesichert wie verheiratete Paare. Ist Heirat keine Option, sollten – zum Beispiel im Rahmen eines Konkubinatsvertrags – unbedingt ergänzende Vorsorgeregeln getroffen werden. In der zweiten Säule bieten viele Vorsorgeeinrichtungen freiwillig auch Todesfallleistungen für Konkubinatspartner an. Bedingung ist jedoch meist, dass man seinen

Partner der Vorsorgeeinrichtung als solchen gemeldet hat. Besteht diese Möglichkeit, sollte dies unbedingt getan werden.

Allgemein sollten sich Frauen und Paare angesichts der Komplexität und hohen Individualität des Themas von Spezialisten beraten lassen. Denn ein Spezialist kann noch weitere, hier nicht erwähnte Strategien und Fallgruben aufzeigen und diese auf die konkrete Lebenssituation abstimmen. Bereits Entscheide in jungen Jahren, wie jene einer Familiengründung, begleitet durch eine Pensumsreduktion, wirken sich erheblich auf die künftige Altersvorsorge aus. Auch wenn der Ruhestand noch weit weg und abstrakt erscheint, lohnt es sich daher unbedingt, sich frühzeitig allfällige Konsequenzen des eigenen Lebensmodells und Optionen aufzeigen zu lassen.



Was können Arbeitgeber tun?

Auch Arbeitgeber können einen Beitrag leisten, um den Gender Pension Gap zu reduzieren und den vorsorgetechnischen Herausforderungen von Frauen entgegenzuwirken. Sie können zum Beispiel in Betracht ziehen, Teilzeitarbeit mittels eines geeigneten Koordinationsabzugsmodells zu berücksichtigen. Da Frauen eine immer grössere Rolle im Arbeitsmarkt einnehmen, kann ein Beitrag zur Reduktion des Gender Pension Gap durchaus ein Vorteil im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte sein.

Arbeitgeber können auch helfen, indem sie Teilzeitpensen, flexible Arbeitsmodelle oder Home-Office unabhängig vom Geschlecht ermöglichen und firmenkulturell unterstützen. Arbeiten Väter Teilzeit, ist es für deren Partnerinnen eher möglich, höhere Pensen einzunehmen. Ausserdem entspricht dies dem Wunsch vieler junger Väter. Insbesondere ein grösseres Angebot an Teilzeitkaderstellen könnte einen Beitrag dazu leisten, den Gender Pension Gap langfristig zu reduzieren: Einerseits würden Frauen dadurch wohl häufiger Kaderstellen besetzen können – und dadurch mehr verdienen – als heute, andererseits würden manche Männer allenfalls ihren Beschäftigungsgrad eher zugunsten eines höheren Pensums der Partnerin reduzieren.



Was kann die Politik tun?

Mittels Reformen und Massnahmen kann auch die Politik tätig werden und sich des Gender Pension Gap annehmen. Wie weiter vorne dargelegt, handelt es sich nachfolgend aber nicht um Empfehlungen, sondern lediglich um eine kurze, bewertungsfreie und nicht abschliessende Auflistung möglicher Massnahmen. Angesichts teilweise erheblicher Kosten und Nebenwirkungen muss der Entscheid für oder gegen solche Massnahmen letztlich im politischen Prozess gefällt werden.

Eine Senkung des BVG-Koordinationsabzugs – bzw. dessen Koppelung an das Pensum – würde den Gender Pension Gap tendenziell reduzieren. Bei

vielen Firmen ist dies bereits gelebte Realität. Dabei besteht aber ein gewisses Risiko, dass die Massnahme für Tieflohnbranchen zusätzliche Belastungen in Form von höherer Arbeitslosigkeit oder tieferen Nettolöhnen mit sich bringt.

Da das ordentliche Rücktrittsalter von Frauen mit 64 ein Jahr tiefer liegt als jenes der Männer, sparen Frauen in der zweiten Säule auch ein Jahr weniger lang Alterskapital an – und zwar in der Regel in Form von mindestens 18% eines Jahreslohns. Eine Angleichung des Frauenrentenalters an jenes der Männer könnte diesen Unterschied abschwächen und damit den Gender Pension Gap reduzieren.

Politische Massnahmen, welche die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen erhöhen, führen indirekt ebenfalls dazu, dass sich das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern verkleinert. Dazu gehören unter anderem die geplante Abschaffung der steuerbedingten Heiratsstrafe und eine stärkere staatliche Förderung von externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um deren Angebot zu vergrössern oder deren Nutzung für Eltern bezahlbarer zu machen. Eine stärkere finanzielle Förderung von Kitas, Tagesstrukturen oder anderen Betreuungsformen ist allerdings nicht gratis und benachteiligt jene Familien, die solche Angebote nicht beanspruchen (wollen), aber via Steuern mitfinanzieren (müssen).



- ¹ Fluder, R. et al. (2016): Gender Pension Gap in der Schweiz, Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten; [Bern: BSV]. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 12/16. Grundgesamtheit sind in Abbildung 2 64/65- bis 75-jährige AHV-Rentner(innen). Das heisst, es fliessen auch Personen ohne Renten oder Kapitalbezüge aus der zweiten und der dritten Säule in die Durchschnittsberechnung ein. Dies ist vor allem in der zweiten Säule entscheidend, in der Frauen besonders früher häufiger nicht versichert waren als Männer. Die obere Altersgrenze von 75 Jahren lag in der (Nicht-)Verfügbarkeit von Daten zu über 75-Jährigen begründet. Kapitalbezüge aus der zweiten und der dritten Säule (bzw. der Säule 3a) wurden für die Berechnung je nach Pensionierungsjahr mit einem Umwandlungssatz von 7,2% bis 6,85% «verrentet».
- ² Die Geschlechterdifferenz des gesamten ausgezahlten Rentenvolumens sank von 66% auf 62%, jene eines durchschnittlichen Kapitalbezugs von 56% auf 55%, jene der gesamten Kapitalbezugs-summe von 71% auf 68%.
- ³ Berechnung basiert auf zwischen 6800 (2005) und 12 000 Rentnerinnen und Rentnern der zweiten Säule (2019) aus dem Gesamtbestand von Swiss Life.
- ⁴ Allerdings müssen bei der Interpretation des Resultats gewisse Punkte beachtet werden: Erstens beziehen sich unsere Daten nur auf Altersrenten. Abbildung 2 zum Beispiel berücksichtigt hingegen auch Ehegattenrenten sowie Kapitalbezüge. So ist es theoretisch möglich, dass sich Geschlechterunterschiede bei der Kapitalbezugsquote über die Zeit veränderten, was eine Auswirkung auf die Entwicklung in Abbildung 6 hätte. Zweitens enthalten unsere Daten nur Personen mit Rentenbezug aus der zweiten Säule. In Abbildung 2 sind jedoch alle AHV-Beziehenden berücksichtigt. Daher sind in unseren Daten allfällige Veränderungen bei der Geschlechterdifferenz bezüglich des Personenanteils, der in der zweiten Säule versichert ist, nicht berücksichtigt. Drittens ist es theoretisch möglich, dass sich der Branchenmix unserer Kunden über die Zeit anders entwickelte als jener der Gesamtwirtschaft. Aufgrund dieser Einschränkungen sollte nur die Entwicklung und nicht die absolute Differenz interpretiert werden. Wir gehen angesichts der Deutlichkeit des Trends in unseren Daten, unserer sehr grossen Datenbasis und aufgrund anderer Indikatoren aber davon aus, dass Abbildung 6 die gesamtschweizerische Entwicklung ungefähr widerspiegelt.
- ⁵ Aus zum Teil ähnlichen Gründen wie in Fussnote 4 beschrieben, ist auch Abbildung 7 nur als ungefährender Indikator zu betrachten. Die Grundaussage dürfte angesichts der Deutlichkeit des Trends aber auch hier robust sein.
- ⁶ Berechnung basiert pro Balken auf mindestens 10 500 bis maximal 27 000 Personen.
- ⁷ Bundesamt für Statistik (2017): Familien in der Schweiz – statistischer Bericht 2017.
- ⁸ Natürlich bedeutet eine Vorsorgelücke in den wenigsten Fällen, dass Ergänzungsleistungen bezogen werden müssen. So können erhebliche Vorsorgelücken bestehen – vor allem bei einem relativ hohen Lebensstandard –, ohne dass Ergänzungsleistungen bezogen werden müssen/können.
- ⁹ Männer sind auch deshalb weniger häufig bzw. weniger lang pflegebedürftig als Frauen, da eine in der Regel jüngere Partnerin die Betreuung zu Hause teilweise übernehmen kann. Wird dann aber später die Partnerin ebenfalls pflegebedürftig, ist oftmals niemand mehr da, der durch seine Unterstützung ihren Heimeintritt gleichermassen verhindern bzw. hinauszögern könnte.
- ¹⁰ Dabei würde man den Durchschnitt nur über die vom Gender Pension Gap potenziell «spürbar» betroffenen Zivilstände (ledig, verwitwet, geschieden) bilden.
- ¹¹ Dabei würde für jene 80% der Verheirateten, die das Haushaltsbudget zusammenlegen, eine hypothetische Differenz von 0% statt knapp 50% (Abb. 8) angenommen und dann der Durchschnitt über alle Zivilstände gebildet.
- ¹² Ausserdem wird in dieser Betrachtungsweise ausser Acht gelassen, dass es durchaus verheiratete Paare gibt, die sich gerne trennen würden, dies aus finanziellen Gründen aber nicht tun. Auf diese Paare trifft das Argument, dass der Gender Pension Gap keine realen Auswirkungen hat, da sie als Paar eine ökonomische Einheit darstellen, kaum zu.
- ¹³ In der internationalen Forschungsliteratur wird gemeinhin angenommen, dass ein Paarhaushalt das eineinhalbfache Einkommen eines Einzelpersonenhaushalts benötigt, um den gleichen Lebensstandard zu erreichen – das sogenannte Äquivalenzeinkommen gemäss OECD-Skala. In unserem Fall verläuft der Vergleich umgekehrt – also vom Paar- zum Einpersonenhaushalt. Entsprechend gilt, dass Letzterer zwei Drittel des Einkommens eines Paarhaushalts benötigt, um den Lebensstandard halten zu können. Die OECD-Äquivalenzskala ist bis zu einem gewissen Grad eine theoretische Grösse. In der Realität hängt der Wert stark von den individuellen Umständen ab. Für unsere Zwecke stellt er dennoch eine wertvolle Orientierungsgrösse dar.
- ¹⁴ Wanner, P. (2012): La situation économique des veuves et des veufs; [Bern: BSV]. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 5/12.
- ¹⁵ Wobei künftig wohl immer weniger vom Zivilstand auf die Haushaltsstruktur geschlossen werden kann. Zunehmend dürften ledige, geschiedene und verwitwete Personen mit anderen Personen aus diesen Zivilständen zusammenleben.
- ¹⁶ Orientierungsgrösse für dieses und nachfolgende Szenarien sind die Daten des BFS (Arbeitskräfte- und Lohnstrukturerhebung sowie Salarium – statistischer Lohnrechner).
- ¹⁷ Um das Beispiel einfach zu halten und nicht mit zusätzlichen Annahmen zu belasten, sind in der Berechnung nur die ersten beiden Säulen berücksichtigt. Dies heisst aber nicht, dass die dritte Säule im Kontext der Thematik keine Rolle spielt. Da die Höhe der angesparten dritten Säule indirekt ebenfalls stark vom Einkommen (und damit vom Pensum) abhängt, würde deren Einbezug zu einem tendenziell grösseren Gender Pension Gap führen.
- ¹⁸ Der Einfachheit halber wird angenommen, dass Tim keinen Einkauf in die Pensionskasse vornimmt, um den Verlust auszugleichen, und Claudia überweist den erhaltenen Betrag vollständig ihrer eigenen Pensionskasse. Sonstige allfällige Ausgleichsaspekte, die im Rahmen einer Scheidung anfallen können, werden nicht berücksichtigt, da dafür statistische Orientierungsgrössen fehlen. So spricht zum Beispiel das Gericht oft jener Partei einen sogenannten Vorsorgeunterhalt zu, die aufgrund der Kinderbetreuung ein tieferes Erwerbsums einnehmen muss. Obwohl es grundsätzlich vorgesehen ist, dass diese Gelder für den Aufbau einer Altersvorsorge verwendet werden, ist man nicht verpflichtet, dies zu tun. Wie stark der Vorsorgeunterhalt in der Praxis effektiv hilft, den Gender Pension Gap im Scheidungsfall zu reduzieren, lässt sich anhand der verfügbaren Daten nicht eruieren.

- ¹⁹ Diese Pensumserhöhung liegt etwas über dem Schweizer Durchschnitt. In den meisten Altersklassen arbeiten geschiedene Frauen gemäss Daten des BFS durchschnittlich ungefähr 15 Prozentpunkte mehr als verheiratete Erwerbstätige und etwa im ähnlichen Ausmass weniger als geschiedene Männer.
- ²⁰ Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.
- ²¹ Kopp, D. (2017): Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich.
- ²² Denkbare Gründe sind zum Beispiel Unterbeschäftigung (man möchte mehr arbeiten, findet aber keine Stelle mit höherem Pensum), wovon Frauen deutlich häufiger betroffen sind als Männer, oder die Betreuung der betagten (Schwieger-)Eltern, die in der Regel häufiger von Frauen übernommen wird.
- ²³ Um allfälligen Verzerrungen entgegenzuwirken, die im Rahmen solcher Umfragen auftreten können, haben wir die Resultate basierend auf Daten des BFS nachträglich gewichtet.
- ²⁴ Diese Unterschiede sind zwar statistisch signifikant, aber nicht sehr gross. So sind Familie und Kinder auch für eine überwiegende Mehrheit der Väter von grösster Bedeutung – für Mütter einfach noch etwas häufiger.
- ²⁵ Der Unterschied bleibt aber selbst dann bestehen, wenn man den Bildungsabschluss, die persönliche Bedeutung, die bestimmte Aspekte im Leben für einen haben (Beruf, Kinder), oder das Alter berücksichtigt.
- ²⁶ 59% aller Ehepaare, bei denen beide Partner eine AHV-Altersrente beziehen, erhielten 2017 gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen die plafonierte Maximalrente, 91% zusammen mindestens CHF 3001 (bei einer Maximalrente von CHF 3525).
- ²⁷ Bonoli, G. et al. (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Université de Lausanne & Haute école de travail social Genève.
- ²⁸ Hofmann, S. (2016): Teilzeitarbeit und Rente: Genau hinschauen lohnt sich. Die Volkswirtschaft 8–9/2016.
- ²⁹ Vgl. dazu Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel, sowie Stern, S. et al. (2018): Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit: Was sich Eltern wünschen. INFRAS.
- ³⁰ Bütler, M. (2007): Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zum Einfluss einkommensabhängiger Tarife in der Kinderbetreuung, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8(1), 1–19, 2007.
- ³¹ Vgl. zum Beispiel Walker, P. et al. (2019): Auswirkungen einer Individualbesteuerung – Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz. Ecoplan.
- ³² Der Koordinationsabzug hat auch einen Einfluss auf andere Leistungen, zum Beispiel im Invaliditäts- oder im Todesfall. Da diese zweifellos wichtigen Aspekte aber nicht im Fokus dieser Studie stehen, gehen wir nicht weiter darauf ein.
- ³³ Bruttolohn plus Lohnbeiträge des Arbeitgebers zuhanden der Vorsorgeeinrichtung.
- ³⁴ Es ist aber auch denkbar, dass Arbeitgeber ihren Anteil auf Arbeitnehmende überwälzen – zum Beispiel in Form von tieferen künftigen Bruttolohnerhöhungen – oder aber den Arbeitnehmeranteil mehr als nur hälftig übernehmen.
- ³⁵ Inwiefern sich Anpassungen beim Koordinationsabzug und bei den Altersgutschriften auf den Arbeitsmarkt auswirken können, wurde im Vorfeld der abgelehnten Reform «Altersvorsorge 2020» in einer Studie simuliert. Mehr dazu bei: Müller, A. et al. (2014): Reform der Altersvorsorge 2020: Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne und Arbeitskosten. Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)/Ecoplan.
- ³⁶ Abbildung 37 basiert auf etwa 38 000 Vorsorgeplänen und 244 000 Beschäftigten.
- ³⁷ Vgl. <https://www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik/>, <https://www.sgv-usam.ch/news-medien/medienkonferenzen/>
- ³⁸ Die Berechnungen orientieren sich dabei am ursprünglichen Vorschlag von Anfang Juli 2019.
- ³⁹ In der Studie wird immer von heterosexuellen Paaren gesprochen. Die Aussagen gelten grundsätzlich aber weitgehend auch für gleichgeschlechtliche Paare.
- ⁴⁰ Was auch zu bedenken ist: Viele der in dieser Studie skizzierten Zusammenhänge treffen grundsätzlich nicht nur auf die Alters-, sondern auch auf die Invaliditäts- und die Todesfallvorsorge zu. So hängt zum Beispiel die Höhe einer Invalidenrente aus der beruflichen Vorsorge – je nach Modell direkt oder indirekt – ebenfalls vom Einkommen und damit vom Beschäftigungsgrad ab.
- ⁴¹ Schüpbach, J., Gachet, E. & Mendelin, T. (2019): Mind the Gap: Teilzeit, Auszeit, Vorsorgelücke, Credit Suisse.
- ⁴² Einige der hier verwendeten Definitionen lehnen sich an das Glossar des Bundesamts für Sozialversicherungen an. Diese und weitere hier nicht aufgeführte Begriffe finden sich unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/glossar.html>.

Altersguthaben/Pensionskassenguthaben:⁴²

Guthaben bei einer Vorsorgeeinrichtung, das der Finanzierung der Vorsorgeleistung dient. Das Altersguthaben besteht aus den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen, den Altersgutschriften sowie den Einkäufen samt Zinsen.

Altersgutschriften: Beträge, die jährlich dem Altersguthaben gutgeschrieben werden. Altersgutschriften werden üblicherweise in Prozent des koordinierten Jahreslohns festgesetzt und hängen vom Alter der versicherten Person ab.

Altersleistungen: Summe aller Renten und Kapitalbezüge aus den drei Säulen des Schweizer Altersvorsorgesystems, die im Rahmen des Altersrücktritts anfallen.

Äquivalenzeinkommen: Methode, mit der bei gegebenem Einkommen die Lebensstandards von Haushalten unterschiedlicher Grösse miteinander verglichen werden können. So soll insbesondere berücksichtigt werden, dass die Pro-Kopf-Fixkosten mit steigender Personenzahl im Haushalt sinken.

Betreuungsgutschriften: Fiktives Einkommen, das einem bei der Bestimmung der AHV-Rente angerechnet wird, und zwar für jedes Jahr, in dem man nahe Verwandte betreut, die eine hilflosenentschädigung mittleren oder schweren Grades der AHV, der IV, der UV oder der Militärversicherung beziehen. Sie betragen das Dreifache der AHV-Mindestrente, momentan also CHF 42 660 pro Jahr.

BVG: Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. In diesem Gesetz werden unter anderem die Mindestbestimmungen für die berufliche Vorsorge festgelegt, die jede Vorsorgeeinrichtung erfüllen muss.

Dreisäulensystem: Die Schweizer Altersvorsorge beruht auf drei Säulen. Die erste Säule bilden die AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung) und die Ergänzungsleistungen. Sie dient der Existenzsicherung. Die berufliche Altersvorsorge ist Teil der zweiten Säule. Zusammen mit den Leistungen aus der ersten Säule soll die berufliche Vorsorge die Fortführung des gewohnten Lebensstandards sichern. Die dritte Säule unterteilt sich in die gebundene (3a) und die freie (3b) Vorsorge und dient der Deckung weiterer Bedürfnisse.

Einkommensteilung/Splitting: Bei der Berechnung der AHV-Rente werden die während der Ehe erzielten Einkommen (plus Erziehungs- und Betreuungsgutschriften) zusammengezählt und den Partnern je zur Hälfte gutgeschrieben. Das Splitting kommt zur Anwendung, sobald beide Ehepartner eine Rente beziehen, die Ehe geschieden wird oder eine verwitwete Person Anspruch auf eine Altersrente hat.

Eintrittsschwelle: Mindestjahreslohn, den eine Person bei einem Arbeitgeber erzielen muss, um obligatorisch gemäss BVG versichert zu sein. Die Schwelle liegt momentan bei CHF 21 330.

Ergänzungsleistungen: Reichen die Altersrenten nicht aus, um die minimalen Lebenshaltungskosten zu decken, hat man unter gewissen Bedingungen Anrecht auf Ergänzungsleistungen.

Erziehungsgutschriften: Fiktives Einkommen, das einem bei der Berechnung der AHV-Rente für jedes Jahr angerechnet wird, in dem man Kinder unter 16 Jahren hatte. Sie betragen das Dreifache der AHV-Mindestrente, momentan also CHF 42 660 pro Jahr.

Güterstand: Mit dem Güterstand wird geregelt, welchem Partner während der Ehe was gehört und wie Vermögen und Schulden bei Scheidung oder Tod aufgeteilt werden.

Konkubinats: Damit wird das Zusammenleben zweier verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Personen ohne Trauschein in einer eheähnlichen Gemeinschaft bezeichnet.

Konkubinatsvertrag: Regelt das Zusammenleben von Konkubinatspaaren, zum Beispiel die Wohnverhältnisse oder die Festlegung des Haushaltsgelds. Dazu können auch Regelungen im Fall einer Trennung gehören.

Koordinationsabzug: Betrag, der zur Berechnung der Spar- und der Risikobeiträge für die berufliche Vorsorge vom Lohn abgezogen wird. Der gesetzliche Koordinationsabzug beträgt momentan CHF 24885.

Koordinierter Lohn: Jener Teil des Lohns, der in der zweiten Säule obligatorisch versichert ist, wenn die Eintrittsschwelle erreicht wird. Er entspricht dem massgebenden Lohn minus Koordinationsabzug.

Median: Eine Form des Durchschnitts. Die eine Hälfte einer betrachteten Menge liegt jeweils über, die andere unter dem Median.

Obligatorium/Überobligatorium: Im BVG definierte Mindestleistungen für das Alter, im Todesfall und bei Invalidität werden als Obligatorium bezeichnet, darüber hinausgehende Leistungen als Überobligatorium.

Plafonierung: In der AHV werden die Einzelrenten von Ehepartnern gekürzt, sobald deren Summe mehr als 150% der AHV-Maximalrente beträgt.

Spar- und Risikobeiträge: Mit den Sparbeiträgen werden die künftigen Altersleistungen finanziert. Die Risikobeiträge dienen der Absicherung der Risiken Tod und Invalidität.

Steuerliche Heiratsstrafe: Verheiratete Doppelverdiener zahlen oft mehr Steuern als doppelverdienende Konkubinatspaare, da ihre Einkommen bei der Steuerberechnung zusammengezählt werden. Dadurch fällt typischerweise die Steuerprogression stärker aus. Die Progression wird für Verheiratete zwar angepasst, die Anpassung fängt aber den Effekt des verdoppelten Einkommens nicht auf.

Steuerprogression: Eine Ausgestaltung des Steuersystems, die dafür sorgt, dass die Steuerlast mit höherem Einkommen überproportional steigt.

Stiftung Auffangeinrichtung BVG: Sie dient als Auffangbecken und Sicherheitsnetz der zweiten Säule. Als einzige Vorsorgeeinrichtung nimmt sie jeden anschlusswilligen Arbeitgeber und jede anschlusswillige Einzelperson auf, sofern diese die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt. Gewährt werden jedoch nur BVG-Minimalleistungen.

Umwandlungssatz: Prozentsatz, mit dem bei der Pensionierung aus dem Altersguthaben die jährliche, lebenslänglich auszurichtende Altersrente berechnet wird.

Verwitwetenzuschlag: Zuschlag von 20% auf die AHV-Rente für verwitwete Bezügerinnen und Bezüger. Die Summe von Rente und Zuschlag darf die AHV-Maximalrente nicht übersteigen.

Vollzeitäquivalente: Summe aller Vollzeitstellen und in Vollzeitstellen umgerechnete Teilzeitstellen. Eine 50%-Stelle zum Beispiel beträgt 0,5 Vollzeitäquivalente.

Vorsorgeausgleich: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe in der zweiten Säule erworbenen Vorsorgeansprüche zwischen den Ehegatten ausgeglichen. Dadurch soll jener Gatte geschützt werden, der im Rahmen der Ehe auf Erwerbseinkommen und damit auf den Aufbau von Alterskapital teilweise oder ganz verzichtet hat.

Vorsorgeeinrichtungen: Oft Pensionskassen genannt.

Vorsorgeplan: Die im Vorsorgereglement festgelegten Leistungen (Renten, Kapitalbezüge, Risikoleistungen) sowie die Ausgestaltung ihrer Finanzierung (zum Beispiel Höhe der Altersgutschriften oder Art und Höhe des Koordinationsabzugs). Vorsorgeeinrichtungen bieten in der Regel unterschiedliche Vorsorgepläne an.

Vorsorgeunterhalt: Mit dem Vorsorgeunterhalt sollen allfällige nach der Scheidung entstehende Vorsorgelücken ausgeglichen werden. Dies kommt insbesondere dann zur Anwendung, wenn einer der Ex-Ehegatten zwecks Kinderbetreuung auch nach der Scheidung nur einem reduzierten Erwerbsspensum nachgehen kann. Er wird in der Regel in Form einer regelmässigen Geldleistung erbracht.

Witwenrenten/Ehegattenrenten: Witwenrenten werden unter bestimmten Bedingungen an den hinterbliebenen Partner gezahlt (Ehegatten, eingetragene Partner und unter bestimmten Voraussetzungen auch geschiedene Ex-Partner). Witwen- bzw. Ehegattenrenten aus der beruflichen Vorsorge können je nach Reglement der Vorsorgeeinrichtung unter bestimmten Bedingungen auch hinterbliebenen Konkubinatspartnern ausgezahlt werden.



SwissLife

