

Eling, Martin; Freyschmidt, Marcel

Research Report

Frauen und Altersvorsorge - Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen

I.VW HSG Schriftenreihe, No. 69

Provided in Cooperation with:

University of St.Gallen, Institute of Insurance Economics (I.VW-HSG)

Suggested Citation: Eling, Martin; Freyschmidt, Marcel (2021) : Frauen und Altersvorsorge - Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen, I.VW HSG Schriftenreihe, No. 69, ISBN 978-3-7297-2016-9, Verlag Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen, St. Gallen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247430>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Universität St.Gallen

Institut für Versicherungswirtschaft

Frauen und Altersvorsorge – Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen

Martin Eling, Marcel Freyschmidt



Martin Eling, Marcel Freyschmidt

**Frauen und Altersvorsorge –
Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für eine
nachhaltige Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen**

I·VW-HSG Schriftenreihe, Band 69

© Verlag Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen,
St. Gallen 2021
(I.VW Schriftenreihe; Band 69)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise, in allen Formen wie Mikrofilme, Xerographie, Mikrofiche, Microcard, Offset verboten.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Frauen und Altersvorsorge –
Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen

[Hrsg. Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen]

Martin Eling / Marcel Freyschmidt

St. Gallen: Institut für Versicherungswirtschaft, 2021

ISBN 978-3-7297-2016-9

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	8
Zusammenfassung	11
1 Ausgangslage	13
2 Vorsorgesituation von Frauen	19
2.1 Situationsanalyse	19
2.1.1 Arbeitsmarktpartizipation	19
2.1.2 Lohndifferenz («Gender Pay Gap»)	23
2.1.3 Neurenten	25
2.1.4 Schlussfolgerungen	26
2.2 Problemfelder und aktuelle politische Diskussion	28
2.3 Stand der Forschung	34
2.4 Internationaler Vergleich	38
2.4.1 Deutschland	39
2.4.2 Dänemark	40
2.4.3 Norwegen, Schweden, Finnland	41
2.4.4 Singapur	43
2.4.5 Schlussfolgerungen	44
2.5 Vorschläge zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen	45
2.5.1 Erweiterung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der AHV	45
2.5.2 Umgestaltung der Eintrittsschwelle	45
2.5.3 Anpassung Renteneintrittsalter	46
2.5.4 Anpassung Spareintrittsalter	47
2.5.5 Berücksichtigung von Beitragspausen in der zweiten Säule	47
2.5.6 Vorsorgesplitting	47
2.5.7 Nachfinanzierung in der Säule 3a	48
2.5.8 Diskussion und Bewertung	48
3 Befragung	53
3.1 Teilnehmende	53
3.2 Methodik	55
3.3 Ergebnisse	56
3.3.1 Wissen, Sorgen und Reformbedarf	56
3.3.2 Einschätzung des Gender Pension Gaps	70
3.3.3 Akzeptanz konkreter Reformmassnahmen	71
3.3.4 Relevante Faktoren für den Reformbedarf	77
3.4 Reformideen der Bevölkerung und der Expertinnen und Experten	80
3.5 Diskussion der Resultate	81

4	Konsequenzen für die Architektur der Vorsorgesysteme.....	85
4.1	Eigenverantwortung.....	85
4.2	Rolle der Arbeitgebenden	86
4.3	Rolle des Staates	87
5	Schlussfolgerung.....	91
	Anhang A: Befragungsdesign.....	95
	Anhang B: Antworten Bevölkerung.....	102
	Anhang C: Antworten Expertinnen und Experten	105
	Literaturverzeichnis	113
	Danksagung und abschliessende Hinweise.....	116
	Autorenportrait.....	117
	Auf den Punkt gebracht.....	118

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätigkeit aufgeteilt nach Geschlecht.....	20
Abbildung 2: Erwerbsquote von Frauen nach Alter	21
Abbildung 3: Unterbeschäftigung in der Schweiz	22
Abbildung 4: 15- bis 64-jährige Nichterwerbspersonen in der Schweiz	22
Abbildung 5: Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht	23
Abbildung 6: Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede im Mittelwert	24
Abbildung 7: Zentrale Elemente zur wirtschaftlichen und sozialen Situation	27
Abbildung 8: Drei Ursachen der Gender Pension Gap in der Schweiz	28
Abbildung 9: Internationaler Überblick des Gender Pension Gaps und der Lohndifferenz	38
Abbildung 10: Kenntnisse und Einstellung nach Geschlecht.....	61
Abbildung 11: Kenntnisse nach Altersgruppe und Geschlecht	64
Abbildung 12: Reformeinstellung nach Altersgruppe und Geschlecht	65
Abbildung 13: Kenntnisse und Einstellung nach sprachlicher Region	67
Abbildung 14: Kenntnisse nach Sprachregion und Geschlecht	68
Abbildung 15: Reformeinstellung nach Sprachregion und Geschlecht	69
Abbildung 16: Netzdiagramm Bevölkerung und Expertengruppe.....	74
Abbildung 17: Netzdiagramm Bevölkerung nach Geschlecht	74
Abbildung 18: Netzdiagramm Expertengruppe nach Geschlecht.....	75
Abbildung 19: Drei Wege zur Reduktion der Gender Pension Gap	85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitsmarktbeteiligung in der Schweiz nach Geschlecht.....	20
Tabelle 2: Gender Pension Gap 2019.....	25
Tabelle 3: Übersicht der Situationsanalyse.....	26
Tabelle 4: Übersicht der Problematik und Konsequenzen.....	33
Tabelle 5: Übersicht der akademischen Arbeiten und Studien	37
Tabelle 6: Schlussfolgerung aus dem internationalen Vergleich	44
Tabelle 7: Übersicht über die Reformvorschläge.....	50
Tabelle 8: Soziodemografischer Vergleich der Stichprobe mit der Schweizer Bevölkerung	54
Tabelle 9: Zusammensetzung zentraler Merkmale.....	57
Tabelle 10: Erste Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersvorsorge nach Geschlecht...58	
Tabelle 11: Differenz der ersten Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersvorsorge.....59	
Tabelle 12: Einschätzung über Aspekte des Gender Pension Gaps.....	70
Tabelle 13: Zustimmung zu den Reformvorschlägen im Vergleich	72
Tabelle 14: Statistischer Test der Bevölkerung zu den Reformvorschlägen	76
Tabelle 15: Welch-Test zur Überprüfung der Alleinerziehenden.....	77
Tabelle 16: Einfluss signifikanter Variablen.....	79
Tabelle 17: Ergebnisse der Regression	79
Tabelle 18: Konsequenzen für die Architektur des Vorsorgesystems.....	88

A close-up photograph of two hands cupped together, holding a collection of coins and a small, torn piece of white paper. The paper has the words "MAKE A CHANGE" written on it in black, hand-drawn capital letters. The coins are a mix of silver and copper, and are piled together. The hands are light-skinned and have white nail polish. The background is a dark blue fabric, possibly a shirt or jacket.

MAKE A CHANGE.

Zusammenfassung

Das Ziel dieser Studie ist es, auf einen erheblichen Missstand in unserem Vorsorgesystem hinzuweisen. Die Renten von Frauen sind in der Schweiz rund ein Drittel niedriger als diejenigen der Männer. Dies kann insbesondere mit unterschiedlichen Erwerbsbiografien erklärt werden. In der Schweiz kommen aber eine Reihe institutioneller Defizite hinzu, weshalb die Schweiz auch im internationalen Vergleich einen überdurchschnittlich hohen «Gender Pension Gap» aufweist. Dazu gehören Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge oder eine unzureichende Berücksichtigung von Betreuungszeiten im Vorsorgesystem. Aus sozialpolitischer Sicht ist dies zu hinterfragen.

Um politische Diskussionen zur Reduktion des «Gender Pension Gap» anzustossen, entwickeln wir sieben Reformvorschläge. Diese stellen wir im Rahmen einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung (1'197 Teilnehmende, durchgeführt von der gfs-Zürich) sowie einer Expertenbefragung (40 Teilnehmende) zur Diskussion. Dabei zeigt sich eine klare Einigkeit zwischen Bevölkerung und Expertinnen und Experten darüber, dass

1. die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge abgeschafft werden sollte,
2. das Eintrittsalter für das Sparen in der beruflichen Vorsorge auf 18 Jahre gesenkt werden sollte und
3. es eine Möglichkeit geben sollte, etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege nachzufinanzieren.

Wir interpretieren die Einigkeit zwischen Bevölkerung und Expertinnen und Experten als klaren Handlungsauftrag an die Politik. Dies nicht in dem Sinne, dass alle Aspekte umgesetzt werden müssen, aber doch die politische Machbarkeit dieser Vorschläge überprüft werden sollte. Aus unserer Sicht ist eine Reduktion von Eintrittsschwelle und Eintrittsalter sinnvoll und politisch machbar. Wir sprechen uns auch für eine Öffnung der Säule 3a, eine Reduktion des Koordinationsabzugs sowie eine Erhöhung des Renteneintrittsalters aus, drei weitere Massnahmen, die ohne grössere Systemeingriffe umsetzbar sind.

Die Resultate der Studie zeigen, dass Frauen sich tendenziell später als Männer mit dem Thema Vorsorge befassen und weniger Kenntnisse über Finanzen und Vorsorge aufweisen. Dementsprechend soll die Studie neben den Vorschlägen zur strukturellen Optimierung auch ein Plädoyer für mehr Eigenverantwortung sein. Dies in der Form, dass Frauen sich möglichst früh mit Vorsorgethemen auseinandersetzen, sodass sie die Weichen für möglichst auskömmliche Pensionen besser setzen können.



1 Ausgangslage

Während die Schweiz in vielen Ländervergleichen weit oben zu finden ist (z. B. Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit), belegt sie laut The Economist (2021) im „glass ceiling index 2020“ der Zeitschrift Economist lediglich Rang 26 von 29 untersuchten Ländern. Der Index zeigt, welche Industrienationen die Vereinbarkeit von Familien und Beruf sowie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen am besten ermöglichen. In diesem Ranking schneiden lediglich Südkorea, Japan und die Türkei schlechter als die Schweiz ab. Offenkundig ist die geschlechtergerechte Aufteilung von Chancen, Rechten und Pflichten auch 50 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts in der Schweiz noch nicht vollständig verankert.

In dieser Studie diskutieren wir ein aus unserer Sicht wichtiges Beispiel für die Benachteiligung von Frauen in der Schweizer Gesellschaft. Die Renten von Frauen sind in der Schweiz rund ein Drittel niedriger als diejenigen der Männer. Diese Diskrepanz wird als «Gender Pension Gap» bezeichnet und in der Regel mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien begründet.¹ Während das Armutsrisiko für alleinerziehende Frauen in der Schweiz bereits am höchsten ist², sind die Auswirkungen unterschiedlicher Erwerbsbiographien „nach hinten raus“ – also in Bezug auf die Altersvorsorge – wenig problematisiert und aus unserer Sicht prekär. Dies auch, weil die Problematik einer mangelhaften Vorsorge aufgrund der Erwerbsbiografie durch die institutionellen Rahmenbedingungen noch weiter verstärkt wird, insbesondere im Bereich der beruflichen Vorsorge. Anzuführen sind beispielsweise die Eintrittsschwelle, der Koordinationsabzug und die damit generell mangelhafte Berücksichtigung von Teilzeit-Pensen.

Die Erwerbstätigkeit ist bei Frauen deutlich geringer als bei Männern. Besonders gross ist dieser Unterschied in den Vollzeitstellen, wo 70 % der Stellen von Männern belegt sind. Während nur einer von fünf erwerbstätigen Männern einer Teilzeitarbeit nachgeht, ist dies bei drei von fünf Frauen der Fall (BfS-BESTA (2021)). Ausserdem existiert in der Schweiz noch immer ein geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, der zu circa 40 % nicht durch objektive Faktoren wie die berufliche Stellung oder Bildung zu erklären ist (BfS (2018a)). Konkret be-

¹ In der Regel geht es hier um Auszeiten oder Teilzeitjobs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere Pausen für Geburt, Kindererziehung sowie zur Betreuung älterer Angehöriger; generell sind auch die Löhne für Frauen für vergleichbare Tätigkeiten niedriger.

² Guggisberg & Müller (2012) zeigen, dass Alleinerziehende das höchste Armutsrisiko in der Schweiz haben. Ausserdem liegt das Armutsrisiko bei Frauen über dem Risiko der Männer und es sind mehr Frauen als Männer alleinerziehend.

deutet dies, dass für gleiche Tätigkeiten mit gleicher Qualifikation Frauen weniger verdienen. Die geringere Arbeitsmarktpartizipation sowie die geringeren Löhne sind zwei wesentliche Faktoren, um den Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen zu erklären. Es gibt aber auch darüber hinaus strukturelle Aspekte im Vorsorgesystem, die den Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen weiter erhöhen. So wird durch den Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle vor allem vielen Frauen die Partizipation in der beruflichen Vorsorge verunmöglicht oder erschwert. Das Schweizer Vorsorgesystem ist in vielerlei Hinsicht noch auf das traditionelle Familienbild zugeschnitten. So gibt es beispielsweise einen Vorsorgeausgleich bei Scheidungen, nicht aber bei Konkubinat. Dies wird der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu einer steigenden Zahl nicht verheirateter Eltern nicht gerecht. Auch eine unzureichende Berücksichtigung von Erziehungszeiten oder die Pflege Angehöriger, die häufig von Frauen übernommen wird, beeinflusst den Gender Pension Gap.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage analysiert diese Studie die Situation von Frauen in der schweizerischen Vorsorge und skizziert Konsequenzen und mögliche Lösungen für die Verbesserung ihrer Situation. Schwerpunkt ist der Themenbereich der Altersvorsorge und hier insbesondere die berufliche Vorsorge. Es werden aber auch darüberhinausgehende Vorsorgethemen, wie die Gestaltung der Langzeitpflege sowie der Bereich der privaten Vorsorge (Säule 3a) angesprochen. In der Pflege leisten nach Bannwart & Dubach (2016) Frauen deutlich mehr als Männer, wenn es um die Betreuung naher Angehöriger geht. In den Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege haben Frauen zudem nicht oder in der Regel nur unzureichend die Möglichkeit die Säule 3a anzuspüren. Aus unserer Sicht sind dies weitere systemimmanente Nachteile von Frauen gegenüber Männern. In Summe wirken die geringe Arbeitsmarktpartizipation, die geringeren Löhne und die systemimmanenten Nachteile wie drei Räder, die ineinandergreifen, sich gegenseitig verstärken und dazu führen, dass die Schweiz auch im internationalen Vergleich einen überdurchschnittlich hohen Gender Pension Gap aufweist.

Der Gender Pension Gap wurde sowohl für die Schweiz als auch international bereits in mehreren Studien problematisiert. Für die Schweiz sind Studien von Fluder, Salzgeber, von Gunten, Kessler, & Fankhauser (2016) sowie der Swiss Life (2019) und verschiedene Analysen des Bundesamts für Statistik (BFS) bedeutsam, die in den vergangenen Jahren mehrmals auf den Gender Pension Gap in der Schweiz hingewiesen haben. International sind insbesondere Studien der europäischen Kommission oder der OECD (etwa Tinios, Bettio, Betti, & Georgiadis (2015) oder OECD (2018a)) zu nennen, die nebst anderen Themenfeldern auch den Gender Pension Gap vermehrt diskutieren.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen versucht diese Studie, einen Schritt weiterzugehen, indem konkrete Ansätze zur Reduktion des Gender Pension Gap für die Schweiz vorgestellt und im Rahmen einer Bevölkerungs- und Expertinnen- und Expertenbefragung zur Diskussion gestellt werden. Die Bevölkerungsbefragung umfasst dabei eine durch die gfs-Zürich durchgeführte repräsentative Analyse der Schweizer Bevölkerung mit 1'197 Teilnehmenden. Ergänzt wird dies durch 40 Expertinnen- und Experteninterviews, sodass das Meinungsbild der Bevölkerung mit dem von Vorsorgeexpertinnen und -experten verglichen werden kann.

Mit der Publikation dieser Studie verfolgen wir auch das Ziel, Entscheidungstragende in Politik und Verwaltung für geschlechtsspezifische Herausforderungen in der Vorsorge zu sensibilisieren sowie entsprechende politische Diskussionen anzustossen. Wir präsentieren kein geschlossenes Modell oder einen umfassenden Vorschlag zur Reduktion des Gender Pension Gap. Gleichwohl bieten die Resultate dieser Studie viele konkrete Ansätze, deren Machbarkeit in der politischen Diskussion zu überprüfen ist. So besteht beispielsweise klare Einigkeit zwischen Bevölkerung und der Expertengruppe darüber, dass

- die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge abgeschafft werden sollte.
- das Eintrittsalter für das Sparen in der beruflichen Vorsorge auf 18 Jahre gesenkt werden sollte.
- es eine Möglichkeit geben sollte, etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege später nachzufinanzieren.

Wir interpretieren die grosse Einigkeit zwischen Bevölkerung und Vorsorgeexpertinnen und Experten als klaren Handlungsauftrag an die Politik. Dies nicht in dem Sinne, dass alle Forderungen umgesetzt werden müssen, aber doch die politische Machbarkeit dieser Vorschläge konkret geprüft werden sollte. Aus unserer Sicht ist dabei eine Reduktion von Eintrittsschwelle, Eintrittsalter und die Möglichkeit einer Nachfinanzierung von Säule 3a sinnvoll und machbar.

Weniger grosse Einigkeit zeigt sich hingegen bei vier weiteren Themenfeldern, die wir zur Diskussion stellen. Eine Erhöhung des Frauen-Rentenalters wird insbesondere auch von den Vorsorgeexpertinnen als dringend notwendig erachtet, trifft aber in der breiten Bevölkerung auf weniger deutliche Zustimmung. Die Vorsorgeexpertinnen und -experten sind hingegen skeptischer bezüglich umfangreicherer Systemeingriffe wie beispielsweise der Berücksichtigung von Auszeiten für Pflege und Kinderbetreuung auch in der beruflichen Vorsorge, was den heutigen Grundprinzipien von erster und zweiter Säule entgegenstehen würde. Die Bevölkerung ist hier offener. Offenkundig sind dies Themen, die eher als kontrovers angesehen werden.

Ein weiteres wichtiges Resultat der Studie ist, dass Frauen sich deutlich später als Männer mit Vorsorgethemen befassen. Dies bewirkt gemeinsam mit einem geringeren Wissen über Finanz- und Vorsorgethemen eine unheilvolle Mischung, die dazu führt, dass viele Frauen sich erst dann intensiv mit ihrer Vorsorge befassen, wenn ein erheblicher Teil des möglichen Sparprozesses bereits abgeschlossen ist.

Die Studie ist in vier Teile gegliedert. In Kapitel 2 folgt ein Überblick zur bestehenden Studienlage zum Gender Pension Gap für die Schweiz. Darauf aufbauend werden Problemfelder und aktuelle politische Diskussionen skizziert. Wir zeigen hier auch den Stand der Forschung sowie einen internationalen Vergleich zum Gender Pension Gap. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden sieben Reformvorschläge zur Reduktion des Gender Pension Gap entwickelt. Diese sieben Reformvorschläge werden im Kapitel 3 im Rahmen einer empirischen Befragung sowohl der Bevölkerung als auch von Expertinnen und Experten zur Diskussion gestellt. Kapitel 4 leitet die Konsequenzen für die Architektur unseres Vorsorgesystems ab. Die Arbeit schliesst in Kapitel 5 mit einem Fazit, einschliesslich einer kritischen Reflexion zur Umsetzbarkeit von Reformen.



2 Vorsorgesituation von Frauen

Der Gender Pension Gap ist ein komplexes Konstrukt, das nicht mit nur einem Treiber erklärt werden kann. Dieses Kapitel betrachtet zunächst die aktuelle Situation von Frauen in Bezug auf die Arbeitsmarktpartizipation, die Lohn Differenz sowie die Neurenten. Auf dieser Grundlage werden Problemfelder hergeleitet und die aktuelle politische Diskussion, wie der Anstieg des Renteneintrittsalter für Frauen, analysiert. Nach einer Vorstellung des aktuellen Forschungsstandes werden der Gender Pension Gap und das Schweizer Vorsorgesystem in einen internationalen Vergleich gestellt. Abschliessend werden Vorschläge zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen entwickelt.

2.1 Situationsanalyse

Rentenhöhe und Erwerbsbiografie sind eng miteinander verknüpft. In diesem Kapitel wird zuerst ein Blick auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen geworfen. Frauen arbeiten oftmals in Teilzeit. Dabei wird ein positiver Trend in der Arbeitsmarktbeteiligung festgestellt. Nichtsdestotrotz arbeiten weiterhin viel mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Zudem gibt es einen erheblichen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in der Schweiz, von dem über 40 % nicht erklärbar sind. Abschliessend wird auf Grundlage der Neurentenstatistik 2019 gezeigt, dass der Gender Pension Gap vor allem aus der zweiten Säule unseres Vorsorgesystems resultiert.

2.1.1 Arbeitsmarktpartizipation

Ein Blick auf die Beschäftigungsstatistik für das vierte Quartal 2020 zeigt eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung der Männer (Tabelle 1), ausgehend von einer Bevölkerungsverteilung von 49.6 % Männer zu 50.4 % Frauen (BfS (2019a)). Daraus lässt sich schliessen, dass ein erheblicher Teil der Frauen nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen kann und somit auch keinen Zugang zur zweiten und dritten Säule des Schweizerischen Vorsorgesystems hat. Ausserdem arbeiten Männer eher in Voll- statt in Teilzeit. Von fünf arbeitenden Männern befindet sich ca. einer in Teilzeit; von fünf arbeitenden Frauen arbeiten hingegen ca. drei in Teilzeit (Tabelle 1). Sieben von zehn Vollzeitstellen sind von Männern besetzt, während sieben von zehn Teilzeitstellen an Frauen vergeben sind. Vollzeit entspricht dabei einer Anstellung mit mindestens 90 % der betriebsüblichen Arbeitszeit. Auch über unterschiedliche Grade der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich ein konsistentes Bild: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer.

Beschäftigungsgrad	Total	Mann	Frau
In einem Arbeitsverhältnis	5'140.8 TSD	53.8%	46.2%
Vollzeit		41.8%	17.8%
Teilzeit		12.0%	28.4%
Vollzeit	3'061.7 TSD	70.2%	29.8%
Teilzeit	2'079.1 TSD	29.8%	70.2%
Teilzeit I, 50-89% der betriebsüblichen Arbeitszeit.	1'105.7 TSD	27.9%	72.1%
Teilzeit II = 15-49% der betriebsüblichen Arbeitszeit.	602.4 TSD	27.7%	72.3%
Teilzeit III = weniger als 15% der betriebsüblichen Arbeitszeit.	371.0 TSD	38.8%	61.2%

Tabelle 1: Arbeitsmarktbeteiligung in der Schweiz im vierten Quartal 2020 nach Geschlecht; Daten: BfS-BESTA (2021).

In Abbildung 1, dem zeitlichen Verlauf der Arbeitsmarktbeteiligung der Bevölkerung in der Schweiz, ist zu sehen, dass es in den letzten 30 Jahren eine steigende Teilnahme von Frauen im Arbeitsmarkt gab, wobei Teilzeitarbeit den Grossteil der weiblichen Arbeitsmarktbeteiligung ausmacht. Teilzeitarbeit bedeutet häufig ungesicherte Arbeitsverhältnisse (z. B. befristete Verträge), schlechtere soziale Absicherung (z. B. geringere Partizipation in der zweiten Säule) sowie weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Aber erst durch Teilzeitarbeit können Frauen anderen Tätigkeiten wie der Kinderbetreuung oder Pflege älterer Angehöriger nachgehen. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Männern ist hingegen leicht rückläufig. Laut BfS (2021b) weist die Erwerbsquote bei Männern zwischen 15 und 64 Jahren eine fallende und gleichzeitig eine steigende Tendenz bei Frauen im selben Alter auf. Ausserdem arbeiten inzwischen immer mehr Männer in Teilzeit. Verglichen mit Vollzeitstellen, die von Männern besetzt sind, ist dies ein kleiner Anteil.

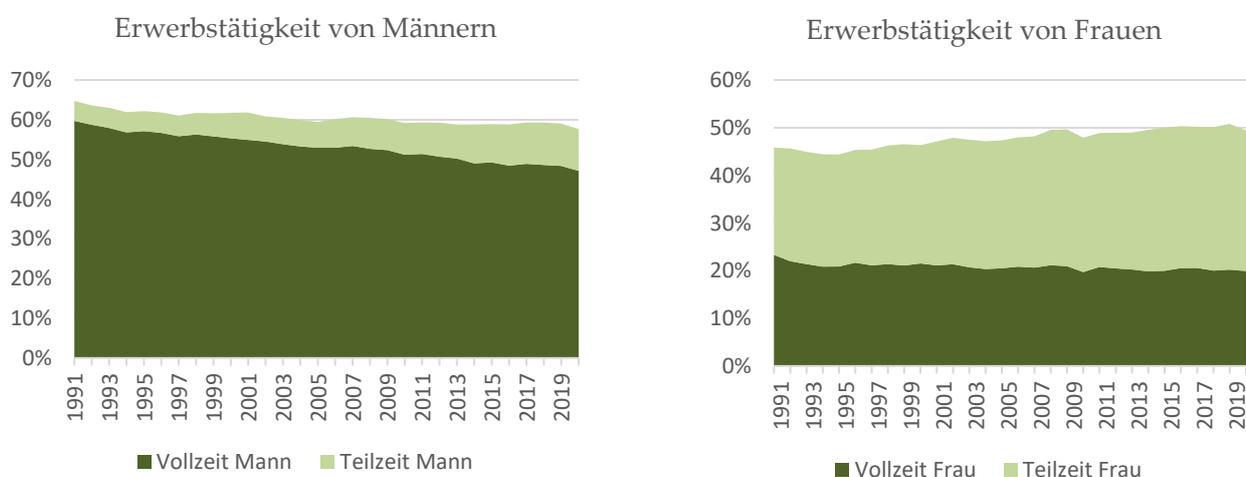


Abbildung 1: Erwerbstätigkeit aufgeteilt nach Geschlecht bezogen auf die ständige Bevölkerung der Schweiz; Daten: BfS (2019a) & BfS (2021a)

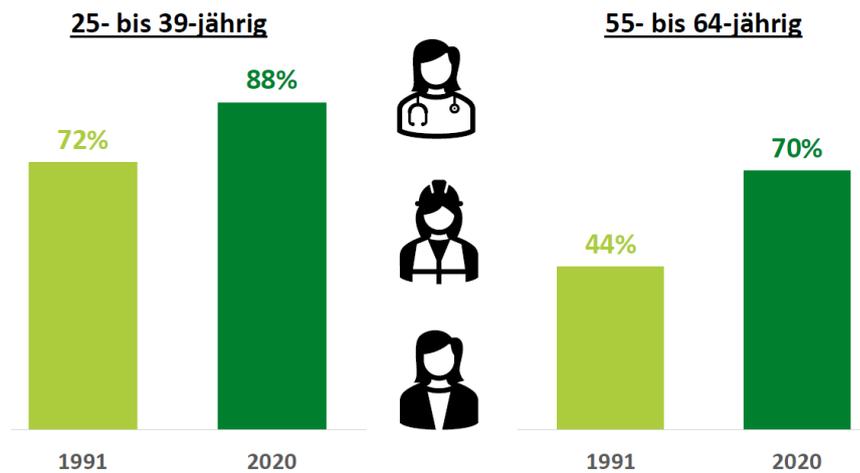


Abbildung 2: Erwerbsquote von Frauen nach Alter; Daten BfS (2021b)

BfS (2021b) zeigt, dass ab etwa 25 Jahren die Erwerbsquote von Frauen deutlich niedriger als jene der Männer ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich einige Frauen zugunsten der Familie (vorübergehend) aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen. Nichtsdestotrotz ist die Erwerbsquote bei jungen Frauen und bei Frauen kurz vor der Rente in den letzten 30 Jahren erheblich gestiegen (Abbildung 2).³

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich auch in der Unterbeschäftigungsrate. Das BfS (2021b) definiert Unterbeschäftigung als Teilzeiterwerbstätige, die gerne mehr Erwerbsarbeit leisten möchten und innerhalb kurzer Zeit verfügbar sind. Abbildung 3 zeigt, dass diese Situation auf 7.5 % der Erwerbstätigen zutrifft, wobei davon über 70 % auf Frauen entfallen. Dabei wollen vier von zehn Frauen statt in Teilzeit lieber in Vollzeit arbeiten. Laut BfS (2021b) lag dieser Anteil im Jahr 2004 noch bei drei von zehn Frauen. Dies ist ein Indikator dafür, dass für Frauen Teilzeitarbeit häufig nicht mehr ausreichend ist. Von Unterbeschäftigung betroffen sind vor allem Mütter mit Partner/in und Kind(ern) sowie alleinerziehende Mütter, also genau die Gruppe mit dem höchsten Armutsrisiko.

³ Abbildung 1 zeigt die Erwerbsbeteiligung in Bezug auf die ständige Bevölkerung der Schweiz, Abbildung 2 die Erwerbsquote für eine spezifische Altersgruppe der Frauen. Durch die unterschiedlichen Referenzgruppen unterscheiden sich die jeweiligen Werte.

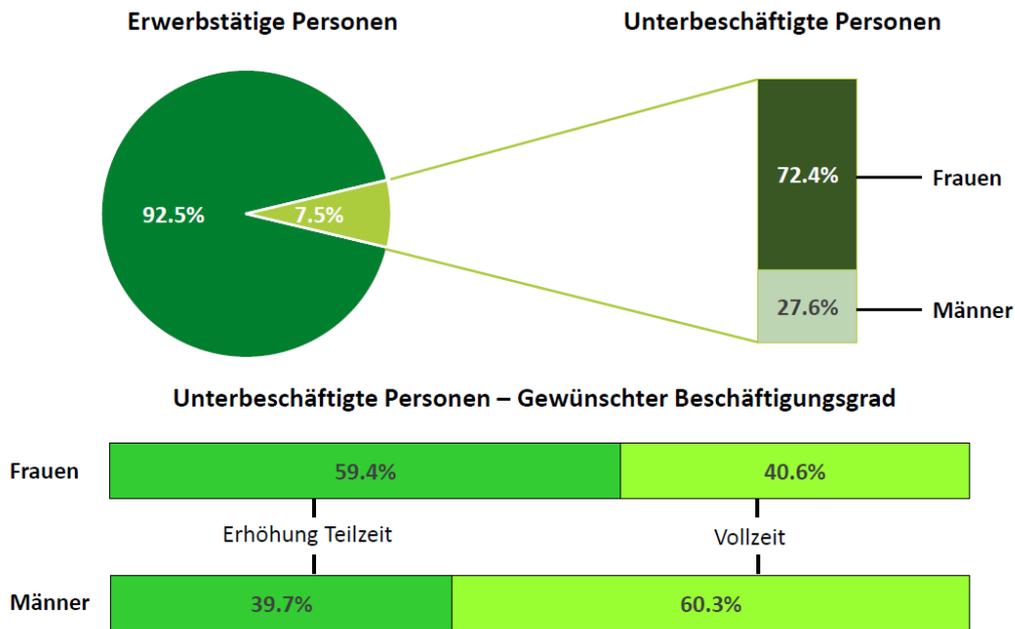


Abbildung 3: Unterbeschäftigung in der Schweiz; Daten BfS (2021b)

Ein letzter Blick richtet sich auf die Nichterwerbspersonen. Diese Gruppe umfasst den Teil der Bevölkerung, der weder erwerbstätig noch erwerbslos oder arbeitssuchend ist. Während sich fast die Hälfte der männlichen Nichterwerbspersonen in einer Ausbildung befindet, ist dies beim weiblichen Gegenpart nur bei etwas mehr als einem Viertel der Fall. Auffällig ist, dass nur 3.4 % der männlichen Nichterwerbspersonen als Hausmann definiert werden, wobei 30.7 % der weiblichen Nichterwerbspersonen Hausfrauen sind (Abbildung 4).

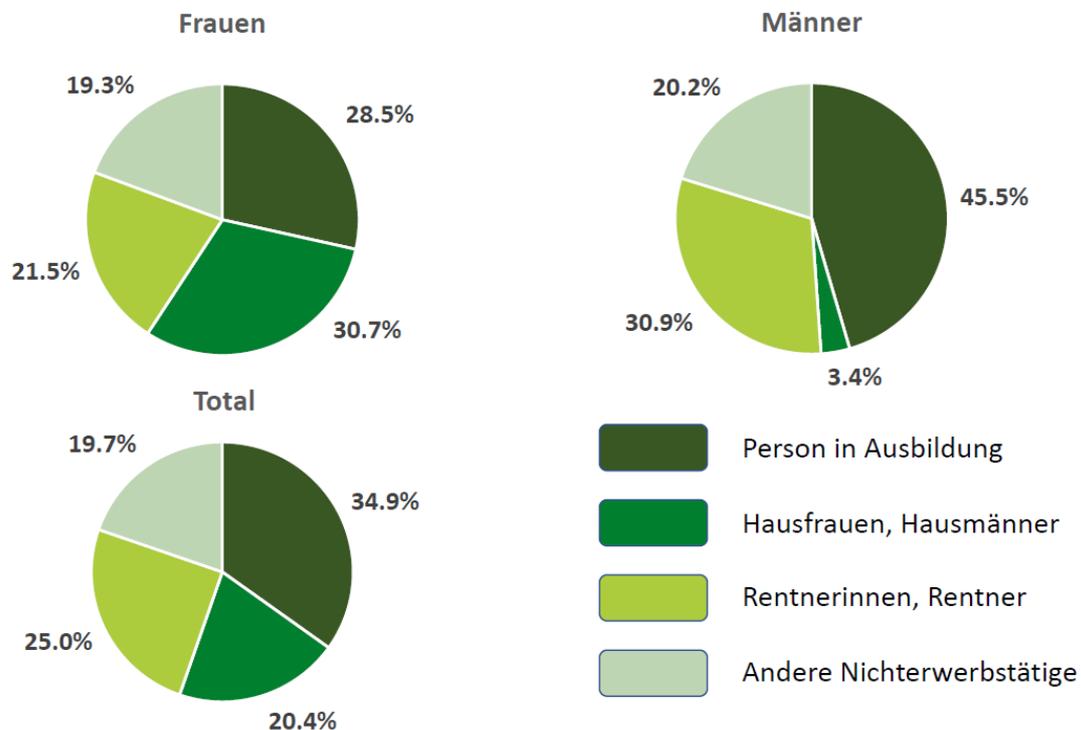


Abbildung 4: 15- bis 64-jährige Nichterwerbspersonen in der Schweiz; Daten BfS (2021b)

2.1.2 Lohndifferenz («Gender Pay Gap»)

Im Jahr 2018 gab es laut BfS (2018b) in der Schweiz, basierend auf dem Mediangehalt, einen totalen Lohnunterschied von 11.5 % zwischen den Geschlechtern. Dabei ist die Differenz abhängig von der beruflichen Stellung. Während im obersten, oberen und mittleren Kader eine Lohnungleichheit von 18.6 % vorliegt, beträgt diese in einer Anstellung ohne Kaderfunktion 7.6 % (Abbildung 5).

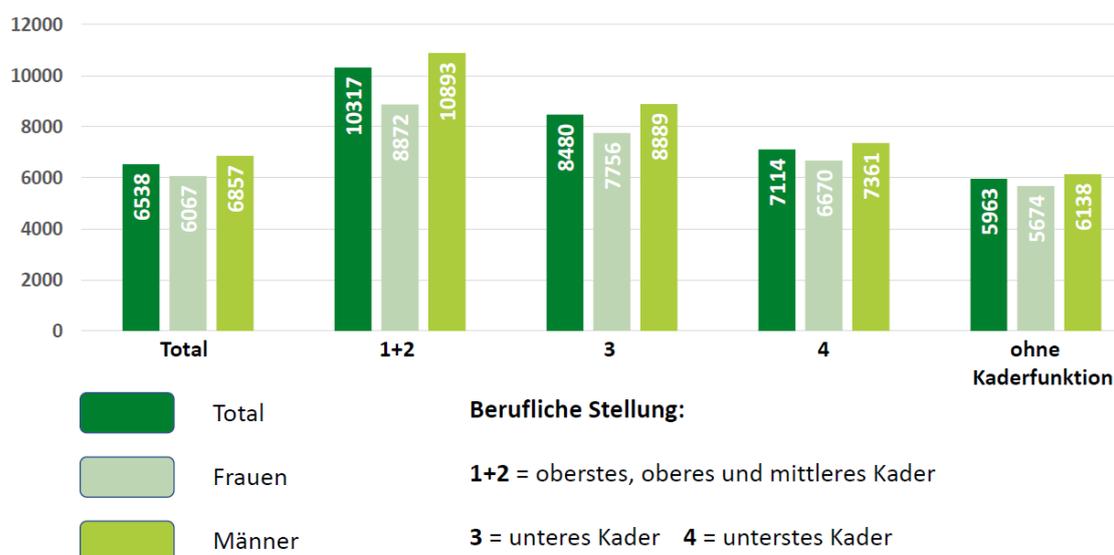


Abbildung 5: Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht, Median in Franken, Privater und öffentlicher Sektor zusammen; Daten BfS (2018b)

Frauen erfahren folglich in allen beruflichen Stellungen eine Gehaltsdiskriminierung, wobei diese in den mittleren und oberen Kadern besonders ausgeprägt ist. Dadurch zahlen Frauen weniger in die berufliche Vorsorge ein als ein äquivalenter männlicher Gegenpart und erhalten später weniger Rente.

Nach BfS (2018b) lag der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2008 bei 16.6 % und nimmt seitdem stetig ab (11.5 % heute). Jedoch bleibt der Anteil nicht erklärbarer Differenzen über die Jahre hinweg auf einem hohen Niveau von rund 40 % bis 45 %.⁴ Konkret bedeutet dies, dass objektive Faktoren wie berufliche Stellung, Ausbildung oder Branche kein Grund für die Differenz sind. Bei den objektiven Faktoren geht es darum, dass Frauen sich beispielsweise in bestimmte Berufe selektieren, die im Durchschnitt schlechter bezahlt

⁴ Das Bundesamt für Statistik nimmt für die Berechnung der nicht erklärbarer Differenz zwei verschiedene Modelle: NOGA 2002 mit 38.9 % und NOGA 2008 mit 44.3 % nicht erklärbarer Differenzen (jeweils im Median).

werden. Beispiele sind etwa Coiffeure oder der Einzelhandel, in dem die Löhne im Durchschnitt relativ gering sind und der weitgehend von Frauen gewählt wird. Aber auch bei gleicher beruflicher Stellung, Ausbildung und Branche ist ein erheblicher Lohnunterschied erkennbar, der als nicht erklärbare oder nicht objektivierbare Differenz bezeichnet wird. Diese nicht erklärbaren Faktoren werden häufig mit bestimmten sozioökonomischen Unterschieden in den Geschlechtern in Verbindung gebracht, etwa weniger Druck in Lohnverhandlungen und eine höhere Bewertung nicht monetärer Aspekte. Frauen entscheiden sich demnach häufiger bewusst gegen einen Wettbewerb, weil andere Jobmerkmale höher gewichtet werden. Diese Einstellung zum Wettbewerb wird bereits im Kindesalter geprägt und in wissenschaftlichen Studien (etwa Lackner (2016)) als Argument angeführt, wieso Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Hinzu kommen Unterschiede in den Risiko- und sozialen Präferenzen sowie im Wettbewerbsverhalten generell.

Für das Jahr 2018 gibt das Bundesamt für Statistik im Mittelwert einen unerklärten Lohnunterschied von 45.4 % an (Abbildung 6). Dabei kann zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor unterschieden werden. Im privaten Sektor beträgt der Lohnunterschied im Mittelwert 19.6 %⁵, wovon 44.3 % unerklärt sind. Im öffentlichen Sektor liegt der Lohnunterschied im Mittelwert bei 18.1 %, wovon 37.2 % unerklärt verbleiben. Somit besteht auch im öffentlichen Sektor eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Löhnen. Diese Diskrepanz unterscheidet sich nicht wesentlich vom privaten Sektor.

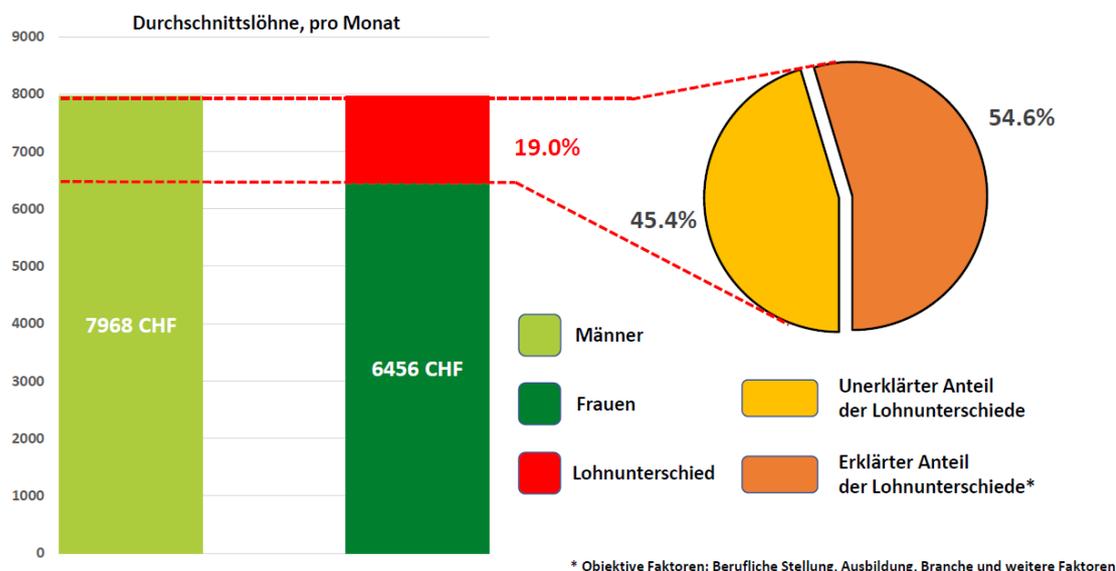


Abbildung 6: Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede im Mittelwert; Daten BfS (2018b)

⁵ Die vom Bundesamt für Statistik veröffentlichten Daten bezüglich des Lohnunterschieds beziehen sich teilweise auf den Median und teilweise auf den Mittelwert.

2.1.3 Neurenten

Eine Studie von Fluder, Salzgeber, von Gunten, Kessler, & Fankhauser (2016) zeigt, dass diese Differenz in der Rentenhöhe vor allem von der zweiten Säule, also der beruflichen Vorsorge, kommt. Für das Jahr 2012 spricht die Studie von einem Gender Pension Gap von ca. einem Drittel, wovon über 90 % aus der beruflichen Vorsorge stammen. Diese Ergebnisse lassen sich auch auf das Jahr 2021 projizieren (Tabelle 2). Es ist offensichtlich, dass eine Reduktion des Gender Pension Gaps massgeblich abhängig von der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der zweiten Säule ist.

Neurenten 2019	Mittelwert Männer	Mittelwert Frauen	Gap
1. Säule	1'868 CHF	1'857 CHF	0.61%
2. Säule Rente	2'346 CHF	1'398 CHF	40.40%
2. Säule Kapital	248'324 CHF	108'404 CHF	56.35%
3a Säule Kapital	68'913 CHF	50'113 CHF	27.28%

Tabelle 2: Gender Pension Gap 2019; Eigene Berechnungen auf Grundlage von BfS (2021c), zugrundeliegende Neurenten zwischen 64 und 70 Jahren.

Der Gender Pension Gap in der Schweiz beruht folglich vor allem auf der beruflichen Vorsorge. Auch der Zeitpunkt des Renteneintrittsalters kann den Gender Pension Gap beeinflussen. In der Schweiz liegt das gesetzliche Eintrittsalter, also das Alter, in dem eine Person die Rente ohne Abzüge beziehen kann, bei 65 Jahren für Männer und bei 64 Jahren bei Frauen.⁶ OECD (2018a) zeigt, dass das reale Eintrittsalter bei Männern bei 66.4 Jahren und bei Frauen bei 65 Jahren liegt. Somit sparen Männer 1.4 Jahre länger an als Frauen (und beziehen zugleich weniger lange die Rente).

⁶ Eine mögliche Argumentation, dass die geringere Rente für Frauen durch die höhere Lebenserwartung ausgeglichen werde, trifft nicht zu, wie folgende Beispielrechnung zeigt: Eine Frau geht mit 64 in Rente und erhält nach BfS (2021c) im Mittelwert CHF 3'177 Rente pro Monat aus AHV und BVG, die Rest-Lebenserwartung beträgt aktuell 23,7 weitere Jahre. Ein Mann geht mit 65 in Rente und erhält nach BfS (2021c) im Mittelwert CHF 4'201 Rente pro Monat aus AHV und BVG, die Rest-Lebenserwartung beträgt aktuell 20 weitere Jahre. Frauen bekommen also pro Monat ca. 75.6 % der Rente eines Mannes. Bei einem Zinssatz von 1 % entspricht der Barwert der Rente auf Alter 65 der Frau 88.8 % vom Barwert des Mannes. Um eine Gleichheit von 100 % zu erreichen, müsste die Frau eine Rente in Höhe von ca. CHF 3'600 erhalten, was 13 % mehr als der aktuelle Wert ist. Ein Rentenunterschied von etwa 13 % könnte mit der Argumentationsweise der höheren Lebenserwartung in diesem Beispiel als «fair» angesehen werden. Hinweis: Die obige Tabelle 2 enthält Durchschnitte mehrerer Altersklassen, für die Berechnung hier betrachten wir nur die Frauen mit 64 bzw. Männer mit 65 Lebensjahren.

Auch wenn die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen sich in den letzten 30 Jahren erhöht hat und derzeitige Rentenauszahlungen die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt widerspiegeln, gibt es auch heute keine Gleichstellung. Noch immer arbeitet der Grossteil der Frauen in Teilzeit. Dies ist häufig mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechteren sozialen Absicherungen (z. B. Pensionskasse) sowie weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen verknüpft. Daraus lässt sich schliessen, dass eine Differenz in den Renten sich nicht selbstständig auflösen wird. Dies führt dazu, dass nach Eurostat (2021a) Schweizer Rentnerinnen heutzutage ein um 50 % höheres Risiko für Altersarmut haben als Schweizer Rentner.

2.1.4 Schlussfolgerungen

Die nachfolgende Tabelle 3 stellt die wichtigsten Erkenntnisse der Situationsanalyse überblicksartig dar.

Aussage	Beleg
Geringere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, insb. aufgrund von Geburt, Kindererziehung und Pflege.	<ul style="list-style-type: none"> • Lediglich 80 % Erwerbsquote bei Frauen (versus 90 % bei Männern). • Einer von fünf Männern arbeitet Teilzeit, drei von fünf Frauen arbeiten Teilzeit. • 70 % aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt, 30 % aller Vollzeitstellen von Frauen besetzt. • Die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen steigt. Des Weiteren arbeiten immer mehr Männer in Teilzeit.
Geringe Löhne bei den Frauen (12 % im Median).	<ul style="list-style-type: none"> • nur zum Teil erklärbar durch Faktoren wie berufliche Stellung, Ausbildung oder Branche. • Nicht erklärbare Faktoren: Karriere und hoher Lohn weniger im Fokus? Risiko- und soziale Präferenzen? Wettbewerbsverhalten? Unfaire Diskriminierung?
Geringere Neurenten bei den Frauen.	<ul style="list-style-type: none"> • Vor allem aus der zweiten Säule erhalten Frauen deutlich weniger Rente als Männer. • Vergleichsweise hohes Armutsrisiko bei Schweizer Rentnerinnen.

Tabelle 3: Übersicht der Situationsanalyse

Die nachfolgende Abbildung 7 skizziert zentrale Elemente zur wirtschaftlichen und sozialen Situation in der Schweizer Wohnbevölkerung, jeweils differenziert nach Frauen und Männern. Sie spiegelt die in diesem Kapitel hergeleiteten Ungleichheiten nochmals aus anderen Blickpunkten wider.

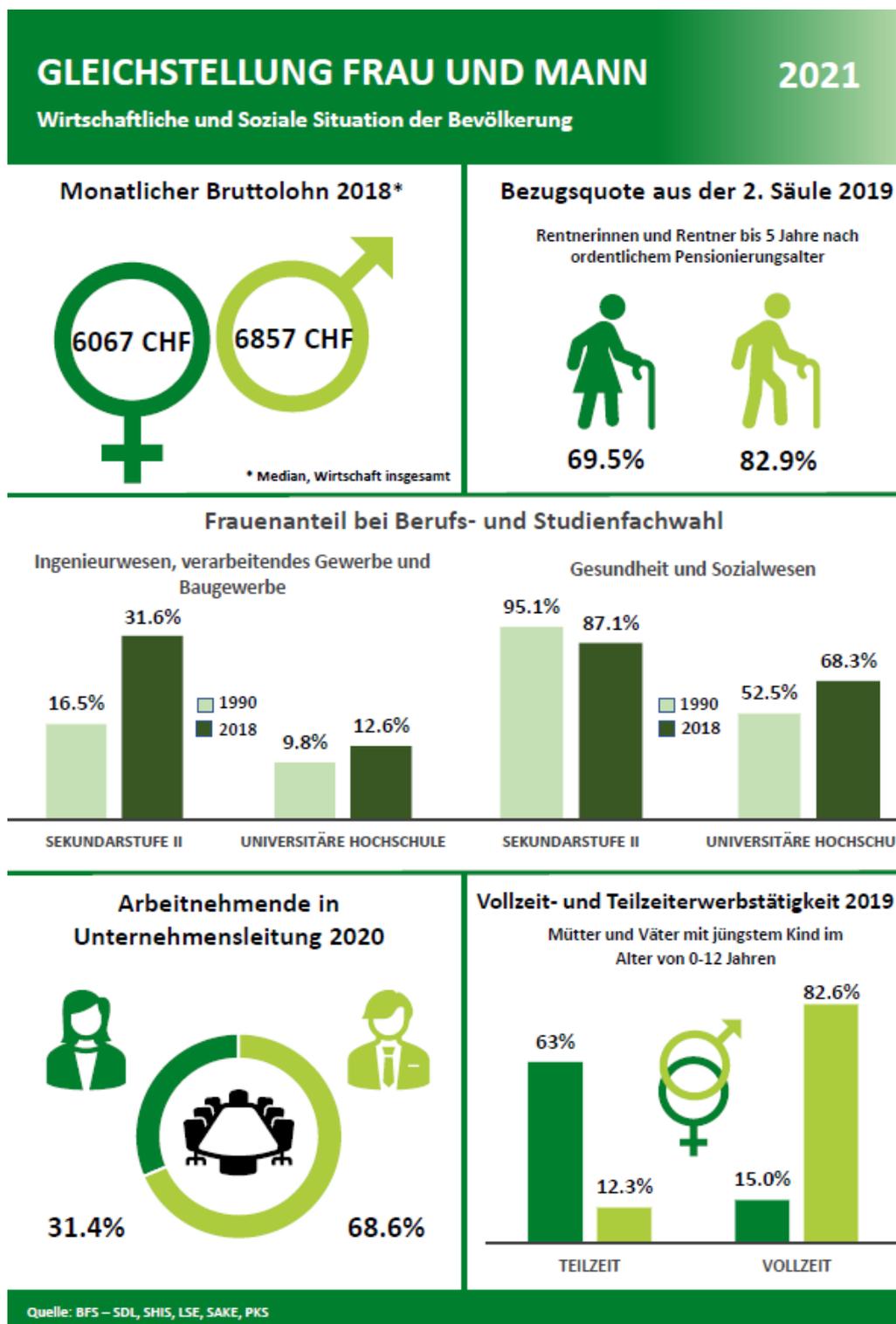


Abbildung 7: Zentrale Elemente zur wirtschaftlichen und sozialen Situation in der Schweiz

2.2 Problemfelder und aktuelle politische Diskussion

Auf Grundlage der im vorherigen Kapitel aufgeführten Fakten lassen sich drei Problemfelder identifizieren: Die zu geringe Arbeitsmarktpartizipation, die zu geringen Löhne sowie für Frauen nachteilige institutionelle Aspekte. Diese wirken aus unserer Sicht wie drei Räder, die ineinandergreifen, sich gegenseitig verstärken und in Summe dazu führen, dass ein erheblicher Gender Pension Gap besteht (Vgl. auch Abbildung 8). In diesem Unterkapitel fokussieren wir insbesondere die nachteiligen institutionellen Aspekte.

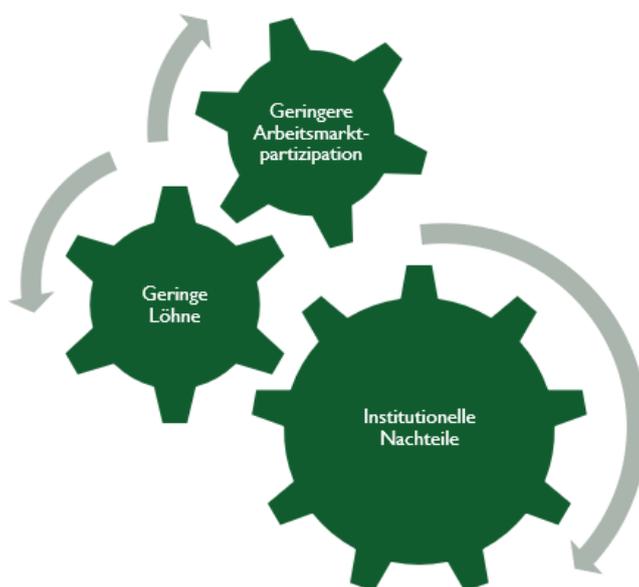


Abbildung 8: Drei Ursachen des Gender Pension Gaps in der Schweiz

Das Zusammenspiel dieser Räder lässt sich beispielhaft wie folgt aufzeigen: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitjobs, was zu relativ geringen Löhnen führt und sich negativ auf die berufliche Vorsorge auswirkt. Dies geschieht insbesondere auch durch den Koordinationsabzug sowie durch die Eintrittsschwelle. Durch den Koordinationsabzug wird sichergestellt, dass die berufliche Vorsorge nur Beiträge von dem Lohn berechnet, der nicht bereits durch die AHV (erste Säule) beansprucht wurde. Dadurch soll ein doppelter Abzug von Sozialabgaben auf denselben Lohnanteil verhindert werden. Somit bleibt bei niedrigen Löhnen kein bzw. nur ein sehr kleiner Anteil für die berufliche Vorsorge übrig. Für das Jahr 2021 beträgt der Koordinationsabzug 25'095 Franken, was sieben Achtel der maximalen AHV-Rente entspricht.

Des Weiteren gibt es im BVG eine Eintrittsschwelle. Für das Jahr 2021 liegt diese bei 21'510 Franken, was drei Viertel der maximalen AHV-Rente entspricht. Bei

Löhnen unterhalb der Eintrittsschwelle fällt der Beitrag für die berufliche Vorsorge ganz weg. Damit bleibt für das Alter gegebenenfalls nur die AHV-Minimalrente, die bei 1'195 Franken pro Monat liegt. Verglichen mit den Statistiken aus Kapitel 2.1.1 ist dies für viele Teilzeitarbeitende, also mehrheitlich Frauen, nicht erreicht. Schon jetzt haben laut Swiss Life (2021) manche Pensionskassen den Koordinationsabzug auf eigener Basis reduziert oder ins Verhältnis zum Pensum gesetzt, um Teilzeitangestellten einen höheren versicherten Lohn und damit einen höheren späteren Bezug aus der zweiten Säule zu ermöglichen. Der Anstieg des Anteils der teilzeitarbeitenden Männer könnte einen positiven Einfluss auf den Gender Pension Gap haben, jedoch eher auf der Seite von niedrigeren Renten für Männer anstatt höherer Renten für Frauen. Dies könnte eine Erklärung sein, warum nach Eurostat (2021a) das Armutsrisiko im Alter für 18- bis 64-jährige Männer seit 2011 um 2.4 % gestiegen ist, während bei Frauen dieser Wert konstant bleibt.⁷

Ein weiteres bereits abgesprochenes Problemfeld ist die Existenz eines nicht unerheblichen Lohnunterschieds, der nur zum Teil von objektiven Faktoren erklärt werden kann. Da spätere Auszahlungen, vor allem aus der zweiten und dritten Säule, unmittelbar von der Höhe der Beiträge abhängen, hat ein geringer Lohn einen direkten negativen Einfluss auf die Höhe der Rente. Dieser Lohnunterschied ist im politischen Diskurs von relativ hoher Relevanz, da regelmässig in Diskussionen um ein höheres Renteneintrittsalter von Frauen das Argument vorgebracht wird, dass zunächst gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt werden sollte.

Insbesondere bei den Themen Kindererziehung sowie Pflege von Angehörigen ist in der Schweiz eine Differenz bei Geschlechtern sichtbar. Aus einem Familienbericht vom BfS (2017) geht hervor, dass sich seit 1970 Einzelelternhaushalte mit Kind(ern) unter 25 Jahren mehr als verdoppelt haben. Dabei spielen alleinerziehende Mütter die grösste Rolle. Ausserdem lebten 2013 fast 20 % der Eltern zwischen 25 und 34 Jahren mit einem Kind in einer Konkubinatspartnerschaft und haben daher keine ehelichen Vorteile oder Absicherungen. Das heisst, im Falle einer Trennung und der Übernahme der Erziehung durch die Mutter steht ihr, anders als bei einer Scheidung, kein Ausgleich bezüglich der Vorsorge zu. Auch die hohen Betreuungskosten (Kita etc.) tragen dazu bei, dass ein Elternteil häufig zu Hause bleibt. BfS (2017) zeigt weiter, dass das häufigste Erwerbsmodell von Schweizer Paaren «Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig» ist, gefolgt

⁷ Die Berechnungsgrundlage für die Bestimmung von Altersarmut ist 60 % des medianen äquivalenten Einkommens nach Sozialleistungen innerhalb des jeweiligen Landes.

von «Mann Vollzeit, Frau Teilzeit» und «beide Teilzeit». Das seltenste Modell ist «beide Vollzeit».

Eine ähnliche Benachteiligung von Frauen zeigt Bannwart & Dubach (2016). Während 2013 fast 52'000 erwerbstätige Frauen Pflege von Angehörigen im gleichen Haushalt plus Pflege von Angehörigen ausserhalb des eigenen Haushalts leisten, ist dies bei nur ca. 27'800 Männern der Fall. Schliesst man alle Personen im erwerbstätigen Alter ein, ändert sich dies auf 77'000 Frauen zu 33'500 Männern. Das heisst, etwa 25'000 Frauen in der Schweiz im erwerbstätigen Alter kümmern sich um die Pflege von Angehörigen, ohne einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, während dies bei weniger als 6'000 Männern der Fall ist.

Bisher werden Kindererziehung und Pflege von Angehörigen nur in der AHV berücksichtigt. Die Höhe der Anrechnung für Kindererziehung berechnet sich wie folgt: Es erfolgt eine Gutschrift in Höhe der dreifachen jährlichen Minimalrente zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs, multipliziert mit dem Verhältnis von Erziehungsjahren zu AHV-Beitragsjahren. Dieser Beitrag wird dann zum durchschnittlichen AHV Jahreseinkommen addiert. Bei 40 Beitragsjahren und einem AHV Jahreseinkommen von ca. CHF 20'000 ergibt dies heutzutage ca. 30 Franken Rente pro Monat für jedes Erziehungsjahr.⁸ Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen muss jährlich bei der Ausgleichkasse geltend gemacht werden. Dabei ist die Pflegestufe von Bedeutung sowie ob mit der pflegebedürftigen Person zusammengewohnt wird oder die pflegebedürftige Person leicht erreichbar (max. 30 km entfernt) ist. Die Berechnung erfolgt analog zur Erziehungsgutschrift (Informationsstelle AHV (2019)).

⁸ Die aktuelle jährliche Minimalrente liegt bei CHF 1'195 pro Monat, was pro Jahr CHF 14'340 sind und bei einem AHV Durchschnittjahreseinkommen von bis zu CHF 14'300 ausbezahlt wird. Die dreifache Minimalrente liegt somit bei CHF 43'020. Angenommen, eine Person hat in 40 Beitragsjahren ein anrechenbares AHV Jahreseinkommen von CHF 20'076, dann erhält diese Person laut BSV (2021) CHF 1'319 AHV Rente pro Monat, ohne Kindererziehungsgutschrift. Für jedes Erziehungsjahr werden CHF 43'020 / 40 Jahre = CHF 1'075 Erziehungsgutschrift auf das AHV Jahreseinkommen angerechnet. Laut der Tabelle des BSV (2021) steigt die Rente um ca. 30 Franken pro Monat für jede ca. CHF 1'500 mehr auf den AHV Jahreseinkommen. Somit würde in diesem Beispiel die Person pro 1.5 Erziehungsjahren 30 Franken mehr AHV Rente pro Monat erhalten, was bei 16 Erziehungsjahren (CHF 1'075 / CHF 1'500) * 16 Jahre * CHF 30 etwas mehr als 340 Franken Rente pro Monat für die Kindererziehung sind. (Diese Rechnung basiert auf gerundeten Werten aus der Tabelle des BSV (2021). Im obigen Beispiel würde das AHV Jahreseinkommen CHF 20'076 + CHF 1'075 * 16 Jahre = CHF 37'276 betragen, was eine AHV Rente von CHF 1'692 bedeutet. Das heisst, die monatliche Rente für Kindererziehung läge hier bei CHF 1'692 – CHF 1'319 = CHF 373, also nahe dem oben berechneten Wert.)

Auch sozioökonomische und gesellschaftliche Faktoren im Geschlecht können Treiber des Gender Pension Gaps sein. Dazu zählen die im nachfolgenden Kapitel 2.3 andiskutierten Unterschiede in sozialen Präferenzen zwischen Männern und Frauen. Ein weiteres Beispiel zeigt die Studie der Swiss Life (2019). Viele Paare berücksichtigen bei der Pensionsentscheidung die Auswirkungen auf die Altersvorsorge nicht. Laut einer Umfrage von Swiss Life (2019) machen sich nur 26 % der Paare Gedanken diesbezüglich. Paare, die sich im Vorhinein Gedanken gemacht haben, haben dabei eine Vorsorgelösung ausgewählt, die speziell die Situation mit der Teilzeitarbeit berücksichtigt. Vor allem bei einer Trennung kann eine Nichtberücksichtigung negative Auswirkungen auf Frauen haben. Häufig müssen Frauen infolgedessen Einbussen im Lebensstandard hinnehmen.

Um dies zu verhindern, hat der Gesetzgeber vor allem seit 2000 verschiedene Vorsorgeausgleiche bei der Scheidung festgelegt. Da viele Scheidungen der heutigen Rentnerinnen und Rentner vor diesen Massnahmen stattgefunden haben, ist der Effekt des Vorsorgeausgleichs auf die Reduktion des Gender Pension Gaps heutzutage noch nicht vollumfänglich zu sehen. Jedoch gibt es weitergehende Problembereiche, die nicht im Vorsorgeausgleich abgebildet sind. Häufig steigen die Gehälter und Beiträge im Alter an. Während ein Mann oftmals Vollzeit gearbeitet hat, haben Frauen zum Teil Probleme, in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen oder ihr Pensum zu erhöhen. Ausserdem ändert sich das Familienbild in der Schweiz. Wie bereits erwähnt, leben immer mehr Eltern in einer Konkubinatspartnerschaft. Bei einer Trennung existiert kein Anrecht auf Ausgleich. Demgegenüber kann ein Konkubinatsvertrag Abhilfe schaffen, was eine vorherige Auseinandersetzung mit dem Thema voraussetzt.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind auch immer wieder Anlass für aktuelle politische Diskussionen. So wird regelmässig kritisiert, dass Frauen trotz einer signifikant höheren Lebenserwartung in der Schweiz heute noch ein früheres Renteneintrittsalter haben. Inzwischen zeichnet sich eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von heute 64 Jahren auf dann neu 65 Jahre ab. Jedoch bedeutet eine Anpassung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nicht automatisch auch eine Gleichstellung des realen Renteneintrittsalters. Laut OECD (2018a) beträgt die reale Differenz heutzutage 1.4 Jahre, wobei die gesetzliche Differenz bei einem Jahr liegt.

Im Allgemeinen spiegeln Rahmenbedingungen in der Vorsorge weiterhin die sozioökonomischen Bedingungen der 1980er- oder 1990er-Jahre wider. So erfordert der gesetzlich vorgeschriebene Umwandlungssatz im Obligatorium der

beruflichen Vorsorge (6.8 %) bei der aktuellen Lebenserwartung eine Verzinsung des Vorsorgekapitals von weit über 4 %, was im heutigen Niedrigzinsumfeld nicht realistisch machbar ist. Die Mehrheit der OECD Länder hat inzwischen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf mindestens 67 Jahre für Männer und Frauen beschlossen, während in der Schweiz eine relativ mühsame Debatte um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von Frauen auf 65 Jahre geführt wird. Auch werden neue Arbeitsmodelle des digitalen Zeitalters wie Job-Sharing, Crowdfunding, viele Wechsel der Arbeitgebenden oder Wechsel zwischen selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeiten nur unzureichend im Vorsorgesystem abgebildet (vgl. Eling & Jaenicke (2020)).

Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt eine Übersicht der Problemfelder in der Altersvorsorge von Frauen und skizziert deren Konsequenzen. In Summe sind es aus unserer Sicht drei Problembereiche, die ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken. Zunächst führt die geringe Arbeitsmarktpartizipation von Frauen dazu, dass grundsätzlich weniger angespart wird. Dieser Effekt wird durch die geringere Lohnhöhe weiter verstärkt. Schliesslich bewirkt eine Reihe von institutionellen Aspekten, dass der Gender Pension Gap insbesondere auch in der Schweiz ein erhebliches Ausmass annimmt.

Problematik	Konsequenz
A: Geringere Arbeitsmarktpartizipation	
Geringere Erwerbstätigkeit (häufig Teilzeitjobs oder gar Phasen ohne Erwerbstätigkeit, insbesondere bei Geburt und Kindererziehung sowie bei der Pflege naher Angehöriger).	Es wird weniger angespart.
Teilzeitarbeit ermöglicht weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen; so sind Frauen weniger häufig in Leitungsfunktionen, die i. d. R. höher bezahlt sind.	Geringe Chancen im Alter auf dasselbe Gehaltslevel wie Männer zu kommen und somit wird weniger angespart.
B: Geringere Löhne	
Objektiv erklärbare Lohnunterschiede: Frauen wählen Jobs mit geringeren Löhnen (z. B. Pflegeberufe).	Frauen verdienen effektiv weniger und sparen somit weniger.
Nicht objektiv erklärbare Lohnunterschiede; sozioökonomische Unterschiede in den Geschlechtern wie weniger Druck in Verhandlungen, höhere Bewertung nicht monetärer Aspekte, Risiko- und soziale Präferenzen sowie Wettbewerbsverhalten.	Frauen verdienen effektiv weniger, kümmern sich zu spät um die Rente und sparen weniger/zusätzlich zu spät.
C: Institutionelle Aspekte	
Kindererziehung und Pflege von Angehörigen kann nur in der AHV geltend gemacht werden.	Vorsorgelücke insbesondere in der beruflichen und privaten Vorsorge.
Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug.	Frauen kommen erst gar nicht ins System der beruflichen Vorsorge (bzw. in unzureichendem Umfang).
Vorsorgeausgleich bei Scheidungen, aber nicht im Konkubinatsverhältnis.	Im Falle einer Trennung, Ausgleich abhängig von der Gutwilligkeit des Partners, keine gesetzliche Absicherung.
Frauen gehen früher in Rente (das gesetzliche Renteneintrittsalter ist um ein Jahr geringer, beim tatsächlichen Renteneintrittsalter ist die Differenz sogar noch etwas grösser).	Die Ansparphase ist kürzer.

Tabelle 4: Übersicht der Problematik und Konsequenzen

2.3 Stand der Forschung

Mit dem Unterschied in den Geschlechtern beschäftigt sich die ökonomische Fachliteratur ausgiebig. Croson & Gneezy (2009) stellen im Rahmen einer Literaturübersicht über Geschlechtsunterschiede in ökonomischen Experimenten fundamentale Differenzen fest. Dabei fallen vor allem Unterschiede in den Risiko- und sozialen Präferenzen sowie im Wettbewerbsverhalten auf. Eine höhere Risikoaversion wird bei Frauen festgestellt, wobei dieses Resultat allerdings nicht für die Gruppe der Managerinnen und Manager gilt. Als treibende Faktoren werden unter anderem Emotionen und geringeres Selbstbewusstsein als bei Männern genannt, was zu einer anderen Risikoeinschätzung führt. Wenn Kontrollvariablen für das Wissen über Finanzen eingeführt werden, wird dieser Effekt abgeschwächt.

Auch wenn Studien über soziale Präferenzen der Geschlechter zu unterschiedlichen Aussagen kommen, so geben Croson & Gneezy (2009) eine höhere Sensitivität von Frauen über soziale Belange an. Ein weiteres Resultat ist, dass Frauen eine geringere Wettbewerbsfähigkeit, zum Beispiel in Lohnverhandlungen, haben als Männer. Es wird aufgeführt, dass dieser Unterschied sowohl biologisch tief verwurzelt (Natur) als auch erlernt ist (Erziehung). Jeder dieser Punkte hat Auswirkungen auf die Entscheidungen, die Männer und Frauen auf den Arbeits- und Produktmärkten treffen.

Insbesondere wird die unterschiedliche Lohnsituation von Mann und Frau in der Fachliteratur thematisiert («Gender Pay Gap»). Blau & Kahn (2017) zeigen am Beispiel der USA, dass eine Verbesserung im Bereich Bildung und Erfahrung sowie eine höhere Beteiligung von Frauen in Gewerkschaften einen wichtigen Anteil in der Reduktion des Lohnnachteils haben. Besonders bemerkenswert ist, dass bis 2010 die konventionellen Variablen wie Bildung und Arbeitsmarkterfahrung zusammen nur einen geringen Teil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern erklären. Hingegen spielt die Verteilung nach Beruf und Branche eine wichtige Rolle. Eine weitere bedeutende Erkenntnis ist, dass der nicht erklärbare Unterschied im Laufe der Zeit weiter abnimmt. Neue Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und kürzere Arbeitszeiten eine besonders wichtige Rolle bei der Erklärung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in hochqualifizierten Berufen spielen. Blau & Kahn (2017) erwähnen ausserdem die Existenz einer Mutterschaftsstrafe für Frauen und einer Heiratsprämie für Männer. Darüber hinaus ist die grössere Tendenz der Männer, den geografischen Standort der Familie zu bestimmen, weiterhin ein Faktor, selbst bei hochgebildeten Paaren.

Ein weiterer Aspekt für den Gender Pension Gap ist der Aufbau des Vorsorge-systems. Jefferson (2009) analysiert Faktoren wie staatliche Renten und soziale Sicherheit, aber auch Modelle der Pflegeversorgung, einschliesslich bezahlter Pflege und der fortgesetzten Bereitstellung unbezahlter Pflege. Des Weiteren werden veränderte Haushaltsstrukturen und die Möglichkeit für Frauen, im Alter eine bezahlte Arbeit zu finden, genannt. Richardson (1999) fordert eine Umgestaltung der Politik. Wenn die Rentenpolitik die vielen Stunden unbezahlter Arbeit berücksichtige, die Frauen für die Pflege aufwenden, würde dies den finanziellen Stress und das Verarmungsrisiko älterer Frauen verringern. Verantwortungsbewusste Gesellschaften kümmern sich um ihre Menschen und unterstützen sie mit Dienstleistungen und Programmen, die sie stärken und befähigen. Ausserdem argumentiert Richardson (1999), dass die zunehmende Heterogenität unter älteren Menschen radikale Reformen in der Rentenpolitik und -praxis sowie grundlegende Veränderungen in den Geschlechterrollen erfordere. Parität mit Männern im Alter werde es nur geben, wenn sich die Erwartung an Frauen bei der Arbeit und zu Hause ändere und eine progressive Politik zugunsten älterer Frauen umgesetzt werde. Nur dann werde "erfolgreiches Altern" für alle älteren Menschen Realität werden, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder Familienstand.

DeViney & Solomon (1996) zeigen, dass Frauen, die nur einmal heiraten und mit demselben Mann verheiratet bleiben, einen erheblichen Vorteil beim Alterseinkommen geniessen gegenüber Frauen, deren Ehe durch Scheidung oder Verwitwung unterbrochen wurde. Sowohl Männer als auch Frauen, die derzeit geschieden oder verwitwet sind, verfügen über ein geringeres Einkommen als diejenigen, die derzeit verheiratet sind. Ausserdem erhalten Frauen, die jemals geschieden oder verwitwet waren, ein geringeres Ruhestandseinkommen als kontinuierlich verheiratete Frauen.

Lalive & Parrotta (2017) zeigen, dass Frauen ihre Erwerbsbeteiligung reduzieren, wenn ihr Partner das Renteneintrittsalter erreicht. Für Männer ist dieser Effekt nicht zu sehen. Lalive & Parrotta (2017) folgern, dass eine Erhöhung des Renteneintrittsalters für Männer einen doppelten Effekt für das System habe, da auch Frauen dadurch länger arbeiteten. Bei einer Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen würde dieser Effekt wegfallen.

Tinios, Bettio, Betti, & Georgiadis (2015) untersuchten den Gender Pension Gap für die Europäische Union. Drei Erkenntnisse sind in ihrer Studie hervorzuheben: Erstens ist der Gender Pension Gap in Europa sehr gross, weist aber zugleich auch eine sehr hohe Streuung auf. Die berechneten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Gender Pension Gap liegen zwischen 4 und 46 %. Dies

ist weitaus grösser als bei den Einkommensunterschieden. Rentensysteme reproduzieren folglich nicht nur die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Erwerbsarbeit, sondern es gibt offensichtlich auch Faktoren, die den Unterschied noch weiter verstärken. Zweitens sind kaum verallgemeinerbare Muster zu beobachten, die für alle EU-Mitgliedsstaaten gelten. Ebenso gibt es einen geringen oder keinen Zusammenhang mit dem Armutsstatus auf Länderebene. Drittens sind auch Trends im Zeitverlauf schwer zu verallgemeinern und müssen in zukünftiger Forschung genauer untersucht werden. Die Untersuchung basiert auf einer kurzen Reihe von Jahren mit vergleichbaren Daten, in denen sich kein allgemeiner Trend erkennen lässt.

Für die Schweiz untersuchen die Studien von Fluder, Salzgeber, von Gunten, Kessler, & Fankhauser (2016) und Swiss Life (2019) den Gender Pension Gap. Frauen erhalten über alle Säulen hinweg ein Drittel weniger Rente als Männer, vor allem getrieben durch eine grosse Differenz in der zweiten Säule. Neben der geschlechtsspezifischen Erwerbsbiografie spielen auch institutionelle Aspekte des Vorsorgesystems, wie zum Beispiel der Koordinationsabzug, eine Rolle.

Der Gender Pension Gap bedeutet nicht automatisch einen schlechteren finanziellen Status von Frauen. Es ist zu sehen, dass vor allem verheiratete Paare einen grossen Gender Pension Gap haben, da die Lebensbiografien als eins gesehen werden. So lässt ein Grossteil der Eltern die Altersvorsorge bei dem Pensions-Entscheid, zum Beispiel im Falle einer Geburt, ausser Acht. Dieser Aspekt gewinnt an Bedeutung im Fall einer Trennung. Vor allem geschiedene Rentnerinnen spüren die Rentendifferenz und müssen heutzutage häufig Ergänzungsleistungen beanspruchen. In dem Kontext ist insbesondere der Anstieg von Konkubinatsbeziehungen als problematisch zu erachten. Dies auch, weil der heutige Gender Pension Gap zum Teil ein Abbild der Vergangenheit ist. Dies bedeutet, wenn heute keine adäquate Vorsorgelösung in Konkubinatsbeziehungen definiert wird, zeigt sich dies einige Jahrzehnte später in einem entsprechend grossen Gender Pension Gap.

Die nachfolgende Tabelle 5 enthält eine Übersicht der akademischen Literatur und der wichtigsten Erkenntnisse.

Paper / Studie	Wichtigste Erkenntnisse
Croson & Gneezy (2009)	Unterschiede in Risiko- und sozialen Präferenzen sowie im Wettbewerbsverhalten zwischen Männern und Frauen.
Blau & Kahn (2017), Jefferson (2009), Richardson (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Lohnsituation zwischen Männern und Frauen. • Parität zwischen Männern und Frauen im Alter wird es nur geben, wenn sich die Erwartung an Frauen bei der Arbeit und zu Hause ändert und eine progressive Politik zugunsten älterer Frauen umgesetzt wird.
DeViney & Solomon (1996)	<p>Konsistenz in der Partnerschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sowohl Männer als auch Frauen, die geschieden oder verwitwet sind, verfügen über ein geringeres Einkommen als diejenigen, die derzeit verheiratet sind. • Frauen, die jemals geschieden oder verwitwet waren, erhalten ein geringeres Ruhestandseinkommen als kontinuierlich verheiratete Frauen.
Lalive & Parrotta (2017)	Frauen sind bereit, zeitgleich mit ihrem Lebenspartner in Rente zu gehen, auch wenn dies zu eigenen finanziellen Einbussen führt. Ein äquivalenter Effekt von Männern wurde nicht gefunden.
Tinios, Bettio, Betti, & Georgiadis (2015)	Hohe Streuung des Gender Pension Gaps in Europa; Gender Pension Gap grösser als Unterschied in den Einkommen während der Arbeitszeit.
Swiss Life (2019), Fluder, Salzgeber, von Gunten, Kessler, & Fankhauser (2016)	Die zweite Säule ist der Haupttreiber des Gender Pension Gaps in der Schweiz. Dieser trifft vor allem auf getrennte Personen zu, die innerhalb der Partnerschaft keinen Ausgleich definiert haben.

Tabelle 5: Übersicht der akademischen Arbeiten und Studien

2.4 Internationaler Vergleich

Die Schweiz weist im Vergleich mit den OECD Ländern einen überdurchschnittlich hohen Gender Pension Gap auf, obwohl die Schweiz verglichen mit den EU- und EFTA-Staaten nach Island die höchste Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 15 und 64 Jahren hat. Der Anteil von teilzeiterwerbstätigen Frauen ist nach den Niederlanden in der Schweiz hingegen am höchsten (SAKE (2019)). Beim Gender Pension Gap reiht sich die Schweiz gemeinsam mit anderen westeuropäischen Ländern wie Deutschland, Grossbritannien oder Frankreich im oberen Mittelfeld der OECD Länder ein (Vgl. Abbildung 9). Dabei ist hervorzuheben, dass nach Eurostat (2021a) Schweizer Rentnerinnen und Rentner mit 27.4 % im Jahr 2019 ein vergleichsweise hohes Risiko für Altersarmut hatten. Das Risiko für Rentner und Rentnerinnen in Rumänien liegt beispielsweise bei 23.5 %, in Deutschland bei 17.9 % oder in Dänemark bei 9.4 %.⁹

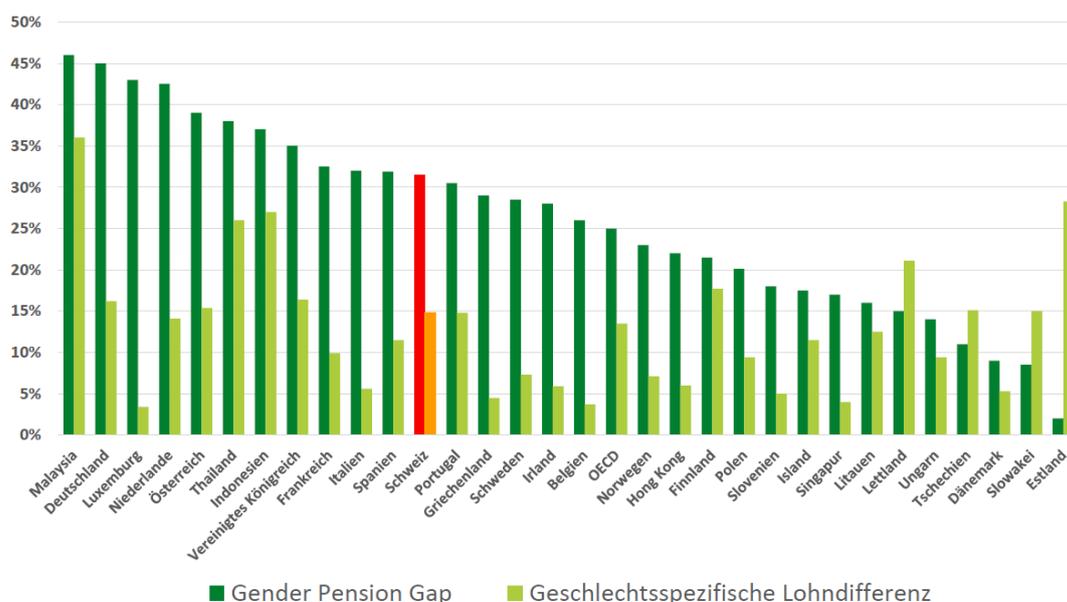


Abbildung 9: Internationaler Überblick des Gender Pension Gaps und der Lohndifferenz; Daten OECD (2019), Marsh McLennan Asia Pacific Risk Center & Tsao Foundation (2018) & OECD (2018b)

Auffällig ist, dass vor allem osteuropäische Länder einen geringen Gender Pension Gap haben. Für Estland führt Schiavo (2018) aus, dass die Gründe für einen kleinen Gender Pension Gap die hohe Arbeitsmarktpartizipation von Frauen

⁹ Wichtig ist hier nochmals der Hinweis, dass die Berechnungsgrundlage für die Bestimmung von Altersarmut in dieser Studie 60 % des medianen äquivalenten Einkommens nach Sozialleistungen innerhalb des jeweiligen Landes ist.

sowie ein geringer geschlechtsspezifischer Lohnunterschied in der älteren Generation sind. Des Weiteren wird die Kindererziehung vergleichsweise grosszügig angerechnet. Einen unterdurchschnittlichen Gender Pension Gap weisen neben osteuropäischen Ländern auch die skandinavischen Länder auf, allen voran Dänemark.

Im Folgenden werden wir einen Blick auf die Rentensysteme verschiedener Länder werfen. Dabei betrachten wir mit Deutschland ein Land mit einem höheren Gender Pension Gap als in der Schweiz, und mit Nordskandinavien und Dänemark Länder mit einem ähnlichen beziehungsweise geringeren Gender Pension Gap. Abschliessend wird mit Singapur auch ein Land ausserhalb Europas betrachtet.¹⁰

2.4.1 Deutschland

Das deutsche Rentensystem ist weiterhin von einer relativ hohen Dominanz des umlagefinanzierten, staatlichen Rentensystems geprägt. Eine berufliche und private Vorsorge existiert nicht in vergleichbarem Ausmass wie in der Schweiz. In Deutschland werden die Rentenbeiträge in das staatliche Rentensystem vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezahlt. Dabei ist die zukünftige Rente abhängig von den Beitragsjahren und der Höhe des einbezahlten Beitrages. Wie bei der AHV bezahlen die aktuellen Arbeitnehmenden die heutigen Rentnerinnen und Rentner. Ähnlich wie in der Schweiz arbeiten eher Männer in Vollzeit, und es gibt einen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, der laut BMFSFJ (2020) bei 19 % und damit höher als in der Schweiz liegt. In Abbildung 9 ist zu sehen, dass Deutschland mit über 40 % den höchsten Gender Pension Gap in Europa hat. Eine Besonderheit in Deutschland ist die geografische Verteilung des Gender Pension Gaps. Eine Studie des DIW (2019) zeigt, dass der Gender Pension Gap in den Bundesländern der ehemaligen DDR auf einem Niveau mit den osteuropäischen Staaten liegt. Dies wird auf die erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen in diesen Ländern zurückgeführt. Das WSI (2021) führt als die Treiber des hohen Gender Pension Gaps in Deutschland dieselben Punkte an, die in dieser Studie für die Schweiz hergeleitet werden. Die enorme Höhe des Gender Pension wird dabei mit der stark umlagefinanzierten und somit auf Erwerbseinkommen basierenden Natur des Rentensystems erklärt, welche eine sehr hohe Vorsorgelücke zur Folge hat; vor diesem Grund wird der Gender Pension

¹⁰ Wichtig ist hier der Hinweis, dass Vergleiche zwischen einzelnen Ländern aufgrund struktureller Unterschiede nur bedingt möglich sind. Zum Beispiel haben viele Staaten in Osteuropa keine mit der Schweiz vergleichbare betriebliche Altersvorsorge, was die Rente gegebenenfalls weniger lohnabhängig macht und somit den Gender Pension Gap beeinflusst.

Gap auch als nur bedingt aussagekräftiger Indikator angesehen (Vgl. etwa Faik & Köhler-Rama (2012))

In Deutschland gibt es keinen geschlechtsspezifischen Unterschied im regulären Renteneintrittsalter, es liegt ab dem Geburtsjahrgang 1964 bei 67 Jahren. Bei der Pflege von Angehörigen werden, je nach Pflegegrad, staatliche Beiträge in die Rentenversicherung gezahlt. Dies gilt, wenn die pflegende Person unter 30 Stunden (ca. 75 %) Teilzeit arbeitet. Somit gelten Pflegejahre als Beitragsjahre und es findet wie in der Schweiz ein Ausgleich zur unbezahlten Pflege statt. Kindererziehungsjahre werden für die ersten drei Jahre des Kindes angerechnet. Dabei ist dieser Beitrag unabhängig (bzw. bis zu einer Bemessungsgrenze) von Einzahlungen in die Rentenkasse aus Teilzeitjobs. Kindererziehungszeit bringt somit pauschal ungefähr 30 Euro Rente pro Monat. Des Weiteren gibt es die Berücksichtigungszeit, die bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes gilt. Diese führt zu einer günstigeren Bewertung der Beitragsjahre, zum Beispiel kann eine abschlagsfreie Rente früher bezogen werden und hat somit indirekten Einfluss auf die Rente (Deutsche Rentenversicherung (2021)). Somit wird in Deutschland Kindererziehung auf zwei verschiedene Weisen (Beiträge für Erziehungsjahre für die ersten drei Jahre, Berücksichtigungszeit für die ersten zehn Jahre) integriert, während in der Schweiz eine Erziehungsgutschrift in Abhängigkeit der Beitragsjahre bis zum 16. Lebensjahr eines Kindes gezahlt wird.

Ein weitere Besonderheit ist das so genannte Elterngeld. Laut BMFSFJ (2021) stehen Eltern in Deutschland gemeinschaftlich 14 Monate Basiselterngeld zu, das zwischen 300 und 1800 Euro pro Monat beträgt. Der Bezugszeitraum des Elterngeldes wird in der Rentenversicherung als Zahlungszeitraum vermerkt. In der Schweiz existiert dies nicht.

2.4.2 Dänemark

Auch in Dänemark gibt es keinen Geschlechtsunterschied im Renteneintrittsalter. Dieses liegt im Allgemeinen bei 67 Jahren. Jedoch wurde das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung geknüpft. Dabei soll gemäss der politischen Vorgabe ein Rentnerleben im Schnitt 14.5 Jahre dauern (vgl. Swiss Life (2018)). Das heisst, bei steigender Lebenserwartung steigt auch das Renteneintrittsalter.

Im Jahr 2019 betrug der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im privaten Sektor laut Statista (2019) 14 %. Neben der Grundrente im Alter, die vor allem aus Steuern finanziert wird, gibt es in Dänemark die obligatorische Arbeitsmarkt-Zusatzrente (ATP). Durch die ATP werden eine lebenslange Rente ab dem 67. Lebensjahr sowie eine einmalige Leistung für Hinterbliebene

garantiert. Innerhalb der ATP sind alle Beschäftigten sowie ein Grossteil der Empfangenden von Sozialversicherungsleistungen erfasst. Da der ATP kapitalgedeckt ist, hängt die endgültige Auszahlung auch von den erwirtschafteten Erträgen ab. Der Beitrag ist in Dänemark ein fester Betrag in Abhängigkeit der Arbeitsstunden, also im Gegensatz zur beruflichen Vorsorge in der Schweiz nicht als prozentualer Anteil des Einkommens.

Während einer Erziehungsauszeit wird der doppelte Beitragssatz zur ATP-Versicherung eingezahlt, wobei ein Drittel die Empfangenden und zwei Drittel der Staat übernehmen. Die Erziehungsauszeit beträgt 52 Wochen für beide Elternteile zusammen. Sie beginnt mit dem Mutterschutz, der vier Wochen vor der Geburt beginnt und 14 Wochen danach endet. In diesem Zeitraum wird auch Elterngeld bezahlt, das nach Blank & Blum (2017) bis zu 554 Euro brutto pro Woche beträgt und häufig durch Tarifverträge aufgestockt wird. Dabei sind die Arbeitgebenden durch kollektive Fonds abgesichert. Innerhalb der ersten 14 Wochen nach der Geburt stehen dem Vater zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bei voller Lohnfortzahlung zu. Die restlichen 32 Wochen Erziehungsauszeit können die Eltern unter sich ausmachen. In der Regel kehren danach laut OECD (2013) junge Eltern wieder in den Arbeitsmarkt zurück. Anderenfalls, wie zum Beispiel bei kranken und behinderten Kindern, kann in ein anderes System übergegangen werden. Somit fällt die Erziehungsauszeit in Dänemark bis zur 48. Woche des Kindes relativ kurz aus, wodurch eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen gefördert wird. Nach Blank & Blum (2017) lässt sich insbesondere durch diese hohe Arbeitsmarktbeteiligung der geringe Gender Pension Gap erklären. Verglichen mit der Schweiz, wo die Erziehungsgutschrift über 16 Jahre lang angerechnet wird, fokussiert sich also das dänische System auf eine hohe Unterstützung innerhalb des ersten Jahres, um Frauen schnell wieder an den Arbeitsmarkt zu binden. Wesentlich erscheint auch der Punkt, dass die Unterstützung des Staates sich nicht auf die umlagefinanzierte Rente beschränkt, sondern auch relativ umfangreiche Beiträge in das kapitalgedeckte Versorgungssystem ATP geleistet werden. Hinzu kommt, dass die geschlechtsspezifische Lohndifferenz im internationalen Vergleich relativ gering ist (vgl. Abbildung 9).

2.4.3 Norwegen, Schweden, Finnland

Laut der Europäischen Kommission (2021a) ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz in Schweden und Norwegen auf einem ähnlichen Level (12–13 %) und in Finnland höher (über 15 %) als in der Schweiz. In Finnland wird laut Swiss Life (2018) das Renteneintrittsalter von 62 Jahren auf Grundlage der

Lebenserwartung berechnet. Des Weiteren wurden, um ältere Personen im Arbeitsmarkt zu halten, Teilrenten eingeführt. Das heisst, man kann ab einem gewissen Alter 25 oder 50 % der Rente beziehen und gleichzeitig in Teilzeit weiterarbeiten. In Finnland gibt es ähnlich zur AHV und zum BVG eine Grundrente sowie eine verdienstabhängige Rente. In Schweden gibt es laut Konrad-Adenauer-Stiftung (2015) einen Rentekorridor, der bei 61 Jahren beginnt. Die Höhe der Rente ist dann abhängig von den eingezahlten Beiträgen sowie der Lebenserwartung. Eine garantierte Grundrente wird ab dem 65. Lebensjahr gezahlt. Neben der Grundrente gibt es noch eine betriebliche Altersvorsorge, ähnlich zur AHV und BVG in der Schweiz. In Norwegen wurde laut OECD (2013) im Jahr 2011 für die Altersgruppe von 62 bis 75 Jahren ein versicherungsmathematisch neutrales Renteneintrittsalter eingeführt, ähnlich zum Rentekorridor in Schweden. Die Europäische Kommission (2021b) gibt an, dass das Eintrittsalter für die garantierte Rente bei 67 Jahren liege. Auch in Norwegen gibt es neben der Grundrente eine verdienstabhängige Rente, ähnlich zur AHV und BVG in der Schweiz.

Nach OECD (2013) wird die Anrechnung der Kindererziehung in allen drei Ländern unterschiedlich geregelt:

- Norwegen: Betreuenden Personen werden Beiträge im System angerechnet, die äquivalent zu den Beiträgen resultierend aus einem Gehalt von 365'000 norwegische Kronen pro Jahr (38'832.10 Franken, Stand 07.07.2021) sind, was ca. 71 % einer durchschnittlichen Vollzeitstelle entspricht. Betreuende sind Eltern mit Kindern im Alter von bis zu sechs Jahren, aber auch unentgeltliche Pflegende von Angehörigen.
- Schweden: Die Betreuung von Kindern im Alter von bis zu vier Jahren wird, wenn nicht anders beantragt, dem Elternteil mit dem niedrigeren Einkommen angerechnet. Dabei gibt es drei verschiedene Anrechnungsarten, wobei die für den Vorsorgenden vorteilhafteste zur Anwendung kommt. In allen drei Fällen führt der Staat die gesamten Beiträge an das Rentensystem ab. Somit entstehen innerhalb dieser Jahre keine Beitragslücken. Des Weiteren bezahlt der Staat innerhalb der ersten 480 Tage nach der Geburt Elterngeld, wovon 90 Tage eine Pauschale von 180 schwedischen Kronen pro Tag (19.30 Franken, Stand 07.07.2021) und die restlichen 390 Tage 80 % des Jahreseinkommens der Eltern bis zu einer Höchstgrenze sind. Davon müssen Abgaben in die Rentenversicherung bezahlt werden, wovon der Staat den Arbeitgebendenanteil übernimmt.
- Finnland: Es existiert ein Anspruch auf 11 Monate bezahlten Erziehungsurlaub. Während dieser Zeit werden die Beiträge zur Altersvorsorge vom Rentensystem finanziert und basieren auf dem 1.17-fachen des Ge-

halts, auf dem das Elterngeld basiert. Für Rentenansprüche aus unbezahlter Erziehungszeit kommt der Staat auf. Für Erziehungszeit bis zum 3. Lebensjahr, in dem ein Elternteil kein Gehalt bezieht, wird eine Kindererziehungsgutschrift in Höhe ca. 680 Euro pro Monat (Stand 2012, ca. ein Fünftel des finnischen Durchschnittsgehaltes) gutgeschrieben.

In Norwegen, Schweden und Finnland unterstützt der Staat somit Eltern in den ersten Jahren nach der Geburt umfassend, während in der Schweiz Eltern über 16 Jahre lang kleinere Beiträge (ca. 30 Franken pro Erziehungsmonat, siehe Kapitel 2.2) erhalten.

2.4.4 Singapur

Singapurs Rentensystem ist eines der ältesten nationalen Systeme in Asien. Laut einer Studie vom Marsh McLennan Asia Pacific Risk Center & Tsao Foundation (2018) betrug der Gender Pension Gap in Singapur 17 % bei einem Lohnunterschied von 4 %. Damit weist Singapur im Vergleich zu anderen asiatischen Staaten wie Hong Kong oder Indonesien die geringste Lohndifferenz und den geringsten Gender Pension Gap auf.

Das System ruht überwiegend auf einer Säule: dem Central Provident Fund (CPF), der die meisten Funktionen der sozialen Sicherheit übernimmt. Ein soziales Risikopooling und eine Umverteilung finden nicht statt, das Rentensystem ist auf einer vollständig kapitalgedeckten Basis aufgebaut. Ähnlich zur BVG ist für die Höhe der Beiträge das Gehalt entscheidend. Der CPF deckt private und die meisten öffentlichen Angestellten sowie die Selbstständigen ab, die auf freiwilliger Basis beitreten können. Für Kindererziehung gibt es laut Pension Funds Online (2021) ein spezielles Baby-Programm, ähnlich dem Mutterschaftsurlaub. Des Weiteren haben nach Imhof-Rudolph (1999) erwachsene Kinder die Möglichkeit, die Rentenkonten ihrer Eltern innerhalb des CPF aufzustocken.

Das Beispiel Singapur zeigt, dass auch asiatische Länder ähnlich wie europäische Länder ein Gender Pension Gap aufweisen. Zugleich zeigt es auch, dass der in sozialpolitischen Diskussionen häufig als Vorbild genannte Ansatz Singapurs nicht zu einer vollständigen Reduktion des Gender Pension Gaps führt. Trotz einer geringen Lohndifferenz weisen auch Länder wie Singapur einen vergleichsweise hohen Gender Pension Gap auf. Folglich müssen nebst der Lohndifferenz weitere Eigenschaften (wie etwa die geringere Arbeitsmarktpartizipation) die Vorsorgelücke erklären.

2.4.5 Schlussfolgerungen

In der nachfolgenden Tabelle 6 stellen wir die zentralen Schlussfolgerungen aus dem internationalen Vergleich übersichtlich zusammen:

Aussage	Faktoren / Beobachtung
Im internationalen Vergleich gibt es erhebliche Variationen im Gender Pension Gap.	Verschiedene Rentensysteme, Erwerbsbiografien der Bevölkerung und Historien der Länder.
Während Nachbarländer in relativ ähnlichen Situationen sind, gibt es in Osteuropa erheblich geringere Lücken.	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Arbeitsmarktpartizipation von Frauen sowie ein geringer geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, insbesondere auch bei den älteren Generationen. • Umfangreiche Anrechnung von Kindererziehung.
Auch Skandinavien, allen voran Dänemark, hat einen deutlich geringeren Gender Pension Gap.	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsmodelle unabhängig von der Höhe des Verdienstes. • Umfangreiche Anrechnung von Kindererziehung, vor allem in den ersten Jahren, um eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu fördern. Auch während der Auszeit Beiträge in die kapitalgedeckte Vorsorge • Renteneintrittsalter verknüpft mit Lebenserwartung.
Trotz einer geringen Lohndifferenz weisen auch Länder wie Singapur einen vergleichsweise hohen Gender Pension Gap auf.	Die Lohndifferenz allein ist nicht der Treiber des Gender Pension Gaps.
Variationen in der Anrechnung von Kinderbetreuung.	<ul style="list-style-type: none"> • Über einen kurzen Zeitraum reichhaltige Unterstützung vs. langfristig kleinere Beiträge. • Elterngeld. • Kinder können später auf das Vorsorgekonto der Eltern einzahlen.

Tabelle 6: Schlussfolgerung aus dem internationalen Vergleich

2.5 Vorschläge zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen

Aufbauend auf den Resultaten der vorherigen Kapitel werden in diesem Unterkapitel mögliche Reformvorschläge für die Altersvorsorge von Frauen hergeleitet. Dazu werden sowohl Resultate aus der Literatur als auch aus dem internationalen Vergleich herangezogen. So werden beispielsweise Vorschläge das Renteneintrittsalter sowie Erziehungs- und Betreuungsgutschriften betreffend entwickelt. Alle Reformvorschläge sind in Tabelle 7 dargestellt. Die ausgearbeiteten Vorschläge beziehen sich auf finanzielle oder systemspezifische Aspekte. Andere Aspekte, wie zum Beispiel psychologische, werden in dieser Studie nicht behandelt.

2.5.1 Erweiterung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der AHV

Frauen übernehmen häufig einen höheren Anteil in der Kindererziehung sowie bei der Pflege von Angehörigen. In dieser Zeit können Frauen in der Regel nur in Teilzeit oder zum Teil auch gar nicht arbeiten. Der Rentenanspruch bleibt demzufolge auf dem Niveau einer AHV-Rente. Eine Ausweitung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften würde dem Stellenwert der (unentgeltlich) verrichteten Arbeit gerecht werden. Es muss jedoch geklärt werden, wie die Höhe der Gutschriften definiert wird und in welcher Form die Empfängerin oder der Empfänger in der Nachweispflicht der (unentgeltlich) verrichteten Arbeit ist, sofern hier zusätzliche Anrechnungen ermöglicht werden.

Reformvorschlag 1: *Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der ersten Säule (AHV) sollten deutlich ausgeweitet werden, um den Gender Pension Gap zu reduzieren.*

2.5.2 Umgestaltung der Eintrittsschwelle

Viele Frauen sind in Teilzeit erwerbstätig, oftmals, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Dadurch erreicht ihr AHV-Jahreseinkommen in einigen Fällen nicht die Eintrittsschwelle von CHF 21'510. Erst Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, können (in der Regel) in BVG-Lösungen versichert werden. Dementsprechend werden ein Reformvorschlag zur Umgestaltung nach dänischem Prinzip und ein Reformvorschlag zur Abschaffung der Eintrittsschwelle hergeleitet. Der an Dänemark orientierte Vorschlag sieht vor, dass nicht die Lohnhöhe, sondern die Zahl der Arbeitsstunden (z. B. 10 Stunden pro Woche) als Eintrittsschwelle definiert wird. Der Eintritt in die zweite Säule ist auch mit einer Reduktion des (geringen) Gehaltes verknüpft.

Die Ausarbeitung der Reformvorschläge konzentriert sich bewusst nur auf die Eintrittsschwelle und nicht auf den Koordinationsabzug. Die Ursache dafür ist, dass die Eintrittsschwelle der breiten Bevölkerung eher bewusst bzw. leichter zu erklären ist als der Koordinationsabzug. Diese Einschätzung wird in Tabelle 9, in der die Bekanntheit der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzuges in der Bevölkerung dargestellt wird, bestätigt. Gleichwohl wird in der späteren Diskussion auch das Thema Koordinationsabzug aufgenommen, da eine Reduktion der Eintrittsschwelle auch mit einer Reduktion des Koordinationsabzuges einhergehen sollte. Anzumerken ist auch, dass die bisherige Funktion der Eintrittsschwelle (eine vernünftige administrative Belastung in Relation zum zu verrentenden Einkommen) in einer digitalen Welt zunehmend an Bedeutung verliert. Auch sollte in die Überlegung die Frage eingehen, ob es für Menschen mit geringen Einkommen überhaupt machbar ist, vom geringen Lohn noch einen Teil für die berufliche Vorsorge abzugeben und somit der paritätischen Beitragsaufteilung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden nachzukommen.

Reformvorschlag 2a: *Um den Zugang für Frauen in die berufliche Altersvorsorge zu verbessern, sollte sich die Eintrittsschwelle nicht an der Lohnhöhe, sondern an der Anzahl der Arbeitsstunden orientieren.*

Reformvorschlag 2b: *Die zweite Säule sollte für alle Arbeitnehmenden zugänglich sein. Die Eintrittsschwelle für die berufliche Altersvorsorge sollte komplett abgeschafft werden.*

2.5.3 Anpassung Renteneintrittsalter

Um die Diskrepanz in den Renten zwischen Mann und Frau auszugleichen, könnte das Referenzalter für den Renteneintritt angepasst werden. Unter demographischen Aspekten müssten Frauen sogar länger arbeiten als Männer, da sie eine höhere Lebenserwartung haben. Andererseits wurde in der akademischen Literatur gezeigt, dass Frauen die Tendenz haben, gleichzeitig mit ihrem Lebenspartner in Rente zu gehen. So ist es denkbar, dass vor allem Frauen in stabilen Beziehungen weiterhin früher in Rente gehen und auf Geld verzichten, und Frauen, die auf das Geld angewiesen sind, länger arbeiten müssen.

Reformvorschlag 3: *Um die Vorsorgelücke zu reduzieren, sollten Frauen wie Männer bis zum 65. Lebensjahr arbeiten.*

2.5.4 Anpassung Spareintrittsalter

Das Eintrittsalter für das Sparen im BVG könnte von heute 25 Jahren auf 18 oder 20 Jahre gesenkt werden, sodass viele Frauen bereits vor der Babypause mehr Sparvermögen aufbauen können. Während die Sparbeiträge aufgrund der relativ geringen Löhne im Alter von 18 bis 24 Jahre noch relativ überschaubar sind, würde dieser Vorschlag vom Zinseszinsseffekt profitieren, der dann über einen längeren Zeitraum erzielt werden kann.

Reformvorschlag 4: *Das Eintrittsalter für das Sparen in der zweiten Säule sollte von heute 25 Jahren auf 18 Jahre gesenkt werden.*

2.5.5 Berücksichtigung von Beitragspausen in der zweiten Säule

Speziell für Frauen könnten Beitragspausen (für Kinderbetreuung und Pflege) erhebliche Lücken in der Vorsorge verursachen. Eine Überlegung könnte darin bestehen, dass Wege definiert werden, um in derartigen Pausen weiterhin Beiträge an die Pensionskasse zu leisten. Dies zum Beispiel durch eine Anerkennung von Pflege und Erziehungszeiten nicht nur in der ersten, sondern auch in der zweiten Säule. Konkret könnte dies eine neue, gegebenenfalls gewünschte Form der Umverteilung im BVG sein, wo Aktive in Betreuungssituationen Zusprachen erhalten. Ausserdem könnte es einen Verbleib in der Pensionskasse auch bei längerer Babypause bzw. eine Weiterversicherung der Risikoleistungen geben. Eine derartige Umverteilung innerhalb der zweiten Säule stellt jedoch einen signifikanten Einschnitt in die heutige Grundlogik des BVG dar. Die ursprüngliche Idee hinter dem BVG ist ein individuelles Sparkonto für jeden Einzahler, ohne solidarische Umverteilung. Anzumerken ist allerdings, dass schon heute im BVG gewünschte wie ungewünschte Formen der Umverteilung existieren.

Reformvorschlag 5: *Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten auch in der beruflichen Altersvorsorge berücksichtigt werden, sodass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen (zum Beispiel durch Erhöhung des Umwandlungssatzes oder Nutzung angesammelter Überzeit (Wertkonten)).*

2.5.6 Vorsorgesplitting

Die Idee des Vorsorgesplittings kann als eine Verallgemeinerung des Vorsorgeausgleiches im Falle einer Scheidung angesehen werden, jedoch nimmt sie auch Rücksicht auf neuere Familienbilder. Angedacht wäre hier, dass im Falle der Geburt eines Kindes die Altersguthaben beider Eltern für eine bestimmte Zeit

gleichmässig aufgeteilt werden, um so unterschiedliche Pensen wegen unterschiedlich intensiver Kinderbetreuung abzubilden. Im Falle eines dauerhaften Zusammenlebens erfährt das Paar in der Summe keinen finanziellen Verlust, jedoch erhält die Person mit dem geringeren Einkommen eine zukünftige Sicherheit.

Reformvorschlag 6: *Bei der Geburt eines Kindes sollten die angesammelten Altersguthaben beider Elternteile für eine bestimmte Zeit gleichmässig auf beide Vorsorgekonten aufgeteilt werden, um Unterschiede in der Kinderbetreuung auszugleichen.*

2.5.7 Nachfinanzierung in der Säule 3a

Dieser Vorschlag baut auf der Motion von Ständerat Erich Ettlín auf, die im Juni 2019 eingereicht wurde (Bundesversammlung (2019)). Während die Motion einen nachträglichen Einkauf nur alle fünf Jahre mit einem Maximalbetrag vorsieht, geht unser Reformvorschlag eine Stufe weiter. Es könnte ein kompletter Einkauf fehlender Beitragsjahre in Säule 3a für Jahre, die für Betreuung genutzt wurden, ermöglicht werden. Dies kann für die kleine Säule 3a (für Arbeitnehmende) oder ggfs. sogar die grosse Säule 3a (für Selbstständige) gelten, da während der Babypause häufig weder in Säule 2 noch in Säule 3 einbezahlt wird. Diese Möglichkeit soll keiner zeitlichen oder finanziellen Beschränkung unterliegen. Bei diesem Vorschlag wären insbesondere die möglichen Steuerausfälle durch die Abzugsmöglichkeit der Säule 3a Beiträge zu klären. Zudem wäre die Frage zu analysieren, ob primär wohlhabende Eltern die Möglichkeit einer Auffüllung von Säule 3a nutzen, während einkommensschwache Eltern auch im höheren Alter nicht die Ressourcen haben, eine Auffüllung zu leisten.

Reformvorschlag 7: *Etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten später nachfinanziert werden können.*

2.5.8 Diskussion und Bewertung

Die nachfolgende Tabelle 7 stellt die Reformvorschläge übersichtlich zusammen und versucht, eine Bewertung in zwei Kategorien vorzunehmen. Mit «System-Eingriff» ist hier gemeint, inwieweit eine Reform in die Grundprinzipien des Vorsorgesystems eingreift. Beispielsweise nimmt eine Erweiterung der Guthaben für Kinderbetreuung und Pflege keinen direkten Einfluss auf das System, da entsprechende Regelungen bereits heute implementiert sind. Mit «Einfluss» ist gemeint, wie umfangreich der Beitrag einer Massnahme zur Reduktion des Gender Pension Gaps ausfallen kann. Dabei hängt die Reduktion des Gender Pension Gaps bei Vorschlag 1 direkt vom Umfang der entsprechenden

Gutschriften ab und ist damit grundsätzlich unbegrenzt. Beim zweiten Vorschlag ist der Umfang der Gutschriften, der zusätzlich in den Sparprozess ein- geht, hingegen auf die Eintrittsschwelle beschränkt. Der entsprechende Einfluss würde aber natürlich für Tief-Löhner, die bislang gar nicht in der zweiten Säule partizipieren, relativ hoch ausfallen. Vorschlag 3 und 4 fördern die Einzahlungs- dauer. So werden bei einem höheren Renteneintrittsalter die höheren Löhne im Alter ein Jahr länger berücksichtigt, wobei mit einer früheren Einzahlung auf den Zinseszins- effekt gebaut werden kann. Vorschlag 5 zielt darauf ab, keine Beitragslücken innerhalb der zweiten Säule entstehen zu lassen. Dadurch würde am Ende ein höherer Rentenanspruch entstehen. Ein Vorsorgesplitting impliziert eine Umverteilung innerhalb einer Partnerschaft. Sollte die Mutter für die Kindererziehung zu Hause bleiben, verteilen sich die Vorsorgebeiträge des Mannes gleichmässig auf beide Elternteile. Im Falle einer lebenslangen Partnerschaft entstehen keine Nachteile, bei einer Trennung würden der Mutter in der Erziehungszeit trotzdem Beiträge gezahlt. Dies hätte vor allem in der vulnerablen Gruppe der alleinerziehenden Mütter einen grossen positiven Einfluss.

Bei allen sozialpolitischen Reformmassnahmen sind die Aspekte Gerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und politische Umsetzbarkeit zu berücksichtigen. Mit Gerechtigkeit ist eine gleichmässige Verteilung der Lasten zwischen Arm und Reich sowie zwischen den Generationen gemeint. Unter der Perspektive der Generationengerechtigkeit sind die hier angeführten Massnahmen tendenziell als positiv zu bewerten, führen sie doch zu einer Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen und damit dazu, dass diese später weniger auf Ergänzungsleistungen angewiesen sind, die wiederum von der Allgemeinheit zu tragen sind. Bezüglich der Gerechtigkeit zwischen Arm und Reich müssen die Vorschläge separat betrachtet werden. Die Vorschläge 2, 3 und 4 würden keine Umverteilung von Geldern benötigen. Vorschlag 1 benötigt zusätzliche Steuergelder, und durch Vorschlag 4 und 7 könnte es zu Steuerausfällen kommen, wobei die Höhe von der Art der Umsetzung abhängt. Sollte der Staat nicht in der Lage sein, dieses Defizit auszufüllen, könnte es eine Steuererhöhung zur Folge haben, die je nach Wahl der Steuer ärmere wie reichere Personen treffen kann (Einkommenssteuer, Mehrwertsteuer). Vorschlag 5 impliziert eine Umverteilung innerhalb der zweiten Säule, wobei es dort tendenziell zu einer Umverteilung von reich zu arm kommen würde. Vorschlag 6 ist gespalten zu sehen. Es fallen keine weiteren Kosten für die Gesellschaft per se an, jedoch bezahlt ein Elternteil die Vorsorge des anderen Elternteils. Somit ist dieser Vorschlag eine Umverteilung innerhalb einer Elternschaft.

#	Vorschlag	Einfluss	System-Eingriff
1	Erweiterung Gutschrift in AHV	Je nach Umfang der Gutschriften, grundsätzlich unbegrenzt	Gering
2	Neudefinition Eintrittsschwelle	Moderat (für Tief-Löhner relativ hoch)	Eher gering (primär administrative Anpassung)
3	Frauen arbeiten länger	Eher hoch, da Löhne im Alter höher (vgl. BfS (2020))	Gering
4	Früher einzahlen	Eher hoch, Löhne sind in jungen Jahren zwar geringer, aber Zinseszinsseffekt von bis zu 47 Jahren ¹¹	Gering
5	Berücksichtigung von Beitragspausen in der zweiten Säule	Je nach Umfang der Gutschriften, grundsätzlich unbegrenzt	Hoch
6	Vorsorgesplitting	Hoch	Hoch
7	Nachfinanzierung der Säule 3a	Ggfs. hoch (sofern Auffüllung geleistet werden kann)	Moderat (administrative Anpassung + Steuerausfälle)

Tabelle 7: Übersicht über die Reformvorschläge

Mit Wirtschaftlichkeit sind die Auswirkungen eines Modells auf Wirtschaftswachstum, insb. Arbeitsmarkt und Konsum heute und in Zukunft, gemeint. Einige der Massnahmen führen zu einer Reduktion des heute verfügbaren Einkommens, insbesondere auch bei einkommensschwachen Menschen. Umgekehrt profitieren diese Menschen davon, dass sie im Alter mehr Geld zur Verfügung haben. In Summe bedeutet dies einen Tausch von Geld heute für Geld morgen. Alle Vorschläge benötigen (wenn überhaupt) eine eher vergleichsweise kleine Investition heute, verglichen mit künftigen potenziellen Ergänzungsleistungen.

Nachhaltigkeit meint, dass ein Modell in seiner Funktionsweise dauerhaft stabil sein soll (primär finanziell, bei gegebener Qualität der Vorsorge). Aus unserer

¹¹ Ein Sparfranken im Alter von 18 Jahren bringt 1.60 Franken mit 65 Jahren bei einer Verzinsung von 1 %. Bei einer Verzinsung von 2 % sind es sogar 2.54 Franken.

Sicht sind alle Vorschläge hochgradig nachhaltig. Die Massnahmen eröffnen auf der einen Seite einem grösseren Teil der Bevölkerung Zugang zum gesamten Vorsorgesystem. Auf der anderen Seite decken sie auch die Wandlung des traditionellen Familienbildes hin zum Individualismus teilweise ab.

Die Umsetzbarkeit meint, dass ein Modell politisch realistisch sein muss, also mehrheitsfähig für die politischen Lager sowie für das Volk. Aus unserer Sicht sind die kleineren Systemeingriffe eher realistisch. Auch die Einführung eines Vorsorgesplitting könnte von der Bevölkerung positiv aufgenommen werden. Jedoch müsste in diesem Fall die Politik eine vermehrte Aufklärungsarbeit in der Bevölkerung leisten. Berücksichtigung von Beitragspausen in der zweiten Säule sind hingegen vergleichsweise schwierig umzusetzen, da dies eine erhebliche Veränderung im BVG bedeuten würde. Es wäre beispielsweise zu klären, wo das zusätzliche Geld herkommen soll.

Nebst den hier diskutierten sieben Themenfeldern gibt es weitere, auch indirekte Möglichkeiten, die Vorsorge von Frauen zu stärken. Beispielsweise könnte der Staat die Voraussetzung für eine bessere Kinderbetreuung schaffen, sodass Frauen weiterarbeiten und Beiträge an die berufliche Vorsorge leisten. Gerade die Beispiele Dänemark sowie die osteuropäischen Länder zeigen, dass eine hohe Arbeitsmarktpartizipation von Frauen insbesondere auch die Verfügbarkeit einer adäquaten Kinderbetreuung zu bezahlbaren Kosten erfordert. Dazu gehört auch die gesellschaftliche Akzeptanz unterschiedlicher Familienmodelle, also ein Nebeneinander des klassischen Familienmodells (wo ein oder beide Partner das Pensum für die Betreuung reduzieren) sowie des alternativen Familienmodells, in dem beide Elternteile mit höheren Pensen arbeiten gehen und die Möglichkeiten der Kinderbetreuung nutzen. Verschiedene Studien wie Iten et al. (2013) zeigen, dass günstigere Kinderbetreuungsangebote die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen erhöhen.

Darüber hinaus gibt es weitere angrenzende politische Diskussionen, die hier nicht im Fokus der Analyse stehen. Dazu gehören etwa eine Reduktion der Lohndifferenz von Männern und Frauen (für gleiche Tätigkeiten) und ein stärkerer Einbezug von Frauen in höhere Führungspositionen. Eine weitere Diskussion ist die steuerbedingte Heiratsstrafe. Der Einfluss dieser Thematik auf die Vorsorge soll allerdings separat untersucht werden.

Ein weiterer Aspekt ist die Eigenverantwortung von Paaren. Die Vorsorgesituation spielt bei der Planung der Pensumsverteilung selten eine Rolle. Häufig führt dies zu einem Nachteil für Frauen. Abhilfe könnten eine Gleichverteilung des Arbeitspensums oder Konkubinatsverträge für Unverheiratete schaffen.



3 Befragung

Vor dem Hintergrund des Gender Pension Gaps ist das Ziel der Befragung, Erkenntnisse über die Ansichten der Bevölkerung zur Vorsorgesituation von Frauen zu gewinnen. Zudem werden die in Kapitel 2.5 entwickelten Vorschläge zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen zur Diskussion gestellt. Zusätzlich zu einer Bevölkerungsbefragung, die repräsentativ für die erwerbstätige Schweizer Bevölkerung nach den Kriterien Geschlecht, Alter und Sprachregion ist, wird auch eine Expertenbefragung durchgeführt. Dieses Vorgehen ermöglicht es, die Meinung der Bevölkerung mit derjenigen von Expertinnen und Experten im Bereich der Vorsorge zu vergleichen.

In Kapitel 3.1 wird zunächst der Kreis der Teilnehmenden vorgestellt. Kapitel 3.2 geht auf die angewandte Forschungsmethodik ein und Kapitel 3.3 stellt die Ergebnisse vor. In Kapitel 3.3.1 wird die Stichprobe auf ihr Wissen, Sorgen und den Reformbedarf in Abhängigkeit der repräsentativen Bevölkerungsmerkmale untersucht. In den Kapiteln 3.3.2 und 3.3.3 wird zusätzlich ein Expertensample hinzugezogen, um die Signifikanz der Thematik und die Akzeptanz konkreter Reformvorschläge sowohl in der breiten Gesellschaft wie unter Expertinnen und Experten zu untersuchen. In Kapitel 3.3.4 wird anhand einer Regressionsanalyse untersucht, inwieweit Kriterien wie das Alter, die sprachliche Region und die Kenntnisse zur Vorsorge die Einschätzung zum Reformbedarf beeinflussen. Eine Diskussion der Resultate folgt in Kapitel 3.5.

3.1 Teilnehmende

Die Stichprobe umfasst 1'197 Teilnehmende zwischen 20 und 65 Jahren in der gesamten Schweiz. Um eine Einzelauswertung nach sprachlichen Regionen zu ermöglichen, wird der italienischsprachige Teil in der Stichprobe überproportional abgebildet (siehe Tabelle 8). Im Zuge der Befragung wurde der Fragebogen aus der deutschen sowohl in die französische als auch die italienische Sprache übersetzt. Die Datenerhebung erfolgt durch das Schweizer Marktforschungsinstitut gfs-Zürich. Die knapp zweiwöchige Feldphase fand im März 2021 statt. Die Befragung findet sich im Anhang der Studie.

In Ergänzung zu der repräsentativen Stichprobe wurde der gleiche Fragebogen zeitgleich unter Vorsorge-Expertinnen und Experten verteilt. Hierbei handelt es sich um eine selbst erstellte Liste von Personen, die in ihrer (beruflichen) Laufbahn viele Berührungspunkte zum Thema Vorsorge haben. Das Sample umfasst 40 Experten, wovon 19 männlich und 20 weiblich sind (eine Person konnte

im Hinblick auf das Geschlecht nicht zugeordnet werden). Die Idee dieses Expertinnen- und Experten-Samples ist es, eine weitere Perspektive auf den Gender Pension Gap zu erhalten und die Expertinnen- und Expertenperspektive mit derjenigen der Bevölkerung zu vergleichen.

Merkmal	Ausprägung	Anteil Bevölkerung	Anteil Studie
Geschlecht ¹²	Männer	50.5%	49.5%
	Frauen	49.5%	50.5%
Alter ¹³	56-65	20.5%	24.6%
	46-55	24.0%	23.7%
	36-45	22.3%	19.6%
	26-35	22.3%	19.3%
	20-25	10.9%	12.8%
Sprachliche Region ¹³	Deutsch	70.1%	62.2%
	Französisch	25.9%	21.1%
	Italienisch	4.1%	16.7%
Bildung ¹⁴	Ohne Schulabschluss	-	0.4%
	Sekundar-/Realschule	11.0%	2.8%
	Mittelabschluss, Lehre	36.2%	27.7%
	(Berufs-) Matura	8.4%	12.3%
	Höhere Berufsausbildung	14.8%	19.9%
	Fachhochschule, Universität	29.6%	36.3%
Einkommen ¹⁵	Bis CHF 1'000	6.5%	6.1%
	CHF 1'001 – CHF 3'000	14.4%	11.9%
	CHF 3'001 – CHF 4'000	11.3%	9.5%
	CHF 4'001 – CHF 5'000	17.2%	13.8%
	CHF 5'001 – CHF 6'000	16.3%	13.0%
	über CHF 6'000	33.5%	30.0%

Tabelle 8: Soziodemografischer Vergleich der Stichprobe mit der Schweizer Bevölkerung

¹² Daten vom Bfs (2019a), bezogen auf die Referenzgruppe.

¹³ Daten vom Bfs (2019c), bezogen auf die Gesamtbevölkerung.

¹⁴ Daten vom Bfs (2019b), bezogen auf die Gesamtbevölkerung.

¹⁵ Daten vom Bfs (2018a), bezogen auf die Gesamtbevölkerung.

3.2 Methodik

Mit dieser Studie sollen die Zukunft der Vorsorge von Frauen vor dem Hintergrund des Gender Pension Gaps beleuchtet und Erkenntnisse über die Einstellung zu den aktuellen Herausforderungen der Schweizer Bevölkerung erlangt werden. Ein spezifischer Fokus wird auf die Sorgen vor den Folgen des Rentenunterschiedes zwischen Mann und Frau sowie die Bereitschaft zu konkreten Reformmassnahmen gelegt. Der Fragebogen ist in vier Abschnitte unterteilt. Im ersten Teil werden personenbezogene Fragen gestellt, gefolgt von Fragen zu Finanzkenntnissen und Begriffen der Altersvorsorge. Im zweiten Teil werden individuelle Risiko- und Zeitpräferenzen unter dem Titel «Wissen und persönliche Einstellung» abgefragt. Im dritten Teil wird das Wissen über die eigene Vorsorge erfragt. Da die Konsequenzen des Gender Pension Gaps oftmals als abstrakt wahrgenommen werden (z. B. verheiratete Paare unterscheiden nicht zwischen „ihrer“ und „seiner“ Rente), beginnt der Abschnitt über das Problembewusstsein mit einer kurzen Sensibilisierung der Thematik. Im Zentrum der Befragung steht die Vorstellung von Reformvorschlägen. Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Zustimmung zu sieben Reformbereichen anzugeben. Ausserdem besteht die Möglichkeit, eigene Vorschläge zu unterbreiten. Am Ende des Fragebogens werden ergänzende Fragen zur Person gestellt. Der verwendete Fragebogen findet sich in Anhang A dieser Studie.

Der Fragebogen ist so konzipiert, dass eine breite Auswahl explorativer Instrumente eingesetzt werden kann. Zunächst wird das repräsentative Sample auf wesentliche Schlüsselfaktoren untersucht. Diese umfassen die Finanzkenntnisse, das Wissen und die Sorgen zur eigenen Vorsorge sowie den Reformbedarf. Dabei findet unter anderem eine Differenzierung nach den repräsentativen Kriterien Alter und Geschlecht der Befragten und sprachlicher Region statt. Im Fokus steht die Identifikation struktureller Trends in Abhängigkeit von den genannten Kriterien.

Das Expertensample wird im nächsten Schritt hinzugezogen, um die Akzeptanz von Reformmassnahmen im Vergleich zur Bevölkerung auszuwerten. Dies erfolgt anhand konkreter Reformvorschläge, die verschiedene Problembereiche der zukünftigen Vorsorgesituation adressieren. Mit einer Regressionsanalyse wird ermittelt, inwieweit die Sorgen und der Reformbedarf von Kriterien wie z. B. dem Alter und der Sprachregion beeinflusst werden.

3.3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Umfrage vorgestellt. Zuerst werden das Wissen, die Sorgen und der Reformbedarf innerhalb der Bevölkerung untersucht, gefolgt von einer kurzen Analyse der Relevanz des Gender Pension Gaps in der Bevölkerung und der Gruppe von Expertinnen und Experten. Abschliessend wird die Akzeptanz der Reformmassnahmen innerhalb der beiden Gruppen vorgestellt, zusammen mit einer Regressionsanalyse.

3.3.1 Wissen, Sorgen und Reformbedarf

Im ersten Schritt wird das Wissen rund um Finanz- und Vorsorgethemen überprüft. Zudem wird nach dem Reformbedarf im Kontext der Vorsorge gefragt. In der Folge werden die Antworten in Tabelle 9 zunächst gesamthaft dargestellt und anschliessend nach den Kriterien Geschlecht, Alter und sprachliche Region ausgewertet. Im Fokus stehen dabei die folgenden Merkmale: Finanz- und Vorsorgekenntnisse, Kenntnis des Gender Pension Gaps und Einschätzung des grundsätzlichen Reformbedarfs des Vorsorgesystems.

Bei den Fragen zum Finanzwissen konnte ein Ergebnis zwischen 0 (gering, alle Fragen falsch) und 3 (hoch, alle Fragen richtig) erzielt werden. Bei den anderen Fragen konnte eine Einschätzung zwischen 1 und 7 angegeben werden. Diese werden wie folgt zusammengefasst:

- ≤ 3 : gering
- $3 < x < 5$: mittel
- $5 \leq x$: hoch.

Des Weiteren wurden die zentralen Merkmale nach Geschlecht separiert und mit dem Welch-Test auf statistische Signifikanz untersucht. Dabei ist die Nullhypothese, dass die mittlere Einschätzung beider Gruppen statistisch nicht unterschiedlich ist. Die Resultate sagen aus, dass die Nullhypothese immer abgelehnt wird. Das heisst, die zentralen Merkmale der Männer und Frauen sind statistisch zum 5%-Signifikanzlevel unterschiedlich. Frauen sind beispielsweise risikoaverser und haben weniger Wissen im Bereich Finanzen und Vorsorge. Zudem wünschen sie stärker als Männer Reformmassnahmen zur Reduktion des Gender Pension Gap.

Item	Inhalt	Wertebereich	Mittelwert Gesamt	Streuung	Mittelwert Mann	Mittelwert Frau
Risikoaversion	Die Befragten wurden gebeten, ihre generelle Risikoaversion einzuschätzen (Frage 13 im Anhang).	1-7	3.36	1.40	3.67	3.06
Finanzkenntnisse	Den Befragten wurden drei Logikfragen zu allgemeinen Finanzthemen gestellt (Fragen 15 bis 17 im Anhang)	0-3	2.03	0.98	2.28	1.79
Begriffe der Altersvorsorge	Die Befragten sollten angeben, wie vertraut ihnen vier Begriffe aus dem Themenbereich der Altersvorsorge sind (Fragen 18-21 im Anhang).	1-7				
	<ul style="list-style-type: none"> • Drei-Säulen System • Eintrittsschwelle • Koordinationsabzug • Umwandlungssatz 		5.45 3.20 3.02 3.84	1.67 2.06 2.15 2.17	5.74 3.42 3.35 4.28	5.17 2.97 2.69 3.40
Wissen zur Vorsorge	Die Befragten wurden gebeten, ihre Kenntnisse über Vorsorge allgemein sowie über ihre eigenen Vorsorgeleistungen einzuschätzen (Fragen 22 bis 24 im Anhang)	1-7	4.05	1.59	4.32	3.67
Einschätzung des Gender Pension Gaps	Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung bezüglich <ul style="list-style-type: none"> • der Bekanntheit • der Ungerechtigkeit des Gender Pension Gaps zu geben (Frage 26 und 27 im Anhang)	1-7				
			4.18 5.62	2.26 1.72	4.04 5.13	4.32 6.12
Reformbedarf	Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob das heutige Vorsorgesystem <ul style="list-style-type: none"> • keiner Überarbeitung bedarf. (Frage 25 im Anhang) • eine Anpassung zur Reduktion des Gender Pension Gaps benötigt. (Frage 28 im Anhang) 	1-7				
			3.14 5.67	1.53 1.63	3.29 5.20	2.97 6.14

Tabelle 9: Zusammensetzung zentraler Merkmale. Die Unterschiede in den Mittelwerten zwischen Frauen und Männern sind allesamt auf 5%-Niveau statistisch signifikant.

Ausserdem wurden die Teilnehmenden gefragt, zu welchem Zeitpunkt ihres Lebens sie sich zum ersten Mal mit dem Thema der Vorsorge auseinandergesetzt haben (Tabelle 10). Um eine angemessene Gruppengrösse zu erhalten, wurden die Teilnehmenden sowie die Antworten in Altersgruppen eingeteilt. Dabei hat sich mehr als die Hälfte der Befragten bis zum 35. Lebensjahr mit der Altersvorsorge beschäftigt. Während sich von den bis 25-Jährigen 37 % noch nicht mit der Altersvorsorge beschäftigt haben, sinkt dies mit dem Alter und liegt in der Gruppe der 36- bis 45-Jährigen nur noch bei 7 %. Auffällig ist, dass sich von den Personen, die älter als 55 Jahre sind, 37 % erst nach dem 45. Lebensjahr mit der Altersvorsorge beschäftigt haben. Dabei waren sogar 9 % älter als 55 Jahre.

Gesamt							
Auseinandersetzung	noch keine Auseinandersetzung	25 oder jünger	26-35	36-45	46-55	älter 55	Alter
	11%	38%	27%	3%	9%	2%	Total
	37%	63%	-	-	-	-	bis 25
	13%	61%	26%	-	-	-	26-35
	7%	41%	40%	12%	-	-	36-45
	6%	29%	34%	21%	9%	-	46-55
	3%	14%	25%	22%	28%	9%	älter 55

Männer							
Auseinandersetzung	noch keine Auseinandersetzung	25 oder jünger	26-35	36-45	46-55	älter 55	Alter
	9%	40%	31%	9%	9%	2%	Total
	30%	70%	-	-	-	-	bis 25
	14%	65%	23%	-	-	-	26-35
	7%	43%	45%	4%	-	-	36-45
	5%	28%	43%	16%	8%	-	46-55
	2%	19%	29%	17%	27%	6%	älter 55

Frauen							
Auseinandersetzung	noch keine Auseinandersetzung	25 oder jünger	26-35	36-45	46-55	älter 55	Alter
	12%	36%	23%	17%	9%	3%	Total
	44%	56%	-	-	-	-	bis 25
	12%	58%	30%	-	-	-	26-35
	6%	39%	35%	19%	-	-	36-45
	8%	31%	25%	27%	9%	-	46-55
	3%	9%	20%	27%	28%	12%	älter 55

Tabelle 10: Erste Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersvorsorge nach Geschlecht

Tabelle 11 zeigt die Differenz zwischen Männern und Frauen bezüglich der ersten Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersvorsorge. Dabei ist die Gruppe der Männer als Bezugspunkt gesetzt, das heisst, eine negative Zahl impliziert einen grösseren prozentualen Anteil von Frauen. Dies wird auch nochmal durch die Farben unterlegt. Grün bedeutet dabei, dass die Gruppe eher ausgeglichen ist, während Blau einen höheren Anteil an Männern, also eine höhere positive Zahl, und rot einen höheren Anteil an Frauen, also eine höhere negative Zahl, anzeigt. Über alle Altersgruppen hinweg setzten sich Männer früher mit dem Thema der Altersvorsorge auseinander. Auffällig ist, dass sich in der Gruppe der bis zu 25-Jährigen deutlich mehr Männer als Frauen bereits mit dem Thema der Altersvorsorge befasst haben und Frauen dies eher in den späteren Jahren tun. Ausserdem ist zu sehen, dass jüngere Frauen sich früher mit diesem Thema befassen als die Generation über 36 Jahre. Dies könnte einerseits durch die einfachere Erreichbarkeit für alltägliche Dinge über Social Media sein. Andererseits ist der jungen Generation eine nachhaltige und selbstständige Lebensweise wichtig, wozu zweifelsfrei auch die Vorsorge gehört. In Kapitel 2.1 wurde ausserdem gezeigt, dass immer mehr junge Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen, wodurch es automatisch zur Auseinandersetzung mit der (beruflichen) Altersvorsorge kommt.

Im Allgemeinen zeigt Tabelle 11, dass sich Frauen fast eine Dekade später mit dem Thema der Vorsorge beschäftigen. Die Spalten «25 oder jünger» und «26 - 35» sind zum Großteil blau gefärbt, das heisst, mehr Männer beschäftigen sich bis zum 35. Lebensjahr mit dem Thema der Vorsorge. Die Spalte «36-45» hingegen ist rot gefärbt, das heisst, Frauen beschäftigen sich eher bis zum 45. Lebensjahr mit der Vorsorge.

Auseinandersetzung Alter	noch keine Auseinandersetzung	25 oder jünger	26-35	36-45	46-55	älter 55
Total	-3%	4%	7%	-7%	0%	-1%
bis 25	-14%	14%	-	-	-	-
26-35	2%	7%	-7%	-	-	-
36-45	1%	4%	10%	-15%	-	-
46-55	-3%	-3%	18%	-11%	-1%	-
älter 55	-1%	10%	8%	-10%	-1%	-6%

Tabelle 11: Differenz der ersten Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersvorsorge zwischen Mann und Frau. Blau: mehr Männer, Rot: mehr Frauen; Grün: eher ausgeglichen

Über die Gründe für diese Unterschiede kann nur spekuliert werden. Wie oben dargelegt, weisen Männer höhere Finanz- und Vorsorgekenntnisse als Frauen auf. Auch sind die häufig nüchternen Ansprachen bezüglich Finanzthemen eher auf Männer ausgelegt; dies vielleicht auch aus einem traditionellen Rollenverständnis heraus, dass Männer sich eher um Geldthemen und Frauen sich eher um Erziehungsthemen kümmern. Um dem entgegenzuwirken, werden laut Luft (2021) mittlerweile in der Schweiz spezielle Crashkurse zu verschiedenen Themen aus der Finanzwelt angeboten, die hauptsächlich auf die Bedürfnisse von Frauen ausgelegt sind.

Nach Geschlecht

Ein grosser Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich bei den Finanzkenntnissen (Abbildung 10). Während mehr als die Hälfte der Männer alle drei Fragen richtig beantwortet hat, liegt dieser Wert unter den Frauen bei knapp unter einem Drittel. Ähnliche Ergebnisse sind beim Vorsorgewissen zu erkennen. Jeder dritte befragte Mann zeigt ein hohes Wissenslevel über die eigene Vorsorgesituation, während dies nur auf jede fünfte Frau zutrifft.

Die Bekanntheit des Gender Pension Gaps ist zwischen den Geschlechtern ähnlich verteilt. Dies zeigt, dass dieses Thema beide Geschlechter gleichmässig beschäftigt, aber mit anderen Ansichten. Über 75 % der Frauen haben eine hohe Zustimmung, dass eine Reform des Vorsorgesystems den Gender Pension Gap reduzieren soll. Nur 50 % der Männer schliessen sich dem an. Dass keine Reform benötigt wird, erfährt bei 54 % der Männer und 64 % der Frauen eine geringe Zustimmung. Wie in Tabelle 9 gezeigt, sind Frauen und Männer in all den betrachteten Aspekten statistisch unterschiedlich.

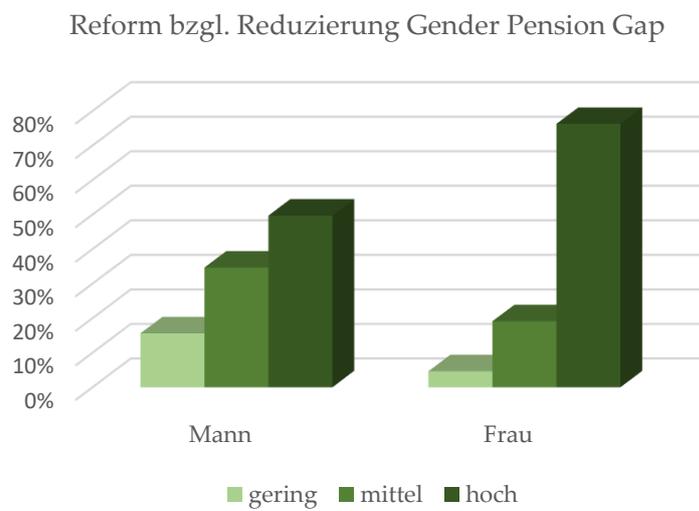
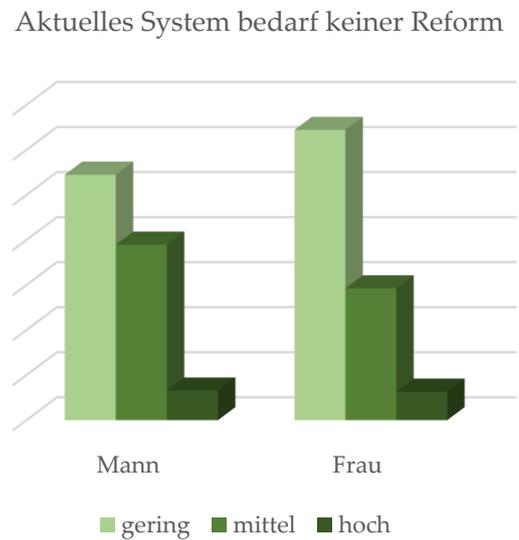
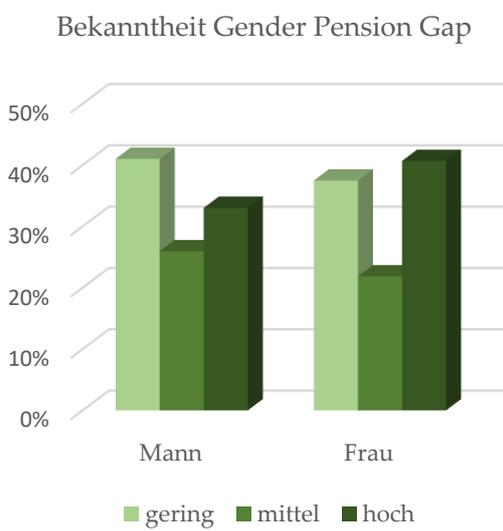
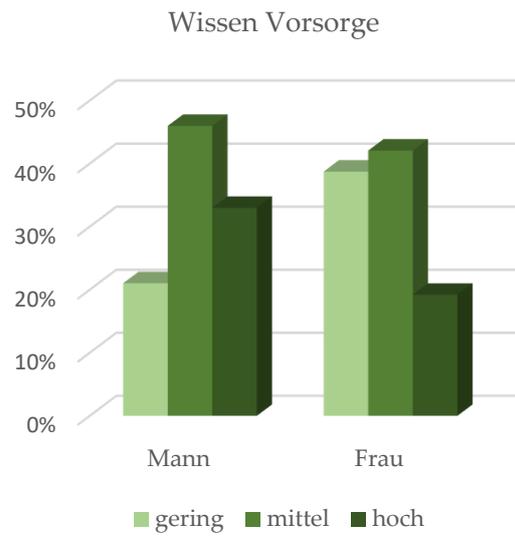
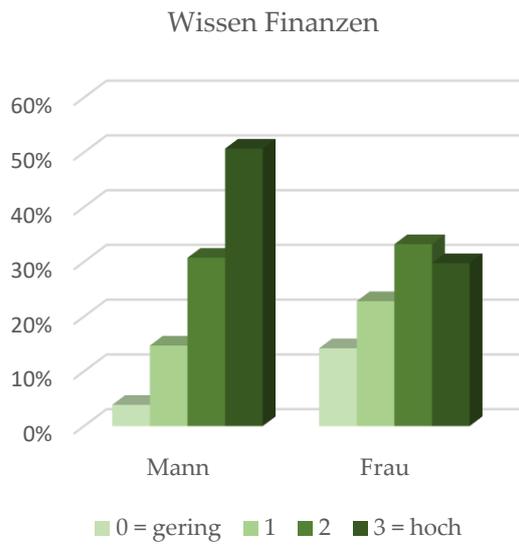


Abbildung 10: Kenntnisse und Einstellung nach Geschlecht

Nach Alter

Abbildung 11 und Abbildung 12 stellen die Ausprägung der genannten Merkmale in Abhängigkeit vom Alter und vom Geschlecht dar. Die Finanzkenntnisse sind über alle Altersgruppen hinweg auf einem konstant hohen Level. Auffallend ist, dass über quasi alle Altersgruppen Männer über dem Durchschnitt und Frauen unter dem Durchschnitt liegen. Untersuchungen zum Finanzwesen in der Schweiz zeigen ebenfalls ein hohes durchschnittliches Niveau der Bevölkerung (siehe Brown & Graf (2013)). Anzumerken ist auch, dass 27.90 % der Teilnehmenden weniger als zwei Fragen richtig beantwortet haben. Diese Erkenntnis deckt sich mit ähnlichen Untersuchungen in der Schweiz (siehe Bühler, Eling, Maas, & Milanova (2016)). Das Fehlen von Basiswissen zu Finanzfragen von knapp einem Drittel der Bevölkerung muss in der Ausgestaltung etwaiger Reformmassnahmen berücksichtigt werden. Vor allem die Frauen weisen dort eine hohe Diskrepanz auf. Bei einem Mittelwert von 1.79 zu 2.28 bei Männern schnitten die Frauen in der Befragung signifikant schlechter ab.

Das Wissen zu Vorsorgethemen und zur eigenen Vorsorgesituation steigt mit dem Alter stark an, liegt insgesamt mit einem Mittelwert von 4.04 aber im durchschnittlichen Bereich der Skala: Stimmen nur 15 % der 20-25-Jährigen der Aussage zu, sich mit Vorsorgethemen auszukennen (Wertebereich 5 bis 7), liegt dieser Wert unter den 60-65-Jährigen bei gut 66 %. Zwischen den Geschlechtern ist dieselbe Diskrepanz wie beim Finanzwissen zu beobachten. Frauen haben ein mittleres Vorsorgewissen von 3.67, wobei Männer bei 4.32 liegen.

Die Bekanntheit des Gender Pension Gaps ist über alle Altersklassen hinweg hoch und liegt im Durchschnitt bei 4.19. Wir sehen eine steigende Tendenz im Alter. Lag der Durchschnitt bei Personen mit dem Alter 50 oder jünger bei 4.04, steigt dieser bei Personen über 50 Jahren auf 4.48. Ausserdem ist zu beobachten, dass Frauen der Gender Pension Gap eher bekannt ist als Männern.

Der Aussage, dass die Altersvorsorge keine Reform benötigt, stimmen die Befragten eher nicht zu (Mittelwert von 3.14). So stimmt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (52.1 %) der Aussage überhaupt nicht (1) bis tendenziell nicht (3) zu. Nur 17.7 % der Teilnehmenden sagen, die aktuelle Form der Vorsorge sei für den Grossteil der Schweizerinnen und Schweizer gut und bedürfe keiner Überarbeitung. Auffällig ist, dass die jüngere Bevölkerung im Vergleich unzufriedener ist und das bisherige System bei der Bevölkerung ab 50 Jahren eine höhere Akzeptanz genießt.

Dass eine zukünftige Reform zum Ziel haben muss, den Gender Pension Gap zu reduzieren, fand mit einem Mittel von 5.67 eine breite Zustimmung. Dieser Reformbedarf ist über die gesamte Altersstruktur präsent, eine klare Geschlechtstendenz ist bei beiden Aussagen nicht zu erkennen. So geben zwar Männer der Aussage im Mittel eine Zustimmung von 5.20 und Frauen eine Zustimmung von 6.14, jedoch sind beide Werte grösser als 5, was einer generell sehr hohen Zustimmung entspricht.

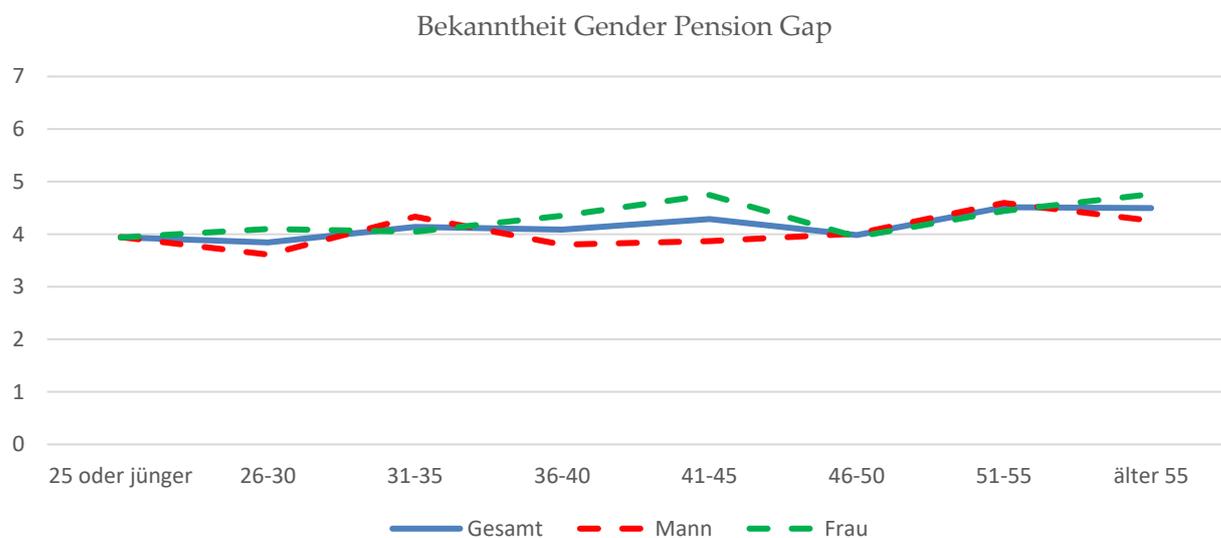
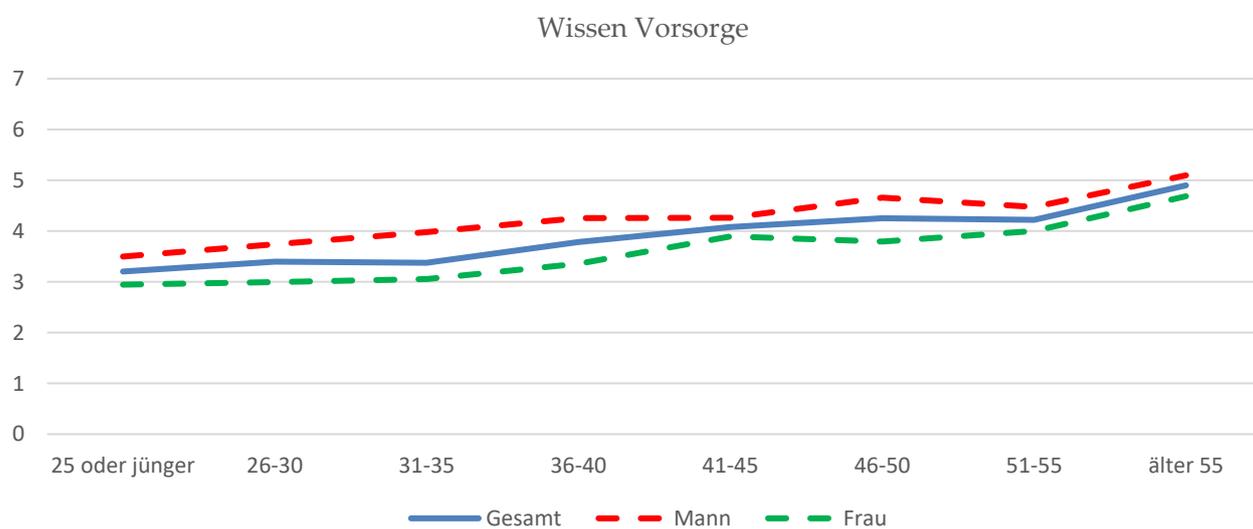
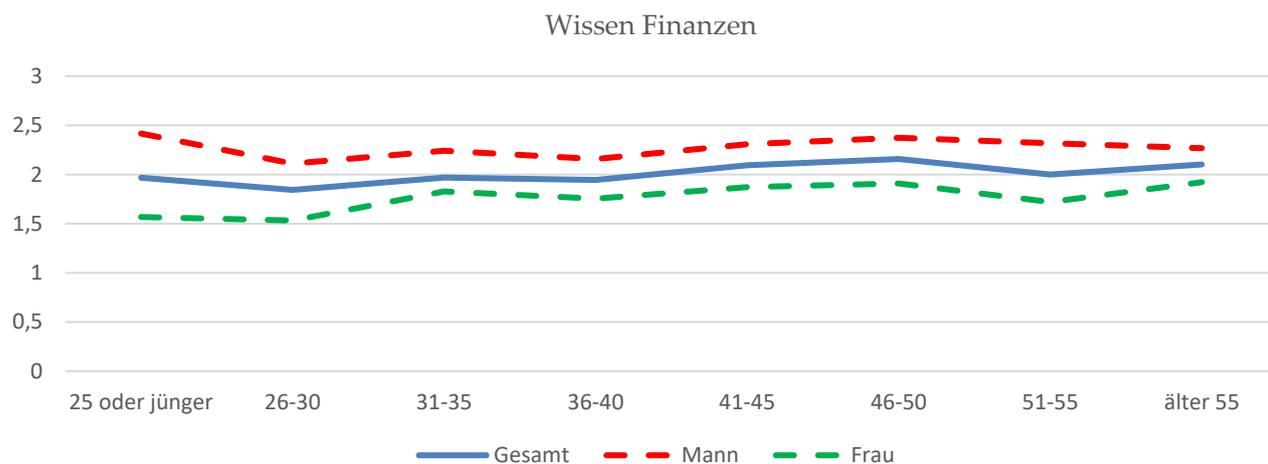


Abbildung 11: Kenntnisse nach Altersgruppe und Geschlecht

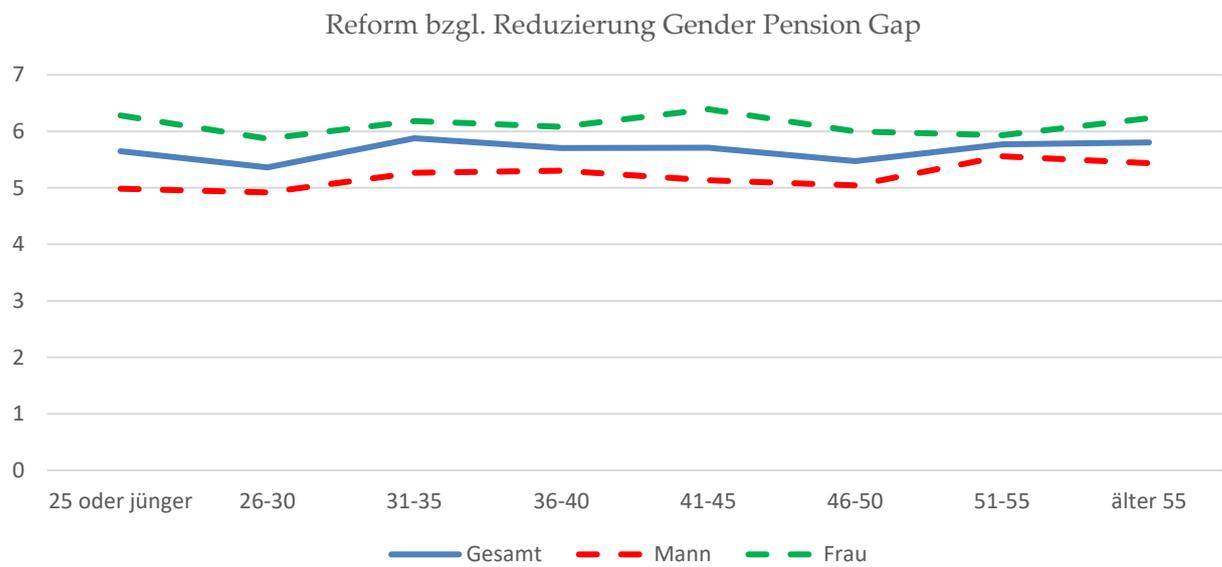
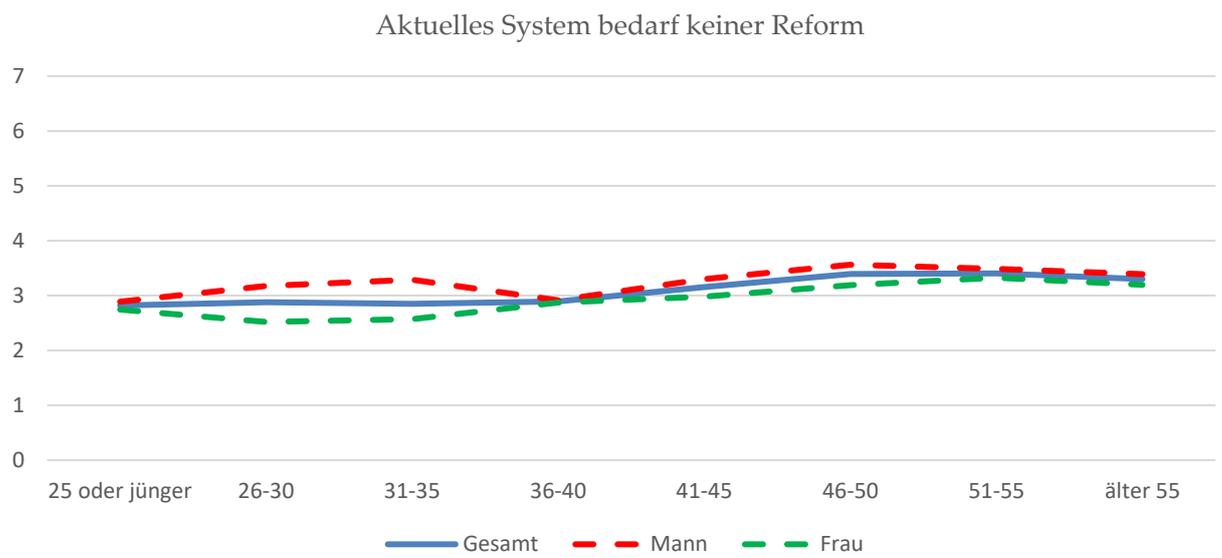


Abbildung 12: Reformeinstellung nach Altersgruppe und Geschlecht

Nach Sprachregionen

Bei einer Betrachtung nach sprachlicher Region (Abbildung 13) sowie sprachliche Region und Geschlechter (Abbildung 14 und Abbildung 15) zeigen sich weitere interessante Unterschiede: Mit fast 43 % haben die meisten Befragten aus dem deutschsprachigen Teil (D-CH) alle drei Fragen zu grundlegenden Finanzkenntnissen korrekt beantwortet. Dahinter folgt der italienischsprachige Teil (I-CH, 39 %) und der französischsprachige Teil (F-CH, ca. 34 %). Auffällig ist, dass besonders in der italienisch- und französischsprachigen Region eine grosse Diskrepanz bei den Geschlechtern vorhanden ist. Die Selbsteinschätzung zum Vorsorgewissen zeigt einen ähnlichen Trend: Im deutschsprachigen Teil schätzen 30 % der Befragten dieses als hoch ein, gefolgt vom italienischsprachigen (22 %) und französischsprachigen (18 %) Teil. Eine hohe Bekanntheit des Gender Pension Gaps wird im deutschsprachigen Teil (44 %) ermittelt, wogegen im italienischsprachigen (28 %) und französischsprachigen (22 %) Teil diese weit niedriger ausfällt. Auffällig ist ausserdem, dass die Bekanntheit vor allem bei deutschsprachigen Frauen sehr hoch ist. Das Wissen zu Finanz- und Vorsorgethemen ist damit im deutschsprachigen Teil am höchsten.

Ein Zusammenhang zwischen dem Reformbedarf in der Bevölkerung und dem Vorsorge- und Finanzwissen zeigt sich nicht. Während der deutschsprachige und französischsprachige Teil das jetzige System zu nur ca. 5 % für nicht reformbedürftig hält, sind im italienischsprachigen Teil 9 % dieser Ansicht. Es ist auffällig, dass eine Reform des heutigen Altersvorsorgesystems zur Reduktion des Gender Pension Gaps die grösste «hohe» Zustimmung im französischsprachigen Teil der Schweiz hat, wo gleichzeitig die Bekanntheit des Gender Pension Gaps am geringsten ist. Eine Auffälligkeit bei den Geschlechtern pro Region ist nicht festzustellen.

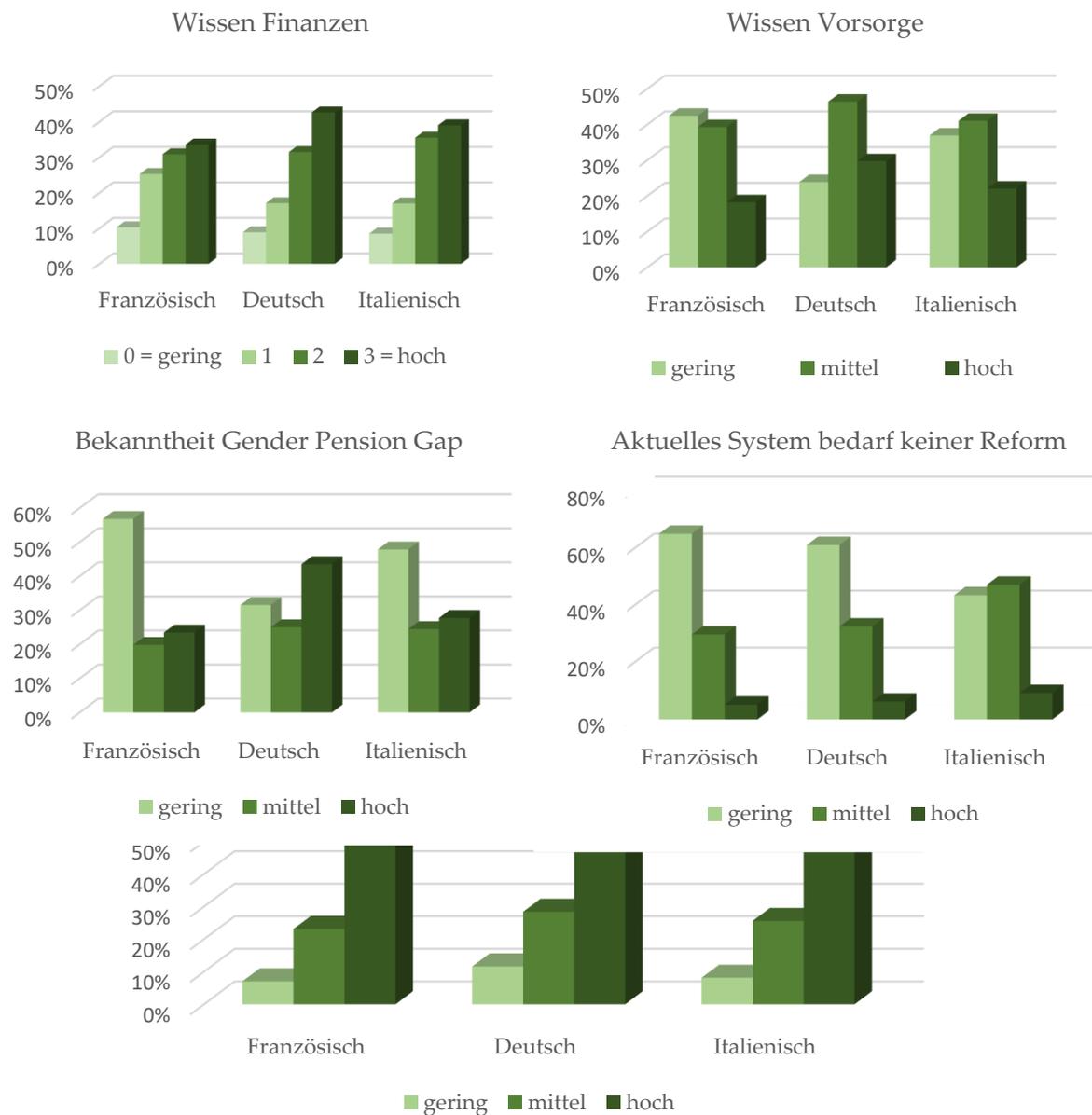
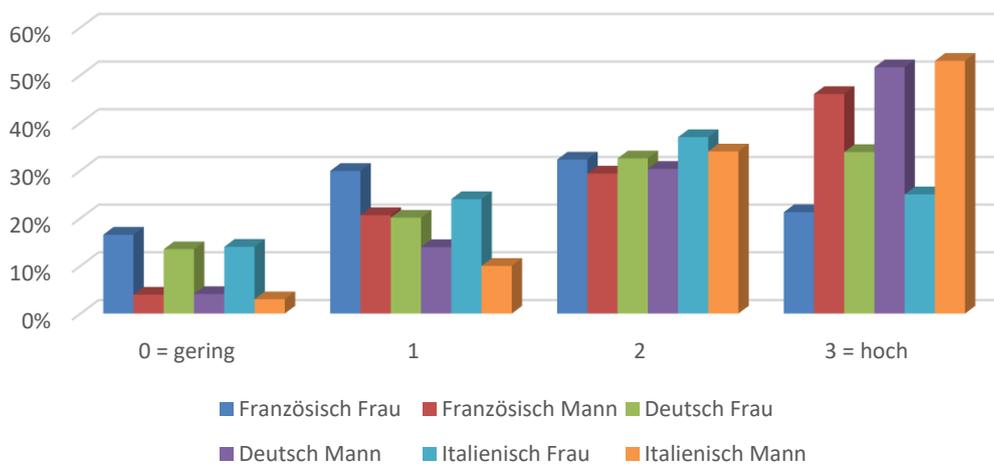
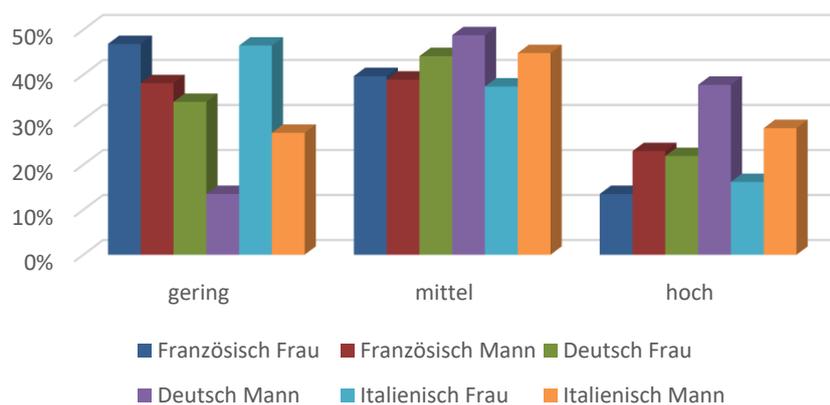


Abbildung 13: Kenntnisse und Einstellung nach sprachlicher Region

Wissen Finanzen



Wissen Vorsorge



Bekanntheit Gender Pension Gap

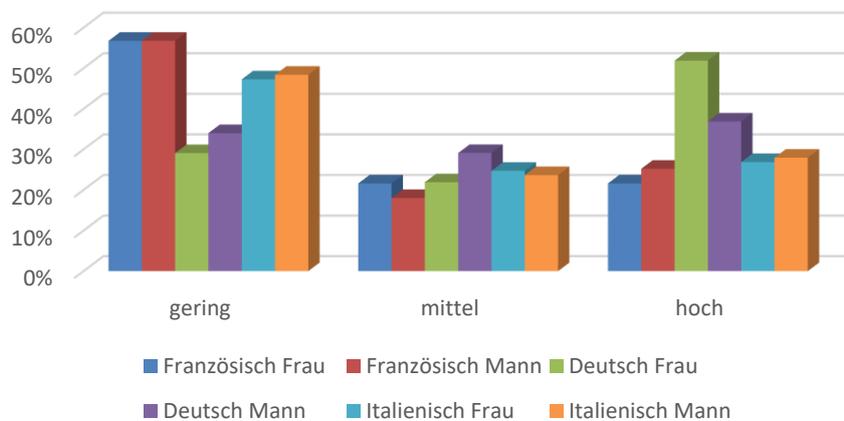
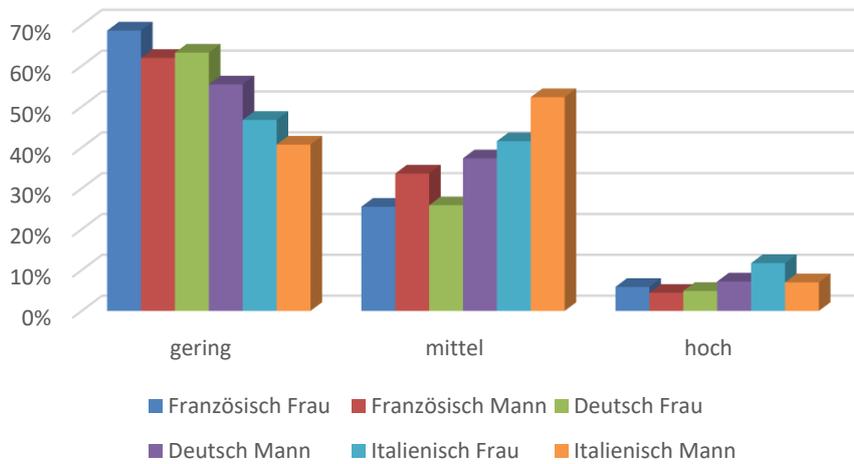


Abbildung 14: Kenntnisse nach Sprachregion und Geschlecht

Aktuelles System bedarf keiner Reform



Reform bzgl. Reduzierung Gender Pension Gap

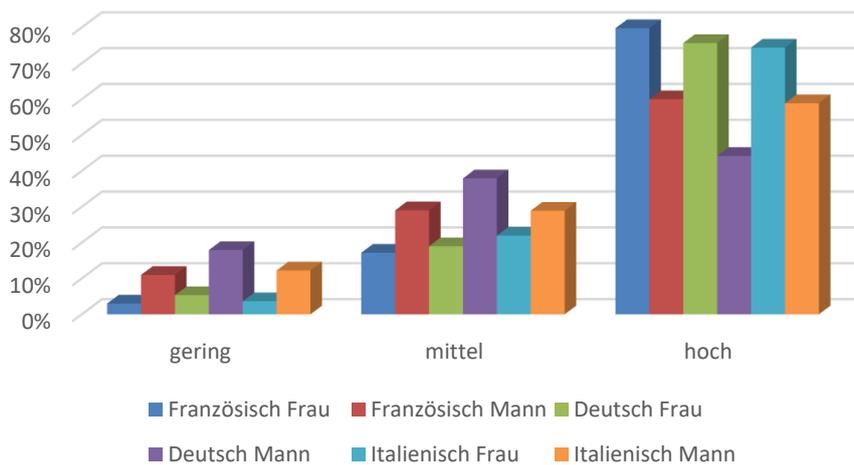


Abbildung 15: Reformeinstellung nach Sprachregion und Geschlecht

3.3.2 Einschätzung des Gender Pension Gaps

Tabelle 12 zeigt die Einschätzung von Expertinnen und Experten und Bevölkerung über verschiedene Aspekte des Gender Pension Gaps. Einigkeit herrscht in der Ansicht, dass das heutige Altersvorsorgesystem tendenziell nicht (mehr) ausreichend für den Grossteil der Schweiz ist. Bevölkerung und Expertinnen und Experten sind sich zudem einig, dass das System dahingehend angepasst werden soll, um den Gender Pension Gap zu reduzieren. Eine Differenz zwischen der Bevölkerung und den Expertinnen und Experten ist die Frage, inwieweit der Gender Pension Gap als ungerecht empfunden wird. Drei von vier befragten Personen aus der Bevölkerung empfinden den Gap als ungerecht, wobei dies bei den Expertinnen und Experten nur jeder zweite so empfindet. Eine mögliche Interpretation ist, dass die Systemkenner (Expertinnen und Experten) den Gender Pension Gap eher als selbstgewählt ansehen und damit stärker an die Eigenverantwortung appellieren, während in der breiten Bevölkerung eher das Gefühl einer Ungerechtigkeit überwiegt.

Aussage	Bevölkerung (N=1'197)	Expertinnen und Exper- ten (N=40)	Interpretation
Das heutige Altersvorsorgesystem ist für den Grossteil der Schweizerinnen und Schweizer gut und bedarf keiner Überarbeitung.	3.14 (6%)	3.20 (25%)	Reformbedarf bei Bevölkerung und Experten.
Den Gender Pension Gap empfinde ich als ungerecht.	5.62 (78%)	4.58 (55%)	Die Bevölkerung empfindet den Gender Pension Gap ungerechter als die Experten.
Das heutige Altersvorsorgesystem sollte dahingehend angepasst werden, um den Gender Pension Gap zu reduzieren.	5.67 (63%)	5.08 (73%)	Die Bevölkerung sieht eine höhere Signifikanz in der Reduktion des Gender Pension Gaps.

Anmerkung: Die Zahl zeigt jeweils die mittlere Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 7. Die Prozentsätze in Klammern geben den Anteil der Personen, die den Wertebereich 5 bis 7 (teilweise bis volle Zustimmung) gewählt haben, wieder. Eine hohe Zustimmung ist grün hervorgehoben, eine geringere Zustimmung gelb.

Tabelle 12: Einschätzung der Bevölkerung und Experten über Aspekte des Gender Pension Gaps

3.3.3 Akzeptanz konkreter Reformmassnahmen

Im Rahmen der Umfrage wurden den Befragten in beiden Gruppen (Bevölkerung sowie Expertinnen und Experten) sieben konkrete Reformmassnahmen genannt, die sie auf einer Skala von 1 (= stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (= stimme voll zu) bewerten konnten. Eine «tendenzielle Zustimmung» bis «volle Zustimmung» entspricht dem Wertebereich von 5 bis 7.

Tabelle 13 zeigt die in Kapitel 2.5 eingeführten Reformmassnahmen sowie die mittlere Zustimmung der Expertinnen und Experten und der Bevölkerung. Abbildung 16 visualisiert die mittlere Zustimmung der Expertinnen und Experten und der Bevölkerung zu den einzelnen Reformmassnahmen in Form eines Netzdiagramms.

Eine Ausweitung der Betreuungs- und Pflegegutschriften innerhalb der AHV trifft in der Bevölkerung auf eine Zustimmung, wobei die Expertinnen und Experten dies eher ablehnen. Konkret stimmen nur 20 % der Expertinnen und Experten, aber 69 % der Bevölkerung für eine Ausweitung. Eine Umgestaltung der Eintrittsschwelle, die heutzutage auf dem Lohn basiert, zu einer Orientierung an der Arbeitszeit trifft dabei auf eine geringere Zustimmung als die Idee einer kompletten Abschaffung der Eintrittsschwelle. Letzterer Aussage stimmen sieben von zehn Befragten zu (in der Bevölkerung wie in der Expertengruppe).

Eine grosse Differenz besteht in der Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen von 64 Jahren auf 65 Jahren. Während fast jede Person aus der Expertengruppe dieser Aussage zustimmt, liegt die Zustimmung in der Bevölkerung bei nur 60 %. Bei diesem Thema ist sich auch die Bevölkerung untereinander uneinig. Im Mittel gaben die Männer eine 5.50, also eine hohe Zustimmung, während Frauen nur eine 4.08 angaben (siehe Abbildung 17).

Einigkeit unter beiden Gruppen besteht darin, das Eintrittsalter für die zweite Säule von 25 Jahren auf 18 Jahre zu senken. Sieben von zehn Befragten aus der Bevölkerung stimmen diesem Vorschlag zu, bei den Expertinnen und Experten sind es sogar acht von zehn. Offenkundig sehen beide Gruppen eine grosse Sinnhaftigkeit darin, den Sparprozess in jungen Jahren auszubauen.

Reformvorschlag	Bevölkerung (N=1'197)	Expertinnen & Experten (N=40)	Interpretation
Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der ersten Säule (AHV) sollten deutlich ausgeweitet werden, um das Gender Pension Gap zu reduzieren.	5.14 (69%)	3.13 (20%)	Zustimmung bei der Bevölkerung, Ablehnung bei Expertinnen und Experten
Um den Zugang für Frauen in die berufliche Altersvorsorge zu verbessern, sollte sich die Eintrittsschwelle nicht an der Lohnhöhe, sondern an der Anzahl der Arbeitsstunden orientieren.	4.89 (63%)	3.60 (43%)	Anklang bei Bevölkerung, Skepsis bei Expertinnen und Experten
Die zweite Säule sollte für alle Arbeitnehmenden zugänglich sein. Die Eintrittsschwelle für die berufliche Altersvorsorge sollte komplett abgeschafft werden.	5.30 (70%)	5.05 (70%)	Zustimmung von beiden Seiten
Um die Vorsorgelücke zu reduzieren, sollten Frauen wie Männer bis 65 Jahre arbeiten.	4.81 (61%)	6.58 (98%)	Anklang bei der Bevölkerung, hohe Zustimmung bei Expertinnen und Experten
Das Eintrittsalter für das Sparen in der zweiten Säule sollte von heute 25 Jahren auf 18 Jahre gesenkt werden.	5.15 (69%)	5.58 (80%)	Zustimmung bei Bevölkerung, hohe Zustimmung bei Expertinnen und Experten
Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten auch in der beruflichen Altersvorsorge berücksichtigt werden, sodass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen (zum Beispiel durch Erhöhung des Umwandlungssatzes oder Nutzung angesammelter Überzeit (Wertkonten)).	5.42 (75%)	2.90 (23%)	Zustimmung bei Bevölkerung, hohe Ablehnung bei Expertinnen und Experten
Bei der Geburt eines Kindes sollten die angesammelten Altersguthaben beider Elternteile für eine bestimmte Zeit gleichmässig auf beide Vorsorgekonten aufgeteilt werden, um Unterschiede in der Kinderbetreuung auszugleichen.	5.06 (67%)	3.50 (40%)	Zustimmung bei Bevölkerung, Skepsis bei Expertinnen und Experten
Etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten später nachfinanziert werden können.	5.76 (83%)	6.15 (90%)	Hohe Zustimmung bei Bevölkerung und Expertinnen und Experten

Anmerkung: Die erste Zahl zeigt jeweils die mittlere Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 7. Die Prozentsätze in Klammern geben den Anteil der Personen, die den Wertebereich 5 bis 7 (teilweise bis volle Zustimmung) gewählt haben. Eine hohe Zustimmung ist grün hervorgehoben, eine geringere Zustimmung gelb.

Tabelle 13: Zustimmung zu den Reformvorschlägen im Vergleich

Uneinigkeit herrscht jedoch bei der Berücksichtigung der Auszeit für Kinderbetreuung und Pflege in der beruflichen Vorsorge. Die Bevölkerung unterstützt diesen Reformvorschlag in der Breite mit einem Mittel von 5.42; drei von vier Personen geben eine Zustimmung diesbezüglich an. Bei den Expertinnen und Experten hingegen stösst dieser Vorschlag im Mittel mit 2.90 auf eine geringe Zustimmung. Weniger als einer von vier Expertinnen und Experten stimmt dieser Massnahme zu. Angeführt wird beispielsweise, dass dieses Anliegen sozialpolitisch sei und daher durch die 1. Säule (oder eine zusätzliche Steuer) transparenter finanziert werden könne.

Auch beim Splitting des Altersguthabens bei der Geburt eines Kindes sind sich Expertinnen und Experten und Bevölkerung uneinig. Während fast sieben von zehn Personen aus der Bevölkerung diesem eine hohe Zustimmung geben, sind es bei den Expertinnen und Experten nur vier von zehn.

Die Möglichkeit der Nachfinanzierung in Säule 3a bei der Kinderbetreuung oder der Pflege geniesst bei den Expertinnen und Experten sowie der Bevölkerung eine hohe Zustimmung. Vor allem die Expertinnen und Experten festigen dies mit einem Mittel von 6.15 und einer hohen Zustimmung bei neun von zehn Personen. Auch in der Bevölkerung ist die Zustimmung sehr hoch mit einem Mittel von 5.76 und acht von zehn Personen, welche dieser Aussage zustimmen.

In Abbildung 17 und Abbildung 18 wird das Mittel der beiden Gruppen für die Reformvorschläge nach Geschlecht aufgeteilt. Auffällig ist, dass die Zustimmung in der Bevölkerung sehr homogen ist. Einzig eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von Frauen spaltet die Meinung der beiden Geschlechter. Während dies die Frauen in der Bevölkerung ablehnen, hat die Heraufsetzung des Alters bei den Männern eine hohe Zustimmung. Auch bei den Expertinnen und Experten ist eine homogene Ausrichtung bezüglich der Geschlechter zu erkennen. Auffällig ist, dass Männer die Reformvorschläge eher zurückhaltender bewerten als Frauen. Während die einzelnen Gruppen untereinander homogen sind, ist in Abbildung 16 und Tabelle 13 ersichtlich, dass die Bevölkerung und die Expertinnen und Experten eher heterogene Ansichten haben. In vier Fällen stimmen sie überein, und in vier Fällen vertreten sie abweichende Ansichten.

Damit lässt sich über beide Gruppen hinweg keine klare Präferenz bezüglich der Reformen ableiten. Generell herrscht Einigkeit, dass die Eintrittsschwelle abgeschafft werden soll. Ausserdem sollen das Eintrittsalter in der zweiten Säule von 25 auf 18 Jahre herabgesetzt und etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege später nachfinanziert werden können. Uneinigkeit herrscht bei der Erweiterung von Erziehungs- und

Betreuungsgutschriften in der ersten Säule (AHV) sowie der Berücksichtigung von Auszeiten für die Kinderbetreuung und Pflege in der beruflichen Altersvorsorge. Ebenso findet das Vorsorgesplitting in der Bevölkerung eine hohe Zustimmung, während die Expertinnen und Experten dies skeptisch sehen.

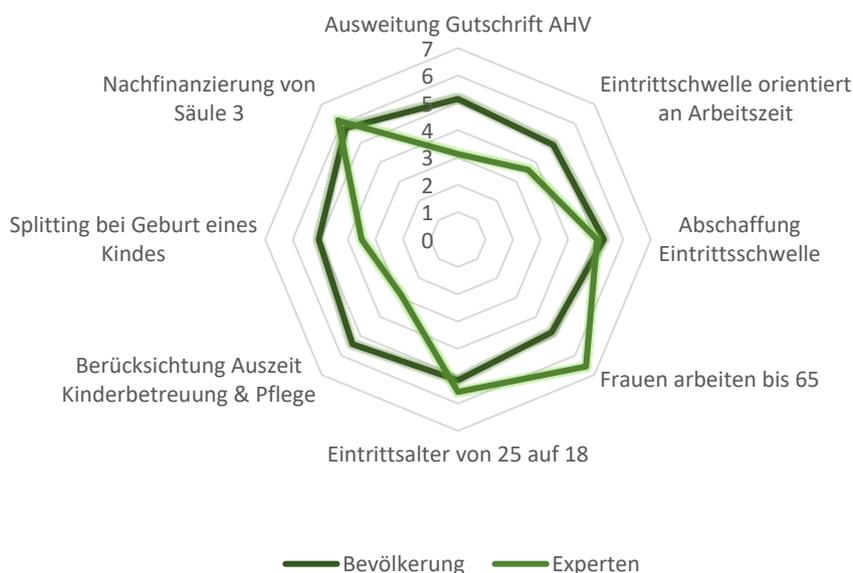


Abbildung 16: Konkrete Reformmassnahmen: Netzdiagramm Bevölkerung und Experten-gruppe

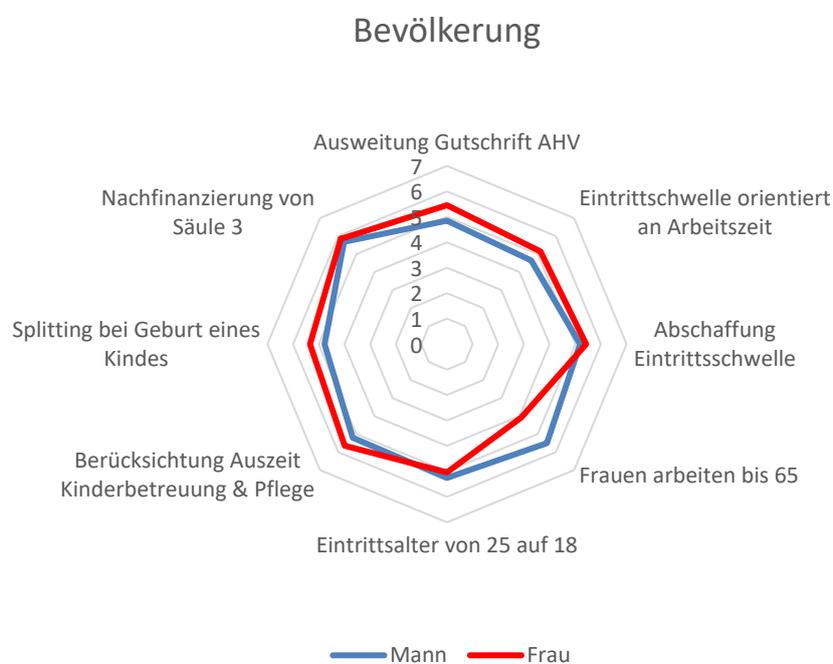


Abbildung 17: Konkrete Reformmassnahmen: Netzdiagramm Bevölkerung nach Geschlecht

Expertinnen und Experten

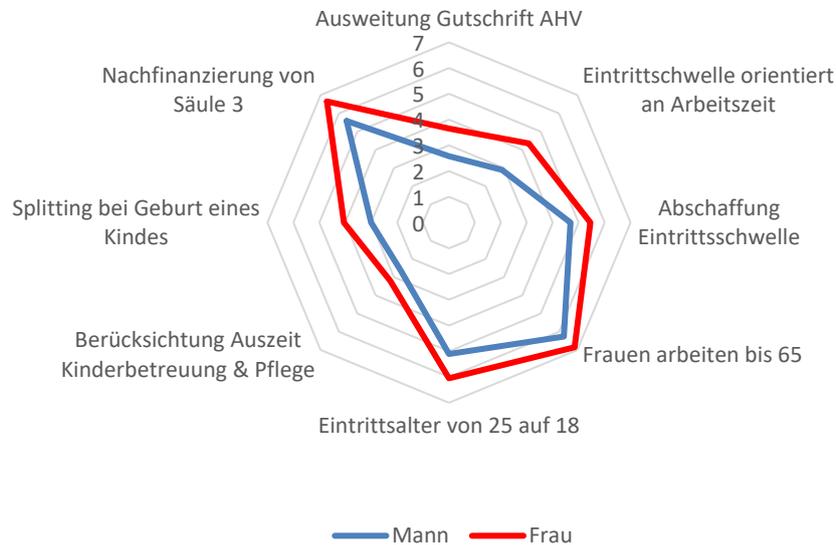


Abbildung 18: Konkrete Reformmassnahmen: Netzdiagramm Expertengruppe nach Geschlecht

Des Weiteren wurden die Antworten der Bevölkerung zu den Reformvorschlägen nach Geschlecht separiert und mit dem Welch-Test auf statistische Signifikanz untersucht. Dabei ist die Nullhypothese, dass die mittlere Zustimmung zwischen den Geschlechtern sich statistisch nicht unterscheidet. In Tabelle 14 ist zu sehen, dass die Nullhypothese mehrheitlich abgelehnt wird. Das heisst, Männer weisen im Vergleich zu Frauen in sechs von acht Fällen eine Abweichung in der Zustimmung zu den Reformvorschlägen auf. Nur die Vorschläge zur Herabsetzung des Eintrittsalters sowie zur Möglichkeit der Nachzahlung in die Säule 3a finden keine statistisch signifikant abweichende Zustimmung unter den Geschlechtern.

Reformvorschlag	Mann	Frau	Annahme	p-Wert
			Nullhypothese	
Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der ersten Säule (AHV) sollten deutlich ausgeweitet werden, um das Gender Pension Gap zu reduzieren.	4.85	5.45	Nein	0.00
Um den Zugang für Frauen in die berufliche Altersvorsorge zu verbessern, sollte sich die Eintrittsschwelle nicht an der Lohnhöhe, sondern an der Anzahl der Arbeitsstunden orientieren.	4.65	5.15	Nein	0.00
Die zweite Säule sollte für alle Arbeitnehmenden zugänglich sein. Die Eintrittsschwelle für die berufliche Altersvorsorge sollte komplett abgeschafft werden.	5.19	5.42	Nein	0.03
Um die Vorsorgelücke zu reduzieren, sollten Frauen wie Männer bis zum 65. Lebensjahr arbeiten.	5.50	4.09	Nein	0.00
Das Eintrittsalter für das Sparen in der zweiten Säule sollte von heute 25 Jahren auf 18 Jahre gesenkt werden.	5.26	5.04	Ja	0.05
Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten auch in der beruflichen Altersvorsorge berücksichtigt werden, sodass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen (zum Beispiel durch Erhöhung des Umwandlungssatzes oder Nutzung angesammelter Überzeit (Wertkonten).	5.20	5.64	Nein	0.00
Bei der Geburt eines Kindes sollten die angesammelten Altersguthaben beider Elternteile für eine bestimmte Zeit gleichmässig auf beide Vorsorgekonten aufgeteilt werden, um Unterschiede in der Kinderbetreuung auszugleichen.	4.77	5.34	Nein	0.00
Etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten später nachfinanziert werden können.	5.68	5.85	Ja	0.056

Tabelle 14: Statistischer Test der Bevölkerung zu den Reformvorschlägen

Innerhalb dieser Studie werden vor allem alleinerziehende Frauen in Teilzeit thematisiert. Sie gelten als besonders vulnerable Gruppe. In Tabelle 15 wird mit dem Welch-Test überprüft, ob diese Untergruppe statistisch signifikant unterschiedlich zur restlichen Bevölkerung bezüglich der Reformvorschläge abgestimmt hat. Dabei ist die Nullhypothese, dass die Gruppe der Alleinerziehenden in Teilzeit und die restliche Bevölkerung homogen sind. Die Nullhypothese wird für alle Reformvorschläge nicht abgelehnt, das heisst, die Ansicht vom Alleinerziehenden in Teilzeit ist nicht signifikant unterschiedlich zur restlichen Bevölkerung.

Reformvorschlag	Bevölkerung ex- klusive Allein- erziehende in Teilzeit	Alleinerzie- hende in Teil- zeit	Annahme Nullhypo- these	p-Wert
Die Erziehungs- und Betreuungsgut- schriften in der ersten Säule (AHV) soll- ten deutlich ausgeweitet werden, um das Gender Pension Gap zu reduzieren.	5.14 (69%)	5.47 (73%)	Ja	0.46
Um den Zugang für Frauen in die berufli- che Altersvorsorge zu verbessern, sollte sich die Eintrittsschwelle nicht an der Lohnhöhe, sondern an der Anzahl der Arbeitsstunden orientieren.	4.89 (63%)	4.85 (62%)	Ja	0.93
Die zweite Säule sollte für alle Arbeitneh- mende zugänglich sein. Die Eintritts- schwelle für die berufliche Altersvorsorge sollte komplett abgeschafft werden.	5.29 (69%)	5.59 (71%)	Ja	0.47
Um die Vorsorgelücke zu reduzieren, sollten Frauen wie Männer bis zum 65. Lebensjahr arbeiten	4.82 (62%)	4.15 (40%)	Ja	0.17
Das Eintrittsalter für das Sparen in der zweiten Säule sollte von heute 25 Jahren auf 18 Jahre gesenkt werden.	5.16 (69%)	4.52 (57%)	Ja	0.12
Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten auch in der beruflichen Al- tersvorsorge berücksichtigt werden, so- dass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen (zum Beispiel durch Erhöhung des Umwandlungssatzes oder Nutzung angesamelter Überzeit (Wertkonten)).	5.41 (74%)	5.95 (80%)	Ja	0.14
Bei der Geburt eines Kindes sollten die angesammelten Altersguthaben beider El- ternteile für eine bestimmte Zeit gleich- mässig auf beide Vorsorgekonten aufge- teilt werden, um Unterschiede in der Kin- derbetreuung auszugleichen.	5.07 (67%)	4.56 (56%)	Ja	0.24
Etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten später nachfinanziert wer- den können.	5.76 (83%)	5.90 (75%)	Ja	0.67

Tabelle 15: Welch-Test zur Überprüfung der Alleinerziehenden.

3.3.4 Relevante Faktoren für den Reformbedarf

Anhand einer Regressionsanalyse wird ermittelt, welche Einflussgrössen einen signifikanten Einfluss auf den Reformbedarf in der Bevölkerung ausüben. Hierfür werden in drei Regressionen einmal die Einschätzung zum aktuellen System und einmal der Reformbedarf zur Reduktion des Gender Pension Gaps in Abhängigkeit zu verschiedenen Variablen gesetzt. Diese setzen sich aus den persönlichen Angaben Alter, Geschlecht, sprachliche Region, Bildung und Gehalt zusammen. Zusätzlich werden themenbezogen die Finanzkenntnisse, die Risikoaversion sowie das Wissen zur Vorsorge berücksichtigt. Die Ergebnisse wer-

den in Tabelle 16 und Tabelle 17 dargestellt. Für die Untersuchung sind insbesondere solche Koeffizienten von Relevanz, die einen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable ausüben. Daher wird in der Diskussion besonders auf diese Merkmale eingegangen.

«Einschätzung zum aktuellen System»

Die genaue Aussage aus der Befragung lautet «Das Vorsorgesystem ist für den Grossteil der Schweizerinnen und Schweizer gut und bedarf keiner Überarbeitung» und wird unter der Kurzform «Reformbedarf» in Tabelle 17 gelistet. Für diese Variable wurden zwei Regressionen durchgeführt. Einmal wurde die eigene Einschätzung zum Vorsorgewissen berücksichtigt und einmal nicht. Wird das Vorsorgewissen nicht berücksichtigt, ist im 10%-Signifikanzlevel das Geschlecht signifikant. Dabei heisst ein negativer Koeffizient konkret, dass Frauen tendenziell der Aussage widersprechen, also eher einen Bedarf einer Überarbeitung sehen als Männer. Zum selben Level ist die Sprachregion relevant, wobei die Frage, ob jemand aus der italienischen Region kommt oder nicht, eine Signifikanz zum 1%-Level aufweist¹⁶. Zum 5%-Signifikanzlevel ist das Einkommen von Bedeutung, wobei ein höheres Einkommen eine höhere Zustimmung der Aussage impliziert. Darüber hinaus kann ein Zusammenhang zwischen einer Zustimmung und einem höheren Alter nachgewiesen werden.¹⁷

Wird das Vorsorgewissen einbezogen, verlieren fast alle Variablen ihre Relevanz. Es bleibt nur noch zum 1%-Level signifikant, ob eine Person aus der italienischen Region kommt oder welches individuelle Vorsorgewissen sie besitzt. Dies geht einher mit den Untersuchungen in den vorherigen Kapiteln, wo das Vorsorgewissen von Faktoren wie Alter, Geschlecht etc. abhängig war.

«Eine Reform muss den Gender Pension Gap reduzieren»

Die genaue Aussage aus der Befragung lautet «Das heutige Altersvorsorgesystem sollte dahingehend angepasst werden, um den Gender Pension Gap zu reduzieren». Das Geschlecht und das Einkommen haben dabei einen signifikanten Einfluss auf eine Zustimmung zum 1%-Signifikanzlevel. Dabei unterstützen Frauen dies positiv mit einem Koeffizienten von 0.96 gegenüber Männern, wobei mit steigendem Gehalt ein negativer Einfluss zu sehen ist. Zum 5%-Signifikanzlevel ist es relevant, ob eine Person aus der französischsprachigen Region

¹⁶ Das Item «Region» ist dummy-kodiert (0-1), womit ein Wechsel der Region DE zu FR/IT einen Abfall/Anstieg von -0.23 (bzw. 0.55) Punkten auf der Skala von 1-7 bedeutet.

¹⁷ Ein Vergleich dieser Koeffizienten untereinander ist nur bei gleichen Skalen der Items aussagekräftig und wird an dieser Stelle daher vermieden.

kommt. Dabei gibt der positive Koeffizient an, dass Personen aus der französischsprachigen Schweiz der Aussage eher zustimmen. Bei den restlichen Variablen konnte keine Signifikanz festgestellt werden.

Merkmal	Einfluss	
	Reformbedarf	Reduktion Gap
DE -> FR	↓	↑
DE -> IT	↑	-
Mann -> Frau	↓	↑
Alter	↑	-
(war) verheiratet	-	-
Kinder	-	-
Einkommen	↑	↓
Bildung	-	-
Risikoaversion	-	-
Finanz	-	-
Vorsorge	█	↑

Tabelle 16: Einfluss signifikanter Variablen

Merkmale	Reformbedarf				Reduktion Gap	
	Koeffizienten	P-Wert	Koeffizienten	P-Wert	Koeffizienten	P-Wert
Konstante	1.94	0.000***	1.87	0.000***	5.14	0.000***
DE -> FR	-0.23	0.074*	-0.10	0.416	0.28	0.039**
DE -> IT	0.55	0.000***	0.60	0.000***	0.19	0.194
Mann -> Frau	-0.19	0.096*	-0.13	0.252	0.96	0.000***
Alter	0.01	0.009***	0.00	0.416	0.01	0.133
(war) verheiratet	0.19	0.166	0.16	0.246	0.22	0.130
Kinder	-0.20	0.149	-0.11	0.397	-0.04	0.782
Einkommen	0.08	0.020**	0.03	0.403	-0.10	0.009***
Bildung	-0.05	0.141	-0.05	0.125	0.01	0.772
Risikoaversion	0.03	0.499	0.02	0.574	0.01	0.768
Finanz	0.04	0.513	-0.03	0.621	0.08	0.194
Vorsorge	█	█	0.24	0.000***	0.05	0.234

Anmerkungen: *10% Signifikanzniveau, **5% Signifikanzniveau, ***1% Signifikanzniveau.

Tabelle 17: Ergebnisse der Regression

Es lässt sich festhalten, dass vor allem das Vorsorgewissen eine hohe Relevanz hat, wenn es darum geht, wie eine Person das aktuelle System einordnet. Dabei

führt ein hohes Vorsorgewissen zur Ansicht, dass eher keine Reform benötigt wird. Dieselbe Tendenz zeigen Personen mit einem höheren Einkommen. Dies ist im Einklang mit den vorherigen Resultaten. Es wurde bereits gezeigt, dass sich im Allgemeinen zu wenig mit dem Thema der Vorsorge auseinandergesetzt wird. Unwissenheit verknüpft mit einer (subjektiv gesehen) zu geringen Rente führt daher zu Unzufriedenheit, und dies wiederum zum Wunsch nach Reformen. Bei der Forderung, dass eine Reform den Gender Pension Gap reduzieren soll, sind die Variablen Geschlecht und Einkommen relevant, wobei Frauen dies mehr befürworteten als Männer. Ausserdem ist eine Person mit einem höheren Einkommen eher ablehnender dieser Massnahme gegenüber eingestellt als eine Person mit einem geringeren Lohn. Auch dies ist im Einklang mit den vorherigen Ergebnissen, wo vor allem die Betroffenheit bei Frauen in Teilzeitarbeit, also mit niedrigen Löhnen, gezeigt wurde.

3.4 Reformideen der Bevölkerung und der Expertinnen und Experten

Zum Abschluss der Umfrage konnten die Bevölkerung sowie die Expertinnen und Experten eigene Reformideen einbringen. Davon machten 134 Teilnehmende aus der Bevölkerung und 26 Expertinnen und Experten Gebrauch. Das Feedback konnte wie folgt gruppiert werden (die Prozentsätze beziehen sich auf die 134 bzw. 26 Teilnehmende und können grösser als 100 % sein, da Mehrfachnennungen möglich waren):

- **Ungleichbehandlung der Geschlechter** (52 % der Bevölkerung; 31 % der Experten): Der Grossteil der Bevölkerung sieht die Ungleichbehandlung des Geschlechts als Problem. Dazu zählen zum einen die Lohndifferenz und Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, zum anderen gibt es die Forderung nach einer Förderung von Männern für den Haushalt (zum Beispiel gleiches Anrecht auf Vaterschaftsurlaub) sowie einer Gleichstellung im Renteneintrittsalter und anderweitigen Pflichten wie dem Militärdienst.
- **Reform des Vorsorgesystems** (40 % der Bevölkerung; 88 % der Experten): Das System braucht eine allgemeine Reform und muss mehr auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten werden. Ausserdem wird ein bedingungsloses Grundeinkommen genannt, das den Gender Pension Gap reduzieren könne. Ein weiterer Fokus liegt auf der Abschaffung des Koordinationsabzugs sowie der Eintrittsschwelle. Konkret soll der Koordinationsabzug reduziert werden, um geringere Löhne besser zu versichern. Die Eintrittsschwelle soll aber bleiben, damit man nicht unnötige Administrationskosten verursacht, die schliesslich höher als die Sparbeiträge wären.

- **Familienpolitische Ausgleichsmassnahmen** (19 % der Bevölkerung; 27 % der Experten): Es muss einen stärkeren staatlichen Ausgleich für Kinderbetreuung sowie für unbezahlte Pflege geben. Ausserdem soll es eine Förderung für Frauen zur Rückkehr in den Beruf geben. Als wichtiges Thema wird auch die Senkung der Kitakosten genannt.

Ein Grund für die grosse Differenz bei den Expertinnen und Experten in den ersten zwei Punkten ist, dass ein Grossteil der Expertinnen und Experten kein Gender Pension Gap per se sieht. Vielmehr wird von einem «Part-Time Gap» gesprochen, der vor allem Teilzeitarbeitende diskriminiert. Dies betrifft zum Grossteil Frauen, wie in Kapitel 2.1.1 gezeigt, was auch die Rentendifferenz impliziert. Des Weiteren sehen mehrere Expertinnen und Experten ein gesellschaftliches anstelle eines systematischen Problems, wobei in der Realität wohl beides vorliegt. Beispielsweise können nur arbeitende Frauen die Säule 3a nutzen. Wichtig erscheint auch eine bessere Aufklärung über das Rentensystem schon in der Schule und eine Stärkung der Eigenverantwortung. Eine Übersicht über alle 160 Rückmeldungen ist im Anhang zu finden.

3.5 Diskussion der Resultate

Die Ergebnisse zeichnen über die verschiedenen Betrachtungsweisen hinweg insgesamt ein relativ klares Bild. Ein Reformbedarf des aktuellen Vorsorgesystems wird bei allen Altersgruppen erkannt. Die Bekanntheit des Gender Pension Gaps ist vorhanden, bei Frauen mehr als bei Männern. Dies reflektiert, dass die Schweizerinnen und Schweizer sich mit der Geschlechtsdiskriminierung auseinandersetzen. Insgesamt spricht sich die Schweizer Bevölkerung dafür aus, dass eine Reform der Altersvorsorge zum Ziel haben soll, den Gender Pension Gap zu reduzieren, wobei dies bei Frauen stärker vertreten ist als bei Männern.

Mit zunehmendem Alter steigt auch das Wissen zur Vorsorge. Die Auseinandersetzung zu diesem Thema findet dabei zu bestimmten Zeitpunkten im Leben verstärkt statt. Wir sehen, dass Frauen aller Altersklassen ein niedrigeres Wissen als Männer aufzeigen. Das Finanzwissen bleibt unabhängig vom Alter eher konstant. Hierbei zeigen sich zwischen den sprachlichen Regionen Unterschiede: Die Teilnehmenden aus dem deutschsprachigen Raum weisen die höchsten Finanz- und Vorsorgekenntnisse auf. Die Teilnehmenden aus dem französisch- und italienischsprachigen Teil geben im Vergleich geringere Finanz- und Vorsorgekenntnisse an. Es ist zu beobachten, dass Frauen schlechter abschneiden als Männer.

Basierend auf der repräsentativen Befragung der Bevölkerung sowie einer Expertengruppe zeigen sich eine relativ hohe Akzeptanz sowie eine klare Präferenz zu konkreten Reformvorschlägen. Eine hohe Zustimmung in beiden Gruppen erfahren Reformen, die eher geringere Systemeingriffe benötigen. Dazu zählen die Senkung des Eintrittsalters auf 18 Jahre, die Möglichkeit der Nachfinanzierung der 3a-Säule sowie die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters für Frauen. Uneinigkeit herrscht in Themen mit hohen Systemeingriffen wie zu Betreuung- und Pflegegutschriften, von denen tendenziell eher Frauen profitieren. Bevölkerung und die Expertengruppe sind sich einig, dass die Eintrittschwelle abgeschafft werden sollte. Bei grösseren Systemeingriffen ist gegebenenfalls zu berücksichtigen, dass die Experten eine Tendenz haben, am bestehenden System festzuhalten, weil es sie noch unmittelbarer und direkter betrifft als die Bevölkerung insgesamt. So werden Experten auch die Auswirkungen auf ihr eigenes Berufsleben und Implementierungsfragen (etwa eine Zunahme der Komplexität bestimmter Berechnungen) berücksichtigen, die bei der Bevölkerung weniger im Fokus stehen. So führt eine Person aus der Expertengruppe explizit an, dass viele Vorschläge im Zusammenhang mit Kindern zwar theoretisch geeignet, aber komplex in der Umsetzung wären.

In der Regression zeigt sich ein positiver Einfluss des Alters auf die Zufriedenheit des aktuellen Systems, im Einklang mit den vorherigen Resultaten. Darüber hinaus haben Vorsorgekenntnisse einen statistisch signifikanten positiven Einfluss auf die Zufriedenheit. Hieraus lässt sich ableiten, dass mit der Nähe zum Renteneintritt der Informationsgrad über die Vorsorge sowie die Zufriedenheit mit dem Vorsorgesystem steigt. Dabei haben wir gesehen, dass die Vorsorgekenntnisse über alle Altersgruppen in beiden Geschlechtern eine steigende Tendenz haben und sich nah des Renteneintrittsalters nicht mehr gross unterscheiden. Gleichzeitig zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Zustimmung zur Adressierung der Gender Pension Gap durch Reformen. Frauen unterstützen diese Idee mehr als Männer.



ONE WAY

DEPT OF TRANSPORTATION

ONE WAY

DEPT. OF TRANSPORTATION

4 Konsequenzen für die Architektur der Vorsorgesysteme

Zur Ableitung von Konsequenzen verwenden wir wieder das Bild von drei Rädern, die ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken (Abbildung 19). Aus unserer Sicht sind es drei Themenbereiche, die miteinander verzahnt sind und sich gegenseitig verstärkend wirken können, um den Gender Pension Gap in der Schweiz signifikant zu reduzieren. Zunächst soll unsere Studie ein Appell für mehr Eigenverantwortung (von Männern wie von Frauen) sein. Dann sehen wir Aktionsmöglichkeiten für Arbeitgebende, die sich im Wettbewerb um die besten Talente durch besondere Massnahmen der Gleichbehandlung aller Geschlechter von anderen Unternehmen differenzieren können. Und schliesslich sehen wir Handlungsbedarf auf Ebene des Staates. Dies steht in direkter Anlehnung an die in den Kapiteln 2 und 3 diskutierten Reformmassnahmen.

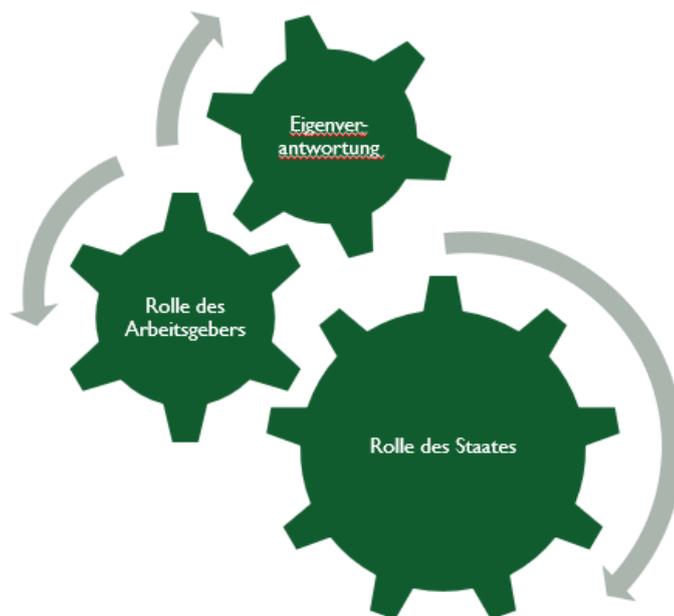


Abbildung 19: Drei Wege zur Reduktion der Gender Pension Gap

4.1 Eigenverantwortung

Frauen weisen tendenziell weniger Finanz- und Vorsorgewissen auf als Männer. Ausserdem beschäftigen sie sich tendenziell eine Dekade später mit dem Thema der Altersvorsorge als Männer. Sie gehen durchschnittlich 1.4 Jahre früher in Rente als Männer, wobei der gesetzliche Unterschied nur ein Jahr beträgt. Ein Grund dafür ist, dass Frauen unabhängig von finanziellen Einbussen dazu neigen, zeitgleich mit ihren Partnern in Rente zu gehen.

Bei Paaren spielt die individuelle Altersvorsorge bei der Lebensplanung eine untergeordnete Rolle. Szenarien wie Scheidungen bzw. Trennungen werden eher nicht in Betracht gezogen. All das beeinflusst den Gender Pension Gap und kann durch mehr Eigenverantwortung bei vergleichsweise geringem Aufwand reduziert werden. Zu diesem Zweck muss die Gesellschaft, also sowohl Männer als auch Frauen, für das Thema stärker sensibilisiert werden. Frauen und Männer gleichermaßen müssen hierfür sensibilisiert werden, weil die gemeinsame Lebensplanung einen zentralen Auslöser für den Pension Gender Gap darstellt. Unsere Studie soll dabei keine Forderung sein, dass Männer und Frauen zwingend ihre Lebensplanung anpassen müssen. Wichtig erscheint uns hingegen, dass entsprechende Entscheidungen im vollen Bewusstsein auch für die Konsequenzen «nach hinten raus», also in Bezug auf die Altersvorsorge, getroffen werden. Dies ist heute noch sehr häufig nicht der Fall.

Zugleich soll die Studie auch ein Apell dahingehend sein, dass Gleichbehandlung auch in jeder Beziehung noch stärker gelebt wird. Parität von Männern und Frauen wird es nur geben, wenn sich die gesellschaftliche Erwartung an Frauen bei der Arbeit und zu Hause ändert. Heute ist es durchaus noch so, dass ein grosser Teil der Betreuung (sowohl bei Kindern wie bei der Betreuung älterer Familienangehöriger) von Frauen geleistet wird.

4.2 Rolle der Arbeitgebenden

Auch die Arbeitgebenden können einen Beitrag zur Reduktion des Gender Pension Gaps und zur Gleichstellung von Männern und Frauen leisten. Bei einem Lohnunterschied im Mittelwert von 19.6 % in der privaten Wirtschaft, wovon 44.3 % nicht erklärbar sind, kann die Beseitigung der Lohndiskriminierung als ein wichtiges Instrument genannt werden. Es gibt aber auch weitere Bereiche, in denen der Arbeitgebende in der Verantwortung steht. Firmen sollten in ihrer eigenen Pensionskasse oder im Falle eines Anschlusses mit Partnern zusammenarbeiten, die schon heute Teilzeitarbeitenden, zum Beispiel in Form eines reduzierten Koordinationsabzugs, entgegenkommen. Weiterhin sollte der Wiedereinstieg für Frauen in den Beruf gefördert werden. Dazu könnte bei grösseren Unternehmen etwa die Einrichtung und Förderung eigener Kindertagestätten gehören, während kleinere und mittelständische Unternehmen flexiblere Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Homeoffice, Wertkonten) anbieten oder sich für eine Kinderbetreuung für Mitarbeitende mit anderen Unternehmen zusammenschliessen könnten. Insgesamt bieten all diese Massnahmen auch wichtige Differenzierungsmöglichkeiten für Unternehmen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.

4.3 Rolle des Staates

Eine erhebliche Rolle zur Reduktion des Gender Pension Gaps kommt dem Staat zu. So kann er die Eigenverantwortung der Bevölkerung durch verstärkte Sensibilisierung für die Thematik beispielsweise schon in der Schulzeit oder durch weitergehende Kampagnen fördern. Hier ist auf eine geschlechtergerechte Ausgestaltung entsprechender Materialien zu achten, da Finanzthemen heute zu stark an die Bedürfnisse von Männern angepasst sind, also sehr häufig eher faktenbasiert und weniger emotional. Der Staat kann auch Anreize für Arbeitgebende zu einer verstärkten Frauenförderung anbieten, etwa im Bereich der Wiedereingliederung in den Beruf oder bei der Einrichtung von Kindertagesstätten.

Die Ergebnisse unserer Umfrage können als Handlungsauftrag in Richtung Politik interpretiert werden. So erteilen Bevölkerung wie Experten einen klaren Auftrag an die Politik hinsichtlich der Eintrittsschwelle, des Eintrittsalters für Sparen in Säule 2 und der Möglichkeit der Nachfinanzierung in Säule 3a. Vor allem der Wegfall der Eintrittsschwelle und damit auch eine Anpassung des Koordinationsabzugs würde den Beitritt von Teilzeitarbeitenden, also vor allem für Frauen, in die zweite Säule wesentlich vereinfachen, mit einem vergleichsweise geringen Eingriff in das System.

Der Staat muss zugleich auch Antworten auf die (neuen) Familienbilder und den steigenden Individualismus finden. Wenngleich in unserer Befragung keine Einigkeit zwischen den Experten und der Bevölkerung bei Themen wie der Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen oder einem allgemeinen Vorsorgesplitting herrscht, zeigt sich die Bevölkerung offener für diese grösseren Eingriffe in das System als die Expertinnen und Experten.

Es sollte nicht das Ziel sein, gleiche Renten für alle zu erzwingen. Vielmehr sollte der Staat die Möglichkeiten schaffen, dass jede Person mit gleicher Biografie die Möglichkeit hat, eine Rente in identischer Höhe zu beziehen. Sollte sich eine Person entscheiden, eine Pause einzulegen, nur in Teilzeit zu arbeiten oder auch früher den Arbeitsmarkt zu verlassen (zum Beispiel, weil der Partner das Renteneintrittsalter erreicht hat) und deswegen eine geringe Pension erhalten, ist dies aus unserer Sicht unproblematisch, sofern der Verzicht eine eigene und bewusste Entscheidung ist.

Die nachfolgende Tabelle 18 führt einige Kernpunkte zu den Konsequenzen für unsere Vorsorgesysteme überblicksartig auf. Der Staat allein kann und soll den Gender Pension Gap nicht abschaffen oder reduzieren. Vielmehr bedarf es eines Zusammenspiels aus Eigenverantwortung, Wirtschaft und Staat, um den Gender Pension Gap zu reduzieren.

Verantwortung	Begründung
Eigenverantwortung	Frauen sollten bewusster mit der Vorsorgethematik umgehen und schon früh für die Thematik sensibilisiert werden.
Arbeitgebende	Arbeitgebende können sich im Wettbewerb um die besten Talente durch höhere Löhne, Erleichterungen zum Wiedereinstieg, spezifische Pensionskassenlösungen oder weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien und Beruf (etwa Kindertagesstätten, Wertkonten) von der Konkurrenz differenzieren.
Politik	Unsere Befragung zeigt einen klaren Auftrag an die Politik im Hinblick auf die Reduktion der Eintrittsschwelle und des Eintrittsalters in der zweiten Säule sowie einer Nachfinanzierungsmöglichkeit für die Säule 3a.

Tabelle 18: Konsequenzen für die Architektur des Vorsorgesystems



5 Schlussfolgerung

Im Rahmen dieser Studie wird die Altersvorsorge von Frauen in der Schweiz betrachtet. In einer Situationsanalyse wird gezeigt, dass Frauen vermehrt in Teilzeit arbeiten, einen niedrigeren Lohn und auch weniger Rente erhalten als Männer. Ein Grossteil des Rentenunterschieds ist dabei auf die zweite Säule zurückzuführen. Zudem wird eine Differenz im Finanz- und Vorsorgewissen zwischen Männern und Frauen festgestellt. Frauen beschäftigen sich auch später mit ihrer Altersvorsorge als Männer.

Der Schwerpunkt liegt in der Analyse des Gender Pension Gaps und möglicher Reformmassnahmen, um diese Differenz zu verringern. Verschiedene Reformideen werden einem repräsentativen Teil der Schweizer Bevölkerung sowie einer Gruppe von Expertinnen und Experten zur Diskussion vorgelegt und mit der Möglichkeit eigener Ideen ergänzt.

Sowohl die befragten Expertinnen und Experten als auch die Bevölkerung wünschen sich eine Abschaffung der Eintrittsschwelle, was wiederum eine Anpassung des Koordinationsabzugs zur Folge hätte. Während sich für die mittleren bis höheren Gehaltsklassen nichts ändern würde, würden Personen mit niedrigen Löhnen, die häufig in Teilzeit arbeiten, die Möglichkeit bekommen, der zweiten Säule beizutreten. Auch eine Herabsetzung des Eintrittsalters in die zweite Säule sowie die Möglichkeit der Nachfinanzierung in die Säule 3a wird sowohl von den befragten Expertinnen und Experten als auch der Bevölkerung unterstützt. Auffällig ist, dass die Bevölkerung auch für grössere Systemänderungen wie beispielsweise ein Vorsorgesplitting offen ist, wobei diese von der Expertengruppe eher skeptisch gesehen werden.

Es lässt sich festhalten, dass es verschiedene Treiber für den Gender Pension Gap gibt, die wie Zahnräder ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken. Der Staat allein wird diese Problematik nicht lösen können, kann aber der Initialzündler für Änderungen sein. Es wird gezeigt, dass Änderungen im System gebraucht werden, dabei sollten aber auch die Bevölkerung und die Arbeitgebenden ihren Beitrag erbringen. Systemanpassungen müssen auch dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung tragen. So leben immer mehr Menschen in Konkubinatsbeziehungen, ohne ein Anrecht auf einen Vorsorgeausgleich. Wenn heute keine adäquate Vorsorgelösung für Konkubinatsbeziehungen definiert wird, zeigt sich dies einige Jahrzehnte später in einem entsprechend grossen Gender Pension Gap.

Wir plädieren dementsprechend mit der Studie auch sehr stark für eine Stärkung der Eigenverantwortung. Die Menschen müssen in die Lage versetzt werden, eigenständig und selbstbestimmt Entscheidungen zu den Themen Finanzen und Vorsorge zu treffen. Eine Rollenteilung hin zu «Männern kümmern sich um Finanzen, die Frauen um die Kinder» verhebt sich im 21. Jahrhundert nicht mehr. Um Frauen besser zu befähigen, müssen aber sowohl die Finanzindustrie wie auch der Staat Anpassungen vornehmen. Werbebotschaften zu Finanzthemen oder Aufklärungskampagnen zu Vorsorgefragen müssen weniger an Männer adressiert sein, sondern auch gezielt Frauen ansprechen. Dazu gehört unter anderem ein gegebenenfalls stärkerer emotionaler Zugang zu den Finanz- und Vorsorgethemen. Wenngleich auch solche psychologischen Faktoren nicht der Fokus dieser Studie sind, erachten wir sie als sehr wichtig, um das Vorsorgebewusstsein von Frauen zu stärken.

Die Studie möchte Entscheidungsträger in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft für die Herausforderungen in der Vorsorge sensibilisieren und entsprechende politische Diskussionen anstossen. Dementsprechend wären in einem nächsten Schritt die politische Umsetzbarkeit entsprechender Reformüberlegungen zu prüfen. Diese können zunächst auf die Evaluierung der Reformmassnahmen konzentriert sein, die eine breite Zustimmung gefunden haben und eher kleinere Systemänderungen brauchen. Aus unserer Sicht ist eine Reduktion von Eintrittsschwelle und Eintrittsalter sinnvoll und politisch machbar. Wir sprechen uns auch für eine Öffnung der Säule 3a, eine Reduktion des Koordinationsabzugs sowie eine Erhöhung des Renteneintrittsalters aus, drei weitere Massnahmen, die ohne grössere Systemeingriffe umsetzbar sind. Um jedoch langfristig eine Antwort auf die (neuen) Familienbilder und den steigenden Individualismus zu finden, bedarf das System unseres Erachtens weiterer Anpassungen. Beispielsweise ist eine Lösung für die zunehmende Anzahl von Konkubinsbeziehungen zu finden, wo es heute noch keinen Vorsorgeausgleich gibt.



Anhang A: Befragungsdesign

Sehr geehrte(r) Teilnehmer/-in.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserer Umfrage zum Thema «Altersvorsorge von Frauen». Diese Befragung ist Teil einer Studie des Instituts für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen. Zu jedem Zeitpunkt werden Ihre Antworten vertraulich behandelt.

Wir bitten Sie, die einzelnen Fragen gründlich zu lesen. Ihre Antworten sind von grosser Bedeutung für uns.

A. Fragen zur Person

1. Geschlecht
 - A. Männlich
 - B. Weiblich

2. Alter
[Eingabe in Jahren]

3. Geben Sie bitte die Postleitzahl Ihres Wohnortes an.
[Eingabe]

4. Sind Sie in irgendeiner Weise erwerbstätig?
 - A. Angestellt in leitender Position
 - B. Angestellt
 - C. Selbstständig
 - D. in Ausbildung
 - E. in Pension
 - F. Übe keine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit aus

5. Zu wie viel Prozent gehen Sie ihrer Erwerbstätigkeit nach?
 - A. 0%-20%
 - B. 21%-40%
 - C. 41%-50%
 - D. 51%-60%
 - E. 61%-80%
 - F. Mehr als 80%

6. Sind Sie in einer Ehe oder einer eingetragenen Partnerschaft?
 - A. Ja

- B. Geschieden / aufgelöst seit _____ Jahren.
- C. Verwitwet seit _____ Jahren.
- D. Nein

7. Haben Sie Kinder?

- A. Ja
- B. Ja, alleinerziehend
- C. Ja, Unterhaltszahler
- D. Nein [weiter bei Frage 10]

8. Wie alt waren Sie und Ihr Partner bei der Geburt Ihrer Kinder? (bitte alle Kinder angeben)

Erstes Kind: Mein Alter: _____ Alter Partner: _____

Ggfs. zweites Kind: Mein Alter: _____ Alter Partner: _____

Ggfs. drittes Kind: Mein Alter: _____ Alter Partner: _____

Ggfs. weitere Kinder: Mein Alter: _____ Alter Partner: _____

9. Wie lange waren Sie nach der Geburt des Kindes ausserhalb des Arbeitsprozesses respektive haben nicht mehr in die Pensionskasse einzahlen können (bitte für alle Kinder addieren)?

- A. Nur jeweils die gesetzliche Elternzeit (14 Wochen Mutter, 2 Wochen Vater)
- B. Insgesamt _____ Monate und mein Partner _____ Monate

10. In welchem Alter haben Sie sich das erste Mal bewusst mit der Altersvorsorge beschäftigt?

- A. Im Alter von ca. _____ Jahren.
- B. Bisher noch nicht, weil

_____.

11. In welche Säulen des Schweizer Altersvorsorgesystems zahlen Sie ein?

- A. Erste Säule
- B. Erste und zweite Säule
- C. Erste und dritte Säule
- D. Erste, zweite und dritte Säule
- E. Weiss ich nicht
- F. Keine

12. Wieviel % ihres ausbezahlten Gehalts haben Sie pro Monat zur freien Verfügung?

- A. 0 %
- B. 1%-5%
- C. 6%-10%
- D. 11%-15%
- E. 16%-20%
- F. 21%-25%
- G. Mehr als 25%

B. Wissen und persönliche Einstellung

13. Wie schätzen Sie sich persönlich ein: Sind Sie 1 2 3 4 5 6 7
im Allgemeinen ein risikobereiter Mensch oder
versuchen Sie, Risiken zu vermeiden? [1: gar
nicht risikobereit; 7: sehr risikobereit]
-

Stellen Sie sich vor, die Steuerverwaltung muss Ihnen CHF 5000.- zurückerstat-
ten und bietet Ihnen für die Auszahlung folgende zwei Optionen an. Sie erhal-
ten (1) die CHF 5000.- sofort oder (2) CHF 50 mehr, das heisst CHF 5050.-, wenn
Sie ein Jahr warten.

14. Was würden Sie wählen?

- A. CHF 5000
heute
- B. CHF 5050 in
einem Jahr

[Falls Antwort A gewählt] Wie hoch müsste der Auszahlungsbetrag in
einem Jahr sein, damit Sie sich für diese Option entscheiden?

Der Auszahlungsbetrag in einem Jahr sollte _____

CHF sein.

15. Stellen Sie sich vor, Sie hätten CHF 100 auf Ihrem Konto und die Spar-
zinsen betragen 20 Prozent pro Jahr. Sie belassen das Geld fünf Jahre
auf Ihrem Konto. Was zeigt Ihr Kontostand nach fünf Jahren an?

- A. Mehr als
CHF 200
- B. Exakt CHF
200
- C. Weniger
als CHF
200

D. Ich weiss es nicht.

16. Stellen Sie sich vor, dass die Sparzinsen auf Ihrem Konto ein Prozent und die Inflation zwei Prozent pro Jahr betragen. Wie viel sind Sie nach einem Jahr in der Lage einzukaufen mit dem Geld auf Ihrem Konto?

A. Mehr als heute

B. Gleich viel wie heute

C. Weniger als heute

D. Ich weiss es nicht.

17. Nehmen Sie an, ein Freund von Ihnen erbt heute CHF 10'000 und sein Cousin erbt CHF 10'000 in drei Jahren. Die Sparzinsen betragen ein Prozent. Wer ist reicher aufgrund der Erbschaft?

A. Freund

B. Cousin

C. Beide gleich

D. Ich weiss es nicht.

Wie vertraut sind Ihnen die folgenden Begriffe aus dem Bereich der Altersvorsorge? (1 = gar nicht vertraut, 7 = sehr vertraut)

18. Drei-Säulen System	1	2	3	4	5	6	7
19. Eintrittsschwelle	1	2	3	4	5	6	7
20. Koordinationsabzug	1	2	3	4	5	6	7
21. Umwandlungssatz	1	2	3	4	5	6	7

C.1 Aktueller Stand der Altersvorsorge

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie diesen Aussagen zustimmen. Benutzen Sie dafür eine Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

22. Ich fühle mich gut über das System der Altersvorsorge in der Schweiz informiert.	1	2	3	4	5	6	7
23. Ich weiss genau, welche Leistungen mir aus der Altersvorsorge zustehen.	1	2	3	4	5	6	7

24. Ich verfolge in den Medien die laufende Berichterstattung zu der finanziellen Altersvorsorge.	1	2	3	4	5	6	7
25. Das heutige Altersvorsorgesystem ist für den Grossteil der Schweizerinnen und Schweizer gut und bedarf keiner Überarbeitung.	1	2	3	4	5	6	7

C.2 Gender Pension Gap: Problembewusstsein

Die Rente von Frauen ist in der Schweiz rund ein Drittel tiefer als diejenige der Männer. Diese Diskrepanz wird als «Gender Pension Gap» bezeichnet und in der Regel mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien begründet. Während das Armutsrisiko für alleinerziehende Frauen in der Schweiz bereits sehr hoch ist, sind die Auswirkungen unterschiedlicher Erwerbsbiographien auf die Altersvorsorge wenig problematisiert und prekär. Vor diesem Hintergrund analysieren wir die Altersvorsorge in der Schweiz und skizzieren mögliche Konsequenzen aus Perspektive der Frauen und skizzieren mögliche Verbesserungsansätze für die Gestaltung der öffentlichen und privaten Altersvorsorge.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Aussagen und bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

26. Der Gender Pension Gap war mir bereits bekannt.	1	2	3	4	5	6	7
27. Den Gender Pension Gap empfinde ich als ungerecht.	1	2	3	4	5	6	7
28. Das heutige Altersvorsorgesystem sollte dahingehend angepasst werden, um den Gender Pension Gap zu reduzieren.	1	2	3	4	5	6	7

C.3 Reformbereitschaft

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Aussagen und bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

29. Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der ersten Säule (AHV) sollten deutlich ausgeweitet werden, um den Gender Pension Gap zu reduzieren.	1	2	3	4	5	6	7
30. Um den Zugang für Frauen in die berufliche Altersvorsorge zu verbessern, sollte sich die	1	2	3	4	5	6	7

Eintrittsschwelle nicht an der Lohnhöhe, sondern an der Anzahl der Arbeitsstunden orientieren.							
31. Die zweite Säule sollte für alle Arbeitnehmenden zugänglich sein. Die Eintrittsschwelle für die berufliche Altersvorsorge sollte komplett abgeschafft werden.	1	2	3	4	5	6	7
32. Um die Vorsorgelücke zu reduzieren, sollten Frauen wie Männer bis zum 65. Lebensjahr arbeiten.	1	2	3	4	5	6	7
33. Das Eintrittsalter für das Sparen in der zweiten Säule sollte von heute 25 Jahren auf 18 Jahre gesenkt werden.	1	2	3	4	5	6	7
34. Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten auch in der beruflichen Altersvorsorge berücksichtigt werden, sodass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen (zum Beispiel durch Erhöhung des Umwandlungssatzes oder Nutzung angesammelter Überzeit (Wertkonten)).	1	2	3	4	5	6	7
35. Bei der Geburt eines Kindes sollten die angesammelten Altersguthaben beider Elternteile für eine bestimmte Zeit gleichmässig auf beide Vorsorgekonten aufgeteilt werden, um Unterschiede in der Kinderbetreuung auszugleichen.	1	2	3	4	5	6	7
36. Etwaige Lücken in der Säule 3a aufgrund von Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege sollten später nachfinanziert werden können.	1	2	3	4	5	6	7
37. Gibt es aus Ihrer Sicht weitere mögliche Reformen zur Reduktion des Gender Pension Gaps?							
A. Ja, _____							

B. Nein.							

D. Ergänzende Fragen

Zum Abschluss bitten wir Sie, die folgenden ergänzenden Fragen zu Ihrer Person zu beantworten.

38. Welchen höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Sie?

- A. Ohne Schulabschluss
- B. Sekundarschule, Realschule
- C. Mittelschulabschluss, Berufslehre (eidg. Fähigkeitszeugnis)
- D. Eidgenössische Matura, Berufsmatura
- E. Höhere Berufsausbildung (höhere Fachschuldiplome, eidg. Diplome und Fachausweise)
- F. Fachhochschule, pädagogische Hochschule
- G. Universität

39. Wie hoch ist Ihr gesamtes monatliche Netto-Einkommen, welches Sie pro Monat ausbezahlt bekommen?

- A. bis 1000 Fr.
- B. zwischen 1001 und 3000 Fr.
- C. zwischen 3001 und 4000 Fr.
- D. zwischen 4001 und 5000 Fr.
- E. zwischen 5001 und 6000 Fr.
- F. über 6000 Fr.

40. Wie hoch ist das gesamte monatliche Netto-Einkommen, welches alle Mitglieder von Ihrem Haushalt zusammen pro Monat ausbezahlt bekommen?

- A. bis 4000 Fr.
- B. zwischen 4001 und 6000 Fr.
- C. zwischen 6001 und 9000 Fr.
- D. zwischen 9001 und 12000 Fr.
- E. über 12000 Fr.

Sie haben das Ende der Umfrage erreicht. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang B: Antworten Bevölkerung

Die nachfolgende Auflistung ist entlang der drei in Kapitel 3.4 definierten Gruppen eingeteilt:

1. Geschlechtsdifferenzen
2. Systemreformierung
3. Ausgleich

Geschlecht	Alter	Kommentar	Gruppe
W	40	Vielleicht Mischformen - überall etwas entgegenkommen für die Eintrittsschwelle	2
W	43	via Steuern zugunsten der Frauen	3
M	25	Versmnt des rentes lors de la garde des enfants par la mère, compenst étatique	3
M	40	une cotisation complémentaire du parent qui travaille	3
W	30	unbezahlte Care-Arbeit (für Bekannte, Angehörige) mit einbeziehen	3
W	31	Unbedingt den Koordinationsabzug abschaffen! Einzahlen ab 1.-	2
W	22	togliere le discriminazioni sul lavoro verso le donne	1
M	34	Taxation solidaire des personnes sans enfant	3
W	60	steuerliche Anpassungen	3
M	65	separate Besteuerung der Ehegatten	2
W	50	Salari uguali per tutti i generi	1
W	44	Salaire équitable entre hommes et femmes	1
M	24	Salaire égal pour travail égal	1
M	48	Retraite à 63 pour toutes et tous	2
W	36	repenser entièrement l'AVS, le système actuel ne fonctionne pas.	2
W	63	Rendre l'AVS indépendante de l'état civil : supprimer la 1,5 rente car marié-e	2
M	47	reich zu arm	3
W	31	Réduire les inégalités salariales, favoriser la possibilités des hommes au foyer	1
M	34	Prix des creches moins elever. Les femmes travailleront plus d'heures	3
W	62	PK-Rente nur noch als monatl. PK-Rente auszahlen	2
M	28	per sofort Abgabebzahlung erhöhen und mit steigendem Lohn zunehmen	2
M	28	Parità reale ed effettiva sul mondo del lavoro	1
W	63	Parità di diritti e salario nel lavoro.	1
W	49	Nachzahlungsmöglichkeiten, sodass man auf den Max. Auszahlung im Alter kommt	2
W	36	Mehr Lohn für Frauen im gleichen Beruf	1
M	35	Maggiori controlli sui salari delle donne al fine di annullare le disparità	1
W	37	Lohnunterschiede minimieren	1
W	47	L'égaleité des salaires hommes-femmes. Augmenter la rente AVS minimum	1 & 2
M	59	Koordinationsabzug ganz abschaffen !!	2
M	53	Kinderkrippen, Ausbildung	3
W	34	Incentivare la partita di genere nel mondo del lavoro	1
W	23	Höherer Lohn für Frauen	1
M	32	Höhere Arbeitspensen bei Frauen, mehr Teilzeit bei Männern	1
M	30	Grundsätzlich selber Lohn für gleiche Arbeit	1
W	43	Gratis Kinderbetreuung (wie Frankreich), sodass Frauen arbeiten können.	3
W	56	Gleichstellung von Ledigen/ Abschaffung der Eheprivilegien	2
W	43	gleicher Lohn für Mann und Frau	1
W	58	gleicher Lohn für gleiche Arbeit konsequent umsetzen	1
W	63	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	1
W	32	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	1
M	28	gleicher Lohn für beide Geschlechter	1
W	55	Gleicher Lohn.	1
W	63	Gleiche Rechte wie auch gleiche Pflichten (für viel mehr reicht der Platz nicht)	1
M	29	Gleiche Rechte und Pflichten für Mann und Frau (z. B. Militärpflicht für alle)	1
W	57	gleiche Löhne für gleiche Arbeit	1

W	24	Gesellschaftliche Reformen	1 & 3
W	63	gerechtere Löhne für Frauen	1
W	20	Frauen sollten gleichviel verdienen wie Männer, die den gleichen Beruf ausüben!	1
M	28	Frauen sollten bei Lohnverhandlungen aggressiver sein.	1
M	27	Frauen sollen gleich verdienen wie Männer.	1
M	58	Frauenarbeit	1
W	47	Forcer l'égalité des salaires	1
W	53	Flexibilisierung Pensionsalter	2
W	35	es ist altmodisch	2
W	21	Éliminer les différences salariales homes/femmes	1
W	37	Einzahlungen in dritte Säule nicht nach Alter erhöhen. Zu wenig Platz für Begrün	2
M	50	Ein Teil der 2. Säule des Kindes sollte direkt dafür verwendet werden.	2
M	55	Égalité entre femmes et hommes	1
M	22	Égalité des salaires	1
M	49	Des rachats	2
M	52	Dare uno stipendio maggiore rispetto agli uomini	1
W	36	Bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten Frauen. Zuschuss an Ausbildung.	3
W	57	Beide Geschlechter arbeiten mehr Teilzeit, nicht nur die Frauen	3
M	25	Bedingungsloses Grundeinkommen als Basis	2
W	27	Bedingungsloses Grundeinkommen	2
W	48	Bedingungsloses Grundeinkommen	2
W	23	bedingungsloses Grundeinkommen	2
M	25	Avoir des salaires équitables ?	1
M	48	Augmenter sensiblement le 1er pilier	2
M	56	Applicare la vera parità	1
M	29	Alle ausser Lernende zahlen gleich viel Pension, so wird niemand diskriminiert	2
W	57	adeguare gli stipendi tra uomini e donne, prelevare la stessa percentuale	1
M	41	Abbassare stipendi uomini e alzare quello delle donne, costo x aziende uguale	1
W	55	Gleicher Lohn für Mann und Frau	1
W	57	Einheitsrente	2
M	42	Beide Partner zahlen aufs gleiche Konto ein. Individ. Altersrenteneintritt.	2
W	58	Umwandlungssatz einfrieren	2
W	62	parità di salario fra uomini e donne anche se non hanno istruzione universitaria	1
W	48	Lohngleichheit in der Erwerbstätigkeit	1
M	23	Frauen sollten ein höheres Rentenalter haben als Männer	2
W	50	gleicher Lohn für Frau und Mann-Hausfrau und Mutterlohn	1 & 3
M	32	Offenlegung aller Löhne	1
M	64	gleicher Lohn für gleiche Leistung	1
M	53	Lohngleichheit	1
M	60	Lohngleichheit	1
W	60	gleiche AHV für Ehepaare und Konkubinatspaare	2
M	57	Gesetze, MindSet	2
W	47	Congé paternité	1
W	61	Grundeinkommen für alle	2
W	61	bessere externe Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die vom Staat finanziert sind.	3
W	57	Révision sur la loi	2
M	60	Gleiche Arbeit, gleicher Lohn	1
M	34	Favorisé un meilleur équilibre des tâches fam. et augmenter l'accueil extrafamilial	3
M	58	Beitragsjahre zählen (nicht Alter), d.h. Für eine bestimmte Leistung	2
W	59	Ausländische Rückkehrer nicht auszahlen	2
W	30	Verlängerung des Mutterschaftsurlaub (min. 6) + Schutz des Arbeitsplatzes	2 & 3
M	62	Stessa paga per lo stesso lavoro	1
M	62	Individualbesteuerung	2
M	64	Gleichbehandlung der Witwer/en	2
M	63	Frühzeitige Orientierung der Situation Gender unabhängig	1
W	54	Bereits die Löhne der Frau auf das Niveau der Männer anheben	1
W	62	Bedingungsloses Grundeinkommen	2

M	49	réduire les dépenses militaires	2
W	53	Frauen müssen aktiv von staatlicher Seite bei der Kinderbetreuung unterstützt werden	3
W	64	Strukturelle Reformen generell: Heiratsstrafe, AHV Alter Gleichstellung, Löhne	1 & 2
W	44	Mehr Arbeit und Kinder ermöglichen.	2
M	47	Lohngleichheit anrechenbare Familienarbeit	1 & 2
M	46	Lohngleichheit	1
M	51	Jahre Nachkaufen	2
W	38	Vaterschaftsurlaub, aufwerten von Teilzeitarbeit, besserer Zugang zu Kinderbetreuung	1 & 2 & 3
M	59	AHV als Grundeinkommen ab 65 für alle Menschen in CH, welche in der CH arbeiten	2
M	61	Gleiche Arbeit, gleicher Lohn	1
M	48	Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 65.	2
W	37	Ridurre il gender gap nei salari	1
M	42	Elternzeit vs Mutterschutz	1 & 3
M	55	égalité des salaires	1
M	37	Atteindre une réelle égalité salariale	1
M	44	zeitversetzte Zusatzbeiträge ermöglichen, d.h. Zusatz sparen vor Geld.	2
M	45	Mindestrente pro Kopf, unabhängig vom Zivilstand	2
W	39	Lohngleichheit!	1
W	41	Frauen sollten den gleichen Lohn erhalten bei gleicher Leistung und Position.	1
W	47	Erziehungsgutschriften	2 & 3
W	64	Lohngleichheit, Krippen finanzierbarer	1 & 3
M	63	gleicher Lohn für gleiche Arbeit	1
M	65	Donna o uomo che stanno a cura famiglia vanno riconosciuti dallo stato	2 & 3
M	48	nur 1 Alterssäule anstatt 3, dafür garantierte lebenserh. Mindestlohn	2
M	52	Lohngleichheit	1
M	58	Gleichwertigkeit	1
W	42	congé paternité pour les hommes	1
W	46	prise en compte des années a s'occuper des enfants	2 & 3
M	50	parità di salario	1
M	53	Anpassung des Lohns	1
M	53	Betreuung von Kindern bei Scheidung 50%/50%, wenn keine Einigung	2 & 3
W	41	3a sollte auch nicht erwerbstätigen zustehen	2

Anhang C: Antworten Expertinnen und Experten

Die nachfolgende Auflistung ist entlang der drei in Kapitel 3.4 definierten Gruppen eingeteilt:

1. Geschlechtsdifferenzen
2. Systemreformierung
3. Ausgleich

Geschlecht	Weitere Reformen	Kommentare	Gruppe
M	Höheres Einkommen der Frauen (angemessener Lohn, gute Karrierechancen auch bei Teilzeit, keine langen Unterbrüche, nicht zu tiefes Pensum, gute Aus- und Weiterbildung) Frauen sollten nicht die ganze unbezahlte Care Arbeit übernehmen – gerechte Aufteilung mit Partner oder Entschädigung Elternurlaub für beide Eltern Mehr attraktive Teilzeitstellen und Karrieremöglichkeiten auch für Männer Individualbesteuerung Genügend bezahlbare familienergänzende Betreuung Sich verabschieden vom Ernährermodell und dem Bild, dass die Frauen für Kinder und Haushalt hauptverantwortlich sind Evt. Grundeinkommen für Frauen in speziellen Situationen (z.B. Alleinerziehende mit kleinen oder behinderten Kindern)	Die 1. und 2. Säule können gewisse Dinge verbessern. So lange die Frauen aber nur wenig verdienen während ihrem Berufsleben, wird ihre Rente tief bleiben und es fehlt auch eine genügend starke 3. Säule Man sollte sich auch überlegen, die Löhne der systemrelevanten Berufe, die vor allem Frauen ausüben, zu erhöhen.	1&2&3
W	Halbierung Koordinationsabzug, langfristig Abschaffung	-	2
M	-	Umverteilungen in der 2. Säule aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege sollten vermieden werden. Dieses Anliegen ist sozialpolitisch und kann durch die 1. Säule (oder zusätzliche Steuer) transparenter finanziert werden	2
W	Im vorherigen Abschnitt wurde von der Eintrittsschwelle gesprochen. Für mich ist es etwas anders als der Koordinationsabzug. Dieser soll reduziert werden, um die tieferen Löhne besser zu versichern. Die Eintrittsschwelle soll aber bleiben, damit man nicht unnötige Administrationskosten verursacht, die schliesslich höher als die Sparbeiträge wären.	-	2
-	Reduktion des Koordinationsabzugs. Berufliche Vorsorge: sie ist im Gegensatz zur AHV keine Volksversicherung, sondern an die Erwerbstätigkeit geknüpft. Bei BVG-Altersrenten liegt aufgrund der Erwerbsbiographie / Familienbetreuung ein Gender Gap auf der Hand. Bei einer Scheidung wird dem heutzutage mit der hälftigen Vorsorgeausgleich für die Vergangenheit gut Rechnung getragen. Gemäss dem Scheidungsrecht wird neu eine raschere Wiedereingliederung der Frauen ins Erwerbsleben gefordert (was aber auch mit Mehranstrengungen der Frauen	-	2

	Beruf / Familienarbeit in der Praxis verbunden ist)		
W	Es ist nicht ein Gender Pension Gap, sondern ein System'fehler'. Das kann mit der Anpassung/Streichung der Eintrittsschwelle angegangen werden. Natürlich führt das zu zusätzlichen Kosten und weniger Nettolohn.	Es darf nicht 'ausschliesslich' aus Frauensicht beurteilt werden. Es ist dringend nötig, eine Gesamtanalyse vorzunehmen und das Vorsorgesystem an die aktuelle Zeit anzupassen.	2
M	Kinderbetreuung ausbauen und bezahlbarer machen. Rentner stärker in die Kinderbetreuung einbinden, wenn nicht genug Fachkräfte vorhanden sind Arbeitszeiten und Arbeitsweisen flexibilisieren, um Familie und Beruf besser zu vereinen	Es gibt im Gesetz wenig geschlechtsspezifische Festlegungen, die den unbestreitbaren Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen bedingen. Für mich ist die Frage/Antwort viel weniger im Vorsorgesystem zu suchen als in den gesellschaftlichen Normen und den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt.	2&3
W	Streichung Koordinationsabzug	-	2
M	Anbindung der Pensionskasse an die Arbeitnehmerin, um den Koordinationsabzug bei Teilzeitangestellten mit einem Arbeitsverhältnis bei mehr als einer Arbeitgeberin angemessen zu reduzieren.	Die aktuelle Altersvorsorge entspricht nicht mehr den Arbeitsformen und ist nicht zukunftsfähig.	2
M	Der Gesetzgeber sollte zwingende Regeln zu anwartschaftliche Ehegattenleistungen in Betracht ziehen. Dazu gehört folgende Überlegung: Bei Scheidung wird das PK-Guthaben, das während der Ehe angespart wurde, ja halbiert. Soweit so gut. Ohne Scheidung kann eine Ehefrau aber u. U. schlechter gestellt sein, denn die PK kann die anwartschaftliche Ehegattenrente jederzeit auf das BVG-Minimum reduzieren, auch wenn der Versicherte hoch überobligatorische Leistungen bezogen hatte. Gerade in der Praxis gesehen (Kasse war kein Sanierungsfall!) Es müsste geklärt werden, ob der Änderungsvorbehalt in Vorsorgereglementen im überobligatorischen Bereich nicht Grenzen haben muss. Auch gerade in der Praxis gesehen: Stolperstein für Witwen (und Witwer), die sich in fortgeschrittenem Alter nochmals verheiraten. Zufolge Heirat fällt die (vom Tod des 1. Ehemannes) laufende Witwenrente dahin. Viele PK kennen aber eine Regelung, wonach keine anwartschaftliche Ehegattenrente mehr erworben wird, wenn die Heirat nach Alter 65 stattfindet. Stirbt der 2. Ehemann, steht die Witwe ohne 2. Säule da (nur noch BVG-Minimum).	-	2
M	Man sollte nicht von einem Gender Pension Gap sprechen, sondern von einem Part-time Pension Gap, denn es geht um die Benachteiligung von Teilzeit Beschäftigten und nicht um das Geschlecht. Das heutige BVG-System ist über die Jahre immer komplexer geworden, daher kann man es nicht von heute auf morgen grundsätzlich ändern. Zur Reduktion der	Wissen über die Vorsorge ist essentiell, daher muss Wissensvermittlung zur Vorsorge Bestandteil des schulischen Pflichtstoffes sein.	2

	Lücke sollte es für alle Teilzeit Beschäftigten mit mehreren Kleinstpensen möglich sein, die verschiedenen Teilzeit-Pensen an einer zentralen Stelle kumuliert zu versichern. Der Lehrverband kennt bereits ein solches Modell.		
W	-	Unsere Firma hat das Splitting im BVG für Verheiratete (und Abschaffung Hinterlassenenrente) in einer Kurzstudie bereits selber untersucht und vorgeschlagen. Die hier als Option vorgestellte Idee eines Splittings während der Betreuungszeit finde ich fast noch besser, weil es auch unverheiratete Frauen unterstützen würde, wenn der erwerbstätige Kindsvater die Vorsorge teilen müsste.	2 & 3
W	Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.	-	2
M	Förderung und Akzeptanz von Teilzeit bei Männern. Das Risiko, dass ein Mann Teilzeit nimmt, muss für den Arbeitgeber gleich hoch sein wie bei den Frauen. Dann fällt die Annahme, dass die Frau aussteigt, eher weg. Partnerschaftlicher Dialog zum Thema Kinder. Frauen müssen lernen, ihr Gehalt zu verhandeln. Allen sollte das Thema Finanzplanung besser präsent sein (Männer sind da auch nicht besser, haben aber mehr Geld zum "Spielen"). Transparenz bei Gehältern. Geld als letztes Tabuthema.	-	1
W	In erster Linie sollte der Koordinationsabzug schrittweise gegen Null reduziert werden. Ich bin gegen Ausgleichsmaßnahmen in der ersten Säule (Vermischung der Säulen). Viele Vorschläge im Zusammenhang mit Kindern wären zwar theoretisch geeignet, aber komplex in der Umsetzung.	Vgl. vorher	2
M	Koordinationsabzug sollte bei Teilzeitpensen zwingend dem Pensum angepasst werden müssen oder bis zu einer gewissen AHV-Lohnsumme ganz weggelassen werden. Der minimal versicherte Lohn, wie er heute gesetzlich verankert ist, generiert Risiko- und Verwaltungskosten, jedoch keine nennenswerten Sparbeiträge. Zudem werden meist keine Risikoleistungen aus der PK fällig, da in Koordination mit der 1. Säule die 90 % des mutmasslich entgangenen Verdienstes bereits ausgeschöpft sind. Einziger Vorteil am aktuellen System ist die Möglichkeit, den Beitrag in die kleine Säule 3a voll einzuzahlen. Schaffung von theoretischen Gutschriften in der Pensionskasse, analog zu den Erziehungsgutschriften, wenn nach den Jahren der Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit wieder zu mind. z. B. 60 % aufgenommen wird bis zum	So lange wir eine Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern haben, werden auch Reformen nur einen gewissen Teil des heutigen Gaps ausgleichen können. In der Praxis sind es gerade in den Gewerbe-Betrieben oft die Frauen, die sich um die Finanzen und die Versicherungen im Unternehmen kümmern. Ich stelle immer wieder fest, dass sie sich nicht bewusst sind, wie wertvoll ihre Arbeit ist. Gerade die noch etwas ältere Generation muss manchmal davon überzeugt werden wie wichtig es ist, dass beide Ehepartner einen Lohn aus der Unternehmung beziehen und dass beide ihre Altersvorsorge aufbauen.	1 & 2

z.B. 60. Altersjahr. Es sollen ja jene be-
lohnt werden, welche auch aktiv an ihrer
Altersvorsorge mitwirken.

W	-	<p>Mit dem Eingehen eines Ehevertrags muss die Finanzierung der Altersvorsorge für Mann und Frau vertraglich definiert werden. Im Falle einer Geburt eines Kindes wird klar geregelt, wie beide Elternteile ihre Altersvorsorge weiter anhäufen. Teilbarkeit des Sparguthabens, beide arbeiten Teilzeit usw. Nebst der Tragbarkeitsberechnung der Hypotheken müssen Banken vor Unterzeichnung des Vertrages immer auch den Ehevertrag überprüfen, ob und wie die Finanzierbarkeit der Altersvorsorge für Mann und Frau vertraglich geregelt ist. Insbesondere dann, wenn Mann, Frau oder beide einen Vorbezug ihrer Sparguthaben beantragen. Alternativ wäre die Einführung eines Ehevertrages auf Zeit – zum Beispiel auf maximal fünf Jahre mit Prolongation u/o Verlängerung des Vertrages – die Sensibilität des Themas Eigenständigkeit und Altersvorsorge massiv bewusster priorisieren. Man macht sich viel bewusster Gedanken über die Zukunft, weil der Vertrag ja in fünf Jahren abläuft und aktiv verlängert werden müsste. Das zwingt das Liebespaar von Beginn weg, sich aktiv mit der finanziellen Zukunft auseinandersetzen zu müssen. In einer Scheidung werden viele Immobilien notverkauft, also unter Preis. Der finanzielle Schaden betrifft dann in der Regel beide Partner. Um genau dies zu verhindern, müsste man das Thema frühzeitig angehen.</p>	2
M	Möglichkeit, dass Eltern selbst und frei bestimmen können, wem welcher Anteil der Vorsorge zukommen soll (statt generell 50/50)	<p>Beim Gender Gap wird davon ausgegangen, dass Frauen grundsätzlich schlechter gestellt werden, weil sie für gleich viel Arbeit weniger honoriert werden. Ich halte das für nicht (sach)gerecht. Die Verteilung und Handhabung von Einkommen inkl. Vorsorge unter Paaren sollte diesen überlassen werden, sodass sie auch die Verantwortung dafür tragen.</p>	2
M	staatlich finanziertes Kindergeld und Pflegeentschädigung, das zwingend zugunsten der beruflichen Vorsorge der Eltern geht (Aufteilung bestimmen die Eltern selbst)	<p>Allein mit Reformen der BV ist das Problem nicht zu lösen. Es braucht zwingend Reformen im Bereich Steuern (Individualbesteuerung) sowie das verstärkte Bewusstsein unter den Frauen, dass sie selber für ihre Altersvorsorge verantwortlich sind.</p>	1 & 3
M	stärkere Flexibilisierung / insbesondere Stärkung eigenständiger Vorsorge / Koordinationsabzug abschaffen / oder stark kürzen Anpassung Eintrittsschwelle an Pensum	<p>Wir müssen allgemein die 3 Säulen viel flexibler gestalten – tendenziell nehmen Teilzeitbeschäftigungen/Weiterbildungsunterbrüche zu. Dies gilt unabhängig von Frau und Mann – ich hoffe schwer, dass in Zukunft diese Unterschiede auch nicht mehr gleich stark spürbar sind, da das traditionelle Rollenmodell nicht mehr gleich stark zum Tragen kommt – daher</p>	2

		gilt es, das Modell unabhängig der Geschlechter zu flexibilisieren, um die neuen Erwerbszyklen und -modelle zu berücksichtigen. Ziel sollte sein, dass möglichst viel eigenständig (Arbeitgeber und -nehmer) gespart und möglichst wenig durch den Staat mitfinanziert werden muss. Dass aber das Minimum (Kombination 1 und 2 Säule) so hoch ist, dass die EL weniger zum Einsatz kommen. Viele Akteure versuchen nun, irgendwelche andere Finanzströme zu suchen, um dem strukturellen Problem einfach auszuweichen. Ich hoffe, dass durch diese Studie einmal mehr strukturelle Reformen aufgezeigt und etwas Klarheit geschaffen werden kann. Vielen herzlichen Dank für die wichtige Studie!	
W	Ich würde, wie gesagt, die PK-Finanzierung wie diejenige der AHV mit Alter 18 oder 20 beginnen. Dann würde ich den Koordinationsabzug abschaffen. Auch da sind – wie bei der AHV – Kleinbeträge (bei der AHV bekanntlich CHF 2'300 pro Jahr) auszuschliessen. Dies würde vor allem den Frauen mit den Teilzeitpensen enorm helfen.	Eine PK ist eine Mischung zwischen Bank und Versicherung. Warum überlässt man das Geschäft nicht professionellen Akteuren? Es macht m. E. keinen Sinn, 2500 PK in der Schweiz zu haben. Auch meine Firma hat eine PK. Ich würde die Bindung an die PK des AG aufheben und eine freie Wahl einführen. Ich kann ja meine Bank und Versicherung auch frei wählen. Dann würde das System bedeutend günstiger und leistungsfähiger	2
M	Eintrittsschwelle senken und/oder abhängig machen vom Beschäftigungsgrad Koordinationsabzug senken und/oder abhängig machen vom Beschäftigungsgrad Dies verbessert die Berücksichtigung von Mehrfachbeschäftigten mit jeweils tiefen Löhnen	Das Einfachste und Gerechteste wäre, zuerst die Ungleichbehandlung der Löhne von Frauen und Männern aufzuheben!	1&2
W	Le Gender Gap existe dans le 2ème pilier; la correction doit donc intervenir à ce niveau. Au sein d'un couple, il conviendrait de considérer l'avoir du 2ème pilier comme bien commun (en ce qui concerne la période de mariage) et donc un partage égal au moment de la retraite. Actuellement, il existe le partage au moment du divorce, mais pas sans divorce. C'est ce point qui doit être corrigé. Concernant le seuil d'entrée et la déduction de coordination, sans aller jusqu'à leur suppression, il devrait être appliqué au prorata du temps de travail. Ceci serait en faveur des temps partiels et pas pénalisant pour les bas salaires.	Considérant la situation actuelle de la prévoyance des femmes en retard sur celle des hommes, je trouverai adéquat que les principes de solidarité et d'égalité soient appliqués en faveur du plus faible. Ainsi, le taux de conversion actuariel d'une femme est supérieur à celui d'un homme (au même âge et avec les mêmes expectatives de prestations pour survivants) : la réforme LPP devrait en tenir compte.	1&2&3
W	Je n'apprécie pas beaucoup cette approche de Gender Gap car, légalement, il n'y a pas de Gender Gap et de vouloir corriger la loi pour égalitaire pour résoudre un problème sociétal n'est, à mon avis, pas une approche adaptée. D'autres moyens doivent être trouvés pour permettre aux femmes et hommes qui le veulent de poursuivre leur activité dans la même mesure suite à l'arrivée d'un ou	Changer d'approche	1 & 3

plusieurs enfants. Par ailleurs, l'état civil et la composition de la famille joue un rôle énorme ! J'ai eu beaucoup de mal à répondre aux questions ci-dessus.

M	<p>Verminderung des Koordinationsabzugs / Koordination mit Scheidungsrecht: Die Auswirkungen des Scheidungsrechts und Die neueste scheidungsrechtliche Rechtsprechung (häufiger Vorsorgeausgleich bei Scheidung / rascherer Wiedereinstieg ins Berufsleben des Ex-Ehegatten) wären für Die Frage des Gender Gaps ebenfalls zu berücksichtigen.</p>	-	2 % 3
W	<p>C'est en premier lieu la lacune de couverture liée au travail à temps partiel qu'il convient de combler.</p>	<p>Parler de Gender Gap ne me paraît pas approprié. Si on veut l'égalité des sexe, le sexe ne devrait être un critère dans aucune loi.</p>	1&2

Literaturverzeichnis

- Bannwart, L., & Dubach, P. (2016). Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen. Bundesamts für Gesundheit BAG .
- BfS. (2017). Familien in der Schweiz - Statistischer Bericht 2017.
- BfS. (2018a). Häufigkeitsverteilung (monatlicher Nettolohn). Abgerufen am 28.03.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/verteilung-nettoloehne.assetdetail.12488300.html>
- BfS. (2018b). Lohnunterschied. Abgerufen am 28.04.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html>
- BfS. (2019a). Bevölkerung. Abgerufen am 24.03.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/alter-zivilstand-staatsangehoerigkeit.assetdetail.13707177.html>
- BfS. (2019b). Bildungsstand der Bevölkerung. Abgerufen am 24.03.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/bildungsstand.assetdetail.12527185.html>
- BfS. (2019c). Hauptsprachen in der Schweiz. Abgerufen am 24.03.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/sprachen-religionen/sprachen.assetdetail.15384580.html>
- BfS. (2020). Lohnniveau - Nach personenbezogenen Merkmalen. Abgerufen am 05.08.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/personenbezogene-merkmale.html>
- BfS. (2021a). Erwerbstätige. Abgerufen am 10.06.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige.html>
- BfS. (2021b). Erwerbstätigkeit. Abgerufen am 28.04.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit.html>
- BfS. (2021c). Neurentenstatistik. Abgerufen am 24.05.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berichterstattung-altersvorsorge/neurentenstatistik.html>
- BfS-BESTA. (2021). Beschäftigungsstatistik. Abgerufen am 28.04.2021 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte.html>
- Blank, F., & Blum, S. (2017). Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung - Ein Vergleich sechs europäischer Länder. WSI Working Paper.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic literature* 55.3, S. 789-865.
- BMFSFJ. (2020). Lohngerechtigkeit. Abgerufen am 10.06.2021 von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohnungerechtigkeit>
- BMFSFJ. (2021). Elterngeld und ElterngeldPlus. Abgerufen am 07.07.2021 von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus-73752>

- Brown, M., & Graf, R. (2013). Financial literacy and retirement planning in Switzerland. *Numeracy*, 6(2), S. 2-23.
- BSV. (2021). Monatliche Vollrenten, Skala 44.
- Bühler, P., Eling, M., Maas, P., & Milanova, V. (2016). Konsumentenschutz aus Kundensicht: Eine empirische Studie im Schweizer Versicherungsmarkt. Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.
- Bundesversammlung. (2019). Einkauf in die Säule 3a ermöglichen. Abgerufen am 05.08.2021 von <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193702>
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), S. 448-74.
- Deutsche Rentenversicherung. (2021). Pflege von Angehörigen lohnt sich auch für die Rente. Abgerufen am 30.06.2021 von https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Angehoeerige-pflegen/angehoerige-pflegen_node.html
- DeViney, S., & Solomon, J. C. (1996). Gender differences in retirement income: A comparison of theoretical explanations. *Journal of Women & Aging* 7.4, S. 83-100.
- DIW. (2019). Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. Berlin: DIW Berlin Leserservice.
- Eling, M., & Jaenicke, C. (2020). Digitaler Wandel–Neue Arbeitsformen und ihre Konsequenzen für die Vorsorge (No. 68). Verlag Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.
- Europäische Kommission. (2021a). The gender pay gap situation in the EU. Abgerufen am 30.04.2021 von https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Europäische Kommission. (2021b). Norwegen - Altersrente. Abgerufen am 07.07.2021 von <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=de&intPageId=4713>
- Eurostat. (2021a). At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year. Abgerufen am 10.06.2021 von https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li04&lang=en
- Eurostat. (2021b). Gender Pay Gap Statistics. Abgerufen am 10.06.2021 von https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Faik, J., & Köhler-Rama, T. (2012). Der Gender Pension Gap – Ungeeigneter Indikator. *Wirtschaftsdienst*, 92(5), 319-325.
- Fluder, R., Salzgeber, R., von Gunten, L., Kessler, D., & Fankhauser, R. (2016). Gender Pension Gap in der Schweiz: geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten: Schlussbericht.
- Guggisberg, M., & Müller, B. (2012). Armut in der Schweiz: Konzepte, Resultate und Methoden (Bd. Statistik der Schweiz). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Imhof-Rudolph, H. (1999). Rentenversicherung in Singapur: der Central Provident Fund. (U. Potsdam, Hrsg.) *WeltTrends : Zeitschrift für internationale Politik und vergleichende Studien.*, 24, 77-93.
- Informationsstelle AHV. (2019). Betreuungs- und Erziehungsgutschriften. Abgerufen am 07.07.2021 von <https://www.ahv-iv.ch/de/News-Infos/post/betreuungs-und-erziehungsgutschriften>
- Iten, R., Lechner, M., Stern, S., Schwab, S., Felfe, C., & Thiemann, P. (2013). Gleichstellung der Geschlechter: Welche Rolle spielt die familienergänzende Kinderbetreuung? Zürich/St.Gallen.

- Jefferson, T. (2009). Women and retirement pensions: A research review. *Feminist Economics* 15.4, S. 115-145.
- Konrad-Adenauer-Stiftung. (2015). Flexibler Renteneintritt nach skandinavischem Vorbild. Abgerufen am 07.07.2021 von <https://www.kas.de/de/veranstaltungsberichte/detail/-/content/flexibler-renteneintritt-nach-skandinavischem-vorbild>
- Lackner, M. (2016). Geschlechterunterschiede im Wettbewerbsverhalten. *IZA World of Labor*.
- Lalive, R., & Parrotta, P. (2017). How does pension eligibility affect labor supply in couples? *Labour Economics* 46, S. 177-188.
- Luft, A.-B. (2021). Mangelndes Finanzwissen ist die grösste Hürde. *Neue Zürcher Zeitung* am 05. Januar 2021, 25.
- Marsh McLennan Asia Pacific Risk Center, & Tsao Foundation. (2018). Gender Retirement Savings Gap for Low-Income Professionals.
- OECD. (2013). Renten auf einen Blick: OECD- und G20-Länder – Indikatoren.
- OECD. (2018a). Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement. Abgerufen am 08.06.2021 von <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>
- OECD. (2018b). Gender Wage Gap. Abgerufen am 16.06.2021 von <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>
- OECD. (2019). Pensions at a Glance 2019 - OECD and G20 Indicators.
- Pension Funds Online. (2021). Pension System in Singapore. Abgerufen am 23.05.2021 von <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/singapore>
- Richardson, V. E. (1999). Women and retirement. *Journal of Women & Aging* 11.2-3 , S. 49-66.
- SAKE. (2019). Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010-2019. Bericht des Bundesamts für Statistik.
- Schiavo, R. (2018). The gender pension gap in Europe. *Università degli Studi di Siena*.
- Statista. (2019). Dänemark: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (Gender Pay Gap) von 2009 bis 2019 (in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer). Abgerufen am 30.04.2021 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/779974/umfrage/gender-pay-gap-in-daenemark/>
- Swiss Life. (2018). Das Rentenalter in Rente schicken . Abgerufen am 07.07.2021 von <https://www.swisslife.ch/de/private/blog/das-rentenalter-in-rente-schicken.html>
- Swiss Life. (2019). Gender Pension Gap - Mythen, Fakten und Lösungsansätze rund um die Vorsorgelücke von Frauen.
- Swiss Life. (2021). Koordinationsabzug. Abgerufen am 28.04.2021 von <https://www.swisslife.ch/de/private/blog/koordinationsabzug.html>
- The Economist. (2021). Is the lot of female executives improving? Abgerufen am 30.08.2021 von <https://www.economist.com/business/2021/03/06/is-the-lot-of-female-executives-improving>
- Tinios, P., Bettio, F., Betti, G., & Georgiadis, T. (2015). Men, women and pensions. Luxembourg, UK: Publications Office of the European Union.
- WSI. (2021). Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019. Abgerufen am 07.07.2021 von <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>

Danksagung und abschliessende Hinweise

Die Studie wurde im Auftrag der PensExpert AG erstellt. Wir bedanken uns bei Jacqueline Müller, Jörg Odermatt und Ralf Tertulliani für zahlreiche wertvolle Anmerkungen in der Konzeption und Erstellung der Studie. Zudem bedanken wir uns bei Christoph Jaenicke und gfs-Zürich, die im Kontext dieser Studie ebenfalls wichtige Inputs liefern konnten. Wir danken auch den befragten Vorsorgeexpertinnen und -experten für ihr wertvolles Feedback.

In dieser Studie wird der Unterschied zwischen der Vorsorgesituation von Männern und Frauen betrachtet. Wir wollen damit nicht Personen ausschliessen, die sich keinem der binären Geschlechter zugehörig fühlen. Um eine Repräsentativität zu erhalten, beleuchten wir die beiden Geschlechter mit dem grössten Anteil in der Schweizer Bevölkerung. Des Weiteren wird darauf geachtet, wo möglich, eine genderneutrale Formulierung zu verwenden. Diese Studie wurde für die gesamte Schweizer Bevölkerung geschrieben.

Autorenportrait



Prof. Dr. Martin Eling

Martin Eling studierte Volks- und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster. Nach Zwischenstationen in Aachen und St. Gallen schloss er 2005 seine Promotion an der Universität Münster ab. Im Anschluss habilitierte er an der Universität St. Gallen und war als Gastprofessor an der University of Wisconsin-Madison in den USA tätig. Von 2009 bis 2011 war er Professor für Versicherungswirtschaft an der Universität Ulm. Seit 2011 ist Martin Eling Direktor am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen und Lehrstuhlinhaber für Versicherungsmanagement. Seine Forschungsschwerpunkte sind neue Versicherungsmärkte, Alternative Investments, Regulierung der Versicherungswirtschaft, Risikomanagement sowie die Gestaltung zukunftsfähiger Sozialversicherungssysteme.

Kontakt: martin.eling@unisg.ch



Marcel Freyschmidt

Marcel Freyschmidt studierte Wirtschaftsmathematik an der Universität zu Köln (B.Sc. & M.Sc.) sowie für ein Jahr im Rahmen des Erasmusprogrammes Mathematik an der Uniwersytet Wrocławski (Breslau, Polen). Während des Studiums arbeitete er unter anderem für das Ampega Asset Management. Seit September 2020 ist Marcel Freyschmidt Research Assistant und Projektleiter am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen. Innerhalb des Promotionsprogrammes PhD in Finance fokussiert er sich auf alternatives Risikomanagement und Versicherbarkeit von Extremereignissen.

Kontakt: marcel.freyschmidt@unisg.ch

Auf den Punkt gebracht

Ausgangslage und Ziel der Studie:

- Die Renten von Frauen sind in der Schweiz rund ein Drittel tiefer als diejenigen der Männer («Gender Pension Gap»); die Lücke wird in der Regel mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien begründet.
- Die Lücke wird durch die institutionellen Rahmenbedingungen (z. B. Eintrittsschwelle in der beruflichen Vorsorge) noch weiter verstärkt, sodass die Vorsorgelücke im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch ist.
- Wir entwickeln sieben Vorschläge zur Reduktion des «Gender Pension Gap» und stellen diese im Rahmen einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung sowie in 40 Expertinnen- und Experteninterviews zur Diskussion.

Resultate und Kernaussagen der Studie:

- Sowohl die befragten Expertinnen und Experten als auch die Bevölkerung wünschen sich eine Reduktion von Eintrittsschwelle und Eintrittsalter in der zweiten Säule. Auch sollte eine Nachfinanzierung von Säule 3a möglich sein.
- Radikalere Reformen wie ein allgemeines Vorsorgesplitting der Eltern bei der Geburt eines Kindes finden Anklang bei der Bevölkerung, werden jedoch von den Experten eher abgelehnt.
- Viele Frauen beschäftigen sich tendenziell zu spät mit dem Thema Altersvorsorge. Dementsprechend ist die Studie auch ein Plädoyer für mehr Eigenverantwortung in Vorsorgethemen.

Die Studie soll Entscheidungsträger in Industrie, Politik und Gesellschaft für die Herausforderung «Gender Pension Gap» sensibilisieren und entsprechende politische Diskussionen anstossen. Wird beispielsweise heute keine adäquate Vorsorgelösung für Konkubinatsbeziehungen definiert, zeigt sich dies einige Jahrzehnte später in einem entsprechend grossen Gender Pension Gap.



Universität St. Gallen

Institut für Versicherungswirtschaft