

Gender Pension Gap

Mythen, Fakten und Lösungsansätze rund um die Vorsorgelücke von Frauen

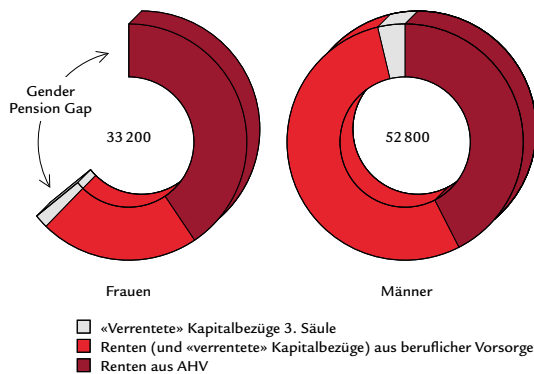
Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse
Vollständige Studie unter www.swisslife.ch/gpg

Ausmass, Ursachen und Entwicklung

- Heutige Altersrentnerinnen erhalten über alle drei Säulen hinweg etwa ein Drittel weniger Rente als Männer.
- Das Thema ist komplex und muss differenziert beurteilt werden. Gründe sind v. a. unterschiedliche Erwerbsbiografien und Systemelemente wie der Koordinationsabzug.
- Die wachsende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, sinkende Lohndifferenzen und rechtliche Anpassungen sorgen dafür, dass der Gender Pension Gap langsam, aber stetig abnimmt, jedoch nicht ganz verschwindet.

Gender Pension Gap beträgt ein Drittel

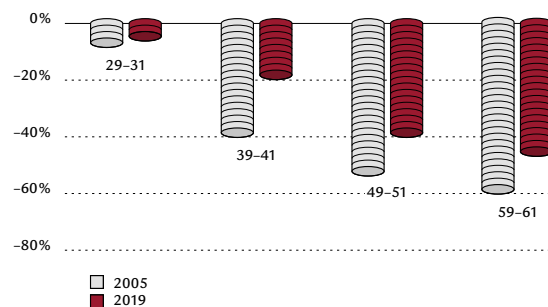
Durchschnittsrenten in CHF, 2012



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen/Fluder, R. et al.; Darstellung Swiss Life

Differenz dürfte weiter abnehmen, aber nicht verschwinden

Durchschnittliche Alterskapitaldifferenz (2. Säule) von aktiven Frauen ggü. Männern, nach Altersgruppen



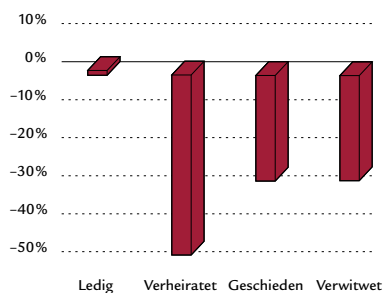
Quelle: Swiss Life

Gender Pension Gap ist (nicht) gleich Vorsorgelücke

- Der Gender Pension Gap ist bei verheirateten Paaren am grössten, aber dort oft nur bedingt spürbar.
- Geschiedene Rentnerinnen müssen heute am häufigsten Ergänzungsleistungen beziehen und sind damit am stärksten betroffen. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich dies u. a. aufgrund des 2000 eingeführten Vorsorgeausgleichs in der zweiten Säule künftig etwas verbessern wird.
- In den letzten Jahren ist die Zahl der Konkubinatspaare mit Kindern stark gestiegen. Diese Haushaltsform ist im Vergleich zur Ehe vorsorgetechnisch nicht gleich gut abgesichert.
- Frauen leben länger, weshalb Sparguthaben länger reichen müssen und weshalb sie im Alter öfter in einem teuren Einpersonenhaushalt oder Pflegeheim leben.

Grosse Unterschiede zwischen Zivilständen

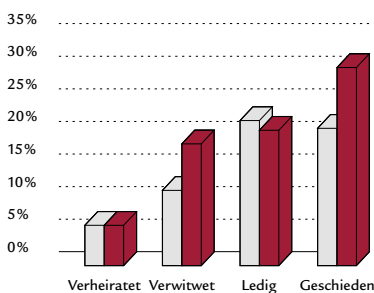
Gender Pension Gap nach Zivilstand, 2012



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

EL-Quote bei Verheirateten tief, bei Geschiedenen hoch

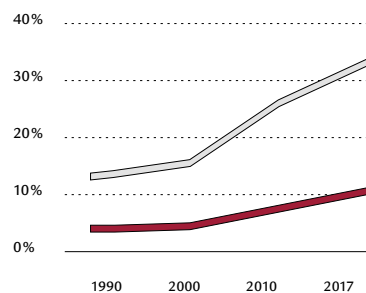
EL-Bezugsquote bei AHV-Beziehenden, 2018



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen, Swiss Life

Immer mehr Eltern leben im Konkubinats

Anteil Unverheiratete an allen Paarhaushalten mit Kindern, nach Alter



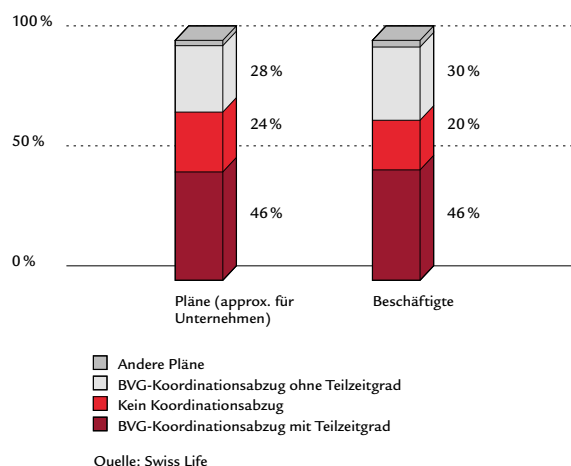
Quelle: Bundesamt für Statistik, Swiss Life

Der Koordinationsabzug

- Ein tieferer Koordinationsabzug reduziert den Gender Pension Gap. Diese Massnahme ist aber nicht gratis, sondern reduziert den Nettolohn und erhöht die Arbeitskosten.
- Vorsorgeeinrichtungen und Arbeitgeber können schon heute teilzeitfreundliche Modelle anbieten, indem sie auf den Abzug ganz verzichten oder diesen an das Pensum koppeln.
- Eine Mehrheit der bei Swiss Life angeschlossenen KMU tut dies bereits. Dies hat zur Folge, dass 70% der weiblichen Mitarbeiterinnen aus bei Swiss Life angeschlossenen KMU von einem teilzeitfreundlichen Koordinationsabzug profitieren.

Mehrheit der KMU wählt teilzeitfreundlichen Koordinationsabzug

Varianten des Koordinationsabzugs von bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life angeschlossenen KMU, 2019

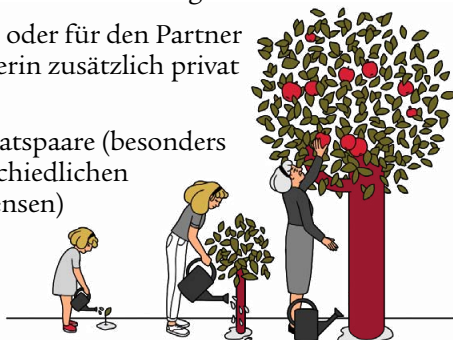
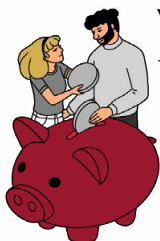


Quelle: Swiss Life

Lösungsansätze

- Sich frühzeitig mit dem Thema auseinandersetzen.
- Das Thema ist komplex und die ideale Lösung individuell verschieden: Darum sich schon in jungen Jahren von Spezialisten beraten lassen.
- Beim Entscheid über den Teilzeitgrad, z. B. im Rahmen einer Familiengründung, sollte auch die Altersvorsorge mitberücksichtigt werden.
- Für sich selber oder für den Partner bzw. die Partnerin zusätzlich privat vorsorgen.

- Konkubinatspaare (besonders bei unterschiedlichen Erwerbspensen)



sollten sich gegenseitig zusätzlich vertraglich absichern.

- Die Vorsorgelösung des Arbeitgebers anschauen: Welcher Koordinationsabzug kommt zur Anwendung?

- Arbeitgeber sollten den Koordinationsabzug überdenken: Allenfalls macht es Sinn, darauf zu verzichten oder den Abzug an den Teilzeitgrad zu koppeln.

- Wo möglich und sinnvoll, sollten Arbeitgeber Teilzeit(kader)stellen und flexible Arbeitszeiten fördern.



Vollständige Studie unter www.swisslife.ch/gpg
Für mehr Informationen und ein persönliches Gespräch steht Ihnen Ihre Beraterin oder Ihr Berater gerne zur Verfügung.



Swiss Life AG, General-Guisan-Quai 40,
Postfach, 8022 Zürich, Telefon 043 284 33 11
www.swisslife.ch

