

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

Gender Pension Gap in der Schweiz

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten

Forschungsbericht Nr. 12/16



source: <https://doi.org/10.24451/arbor.9208> | downloaded: 1.7.2024



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédérale des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autor/innen: Robert Fluder, Renate Salzgeber, Luzius von Gunten,
Dorian Kessler, Regine Fankhauser
Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit
Hallerstrasse 12
CH-3013 Bern
E-mail: soziale-arbeit@bfh.ch
Internet: <https://www.soziale-arbeit.bfh.ch/>

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Andrea Künzli, Geschäftsfeld ABEL
Tel. +41 (0) 58 46 53742
E-mail: andrea.kuenzli@bsv.admin.ch

Jean-François Rudaz, Geschäftsfeld MASS
Tel. +41 (0) 58 46 28763
E-mail: jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659 (e-Bericht)
1663-4640 (Druck)

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Bern
<http://www.bundespublikationen.admin.ch>

Bestellnummer: 318.010.12/16d



Gender Pension Gap in der Schweiz

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten

Schlussbericht

**Robert Fluder, Renate Salzgeber, Luzius von Gunten, Dorian Kessler,
Regine Fankhauser**

Bern, 27. Februar 2015/ 9. Oktober 2015

Vorwort des BSV und des EBG

In der Schweiz wurden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Altersrenten bis heute noch nie systematisch und vollständig untersucht. So wird in der politischen Diskussion zu Recht die Frage gestellt, wie hoch der Gender Pension Gap (GPG) in der Schweiz ausfalle und wie er zu reduzieren sei. Sie kann nur dadurch beantwortet werden, indem die Einflussfaktoren genau untersucht werden. Die vorliegende Studie kommt zu einem ähnlichen Ergebnis wie verschiedene europäische Studien: Im Durchschnitt sind die Renten der Frauen 37 Prozent oder fast 20'000 Franken tiefer als die Renten der Männer. Der GPG in der Schweiz liegt damit etwas unter dem durchschnittlichen GPG der EU-27-Staaten, der knapp 40 Prozent beträgt.

Die Studie konnte mehrere Faktoren identifizieren, die den schweizerischen GPG beeinflussen. Während die AHV-Altersrenten nur ein geringes Rentengefälle von knapp 3 Prozent zwischen Männern und Frauen aufweisen, spiegelt ein GPG von über 60 Prozent im Bereich der beruflichen Vorsorge die gelebte Rollenteilung von Ehepaaren und Familien der untersuchten Rentnergenerationen. Vertiefte Analysen zeigen, dass einerseits die in der untersuchten Generation praktizierte traditionelle Aufgabenteilung und die damit eng verbundene Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und andererseits die Ausgestaltung der AHV und der beruflichen Vorsorge die entscheidenden Einflussfaktoren für den ermittelten GPG sind. Mit einer multivariaten Schätzung konnten 81 Prozent des GPG durch die einbezogenen Faktoren im Modell erklärt werden. Eine traditionelle Aufgabenteilung zwischen voll berufstätigen Männern als Ernährer und nicht oder nur geringfügig berufstätigen Frauen, die sich um Haushalt und Kinder kümmern, führte vor allem in der beruflichen Vorsorge zu stark abweichenden Rentenansprüchen. Dauer und Umfang der Erwerbstätigkeit über die gesamte Berufslaufbahn hinweg stellen die entscheidenden Faktoren für die Höhe der individuellen Vorsorgeleistungen dar. Weiter ist zu berücksichtigen, dass Frauen bis 1995 ihr Vorsorgekapital bei Heirat vorzeitig beziehen konnten, was die Rentenansprüche der untersuchten Kohorten ebenfalls reduziert hat.

Entsprechend weisen verheiratete Schweizer Paare mit 47 Prozent den höchsten Gender Pension Gap aus. Bei geschiedenen und verwitweten Personen beträgt das Rentengefälle noch 28 Prozent. Bei ledigen Personen ist der Gender Pension Gap bedeutungslos. Weitere Unterschiede bestehen bezüglich Nationalität: Die Gesamtrente von schweizerischen Männern und Frauen unterscheidet sich um 38 Prozent, während ausländische Frauen im Durchschnitt eine um 29 Prozent tiefere Gesamtrente als ausländische Männer beziehen.

Die Studie ist gezwungenermassen ein Blick in die Vergangenheit. Untersucht wurden die Renten von Personen, welche in den Jahren 1957 bis 2002 bzw. 1967 bis 2012 im erwerbsfähigen Alter waren. Es lassen sich jedoch einige Schlussfolgerungen für die Altersvorsorge von Frauen und Männern ableiten, die heute im Erwerbsleben stehen.

Um Paaren mit Kindern und den damit verbundenen Betreuungspflichten den Aufbau höherer individueller Altersrenten durch Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, ist ein ausreichendes Angebot an finanziell tragbarer familienexterner Kinderbetreuung eine zentrale Voraussetzung, ebenso eine betriebliche Arbeitsorganisation, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege- und Betreuungsaufgaben unterstützt. Unternehmen, Kantone und Gemeinden sollten sich die Auswirkungen

gen fehlender Massnahmen zur Vereinbarkeit vergegenwärtigen: Fast zwei Drittel der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie werden von Frauen geleistet. Mindestens so wichtig ist auch eine sorgfältige und überlegte Abwägung der Rollen- und Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen. Beide müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass ein teilweiser oder vollständiger Rückzug aus dem Erwerbsleben einen erheblichen Einfluss auf die individuellen zukünftigen Rentenansprüche haben wird.

Die Reform Altersvorsorge 2020 will die Situation der Frauen in der Altersvorsorge verbessern und heutige Schwachstellen beseitigen: Die Senkung der Eintrittsschwelle und die Abschaffung des Koordinationsabzugs sollen dafür sorgen, dass Teilzeitangestellte und Personen mit tiefen Einkommen in Zukunft besser in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert sind. Zudem sollen Personen, die aufgrund von Erwerbsunterbrüchen nicht mehr in einer Vorsorgeeinrichtung versichert sind, ihre Guthaben aus Freizügigkeitseinrichtungen bei der Auffangeinrichtung in eine Rente umwandeln können.

Insgesamt wird der GPG erst abnehmen, wenn Frauen und Männer sich gleichermassen auf dem Arbeitsmarkt engagieren wollen und können. Damit dieses Engagement auch entsprechende Anerkennung findet, müssen neben einer überlegten Arbeitsteilung in der Familie und institutionellen Verbesserungen auch Geschlechterstereotypen innerhalb der Unternehmen und in der Gesellschaft immer wieder thematisiert und weiter abgebaut werden.

Colette Nova
Vizedirektorin
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Leiterin GF AHV, Berufliche Vorsorge und EL

Sylvie Durrer
Direktorin
Eidgenössisches Büro für Gleichstellung, EBG

Avant-propos de l'OFAS et du BFEG

Jusqu'à présent, l'écart entre les rentes de vieillesse des hommes et des femmes n'avait jamais fait l'objet d'une analyse systématique et globale en Suisse. Or le monde politique se demande, à juste titre, quelle est l'ampleur de cet écart, et comment le réduire. Pour répondre à cette question, il n'y a guère d'autre choix que d'analyser en détail les facteurs influant sur le montant des rentes. C'est à cette tâche que s'est attelée la présente étude, dont les conclusions rejoignent celles de diverses études européennes : en moyenne, les rentes des femmes sont inférieures à celles des hommes de 37 %, ou près de 20 000 francs par année. L'écart relevé en Suisse est légèrement inférieur à l'écart moyen mesuré dans les 27 pays de l'UE, qui s'élève à près de 40 %.

La présente étude a identifié plusieurs facteurs expliquant l'écart entre les rentes des femmes et des hommes en Suisse. Un de ces facteurs est la répartition des rôles dans le couple et la famille : pour les générations de rentiers étudiés, cela se reflète dans l'écart mesuré dans la prévoyance professionnelle, qui s'élève à plus de 60 %, alors qu'il est inférieur à 3 % dans l'AVS. Des analyses plus poussées ont montré que la position des femmes sur le marché du travail (qui dépend étroitement de la répartition des tâches mentionnée ci-dessus) ainsi que l'organisation de l'AVS et de la prévoyance professionnelle sont les autres facteurs déterminants pour expliquer les écarts observés. Une estimation multivariée a ensuite établi que 81 % de l'écart s'explique par les facteurs retenus. Si la répartition des tâches induit un tel écart dans la prévoyance professionnelle, c'est parce que les rentes individuelles de cette branche d'assurance dépendent de la durée et de l'étendue de l'activité lucrative exercée tout au long de la carrière professionnelle. Or, dans le modèle traditionnel, l'homme est le pourvoyeur de la famille et travaille à temps plein, alors que la femme s'occupe du ménage et de la famille et participe peu, voire pas du tout, au marché du travail. En outre, jusqu'en 1995, les femmes pouvaient prélever leur capital de prévoyance de manière anticipée au moment de leur mariage, ce qui a également pour conséquence de réduire les prétentions de vieillesse dans les cohortes étudiées.

Compte tenu de toutes ces considérations, c'est naturellement entre les femmes et les hommes mariés que l'étude a relevé l'écart le plus élevé (47 %). Parmi les personnes divorcées et les veufs ou veuves, l'écart descend à 28 %. Et il est insignifiant dans le groupe des célibataires. L'étude a également mis en évidence des différences en fonction de la nationalité des personnes examinées : pour ce qui est de la rente globale, l'écart entre les femmes et les hommes de nationalité suisse s'élève à 38 %, alors qu'il n'est que de 29 % en moyenne parmi les ressortissants étrangers.

Forcément rétrospective, l'étude a analysé les rentes de personnes qui étaient en âge de travailler dans les années 1957 à 2002 et 1967 à 2012. Elle permet toutefois de tirer des conclusions sur la prévoyance vieillesse de la génération actuelle d'actifs.

Pour que les couples ayant des enfants puissent assumer leurs tâches éducatives tout en exerçant une activité lucrative qui leur permette de se constituer des rentes de vieillesse individuelles satisfaisantes, il est essentiel de mettre à leur disposition des places d'accueil extrafamilial pour enfants en suffisance et à un prix abordable. Il faut par ailleurs encourager une organisation du travail qui favorise la conciliation entre vie professionnelle et tâches de soins et

d'assistance. Les entreprises, les cantons et les communes doivent prendre conscience des conséquences que l'absence de telles mesures de conciliation peut entraîner : environ deux tiers du travail non rémunéré effectué au sein du ménage et de la famille est l'œuvre des femmes. Par ailleurs, les femmes et les hommes devraient considérer avec attention la façon dont ils se répartissent les tâches. Ils doivent savoir qu'un abandon partiel ou complet de l'activité lucrative a un impact notable sur les rentes perçues à la retraite.

La réforme Prévoyance vieillesse 2020 vise à améliorer la situation des femmes en matière de prévoyance vieillesse et à corriger les faiblesses du système actuel : les travailleurs occupés à temps partiel et les personnes à bas revenu bénéficieront à l'avenir d'une meilleure couverture dans la prévoyance professionnelle obligatoire grâce à l'abaissement du seuil d'accès et à la suppression de la déduction de coordination. En outre, les personnes qui, à la suite d'une interruption de carrière, ne sont plus assurées auprès d'une institution de prévoyance pourront faire convertir en rente, par l'institution supplétive, les avoirs placés dans une institution de libre passage.

De manière générale, l'écart entre les rentes diminuera lorsque les femmes et les hommes auront les mêmes possibilités et la même volonté de s'engager sur le marché du travail. Cependant, pour que cet engagement soit reconnu, il ne suffit pas de revoir la répartition des tâches au sein de la famille et d'améliorer le cadre institutionnel, il faut aussi affronter les stéréotypes de genre véhiculés dans les entreprises et la société afin de les briser.

Colette Nova
Vice-directrice
Office fédéral des assurances sociales OFAS
Responsable du domaine AVS,
prévoyance professionnelle et PC

Sylvie Durrer
Directrice
Bureau fédéral de l'égalité entre
femmes et hommes BFEG

Premessa dell'UFAS e dell'UFU

Finora in Svizzera le differenze tra le rendite di vecchiaia degli uomini e delle donne (il cosiddetto divario pensionistico di genere) non sono mai state analizzate in modo sistematico e completo. Nel dibattito politico del Paese ci si pone quindi giustamente la domanda su quale sia l'entità di questo divario e su come ridurre le disparità. Per poter fornire una risposta occorre analizzare nel dettaglio i fattori di influenza. Lo studio qui presentato giunge a conclusioni simili a quelle formulate da altre ricerche europee: le rendite di vecchiaia delle donne sono inferiori in media del 37 per cento (ovvero di 20 000 franchi) a quelle degli uomini. Il divario di genere in Svizzera si colloca dunque leggermente al di sotto del tasso medio dei 27 Stati membri dell'UE, che è pari quasi al 40 per cento.

Dallo studio sono emersi diversi fattori che incidono su questo dato in Svizzera. Mentre le rendite di vecchiaia dell'AVS delle donne e degli uomini presentano una differenza esigua, pari al 3 per cento circa, nell'ambito della previdenza professionale il divario di genere di oltre il 60 per cento riflette in pieno la divisione dei ruoli all'interno delle coppie di coniugi e delle famiglie della generazione di beneficiari di rendite presa in esame. Analisi più dettagliate hanno inoltre mostrato che i fattori di influenza determinanti per tale divario sono la divisione tradizionale dei compiti tipica di questa generazione e, in stretto collegamento con essa, la posizione delle donne sul mercato del lavoro nonché l'impostazione dell'AVS e della previdenza professionale. Grazie ai fattori considerati nel modello di stima a variabili multiple applicato, il divario di genere ha potuto essere spiegato nella misura dell'81 per cento. Poiché i fattori determinanti per l'ammontare delle prestazioni previdenziali individuali sono la durata e l'entità dell'attività lucrativa su tutto l'arco della carriera professionale, la divisione tradizionale dei compiti tra l'uomo, che provvede al sostentamento della famiglia lavorando a tempo pieno, e la donna, che non esercita alcuna attività lucrativa o lo fa solo in misura ridotta occupandosi della casa e dei figli, ha portato a grandi divergenze tra i rispettivi diritti pensionistici soprattutto nella previdenza professionale. Va inoltre considerato che fino al 1995 le donne potevano prelevare il proprio capitale di previdenza al momento del matrimonio, il che ha contribuito a ridurre ulteriormente le loro rendite nelle coorti analizzate.

Di conseguenza, il divario di genere più elevato (47%) è stato riscontrato tra le coppie di coniugi svizzeri. Esso è ancora del 28 per cento nel caso delle persone divorziate e vedove, mentre è trascurabile per le persone non sposate. Sussistono inoltre differenze in base alla cittadinanza: la rendita complessiva delle donne e degli uomini svizzeri presenta un divario del 38 per cento, mentre nella popolazione straniera esso è pari al 29 per cento.

Lo studio guarda necessariamente al passato: sono state analizzate le rendite delle persone che negli anni tra il 1957-1967 e il 2002-2012 erano in età lavorativa. È però possibile trarre alcune conclusioni anche per la previdenza per la vecchiaia delle attuali generazioni di lavoratrici e lavoratori.

Per permettere alle coppie con figli e relativi obblighi educativi di costituire rendite di vecchiaia individuali più elevate tramite l'attività lucrativa, è fondamentale predisporre un'offerta sufficiente e abbordabile di servizi di custodia di bambini complementare alla famiglia, nonché prov-

vedere a un'organizzazione del lavoro aziendale che favorisca la conciliabilità tra vita professionale e compiti di custodia o assistenza. Le imprese, i Cantoni e i Comuni devono tenere presenti le ripercussioni della mancata adozione di misure in questo senso: quasi due terzi del lavoro non retribuito nelle economie domestiche e nelle famiglie sono a carico delle donne. È altrettanto importante valutare con cura e attenzione la divisione dei ruoli e dei compiti tra uomini e donne. Entrambi devono rendersi conto che un ritiro parziale o completo dall'attività lucrativa incide notevolmente sui loro futuri diritti pensionistici individuali.

La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 si prefigge di migliorare la situazione previdenziale delle donne e rimuovere alcuni punti deboli del sistema attuale. Grazie all'abbassamento della soglia d'entrata e alla soppressione della deduzione di coordinamento, i lavoratori a tempo parziale e le persone con redditi modesti dovrebbero godere in futuro di una migliore copertura assicurativa nella previdenza professionale. Alle persone che in seguito all'interruzione dell'attività lucrativa non sono più assicurate presso un istituto di previdenza sarà inoltre permesso di convertire i propri averi di libero passaggio in una rendita presso l'Istituto collettore.

In generale, il divario pensionistico di genere diminuirà soltanto se le donne e gli uomini saranno disposti e messi nella condizione di impegnarsi in ugual misura sul mercato del lavoro. Affinché questo impegno trovi il giusto riconoscimento, oltre a un'oculata divisione dei compiti in famiglia e a miglioramenti istituzionali occorre rimettere costantemente in discussione gli stereotipi di genere nelle imprese e nella società e ridimensionarli ulteriormente.

Colette Nova
Vicedirettrice
Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS
Capo dell'Ambito AVS, previdenza professionale e PC

Sylvie Durrer
Direttrice
Ufficio federale per l'uguaglianza
zatra donna e uomo UFU

Foreword by the FSIO and the FOGÉ

In Switzerland, there has thus far been no complete and systematic analysis of gender-specific differences in retirement pensions. As a result, questions such as how big the gender pension gap (GPG) is and what can be done to reduce it are legitimate ones raised in the political debate. They can be answered only by examining in detail the factors influencing the GPG. The present study comes to a conclusion similar to those drawn by various other European studies: on average, women's pensions are 37% or almost Sfr. 20,000 p.a. lower than those of men. The GPG in Switzerland is thus slightly below the average for the 27 member states of the EU, where it amounts to just under 40%.

The authors of the study were able to identify several factors influencing the Swiss GPG. Whereas there is only a small male-female pension gap (just under 3%) for the retirement pensions paid under Old Age and Survivors Insurance (AHV), in the area of occupational pensions the GPG exceeds 60% – reflecting the actual assignment of roles between the married couples making up the generation of pensioners examined in the study. In-depth analyses reveal that two factors were decisive for the GPG: firstly, the traditional division of roles between men and women practised in the generation analysed and the closely related position of women in the employment market; and, secondly, the design of both the AHV and occupational pension systems. A multivariate estimate was used to explain 81% of the GPG on the basis of the factors included in the model. The traditional division of roles – between male breadwinners in full-time employment and women doing housework, rearing children and employed either part-time or not at all – led to markedly different pension entitlements, particularly as regards occupational pensions. This is due to the fact that the duration and degree of employment over an individual's entire professional career are decisive factors in the size of his/her pension. Another factor worth noting is that, until 1995, women were able to draw their accumulated pension capital prematurely upon marriage – an option that also diminished the pension entitlements of the cohorts examined.

As a result, it is married couples in Switzerland that exhibit the largest gender pension gap (47%). Whereas the GPG for the divorced and widowed is still as high as 28%, for the unmarried it is negligible. Further differences exist as regards nationality: whereas the total pensions of Swiss men and women differ by 38%, the total pensions of non-Swiss women are, on average, 29% lower than male foreign nationals.

The study is, by its very nature, a snapshot of the past. It focused on the pensions of individuals who were of working age either between 1957 and 2002 or between 1967 and 2012. However, it is possible to draw a number of conclusions from the study for the retirement pensions of men and women still in the workforce today.

A key factor in enabling couples with children (and associated childcare obligations) to earn higher individual pensions through employment is an adequate range of affordable childcare services outside the family, as well as employment models that make it possible to combine work and (child)care duties. Businesses, the cantons and local authorities should bear in mind the consequences of a lack of such measures: it is women who shoulder almost two-thirds of unpaid housework and family duties. No less important is a careful, judicious analysis of how

roles and tasks are assigned between men and women. Both men and women need to be fully aware of the fact that periods of part-time work or total absences from the employment market have a substantial impact on an individual's future pension entitlement.

The "Retirement System 2020" reform aims to improve the situation for women as regards retirement pensions and to eliminate weaknesses in the current system: the lowering of the entry threshold and the abolition of the coordination deduction serve to ensure that part-time employees and people with low incomes are placed on a better footing in the mandatory occupational pension insurance system. In addition, people who are no longer insured in a pension fund due to interruptions in employment are to be given the option of turning their vested-benefit plan assets into a pension from the substitute institution / National Substitute Pension Plan.

In general, the GPG will not narrow until women and men are equally willing and able to participate in the employment market. If their participation is to receive corresponding recognition, it is essential not only to take more care in dividing up tasks within the family and to bring about institutional improvements, but also to continue addressing and dismantling gender stereotypes within companies and in society at large.

Colette Nova
Deputy Director
Federal Social Insurance Office FSIO
Head of AHV, Occupational Pensions and
Supplementary Benefits Division

Sylvie Durrer
Director
Federal Office for Gender Equality, FOG

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	IX
Glossar	XI
Zusammenfassung	XV
Résumé	XXV
Riassunto	XXXVII
Summary	XLVII
1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellungen	2
1.3 Überblick	3
2. Grundlagen und Methode	5
2.1 Das System der Altersvorsorge in der Schweiz	5
2.2 Datenbasis	8
2.2.1 SESAM-Daten	8
2.2.2 IK-Daten	9
2.3 Definitionen und Indikatoren	9
2.3.1 Rentenbegriff	9
2.3.2 Messung der geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede	10
2.3.3 Einflussfaktoren	11
2.4 Erwerbs- und Einkommensverläufe	11
3. Grundgesamtheit	13
3.1 Definition der Grundgesamtheit	13
3.2 Soziodemografische Merkmale der untersuchten Personen	14
3.3 Erwerbsverläufe von Männern und Frauen	16
4. Gender Pension Gap	21
4.1 Komponenten der Altersrente und Rentenhöhe	21
4.2 Verteilung der Altersrenten nach Geschlecht	23
4.3 Pension Gap (GPG)	26
4.4 Der Einfluss der Ergänzungsleistungen	27
4.5 Quervalidierung	29
5. Analysen nach Bevölkerungsgruppen und Einflussfaktoren	31

5.1	Soziodemografische Gruppen	31
5.1.1	Altersgruppen	31
5.1.2	Herkunft	33
5.1.3	Zivilstand	34
5.2	Sozioökonomische Gruppen	36
5.2.1	Haushaltsstruktur	36
5.2.2	Erziehungspflichten	37
5.2.3	Einkommensgruppen	38
5.3	Sozioprofessionelle Gruppen	39
5.3.1	Bildung	40
5.3.2	Letzte Erwerbssituation vor der Pensionierung	41
5.3.3	Letzte berufliche Position vor der Pensionierung	42
5.3.4	Branche der letzten Erwerbstätigkeit vor der Pensionierung	43
5.3.5	Erwerbsverläufe	44
5.4	Fazit aus den deskriptiven Analysen	45
6.	Schätzung des Renteneinkommens und des GPG	47
6.1	Vorbemerkungen	47
6.2	Einflussfaktoren und Schätzmodell	47
6.2.1	Einflussfaktoren auf die Rentenhöhe	47
6.2.2	Schätzmodell	49
6.3	Ergebnisse der Schätzung	52
6.3.1	Regressionsmodell für die Gesamaltersrente	52
6.3.2	Regressionsmodell für die einzelnen Rentenbestandteile	56
6.4	Oaxaca-Blinder-Dekomposition des GPG	59
6.4.1	Bemerkungen zur Oaxaca-Blinder-Dekomposition	59
6.4.2	Oaxaca-Blinder-Dekomposition für die Gesamaltersrente	60
7.	Längsschnittbetrachtung	63
7.1	Institutionelle Veränderungen und mögliche Auswirkungen auf den GPG	63
7.1.1	Veränderte Regelungen bei der AHV	63
7.1.2	Institutionelle Anpassungen der beruflichen Vorsorge	65
7.2	Längerfristige Entwicklung des GPG der AHV-Renten	68
8.	Der Gender Pension Gap im internationalen Vergleich	71
8.1	Der Gender Pension Gap in Europa	71
8.2	Vergleich mit EU-Studie von Bettio (2013)	72
8.3	Ausgewählte weitere Vergleiche	74
8.4	Fazit	78
9.	Synthese	81
10	Literatur	87
11	Anhang	91
11.1	Umwandlungssätze für die Umrechnung von Kapital in Renten	91

11.2	Tabellen zu den Erwerbsverläufen	92
11.3	Verteilung der AHV-Altersrente, der Altersrente aus der beruflichen Vorsorge und der dritten Säule nach Geschlecht	94
11.4	Quervalidierung und Einfluss der imputierten Werte	97
11.5	GPG bei Arbeitslosigkeit und selbständiger Erwerbstätigkeit	99
11.6	Modellschätzungen (Regressionen)	100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Grundgesamtheit	13
Tabelle 2: Merkmale der Personen der Grundgesamtheit und Vergleich mit allen AHV- Beziehenden	15
Tabelle 3: Erwerbstätigkeit von AHV-Rentner/innen und Rentenbezug aus der beruflichen Vorsorge nach Geschlecht	16
Tabelle 4: Bezugsquoten aus den drei Säulen der Altersvorsorge nach Geschlecht	21
Tabelle 5: Zusammensetzung der Gesamtrente nach Geschlecht (in %)	23
Tabelle 6: Gender Pension Gap gesamthaft und nach Komponenten.....	26
Tabelle 7: GPG mit und ohne Berücksichtigung der Ergänzungsleistungen (Sensitivitätsanalyse).....	28
Tabelle 8: GPG nach Komponenten der Gesamtrente und Altersgruppen	32
Tabelle 9: GPG nach Komponenten der Gesamtrente und Herkunft.....	33
Tabelle 10: GPG nach Komponenten der Rente und Zivilstand	36
Tabelle 11: GPG nach Branchen der letzten Erwerbstätigkeit.....	43
Tabelle 12: GPG nach Umfang der Erwerbsbeteiligung	44
Tabelle 13: Vollständiges Modell und Variablen der Modellschätzung für die Altersrente.....	51
Tabelle 14: Prozentualer Einfluss der einzelnen Merkmale auf die Renten der drei Säulen	58
Tabelle 15: Oaxaca-Blinder-Dekomposition für die logarithmierte Gesamtaltersrente	62
Tabelle 16: Vergleich der in der EU-Studie verwendeten Variablen mit unseren Variablen.....	72
Tabelle 17: Vergleich der in der EU-Studie gefundenen Einflüsse der verschiedenen Variablen mit unseren Berechnungen (erklärter Anteil der Dekomposition) auf den GPG	73

Abbildungsverzeichnis

Grafik 1:	Zeitstrahl und institutionelle Veränderungen in der Altersvorsorge	7
Grafik 2:	Mittleres monatliches AHV-Einkommen der Frauen in Prozent der Einkommen der Männer nach soziodemografischen Gruppen	18
Grafik 3:	Anteil der Frauen nach Dezilgruppen der Gesamtrente	24
Grafik 4:	Verteilung der Gesamtrente in CHF nach Geschlecht (geschätzte Dichtefunktion) ..	25
Grafik 5:	Veränderung des GPG bei Berücksichtigung der Ergänzungsleistungen nach Haushaltseinkommen (Unterschiede in Prozentpunkten)	29
Grafik 6:	GPG nach Altersgruppen	31
Grafik 7:	GPG nach Herkunft.....	33
Grafik 8:	GPG nach Zivilstand	34
Grafik 9:	GPG nach Haushaltsstruktur	37
Grafik 10:	GPG nach Vorhandensein von eigenen Kindern.....	38
Grafik 11:	GPG nach Haushaltseinkommensdezilen	39
Grafik 12:	GPG nach höchstem Ausbildungsstand.....	40
Grafik 13:	GPG nach letzter Erwerbssituation vor der Pensionierung.....	41
Grafik 14:	GPG nach beruflicher Position vor der Pensionierung	42
Grafik 15:	Einflussfaktoren für die Altersrenten bzw. den GPG	49
Grafik 16:	Parameter der Modellschätzung: Prozentualer Einfluss der einzelnen Merkmale....	53
Grafik 17:	Durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen in CHF (letzte 20 Jahre vor Pensionierung) und Rentenhöhe.....	56
Grafik 18:	Entwicklung Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle, 1985-2014, CHF	67
Grafik 19:	Entwicklung des BVG-Mindestumwandlungssatzes, 1985-2014.....	68
Grafik 20:	Entwicklung des GPG in der AHV 2001-2012.....	69
Grafik 21:	Gender Pension Gap in Europa.....	71
Grafik 22:	Bruttoinlandsprodukt pro Kopf und Gender Pension Gap.....	74
Grafik 23:	Durchschnittliches Renteneinkommen und GPG	75
Grafik 24:	Lohnunterschiede und GPG.....	76
Grafik 25:	Weibliche Erwerbsquote und GPG.....	77
Grafik 26:	Geschlechterdifferenzen in der wöchentlichen Arbeitszeit und GPG	77
Grafik 27:	Differenzierung des GPG (%) nach Zivilstand im internationalen Vergleich	79

Abkürzungsverzeichnis

AL-Taggelder	Arbeitslosentaggelder
ALV	Arbeitslosenversicherung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
BIP	Bruttoinlandprodukt
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	berufliche Vorsorge
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EL	Ergänzungsleistungen zu einer AHV- oder IV-Rente (Bedarfsleistung)
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Union
GPG	Gender Pension Gap
GWG	Gender Wage Gap
IK	individuelle AHV-Konten
IV	Invalidenversicherung
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
Sek I	Personen ohne Berufsausbildung
Sek II	Personen mit einer Berufsausbildung
SESAM	Synthese-Erhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt: Verknüpfung von SAKE-Daten mit Informationen aus verschiedenen Sozialversicherungsregistern (AHV, IV, EL, ALV)
SHP	Swiss Household Panel
SHARE	Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
SILC	Statistics on Income and Living Conditions
SoSi	Modul Soziale Sicherheit als Teil der SAKE, das alle 3 Jahre durchgeführt wird.
Tertiär	Personen mit einer höheren Ausbildung (Fachhochschule, Universität usw.)
ZGB	Zivilgesetzbuch

Ländercodes
(Grafiken
Kapitel 9)

AT	Österreich
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CH	Schweiz, eigene Berechnung
CY	Zypern
CZ	Tschechien
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
ES	Spanien
FL	Liechtenstein
FR	Frankreich
GR	Griechenland
HU	Ungarn
IE	Irland

IS	Island
IT	Italien
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MT	Malta
NL	Holland
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SK	Slowakei
SL	Slowenien
UK	Grossbritannien

Quelle: ISO-3166-1 Kodierliste.

Glossar

(vgl. auch Kapitel 2.3 Definitionen und Indikatoren)

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung. 1. Säule des Altersvorsorgesystems in der Schweiz. Wenn mindestens jedes Jahr die Mindestbeitragszahlungen geleistet wurden, besteht Anrecht auf eine Vollrente der AHV. Ob eine Minimal- oder eine Maximalrente ausgerichtet wird, ist abhängig vom massgebenden Einkommen. Jahre ohne Beitragszahlungen führen zu Rentenkürzungen (Teilrente statt Vollrente). Die AHV gewährt zudem Witwen-, Witwer- und Waisenrenten der verstorbenen Beitragszahlenden sowie Kinderrenten zur AHV-Altersrente.
Berufliche Vorsorge	2. Säule der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Seit Inkrafttreten des BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) 1985 sind alle unselbständig erwerbstätigen Personen mit einem Einkommen über der Eintrittschwelle bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert, d.h. sie müssen entsprechende Beiträge an die berufliche Vorsorge leisten. Der Arbeitgeber muss mindestens einen gleich hohen Beitrag leisten. Die berufliche Vorsorge wird durch Vorsorgeeinrichtungen (auch Pensionskassen genannt) durchgeführt. Altersleistungen können bei Erreichen des offiziellen Pensionsalters (bei frühzeitiger Pensionierung auch vorher) entweder in Form von regelmässigen Rentenzahlungen, Kapitalbezügen oder einer Mischform bezogen werden. In vielen Fällen sind die Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen höher als gesetzlich vorgeschrieben. Versicherte mit höheren Löhnen sind oft besser versichert als diejenigen mit tieferen Löhnen. Die Altersrenten der obligatorischen Vorsorge müssen mit dem gesetzlichen Mindestumwandlungssatz berechnet werden.
Beschäftigungsgrad/ Beschäftigungsumfang	Der Beschäftigungsgrad oder der Beschäftigungsumfang (hier synonym verwendet) ist das Verhältnis der individuellen, vertraglichen Arbeitszeit zu einem betriebs- und berufsüblichen Arbeitspensum (Vollzeit = 90%-100% von z.B. 42 Stunden pro Woche; Teilzeit: Weniger als 90%-Pensen einer vollen Arbeitswoche von z.B. 42 Stunden). Der Beschäftigungsgrad wird somit im Verhältnis zu einer Anstellung angegeben, die in einem Unternehmen oder einer Branche als Vollzeitstelle definiert ist. Der Beschäftigungsgrad wird ausgedrückt als Prozentanteil (bspw. 70%-Stelle), wobei der Beschäftigungsumfang auch in Kategorien angegeben werden kann (Vollzeit, Teilzeit).
Betreuungs- und Erziehungsgutschriften	Betreuungs- und Erziehungsgutschriften sind fiktive Einkommen, welche bei der Berechnung des massgebenden Renteneinkommens angerechnet werden. Sie stellen einen Ausgleich für die Zeit dar, in welcher pflegebedürftige Verwandte oder Kinder unter 16 Jahren betreut werden. Die Betreuungs- oder Erziehungsgutschrift eines Jahres entspricht der dreifachen jährlichen Minimalrente zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs.
Bezugsquoten	Anteil derjenigen Personen, die eine bestimmte Altersrenten oder Kapitalleistung der Altersvorsorge beziehen an allen Personen der betreffenden Alterskategorien.
Einkommensverlauf	Sequenzen mit Erwerbseinkommen. Dabei wird zusätzlich zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit unterschieden.
Ernährermodell	Begriff für spezialisierte Rollenteilung zwischen Erwerbs- und Haus-/Carearbeit innerhalb der Familie, bei der der Mann das Einkommen sichert und die (Ehe-)Partnerin für die Haus- und Carearbeit zuständig

	<p>ist. Dieses Modell war in den Nachkriegsjahrzehnten dominant und hatte damals eine grössere soziale Akzeptanz als heute.</p>
Erwerbsbeteiligung	<p>Gesamtumfang der Beteiligung am Erwerbsleben im Alter von 18 bis zur Pensionierung. Diese resultiert aus den drei Faktoren Erwerbsquote, Beschäftigungsgrad sowie Häufigkeit und Dauer von Erwerbsunterbrüchen ab 18 Jahren bis zur Pensionierung.</p>
Erwerbsbiografie / Erwerbsverlauf	<p>Die Gesamtsequenz der Erwerbs- und Nichterwerbsepisoden einer Person im erwerbsfähigen Alter, sowie der Beschäftigungsgrad und die Einkommenshöhe während den Erwerbsepisoden. In der vorliegenden Studie konnte nicht die gesamte Erwerbsbiografie, sondern nur die letzten 20 Jahre vor der Pensionierung beobachtet werden. Die individuellen Erwerbsbiografien sind nicht immer ausschliesslich das Ergebnis frei getroffener Entscheidungen der Personen, sondern auch vor dem Hintergrund der jeweiligen strukturellen, institutionellen Voraussetzungen, insbesondere hinsichtlich familienergänzender externer Kinderbetreuung und der vorherrschenden gesellschaftlichen Normen zu interpretieren.</p>
Erwerbsquote	<p>Anteil Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einer bestimmten Zeitperiode einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, an allen erwerbsfähigen Personen zu diesem Zeitpunkt resp. in dieser Zeitperiode.</p>
Erwerbsunterbrüche	<p>Phasen von Nichterwerbstätigkeit während des Erwerbslebens im Alter von 18 Jahren bis zum Pensionierungsalter. Phasen von Nichterwerbstätigkeit sind Lebensabschnitte, während derer keiner bezahlten Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, unabhängig davon, ob dies freiwillig (Rückzug vom Arbeitsmarkt) oder unfreiwillig (Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche) geschieht.</p>
GPG – Gender Pension Gap	<p>Der Gender Pension Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifischen Unterschiede der gesamten Altersrenten der einzelnen Komponenten: AHV-Altersrenten (1. Säule), Renten der beruflichen Vorsorge (2. Säule) und Renten der privaten Vorsorge (3. Säule). Der GPG gibt an, wie hoch die durchschnittlichen Renten der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Renten der Männer sind.</p>
Haushaltsform von Privathaushalten	<p>Beschreibt die Haushaltszusammensetzung. Unterschieden werden:</p> <p>Alleinstehende: leben allein oder mit anderen erwachsenen Personen zusammen, ohne in einer Partnerschaft zu diesen zu stehen (z.B. Wohngemeinschaft, erwachsene Kinder mit den Eltern).</p> <p>Paare mit oder ohne Kinder: verheiratete, im Konkubinat oder eingetragene Personen in einer Partnerschaft.</p> <p>Alleinerziehende: alleinlebende erwachsene Personen mit eigenen oder nicht-eigenen Kindern im selben Haushalt, zu denen sie in einem Betreuungsverhältnis stehen.</p> <p>Personen in Heimen, Einrichtungen und begleitetem Wohnen zählen nicht zu Personen in Privathaushalten, sondern sind Personen in Kollektivhaushalten. Diese werden in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.</p>
Kapitalleistungen in Renten umgerechnet	<p>Mithilfe des jeweils gültigen Umwandlungssatz wurden Kapitalauszahlungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) und der steuerbegünstigten, privaten Vorsorge (3. Säule) in Jahresrentenleistungen umgerechnet.</p>
massgebendes Renteneinkommen	<p>Das der AHV-Altersrentenberechnung zugrundeliegende massgebende Einkommen setzt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbseinkommen und dem Durchschnitt allfälliger Erziehungs- und Betreuungsgutschriften zusammen. Bei Ehepaaren werden die Einkommen,</p>

	welche die Ehegatten während der Kalenderjahre der gemeinsamen Ehe erzielt haben, geteilt und ihnen je zur Hälfte angerechnet.
Mindestumwandlungssatz	Der gesetzlich festgelegte Mindestsatz, der für die Berechnung von Jahresrenten aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge angewendet werden muss (Art. 14 BVG).
Minimalbeitrag	Jährlicher Beitrag, welcher mindestens in die AHV einbezahlt werden muss, damit keine beitragslosen Jahre entstehen.
Splitting	Begriff für die hälftige Aufteilung von Vorsorgeguthaben, die während den Ehejahren angehäuft wurden. Dieses Prinzip wird in der AHV bei der Berechnung von Individualrenten und in der beruflichen Vorsorge im Falle einer Scheidung bei der Aufteilung bestehenden Vorsorgekapitals (Vorsorgeausgleich) angewendet.
Steuerbegünstigte, private Vorsorge / 3. Säule	Leistungen aus der privaten Altersvorsorge. 3. Säule des Systems der Altersvorsorge der Schweiz. Damit ist die bis ins Rentenalter gebundene, steuerbegünstigte private Vorsorge gemeint. Die Leistungen der privaten Vorsorge können in Form von Kapital oder Renten bezogen werden. I.d.R. werden die Leistungen als Kapital bezogen.
Universalistisches System	Ein Vorsorgesystem, welches alle Bevölkerungsgruppen abdeckt und eine Grundsicherung gewährt. Die AHV in der Schweiz steht diesem Grundsatz folgend allen Einwohner/innen zu, sofern AHV-Beiträge einbezahlt wurden.
Vorsorgeausgleich	Bedeutet die hälftige Aufteilung von während der Ehe erworbenen Vorsorgeguthaben der beruflichen Vorsorge bei einer Scheidung. Obwohl seit der Schaffung einer gesetzlichen Grundlage mit dem Freizügigkeitsgesetz (ab 1.1.1995) zunehmend praktiziert, wurde erst mit der Einführung des neuen Scheidungsrechts (ab 1.1.2000) ein gesetzlicher Anspruch auf den Vorsorgeausgleich eingeführt. Dieser ist seither der gesetzliche Regelfall bei Scheidungen, die vor dem Vorsorgefall (Pensionierung oder Invalidität) erfolgen.
Vorzeitiger Bezug	AHV: Die Altersrenten können 1 bis 2 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter der AHV (Frauen: 64 Jahre, Männer: 65 Jahre) bezogen werden. Ein Vorbezug führt zu entsprechenden Kürzungen bei den monatlichen Altersrenten. Berufliche Vorsorge: Altersrenten oder Kapital aus der 2. Säule kann bei den meisten Pensionskassen schon ab 58/60 (Frauen/Männer) bezogen werden. Andere im BVG vorgesehene Möglichkeiten sind: Erwerb von Wohneigentum oder berufliche Selbständigkeit. Private Vorsorge: Der Vorbezug unterliegt den gleichen Regeln wie die Leistungen der beruflichen Vorsorge.
Zivilstand	Ledige: Niemals verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen. Verheiratete: Zum Befragungszeitpunkt verheiratete Personen. Geschiedene: Zum Befragungszeitpunkt geschiedene Personen. Verwitwete: Zum Befragungszeitpunkt verwitwete Personen. Nichtverheiratete: Zusammenfassende Kategorie derjenigen, die zum Befragungszeitpunkt ledig, geschieden oder verwitwet waren.
Zivilstandsbiografie	Verlauf der Perioden mit verschiedenen Zivilstandszuständen. Die Zivilstandsbiografie steht in einem Zusammenhang mit der Erwerbsbiografie.

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht das Gefälle der Renten von Männern und Frauen. Dazu werden die durchschnittlichen Renten der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Renten der Männer für die Gesamrente und die einzelnen Rentenkomponenten berechnet (Gender Pension Gap, GPG). Ziel der Studie ist es, den GPG für die Schweiz auf gesicherter Basis auszuweisen und die wichtigsten soziodemografischen, sozioökonomischen und sozioprofessionellen Faktoren des Rentengefälles zu analysieren.

Das Altersvorsorgesystem in der Schweiz

Entscheidend für die Analyse der Rentenunterschiede von Frauen und Männern (Gender Pension Gap) sind Kenntnisse zur Funktionsweise des Systems der Altersvorsorge. Das Alters-Vorsorgesystem in der Schweiz beruht auf drei Säulen: *Die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV (1. Säule), die berufliche Vorsorge BV (2. Säule) und das gebundene, steuerbegünstigte private Sparen (3. Säule)*. Im Vordergrund stehen die AHV und die berufliche Vorsorge, während der dritten Säule nur eine ergänzende Bedeutung zukommt. Rentenansprüche aus der ersten und der zweiten Säule entstehen durch Beitragszahlungen der Versicherten, die entweder von ihrem Einkommen abgezogen werden oder durch Beiträge der nicht Erwerbstätigen erfolgen sowie durch Beiträge der Arbeitgeber. In der beruflichen Vorsorge (zweite Säule) sparen Erwerbstätige mit Beiträgen auf dem Erwerbseinkommen ein eigenes Vorsorgekapital an. Der Arbeitgeber beteiligt sich an den gesamten Beiträgen seiner Arbeitnehmenden mit mindestens 50%. Teilzeitbeschäftigung, Lohnhöhe und Erwerbsunterbrüche wirken sich direkt auf die Renten aus, da entweder keine oder nur geringe Beiträge geleistet werden können. Auch der Erwerb von AHV-Rentenansprüchen setzt grundsätzlich am Erwerbseinkommen an. Im Unterschied zur zweiten Säule sind aber auch Nichterwerbstätige versichert. Auf den Arbeitslosen-Taggeldern werden ebenfalls AHV-Beiträge entrichtet. Zudem werden Personen mit Erziehungs- und Betreuungspflichten in der AHV Gutschriften angerechnet. Der Zusammenhang zwischen dem erzielten massgebenden Einkommen während der Erwerbsphase und der Rentenhöhe in der AHV beschränkt sich auf einen vergleichsweise geringen Bereich zwischen Minimal- und Maximalrente. Bei Ehepaaren werden zudem die Einkommen, welche die Partner während der gemeinsamen Ehe erzielt haben, addiert und den Eheleuten je zur Hälfte angerechnet (Splitting).¹ Das steuerbegünstigte private Sparen in der dritten Säule setzt ebenfalls eine Erwerbstätigkeit voraus und ein Einkommen in einer Höhe, das Sparen überhaupt möglich macht. Aufgrund dieser rentenbildenden Mechanismen ist das Zusammenspiel mehrerer Faktoren in der Erwerbsbiografie einer Person für die Höhe der Altersrente entscheidend. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um die Dauer der gesamten Erwerbstätigkeit sowie die Dauer und Anzahl von Erwerbsunterbrechungen, den Beschäftigungsgrad sowie die Höhe des erzielten Einkommens.

Bei der Analyse des Rentengefälles müssen die Veränderungen im Vorsorgesystem mitberücksichtigt werden, insbesondere die Erhöhung des Rentenalters der Frauen von 63 auf 64 Jahre

¹ Der Rentenanspruch eines Ehepaars wird dabei auf 150% der Rente für eine Einzelperson plafoniert.

(2005). Die Veränderungen bei der beruflichen Vorsorge betrafen in erster Linie die Bildung des Rentenkapitals im Laufe des Erwerbslebens. Die Einführung des BVG-Obligatoriums (1985) war bei den untersuchten Kohorten erst in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens wirksam, was v.a. für Frauen, die früher oft nicht in der freiwilligen beruflichen Vorsorge versichert waren, bedeutsam ist. Von den Veränderungen des Umwandlungssatzes in den 2000er Jahren waren die untersuchten Kohorten in unterschiedlichem Ausmass betroffen.

Die Untersuchung bezieht sich auf Personen, welche zwischen 2002 und 2012 pensioniert wurden (im Untersuchungsjahr 2012 waren sie im AHV-Alter und jünger als 76 Jahre). Diese Personen sind in den späten 1950er bis Anfang der 1970er Jahre ins Erwerbsleben eingetreten. Ihre Rollenvorstellungen von Familie und ihr Erwerbsverhalten wurden von den damaligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen geprägt und widerspiegeln die traditionellen Geschlechterrollen innerhalb der Familie (männliche Ernährerrolle mit voller Erwerbstätigkeit, weibliche Rolle in Haushalt und Kinderbetreuung ohne oder mit nur geringer Erwerbsbeteiligung). Zudem war die individuelle Wahlfreiheit von Frauen mit Kindern, einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit nachzugehen oder nicht, dadurch stark eingeschränkt, dass Infrastrukturen zur familienergänzenden Kinderbetreuung nur sehr begrenzt zur Verfügung standen.

Methodik und Datengrundlage

Die Unterschiede der Altersrenten (Gender Pension Gap) von Männern und Frauen in der Schweiz wird anhand des SAKE/SESAM-Datensatzes und dessen Modul «Soziale Sicherheit» gemessen und für verschiedene Gruppen ausgewiesen. Untersucht wurden AHV-Rentnerinnen und Rentner, welche im Jahr 2012 im Alter von 64/65 bis 75 waren. Anhand von deskriptiven Analysen wird untersucht, welche Faktoren für das Rentengefälle zwischen Männern und Frauen relevant sind. Davon ausgehend wird mittels einer multivariaten Modellschätzung deren relative Bedeutung ermittelt (erklärende Analysen). Abschliessend wird untersucht, ob und inwiefern sich der Gender Pension Gap in der Schweiz und die diesbezüglichen Einflussfaktoren von ausländischen Resultaten unterscheiden.

Der Gender Pension Gap in der Schweiz

Vergleicht man die durchschnittlichen Renten der Frauen mit jenen der Männer, so ergibt sich ein deutliches Gefälle: **Im Durchschnitt sind die Renten der Frauen 37% oder fast 20'000 CHF pro Jahr tiefer als die Renten der Männer (= Gender Pension Gap GPG).** Werden die drei Säulen separat betrachtet, so ergeben sich bei der **AHV nur sehr geringe Unterschiede** von knapp 3%. Gross sind die Unterschiede jedoch bei den Leistungen der **beruflichen Vorsorge**, wo der **Unterschied der Renten 63%** beträgt. Auch bei der **dritten Säule** kann ein **Unterschied** von **54%** festgestellt werden, wobei die dritte Säule für die gesamte Rente nur eine geringe Bedeutung hat. Der Gesamt-GPG von 37% ist somit hauptsächlich durch die grossen Unterschiede bei den Leistungen der beruflichen Vorsorge bedingt. Hier wirken sich Lücken aufgrund eines vorübergehenden oder dauerhaften Rückzugs aus dem Erwerbsleben oder einer Reduktion des Beschäftigungsumfangs direkt auf die Altersvorsorge aus. Zudem ist zu berücksichtigen, dass in den untersuchten Kohorten auch Frauen dabei sind, die sich früher bzw. bei der Heirat das bis dahin in der zweiten Säule angesparte Kapital ausbezahlen liessen. Bei der AHV werden Unterschiede bei den

Erwerbsbiografien zwischen Männern und Frauen durch das Splitting, die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften und die relativ geringe Bandbreite bei den Renten (die Maximalrente beträgt das Doppelte der Minimalrente) weitgehend ausgeglichen.

Tabelle Z1: Wichtigste Kennzahlen zum Gender Pension Gap

2012 (Unterschiede der Renten von Männern und Frauen)	GPG	
	In CHF	in Prozent
Unterschied bei der AHV-Rente	606	2,7%
Unterschied bei den Leistungen der beruflichen Vorsorge *	18 674	63,0%
Unterschied bei der 3. Säule (Rentenäquivalenz)	813	54,4%
Unterschied der gesamten jährlichen Rente	19 585	37,1%

* Inklusiv der in Rente umgewandelte Kapitalbezug

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: Gewichtet nach der Gewichtung des BFS. Rentenäquivalenz: Die Kapitalleistungen der 3. Säule werden mithilfe des Umwandlungssatz in Renten umgewandelt.

N=3855

Unterschiedliche Erwerbsbeteiligung

Die grossen Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge ergeben sich hauptsächlich durch die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Die Erwerbsbiografie zeichnet die individuellen Phasen von Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit, der Stellung im Erwerbsleben sowie die dabei erzielten Einkommen im Alter von 18 Jahren bis zur Pensionierung nach. Die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit oder den Rückzug oder Teilrückzug aus dem Arbeitsmarkt ist nicht immer ausschliesslich das Ergebnis vollkommen frei getroffener Entscheidungen der Personen im Sinne einer Wahlfreiheit, sondern auch vor dem Hintergrund der im jeweiligen Zeitalter gegebenen strukturellen Voraussetzungen, insbesondere hinsichtlich familienergänzender externer Kinderbetreuung, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, das erzielbare Einkommen und nicht zuletzt der vorherrschenden gesellschaftlichen Normen, einzuordnen und zu interpretieren. In der vorliegenden Studie konnten zur Nachzeichnung der Erwerbsbiografien aufgrund der Datenlage nur Informationen zu den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung einbezogen werden. Wird diese zweite Erwerbsphase der untersuchten Pensionierten betrachtet, so ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich tiefer: Frauen waren im Durchschnitt während 154 von insgesamt 240 Monaten (64% des gesamten Zeitraums) erwerbstätig, Männer während durchschnittlich 204 Monaten (85%). Würde auch der Beschäftigungsgrad (Umrechnung auf Vollzeitäquivalente) berücksichtigt, so wären die Unterschiede noch grösser, da Frauen mehrheitlich Teilzeit arbeiten.² Beim erzielten mittleren monatlichen Erwerbseinkommen in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung zeigen sich markante Unterschiede, die nicht nur auf die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung zurück zu führen sind. Wie aus diversen Statistiken des BFS ersichtlich ist, arbeiteten

² Die Statistiken des BFS weisen die wesentlich häufigere Teilzeitarbeit von Frauen für die relevante Zeitperiode aus. Aufgrund der Datenlage konnte der Beschäftigungsgrad in der vorliegenden Studie jedoch nicht explizit berücksichtigt werden.

Frauen – v.a. in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts, die für die heutige Rentnergeneration entscheidend ist – oft nur zu einem geringen Beschäftigungsgrad und oft in Branchen und Berufen mit tiefen Löhnen; deshalb erreichten sie nur einen tiefen Monatslohn. So beträgt das durchschnittliche monatliche Einkommen der Frauen, wie es mit den vorhandenen Daten berechnet werden konnte, nur 35% der Einkommen der Männer. Besonders gross ist das Einkommensgefälle bei den Verheirateten: Bei dieser Gruppe beträgt das mittlere Einkommen der Frauen nur gerade 25% des mittleren Einkommens der Männer. Das tiefe mittlere Einkommen der Frauen ergibt sich aus den Komponenten „geringe oder keine Erwerbstätigkeit“ bzw. „Erwerbstätigkeit mit tiefem Beschäftigungsgrad“ sowie tiefen Löhnen. Dies insbesondere bei verheirateten Frauen. Hauptsächlich der Beschäftigungsgrad und die Länge der Erwerbsunterbrüche haben einen wesentlichen Einfluss auf die Renten der beruflichen Vorsorge. Zu berücksichtigen ist, dass für die untersuchte Rentnergeneration die Fortsetzung oder Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit für verheiratete Frauen mit Kindern meist mit erheblichen Hindernissen verbunden und nicht immer möglich war. Zudem existierten und existieren auch heute noch steuerliche Anreize, die dazu führen, dass es für verheiratete Paare während des Erwerbslebens finanziell günstiger sein kann, wenn die Frau nicht oder nur mit einem Teilzeitpensum arbeitet.

Unterschiede bei den Bezugsquoten und der Verteilung der Renten

Ein weiterer Indikator für die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Alterssicherung sind die Bezugsquoten bei den drei Säulen. Als universalistische Altersversicherung deckt die AHV praktisch die gesamte Bevölkerung ab. Hingegen liegt der Anteil der Personen mit einer Leistung aus der beruflichen Vorsorge bei den Männern bei rund drei Vierteln und bei den Frauen bei nur gut der Hälfte. Noch geringer ist der Anteil mit Leistungen aus der dritten Säule mit 26% bei Männern und 14% bei Frauen. Betrachtet man die Zusammensetzung der gesamten Altersrente nach Geschlecht, so kommt der AHV bei den Frauen mit einem Anteil von fast 80% an der gesamten Rente eine viel grössere Rolle zu als bei den Männern (57%). Äusserst gering ist der Anteil der dritten Säule (Männer: 2.6%, Frauen 1.5%). Insbesondere bei Frauen war der Aufbau einer dritten Säule aufgrund der Einkommenssituation i.d.R. nicht möglich.

Ein weiterer Hinweis auf Geschlechterunterschiede bei den Altersrenten ergibt sich aufgrund des Anteils der Frauen bei den verschiedenen Renteneinkommensgruppen. Dazu wurden die Gesamtrenteneinkommen der Höhe nach sortiert und in 10 (Dezile) oder 5 (Quintile) gleich grosse Gruppen unterteilt. In allen Gruppen mit einem Renteneinkommen, das unter der durchschnittlichen Gesamtrente liegt, sind Frauen stark übervertreten. Männer sind v.a. in den höchsten Einkommenssegmenten (beim obersten Quintil der Renten) stark übervertreten. Auch hier zeigen sich vor allem bei den Renten der beruflichen Vorsorge deutliche Unterschiede. Frauen verfügen viel seltener als Männer über Leistungen der beruflichen Vorsorge. Hinzu kommt, dass diejenigen, die in der zweiten Säule versichert waren, ein deutlich tieferes Renteneinkommen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen bis Mitte der 1990er Jahre bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit infolge Heirat und Kinderbetreuung das Kapital aus der beruflichen Vorsorge beziehen konnten. Obwohl diese Frauen vor der Ehe oder Kinderphase in der beruflichen Vorsorge versichert waren, erhalten sie wegen der während der Aktivzeit erfolgten Barauszahlung bei der Pensionierung

keine oder geringere Leistungen der beruflichen Vorsorge.³ Ebenfalls eine Rolle spielen dürfte die Tatsache, dass bei Personen, welche die berufliche Vorsorgeeinrichtung *vor* der Pensionierung verlassen haben, vorhandene Guthaben als Austrittsleistung an Freizügigkeitseinrichtungen überwiesen und von diesen später in Kapitalform ausbezahlt worden sind, also zu keinen Renten mehr führen. Dies kann der Fall sein, wenn sich jemand selbständig gemacht hat oder arbeitslos geworden ist und keine Stelle mehr gefunden hat. Die Auszahlungen von Freizügigkeitseinrichtungen resp. von Barauszahlungen konnten mit den vorhandenen Daten nicht als Leistungen der beruflichen Vorsorge erfasst werden, obwohl sie aus dieser stammen. Durch diese Situation werden die BV-Leistungen, die Frauen zugute kommen, unterschätzt. Mangels entsprechender Informationen kann dieser Effekt nicht quantifiziert werden. Es kann angenommen werden, dass bei Frauen diese Situation häufiger auftritt als bei Männern, wenn sie z.B. aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben.

Unterschiedlicher Einfluss der soziodemografischen Faktoren

Um Hinweise auf die relevanten Einflussfaktoren auf den GPG zu erhalten, wurden aufgrund von soziodemografischen Merkmalen Personengruppen gebildet und für diese der GPG berechnet. Dabei zeigen sich ausgesprochen grosse Unterschiede nach Zivilstandgruppen. Bei **Verheirateten** liegt der GPG 10 Prozentpunkte **über dem Durchschnittswert** (47% vs. 37%), während er bei **Geschiedenen und Verwitweten** 10 Prozentpunkte **unter dem Durchschnittswert** liegt (27% vs. 37%). Bei der Gruppe der **Ledigen** kann praktisch **kein GPG** nachgewiesen werden. Warum sich bei Ledigen kein GPG auftut, müsste vertieft analysiert werden, was im Rahmen der vorliegenden Studie jedoch nicht möglich war.

Verheiratete Frauen der heutigen Rentnergeneration nahmen i.d.R. die Betreuungs- und Erziehungspflichten für die Kinder wahr und hatten ihre Erwerbstätigkeit entsprechend reduziert oder ganz aufgegeben.⁴ Nach der Familienphase sind sie dann nicht oder nur noch in geringem Umfang wieder erwerbstätig geworden. Bei den Männern der untersuchten Generation (65- bis 75-Jährige) war dies kaum der Fall. Entsprechend können grosse Unterschiede zwischen den Personengruppen mit und ohne Kinder nachgewiesen werden: Während bei Personen mit Kindern der GPG 41% beträgt, liegt der Gender Pension Gap bei Personen ohne Kinder bei nur 17%.

Keine grossen Unterschiede können bezüglich der Altersgruppen festgestellt werden. Hier vermischen sich Alterseffekte und Kohorteneffekte. Bei der ältesten Personengruppe sind Frauen häufiger verwitwet, was den GPG reduziert.⁵ Bei der jüngsten Gruppe dagegen kommt es vergleichsweise häufig vor, dass Männer mit einer Partnerin verheiratet sind, die noch nicht im AHV-Alter ist (diese Männer beziehen eine volle AHV-Rente). Frauen im gleichen Alter dagegen beziehen viel

³ Diese vor der Pensionierung bezogenen Kapitaleistungen (ebenso wie Kapitalbezüge für das Wohneigentum) konnten in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt bzw. quantifiziert werden.

⁴ Frauen mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten auch heute noch zu 80% Teilzeit, die Hälfte davon mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50%. Demgegenüber arbeiten nur 9% der Männer mit Kindern Teilzeit. Bei der untersuchten Gruppe der heutigen weiblichen Pensionierten dürfte aufgrund der klassischen Rollenteilung sowohl der Anteil der Teilzeitarbeitenden wie auch ihr Beschäftigungsgrad noch deutlich geringer gewesen sein.

⁵ Verwitwete Frauen erben einen Teil der Ansprüche aus der beruflichen Vorsorge des verstorbenen Ehepartners.

häufiger eine (plafonierte) Ehepaarrente, da ihr Partner i.d.R. schon pensioniert ist. Diese Effekte erhöhen den GPG. Beim Kohorteneffekt spielen das zunehmende Gewicht der zweiten Säule und die veränderten Erwerbsbiografien von Frauen der jüngeren Generation eine Rolle. Betrachtet man nur den GPG für die berufliche Vorsorge, so zeigt sich eine leicht abnehmende Tendenz. Dies deutet darauf hin, dass der GPG aufgrund der stärkeren Erwerbsbeteiligung und der besseren Ausbildung der jüngeren Frauen und der damit einhergehenden höheren Löhne abgenommen hat. Damit kann auch bei künftigen Generationen eine abnehmende Tendenz des gesamten GPG erwartet werden.

Bezüglich des Einflusses der Nationalität ist bedeutsam, dass ausländische Frauen weniger Teilzeit arbeiteten, da Ausländer/innen dieser Generation oft Tätigkeiten mit einem relativ tiefen Einkommen ausübten.⁶ Wohl deshalb ist der GPG bei Schweizer/innen deutlich höher. Generell ist zu beachten, dass die Altersleistungen der Ausländer/innen von der Länge des Aufenthalts in der Schweiz abhängen.

Sozioprofessionelle Situation und Erwerbsbiografie sind entscheidend für den GPG

Da die Rentenansprüche systembedingt die Verhältnisse während der Erwerbsbiografie widerspiegeln, sind sozioprofessionelle Merkmale zentral für den GPG. Bei Personen mit einem Hochschulabschluss oder einer Berufsausbildung (SEK II) ist der GPG höher (32.8% bzw. 32.4%) als bei Personen ohne berufliche Ausbildung (nur SEK I, 22.5%). Dies ist eine Folge davon, dass Personen ohne Berufsausbildung tiefere Löhne erzielen und daher der Anteil der GPG-erhöhenden beruflichen Vorsorge eher klein ist. Entsprechend ausgeprägt sind auch die Unterschiede nach Einkommensgruppen. So existieren bei den tiefsten Einkommen (Personen der untersten beiden Einkommensdezile) keine Unterschiede bei den Renten, während bei den obersten Einkommen (Personen der beiden höchsten Einkommensdezile) die Unterschiede höher sind als im Durchschnitt (über 40%). Bei den untersten Dezilen ist die Bedeutung der AHV-Rente, für die praktisch kein GPG nachgewiesen werden kann, für die Gesamrente viel grösser als bei hohen Einkommen. Je höher das Einkommen, desto gewichtiger ist der Anteil der Renten aus der beruflichen Vorsorge. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass meistens erst bei einem relativ hohen Einkommen Einlagen in die 3. Säule getätigt werden können. Da Männer häufiger über hohe Einkommen verfügten als Frauen, konnten sie eher eine 3. Säule aufbauen. Hierdurch erhöht sich der GPG bei den höchsten Einkommensdezilen deutlich.

Bei der Erwerbsbeteiligung in der letzten Erwerbsphase (Anteil der Erwerbsmonate in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung) fällt auf, dass sowohl bei der Gruppe, die nicht mehr oder nur zu einem geringen Anteil erwerbstätig war, als auch bei Personen, die fast ausschliesslich erwerbstätig waren, der GPG deutlich tiefer liegt als im Durchschnitt. Die erste Gruppe besteht zum grossen Teil aus Frauen, letztere zu zwei Dritteln aus Männern. Daraus wird deutlich sichtbar, dass ein Teil des GPG auf die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung zurückzuführen ist: Personen der ersten Gruppe verfügen vor allem über eine AHV-Rente und aufgrund der fehlenden Erwerbs-

⁶ 38% der Schweizerinnen und 53% der Ausländerinnen arbeiten Vollzeit (BFS 2015: Tabelle T 03.02.01.15).

tätigkeit kaum über Renten der 2. und 3.Säule. Hier ist der GPG entsprechend tief – die Rentenhöhe aber auch. Personen, die fast immer erwerbstätig waren, haben alle eine berufliche Vorsorge – möglicherweise deshalb ist auch hier der GPG eher tief.

Grosse Unterschiede ergeben sich auch, wenn die Branche der letzten Erwerbstätigkeit betrachtet wird. Gross ist der GPG in Branchen mit hohen Löhnen und einer generell gut ausgebauten beruflichen Vorsorge (Finanzsektor, öffentlicher Sektor). Hier widerspiegeln sich die Geschlechterunterschiede bei den Anstellungsbedingungen (Löhne, Beschäftigungsgrad, Position) und der Erwerbsbiografie stärker als in Branchen mit tiefen Löhnen und einer weniger gut ausgebauten beruflichen Vorsorge (Baugewerbe, Industrie). Auch bei selbständig erwerbstätigen Personen liegt der GPG deutlich unter dem Durchschnitt, was ebenfalls mit einer fehlenden oder geringeren beruflichen Vorsorge erklärt werden kann.

Durchschnittlicher GPG im europäischen Vergleich

Der GPG der Schweiz liegt im europäischen Mittel. Während der GPG in Luxemburg und Deutschland wesentlich und in Frankreich leicht höher ist, sind die geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede in Österreich, Schweden und auch in Italien eher tiefer. Für die Höhe des GPG in der Schweiz spielt einerseits das universalistische, auf Solidarität aufgebaute Vorsorgesystem der AHV mit einem stark ausgleichenden Effekt eine wichtige Rolle. Andererseits hat im Vorsorgesystem der Schweiz die berufliche Vorsorge mit einer stark individualistischen Ausrichtung und weniger Solidarität zwischen höheren und tieferen Löhnen eine grosse Bedeutung. So ist der GPG bei der beruflichen Vorsorge vergleichbar mit dem hohen GAP in Deutschland (59.6%, vgl. Flory (2011)), während der GPG insgesamt aufgrund des starken Einflusses der AHV in der Schweiz deutlich tiefer ausfällt.

Vergleicht man die Höhe des GPG mit wirtschaftlichen Indikatoren und Indikatoren zum Arbeitsmarkt eines Landes, so zeigt sich, dass die Höhe des GPG mit dem durchschnittlichen Einkommen und der durchschnittlichen Höhe der Renten zusammenhängt. In Ländern mit hohen Renten liegen die Renten der Männer und Frauen viel weiter auseinander als in Ländern mit nur geringen Altersrenten. Bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen und den Geschlechterunterschieden bei der durchschnittlichen Arbeitszeit zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit dem GPG. So ist bei einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen und einem geringen Unterschied bei der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen der GPG tiefer.

Erwerbsquote, Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrüche, Lohnhöhe, Stellung im Beruf

Die Resultate zeigen eindrücklich, dass im Lebensverlauf die einkommensrelevanten Komponenten Erwerbsquote, Beschäftigungsumfang, Länge der Erwerbsunterbrüche sowie Lohnhöhe und Stellung im Beruf einen markanten Einfluss auf die Renten und den GPG haben, wobei die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Lohnsätze (GWG) den GPG nur zu einem (vermutlich geringeren) Teil erklären.⁷ Damit bestätigt sich im internationalen Vergleich, was bereits bei den Analysen für die Schweiz festgestellt wurde: Die Geschlechterunterschiede bei den Renten hängen

⁷ Der Einfluss der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Lohnsätze dürfte im Vergleich zum Einfluss der übrigen Faktoren der Erwerbsbiografie (Erwerbsquote, Erwerbsunterbrüche, Beschäftigungsumfang, berufliche Stellung) vergleichsweise gering sein. Der Einfluss des GWG auf den GPG konnte

sehr eng mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen (Erwerbsquote, Beschäftigungsgrad sowie Erwerbsunterbrüche) sowie der Stellung im Beruf zusammen. Insbesondere in der Schweiz hat die Lohnhöhe erst ab etwa 4'000 CHF Monatseinkommen einen markanten Einfluss auf die gesamte Altersrente, da die universalistische AHV eine minimale Rente für alle garantiert. Wie die Resultate zeigen, können erst ab einem bestimmten Lohnniveau ausreichende Renten der beruflichen Vorsorge gebildet werden. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede haben somit v.a. bei einem hohen Einkommen einen deutlichen Einfluss auf den GPG. Durch die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede alleine kann der GPG insgesamt jedoch nicht markant reduziert werden. Neben der Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede müsste auch der Zugang zu Kaderpositionen verbessert und die Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht beseitigt werden, damit Frauen und Männer eine vergleichbare Stellung im Beruf erreichen und das gleiche Einkommen erzielen können. Dann würde sich der GPG auch bei hohen Einkommen deutlich reduzieren.

Erklärung des GPG anhand eines multivariaten Modells

Um herauszufinden, welche der einzelnen Faktoren einen relevanten Einfluss auf die Altersrente haben (relative Bedeutung) und um ihren Beitrag zum GPG zu ermitteln, wurde ein multivariates Modell geschätzt und eine Oaxaca-Blinder-Dekompositionsanalyse durchgeführt.

Verschiedene Faktoren haben sich im geschätzten Modell als nicht relevant erwiesen. Bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Indikatoren zur Erwerbsbiografie, des Zivilstands, der Ausbildung und des Vorhandenseins von eigenen Kindern ist der Einfluss des Alters und weiterer soziodemografischer Faktoren (berufliche Position, Branche) nicht signifikant. Geschiedene und Ledige haben gemäss Modell eine höhere Rente im Vergleich zu Verheirateten. Besonders gross ist der Effekt bei den Verwitweten. Das Vorhandensein von Kindern hat insgesamt einen negativen Effekt auf die Renten, was sich vor allem durch die dadurch verursachte Reduktion der Erwerbsbeteiligung erklären lässt. Zudem haben Personen mit einem tieferen Bildungsniveau erwartungsgemäss eine tiefere Rente. Bei den Indikatoren zur Erwerbsbiografie wirken sich – wie erwartet – das mittlere Monatseinkommen positiv, die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Anzahl Erwerbsunterbrüche negativ auf die Rente aus. Besonders hoch ist der negative Einfluss einer selbständigen Erwerbstätigkeit auf die Rentenhöhe.

Werden diese Variablen kontrolliert, d.h. wird ihr Einfluss berücksichtigt, dann haben Frauen noch ein um 19% tieferes Renteneinkommen als Männer. Auch die Modellschätzung zeigt, dass der Zivilstand – systembedingt und durch die zivilstandsabhängige Erwerbsbiografie – einen wichtigen Einfluss auf die Rentenhöhe hat.⁸ Die Ausbildung und Kinderbetreuung haben ebenfalls einen Einfluss auf die Erwerbsbiografie und damit auf die Rentenhöhe. Schliesslich zeigt sich der direkte und starke Einfluss der Indikatoren zur Erwerbsbiografie (Beschäftigungsumfang, Lohnniveau anhand des durchschnittlichen monatlichen Einkommens), Phasen von Arbeitslosigkeit und Erwerbsunterbrüchen). Der grosse Einfluss der selbständigen Erwerbstätigkeit kommt daher, dass sich die Versicherungspflicht der beruflichen Vorsorge nur auf die unselbständig Erwerbstätigen

nicht direkt untersucht werden, da die diesbezüglichen Informationen im verwendeten Datensatz fehlten.

⁸ Systembedingt bedeutet z.B., dass im Gegensatz zur AHV die Renten der beruflichen Vorsorge bei Paarhaushalten nicht gesplittet werden (Haushaltsgemeinschaft), was den GPG erhöht.

erstreckt und Vorsorgelücken in der 2. Säule bei weitem nicht durch die (freiwillige) dritte Säule ausgeglichen werden.

Bei separaten Modellschätzungen für die drei Säulen der Altersvorsorge zeigen sich deutlich deren spezifische Systemeigenschaften. Bei der AHV fallen auch im Erklärungsmodell der sehr geringe Rentenunterschied nach Geschlecht, die grosse Bedeutung des Zivilstands und der positive Effekt der Kinder für die Rente auf. Zudem haben – bei Kontrolle der übrigen Faktoren – Personen mit tieferem Ausbildungsniveau eine leicht höhere Rente. Hier kommt der solidarische, ausgleichende Charakter der AHV deutlich zum Ausdruck. Demgegenüber ist der Einfluss der Erwerbsbiografie bei der *beruflichen Vorsorge* sehr gross. Mit dem verwendeten Modell kann das Sparverhalten in der *dritten Säule* nur schlecht abgebildet werden. Hier fallen v.a. der grosse Unterschied zwischen Männern und Frauen und der grosse Effekt der Ausbildung auf. Erstaunlich ist zudem der negative Effekt einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Offenbar haben Selbständigerwerbende ein anderes Sparverhalten, z.B. die eigene Firma als Kapitalanlage und andere Arten von Rücklagen fürs Alter.

Grosser Erklärungsgehalt des Modells für die Rentenunterschiede

Anhand der anschliessend durchgeführten Oaxaca-Blinder-Dekomposition wurde der geschätzte GPG auf einen *erklärten* und einen *unerklärten* Teil aufgeteilt. Der erklärte Anteil ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen **Ausstattung** von Männern und Frauen bei den relevanten Merkmalen. So ist die Ausstattung bei der Erwerbsbeteiligung oder der Ausbildung der Frauen geringer und somit ungünstig für die Renten. Der erklärte Anteil zeigt, wieviel des Rentengefälles auf diese Unterschiede zurückzuführen ist. Wie die folgende Tabelle zeigt, können vom geschätzten GPG von 38% gut 80% durch die unterschiedliche Ausstattung erklärt werden.

Tabelle Z2: Oaxaca-Blinder-Dekomposition – erklärter und unerklärter Teil des GPG

	GPG	Anteile
Durch das Modell geschätzter GPG	38%	
Durch die Ausstattung erklärte Anteil des GPG	31%	80.7%
Nicht durch die Ausstattung erklärter Anteil des GPG	7%	19.3%

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: N=4272, Missings N=5; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Der GPG wurde hier durch ein multivariates Modell unter Einbezug der relevanten Einflussfaktoren geschätzt (vgl. Kapitel 7). Wie Tabelle 1 ausweist, lässt sich mit den vorhandenen Daten ein tatsächlicher GPG von 37.1% berechnen – die Schätzung liegt damit sehr nahe am realen Wert.

Im unerklärten Teil (Anteil am gesamten GPG: 19.3%) sind alle nicht beobachteten Variablen und die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Effekte eines Merkmals auf die Renten enthalten. So hatte die Bildung bei den Männern aufgrund der stärkeren expliziten Orientierung auf Karriere und die Erzielung eines hohen Einkommens während des Erwerbslebens der heutigen Rentnergeneration einen grösseren Effekt auf die Altersrente als bei Frauen (d.h. ein zusätzliches Bildungsjahr zahlte sich für Männer mehr aus als für Frauen). Dies ergibt sich u.a. durch die Wahl einer

Studienrichtung mit Aussicht auf eine gut bezahlte Beschäftigung oder daraus, dass Erwerbsunterbrüche bzw. die Reduktion der Erwerbsbeteiligung trotz Kindern nicht beobachtet werden sowie an der Orientierung am beruflichen Aufstieg mit höherem Einkommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies sowohl bei Männern als auch Frauen nicht immer eine „freiwillige“ Wahl war, sondern sich oft auch aus ökonomischen Zwängen oder Vorteilen ergab, in dem Sinne, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung bei Männern zu einem höheren Haushaltseinkommen führte als eine solche von Frauen.

Insgesamt können die beobachteten Unterschiede somit gut mit dem verwendeten Modell abgebildet werden. 81% des GPG können durch die Faktoren im Modell erklärt werden, wohingegen 19% des Rentenunterschieds mit dem Modell nicht erklärt werden können. Frauen würden im Mittel eine um 31 Prozentpunkte höhere Rente erzielen, wenn sie bei allen Merkmalen des Modells die gleiche Ausstattung hätten wie Männer, also die gleiche Ausbildung, die gleich hohe Erwerbsbeteiligung, die gleich seltenen Erwerbsunterbrüche usw. Bedeutsam ist dabei das mittlere monatliche Einkommen (darin enthalten ist auch der Beschäftigungsgrad), der Erwerbsstatus (unselbständige Erwerbstätigkeit), die Anzahl und Länge der Erwerbsunterbrüche sowie das Ausbildungsniveau. Das Resultat bestätigt, dass der GPG zu einem grossen Teil auf die unterschiedlichen Erwerbsbiografien und die Ausbildungsunterschiede von Männern und Frauen zurückzuführen ist. Die veränderte gesellschaftliche Situation der letzten Jahrzehnte, das gestiegene Ausbildungsniveau und die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen lässt jedoch vermuten, dass der GPG in Zukunft tiefer ausfallen dürfte. Zudem spielen auch veränderte institutionelle Rahmenbedingungen wie verbesserte Betreuungsangebote, eine Verringerung der negativen Effekte des Steuersystems bezüglich der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen und die Ausgestaltung des Vorsorgesystems eine wichtige Rolle.

Résumé

La présente étude analyse l'écart entre les rentes de vieillesse des hommes et des femmes. Elle mesure la rente moyenne perçue par les femmes en pourcentage de celle perçue par les hommes, en effectuant ce calcul aussi bien pour la rente globale que pour ses trois composantes. L'objectif est de mettre en évidence l'écart de rentes entre les sexes (*Gender Pension Gap*) en Suisse sur la base de données sûres et d'identifier les principaux facteurs sociodémographiques, socio-économiques et socioprofessionnels à l'origine de ces écarts.

Le système suisse de la prévoyance vieillesse

Pour analyser les écarts de rentes entre les femmes et les hommes, il importe d'abord de bien comprendre le fonctionnement du système de prévoyance vieillesse. En Suisse, la prévoyance vieillesse repose sur le système dit des trois piliers, constitué de *l'assurance-vieillesse et survivants (AVS, 1^{er} pilier)*, de *la prévoyance professionnelle (2^e pilier)* et de *l'épargne privée liée à un but de prévoyance et bénéficiant d'avantages sur le plan fiscal (3^e pilier)*. L'AVS et la prévoyance professionnelle sont les assurances de base, alors que le 3^e pilier représente une possibilité de prévoyance complémentaire. Les rentes dues au titre des 1^{er} et 2^e piliers dépendent des cotisations versées par les assurés ; elles sont financées par des prélèvements sur le salaire des salariés et par les cotisations des personnes sans activité lucrative et des employeurs. Dans la prévoyance professionnelle (2^e pilier), les salariés constituent un capital de prévoyance, qui est financé par les cotisations prélevées sur leur salaire et par les contributions versées par leurs employeurs (au moins égales aux cotisations des employés). Le travail à temps partiel, les bas salaires et les interruptions de carrière ont une influence directe sur le montant des rentes, étant donné que le versement des cotisations est limité, voire nul, dans ces situations. Quant à l'AVS (1^{er} pilier), elle dépend aussi pour l'essentiel du revenu de l'activité lucrative. Mais contrairement au 2^e pilier, toutes les personnes y sont assujetties, y compris celles sans activité lucrative. Par exemple, les personnes au chômage versent des cotisations prélevées sur leurs indemnités journalières de chômage. Et les personnes qui consacrent leur temps à des tâches éducatives ou d'assistance se voient octroyer des bonifications. Les revenus déterminants réalisés durant la vie active n'exercent une influence sur le montant de la rente AVS que dans un domaine relativement limité, étant donné l'existence d'une rente minimale et d'une rente maximale dans le 1^{er} pilier. Pour calculer la rente AVS d'un couple marié, les revenus réalisés par les deux époux durant leurs années de mariage commun sont additionnés et attribués pour moitié à chacun des époux (splitting)⁹. Enfin, le recours à l'épargne privée bénéficiant d'avantages fiscaux (3^e pilier) suppose lui aussi l'exercice d'une activité lucrative et un revenu suffisamment élevé. Au vu de ces mécanismes formateurs de rente, le montant des rentes de vieillesse est déterminé par la combinaison de toute une série de facteurs relatifs à la carrière professionnelle. Concrètement, les éléments déterminants sont la durée totale de l'activité lucrative, le taux d'occupation, le niveau de revenu réalisé, ainsi que la durée et le nombre des interruptions de carrière.

L'analyse de l'écart de rentes doit tenir compte des modifications intervenues dans le système de prévoyance, notamment le relèvement de l'âge de la retraite des femmes de 63 à 64 ans (2005).

⁹ Les rentes d'un couple sont toutefois plafonnées à 150 % d'une rente individuelle.

Les révisions de la loi sur la prévoyance professionnelle concernent essentiellement la constitution de l'avoir de vieillesse durant la vie active. Lorsque le régime obligatoire a été introduit (en 1985), les cohortes examinées se trouvaient déjà dans la deuxième moitié de leur vie active. L'obligation d'assurance a eu un effet significatif essentiellement sur les femmes, puisqu'elles étaient auparavant peu nombreuses à être assurées à la prévoyance professionnelle facultative. Quant aux modifications du taux de conversion dans les années 2000, elles ont touché les cohortes examinées à des degrés divers.

Les cohortes sélectionnées pour l'étude sont composées de personnes qui ont pris leur retraite entre 2002 et 2012 (en 2012, au moment de l'étude, elles avaient toutes passé l'âge ordinaire de la retraite, mais moins de 76 ans). Ces personnes ont donc commencé à travailler entre la fin des années 1950 et le début des années 1970. Imprégnées du contexte économique et social de l'époque, leur fonctionnement reflète la répartition traditionnelle des tâches au sein de la famille : l'homme est le pourvoyeur et travaille à temps plein ; la femme s'occupe de la maison et des enfants et participe peu, voire pas du tout, au marché du travail. Par ailleurs, il était particulièrement difficile pour les femmes ayant des enfants d'exercer une activité lucrative (a fortiori à temps plein), étant donné l'accès très limité aux structures d'accueil extrafamilial à l'époque.

Méthodologie et données utilisées

Les écarts de rentes de vieillesse entre les femmes et les hommes en Suisse ont été mesurés, pour différents sous-groupes, à partir de la base de données de l'ESPA/SESAM et de son module « Sécurité sociale ». L'étude a porté sur les rentiers AVS âgés, en 2012, de 64 ou 65 ans à 75 ans. Procédant tout d'abord par analyses descriptives, elle a cherché à identifier les facteurs à l'origine des écarts de rentes de vieillesse entre les femmes et les hommes, pour déterminer ensuite leur importance respective sur la base d'un modèle à variables multiples (analyses explicatives). Enfin, elle a comparé les écarts de rentes mesurés en Suisse et les facteurs qui en sont à l'origine avec les résultats d'études comparables réalisées à l'étranger.

Ecart de rentes entre femmes et hommes en Suisse

La comparaison entre la rente moyenne des femmes et celle des hommes révèle un écart important : **en moyenne, les rentes des femmes sont inférieures à celles des hommes de 37 %, ou près de 20 000 francs par année.** Une analyse séparée des trois piliers montre que l'écart est **très faible pour les rentes de l'AVS** (moins de 3 %). Par contre, il est très marqué dans la **prévoyance professionnelle (63 %)**. Dans le **3^e pilier**, l'écart est également élevé (**54 %**), mais les prestations de la prévoyance privée ne constituent qu'une part minime de la rente globale. L'écart observé sur les rentes globales (37 %) s'explique donc essentiellement par les énormes différences qui caractérisent les prestations de la prévoyance professionnelle. On mesure là tout le poids des lacunes dues à un retrait temporaire ou permanent de la vie active ou à une réduction du taux d'occupation, et leur impact direct sur la prévoyance vieillesse. Une autre explication tient au fait que certaines femmes des cohortes étudiées ont retiré leur avoir du 2^e pilier au moment de se marier. En revanche, dans l'AVS, les différences entre les parcours professionnels des femmes et des hommes sont largement compensées par le splitting, l'octroi de bonifications

pour les tâches éducatives et d'assistance, ainsi que par le fait que la fourchette des rentes est relativement étroite (la rente maximale n'est que deux fois plus élevée que la rente minimale).

Tableau R1 : Chiffres clés

2012 (Ecart de rentes entre femmes et hommes)	Ecart de rentes	
	En francs	En pourcentage
Ecart dans l'AVS	606	2,7 %
Ecart dans la prévoyance professionnelle *	18 674	63,0 %
Ecart dans le 3 ^e pilier (conversion en rente)	813	54,4 %
Ecart dans la rente annuelle globale	19 585	37,1 %

* Y c. capital converti en rente. Source : ESPA/SESAM 2012, calculs des auteurs, population : rentiers AVS de 64/65 ans à 75 ans. Remarque : pondération de l'OFS. Conversion en rente : les prestations en capital du 3^e pilier sont converties en rente au moyen du taux de conversion.
N=3855

Différences dans la participation au marché du travail

Les gros écarts constatés dans la prévoyance professionnelle s'expliquent essentiellement par les parcours professionnels différents suivis par les femmes et les hommes. Le terme de parcours professionnel recouvre les phases d'activité lucrative et d'inactivité, la position professionnelle ainsi que les revenus réalisés de 18 ans à la retraite. La décision d'exercer une activité lucrative ou de se retirer, totalement ou partiellement, du marché du travail ne constitue pas toujours un choix parfaitement délibéré. Elle dépend aussi des conditions structurelles, par quoi on entend notamment les offres d'accueil extrafamilial disponibles, les opportunités sur le marché du travail, le revenu réalisable et, enfin, les normes sociales dominantes. Faute de données plus anciennes, l'analyse de la carrière professionnelle des personnes s'est limitée aux vingt années précédant le départ à la retraite. Elle montre que les femmes étaient nettement moins présentes sur le marché du travail que les hommes : sur les 240 mois analysés, elles ont travaillé en moyenne 154 mois (64 % du temps), contre 204 mois (84 %) pour les hommes. Et si l'étude avait aussi pu prendre en considération le taux d'occupation (en équivalent plein temps), la différence aurait été encore plus nette, puisque les femmes travaillent majoritairement à temps partiel¹⁰. L'étude révèle par ailleurs des différences importantes entre le revenu mensuel moyen des femmes et celui des hommes qui ne s'expliquent pas uniquement par les différences de participation au marché du travail. Plusieurs statistiques de l'OFS montrent en effet que les femmes travaillaient généralement à un taux relativement faible et dans des branches et des professions aux rémunérations plutôt basses – c'était notamment le cas dans la seconde moitié du siècle passé, qui est déterminante pour la génération de rentiers actuelle. Les femmes percevaient donc un salaire mensuel relativement bas. Ainsi, d'après les calculs effectués, le revenu mensuel moyen des femmes représentait seulement 35 % de celui des hommes. L'écart de revenu est particulièrement marqué chez les couples mariés : le revenu moyen des épouses atteignait à peine 25 %

¹⁰ D'après les statistiques de l'OFS, le travail à temps partiel était nettement plus fréquent parmi les femmes durant la période étudiée. Toutefois, faute de données suffisantes à ce sujet, l'étude n'a pas pu tenir compte du taux d'occupation.

du revenu moyen de leur mari. La faiblesse du revenu moyen perçu par les femmes est la conséquence d'une série de facteurs : participation au marché du travail faible ou nulle, taux d'occupation réduit et bas salaires (notamment pour les femmes mariées). Le niveau des rentes de la prévoyance professionnelle dépend essentiellement du taux d'occupation et de la durée des interruptions de carrière. Or les femmes de l'échantillon qui étaient mariées et avaient des enfants rencontraient à l'époque des difficultés énormes, voire insurmontables, pour poursuivre ou reprendre une activité professionnelle. En outre, il existait – et il existe toujours – une incitation fiscale, en ce sens qu'il peut être plus avantageux financièrement pour les couples mariés que la femme ne travaille pas ou seulement à temps partiel.

Taux de bénéficiaires et répartition de la rente globale en fonction du sexe

Le taux de bénéficiaires dans les trois piliers est un autre indicateur qui explique les écarts de rentes de vieillesse entre les femmes et les hommes. En sa qualité d'assurance-vieillesse universelle, l'AVS couvre pratiquement toute la population. Par contre, environ trois quarts des hommes perçoivent une prestation de la prévoyance professionnelle, contre seulement un peu plus de la moitié des femmes. Dans le 3^e pilier, les taux sont encore plus faibles : 26 % des hommes touchent une rente contre 14 % des femmes. Quant à la composition de la rente de vieillesse globale, l'AVS représente près de 80 % de la rente globale des femmes, contre 57 % de la rente globale des hommes. La part du 3^e pilier dans la composition de la rente globale est minime (2,6 % pour les hommes et 1,5 % pour les femmes). Nombre de femmes de l'échantillon n'ont pas pu se constituer un 3^e pilier en raison d'un niveau de revenu insuffisant.

La proportion de femmes dans les différents niveaux de rente est également révélatrice de l'écart avec les hommes. Pour calculer cette proportion, la présente étude a classé les rentes par ordre croissant et les a réparties en dix respectivement cinq sous-groupes (déciles et quintiles) ayant tous le même nombre de rentiers. Il s'avère que les femmes sont fortement surreprésentées dans les niveaux de rente inférieurs à la rente globale moyenne. Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans le segment de rente le plus élevé (le quintile supérieur). Ici aussi, les différences les plus flagrantes apparaissent dans la prévoyance professionnelle, les femmes étant beaucoup moins nombreuses que les hommes à toucher des prestations du 2^e pilier. Et même lorsqu'elles en perçoivent, leurs rentes sont nettement inférieures à celles des hommes. Il faut relever que, jusqu'au milieu des années 1990, les femmes pouvaient retirer leur capital de prévoyance lorsqu'elles abandonnaient leur activité lucrative pour se marier ou s'occuper des enfants. Par conséquent, bien qu'elles aient été affiliées à la prévoyance professionnelle avant leur mariage ou la naissance de leurs enfants, les femmes qui ont choisi cette option ne perçoivent pas de prestations de vieillesse du 2^e pilier lorsqu'elles arrivent à la retraite, sinon de très petites rentes. Un autre élément semble aussi expliquer la sous-représentation des femmes parmi les bénéficiaires de la prévoyance professionnelle : lorsqu'une personne quitte son institution de prévoyance *avant* de partir à la retraite, son avoir est transféré à une institution de libre passage et lui est ensuite versé sous forme de capital, et non pas sous forme de rente. Ce cas de figure se présente notamment lorsqu'une personne décide de se mettre à son compte ou perd son travail sans retrouver d'emploi par la suite. Les données disponibles pour l'étude n'ont pas permis de prendre en compte les prestations versées sous forme de capital ni les versements en capital effectués par les institutions de libre passage. De ce fait, l'étude sous-évalue les prestations du

2^e pilier versées aux femmes. Faute de données fiables, il n'est pas possible de quantifier la marge d'erreur. Il est toutefois vraisemblable que les femmes sont plus concernées que les hommes par cette situation, puisqu'elles sont relativement nombreuses à avoir cessé leur activité lucrative, notamment pour des raisons familiales.

Impact des facteurs sociodémographiques

Pour déterminer quels facteurs sont à même d'expliquer les écarts de rentes, l'étude a classé les personnes en différents groupes selon leurs caractères sociodémographiques. Elle a ensuite mesuré les écarts de rentes entre les femmes et les hommes au sein de chacun de ces groupes. Des écarts particulièrement marqués sont apparus en fonction de l'état civil. Parmi les personnes **mariées**, l'écart entre les sexes est **supérieur** de 10 points à la **moyenne** (47 % contre 37 %), alors que parmi les personnes **divorcées ou veuves**, il est **inférieur** de 10 points à la **moyenne** (27 % contre 37 %). Quant au groupe des **célibataires**, on n'y observe pratiquement **aucun écart**. Cette dernière constatation aurait mérité une analyse plus approfondie, mais il n'a pas été possible de la mener dans le cadre de la présente étude.

En règle générale, les femmes mariées ont assumé elles-mêmes la prise en charge et l'éducation de leurs enfants ; elles sont donc nombreuses à avoir réduit ou cessé leur activité lucrative¹¹. Mais après cette phase de leur vie, peu d'entre elles ont repris une activité lucrative, et seulement à un taux réduit. En revanche, les hommes qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper des enfants sont plutôt rares. Il n'est dès lors pas étonnant que l'étude ait relevé une différence très marquée entre le groupe des personnes avec enfants et celui des personnes sans enfant : dans le premier, l'écart de rentes entre les femmes et les hommes atteint 41 %, alors qu'il n'est que de 17 % dans le deuxième.

Il n'a pas été observé de différences importantes entre les groupes d'âge. L'effet de l'âge et l'effet de cohorte se combinent. Dans le groupe d'âge supérieur, le nombre de veuves est plus important que le nombre de veufs, ce qui tend à réduire l'écart de rentes entre les sexes dans ce groupe¹². Dans le groupe d'âge inférieur, les hommes dont l'épouse n'a pas encore atteint l'âge de la retraite (et qui touchent par conséquent une rente AVS entière) sont relativement bien représentés. Les femmes appartenant à ce groupe d'âge perçoivent quant à elles beaucoup plus fréquemment une rente pour couple (plafonnée), car leur conjoint est généralement déjà à la retraite. Ce phénomène accentue l'écart de rentes entre les hommes et les femmes de ce groupe. Pour ce qui est de l'effet de cohorte, deux facteurs jouent un rôle : le poids croissant du 2^e pilier et le changement que l'on peut constater dans le parcours professionnel des femmes de la génération la plus jeune des retraités. L'écart dû spécifiquement à la prévoyance professionnelle tend à se réduire légèrement avec le temps. Cette diminution donne à penser que les femmes les plus jeunes de l'échantillon étaient plus présentes sur le marché du travail, mieux formées et touchaient de ce

¹¹ Aujourd'hui encore, 80 % des femmes ayant des enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel, dont la moitié à un taux de moins de 50 %. Par contre, le travail à temps partiel ne concerne que 9 % des pères. Étant donné la répartition des rôles dans le passé, les femmes de l'échantillon sont probablement encore moins nombreuses à avoir travaillé, même à temps partiel, et leur taux d'occupation devait aussi être moins élevé.

¹² Les veuves héritent une partie des droits aux prestations de la prévoyance professionnelle de leur conjoint décédé.

fait de meilleurs salaires. Cette tendance devrait se poursuivre dans les générations futures et entraîner une diminution de l'écart de rentes.

Enfin, le facteur de la nationalité est également significatif. Les femmes étrangères de l'échantillon sont moins nombreuses à avoir travaillé à temps partiel¹³, ce qui s'explique par le fait que les étrangers de cette génération exerçaient souvent des activités aux salaires relativement bas. C'est sans doute la raison pour laquelle l'écart de rentes est beaucoup plus important entre Suisses et Suissesses qu'entre femmes et hommes de nationalité étrangère. De manière générale, les prestations de vieillesse des étrangers dépendent de la durée de leur séjour en Suisse.

Position socioprofessionnelle et parcours professionnel : deux facteurs déterminants

Etant donné que, dans le système suisse de prévoyance, les prestations dues à chaque assuré reflètent son parcours professionnel, les caractères socioprofessionnels sont un indicateur central pour expliquer les écarts de rentes. Ainsi, cet écart est important entre les femmes et les hommes titulaires d'un diplôme du niveau secondaire II (32,8 % parmi les diplômés d'une école supérieure et 32,4 % parmi les détenteurs d'une formation professionnelle), alors qu'il est moindre entre les femmes et les hommes possédant un diplôme du niveau secondaire I (22,5 %). Cette différence provient du fait que les personnes sans formation professionnelle touchent des salaires plus bas et que, par conséquent, la part du 2^e pilier dans leur rente de vieillesse globale est plutôt réduite. Des différences tout aussi importantes sont observables en fonction du revenu réalisé durant la vie active. Si l'étude n'a relevé aucun écart de rentes entre les femmes et les hommes ayant réalisé les revenus les plus bas (les deux déciles de revenu inférieurs), elle a mis en évidence des écarts supérieurs à la moyenne (plus de 40 %) entre les femmes et les hommes ayant réalisé les plus hauts revenus (les deux déciles de revenu supérieurs). Cela s'explique par le fait que la part de la rente de l'AVS dans la rente globale est beaucoup plus importante dans les déciles inférieurs que dans les déciles supérieurs. Or, on l'a vu, les écarts de rente sont pratiquement inexistant dans l'AVS. A l'inverse, plus le revenu est élevé, plus la part de la prévoyance professionnelle augmente, et avec elle l'écart de rentes entre les femmes et les hommes. Ce phénomène est encore renforcé par le fait que seuls les revenus relativement élevés permettent généralement de constituer un 3^e pilier. Comme les hommes percevaient globalement un salaire plus élevé que les femmes, ils sont plus nombreux à avoir un 3^e pilier, ce qui creuse davantage encore l'écart de rentes entre les femmes et les hommes dans les déciles de revenu supérieurs.

L'analyse de la participation au marché du travail au cours de la dernière phase de la vie active (nombre de mois de travail durant les vingt années précédant la retraite) révèle que l'écart de rentes entre les femmes et les hommes est nettement inférieur à la moyenne dans deux groupes bien précis : celui des personnes dont la participation au marché du travail a été faible ou nulle, composé essentiellement de femmes, et celui des personnes ayant presque toujours exercé une activité lucrative, composé aux deux tiers d'hommes. Cette observation illustre l'impact que peut avoir la participation au marché du travail sur l'écart de rentes entre les femmes et les hommes. Les personnes qui ont connu des interruptions de carrière touchent essentiellement la rente AVS, et très peu de rentes du 2^e et du 3^e piliers. De ce fait, l'écart de rentes entre les femmes et les

¹³ 38 % des Suissesses et 53 % des étrangères travaillent à temps plein (OFS 2015 : tableau T 03.02.01.15).

hommes de ce groupe est faible, mais le montant des rentes l'est aussi. Quant aux personnes dont la carrière professionnelle est quasiment ininterrompue, elles ont toutes été assurées à la prévoyance professionnelle, ce qui explique probablement pourquoi l'écart de rentes est plutôt faible aussi entre les femmes et les hommes de ce groupe.

Enfin, la branche dans laquelle la personne a travaillé avant son départ à la retraite est également à l'origine d'importants écarts de rentes entre les sexes. L'écart est important dans les branches où les salaires sont élevés et la couverture de prévoyance professionnelle, bien développée (secteur financier, secteur public). Dans ces secteurs, les différences entre les femmes et les hommes au niveau des conditions d'engagement (salaires, taux d'occupation, position hiérarchique) et des carrières professionnelles sont plus marquées que dans les secteurs (construction, industrie) où les salaires sont bas et la couverture de prévoyance professionnelle, moins développée. L'écart de rentes entre les femmes exerçant une activité lucrative indépendante et leurs homologues masculins est aussi nettement inférieur à la moyenne, ce qui s'explique également par l'absence ou la faiblesse de la prévoyance professionnelle chez les indépendants.

Ecart moyen en comparaison internationale

L'écart constaté en Suisse se situe dans la moyenne européenne. Tandis qu'il est nettement plus élevé au Luxembourg et en Allemagne et légèrement plus élevé en France qu'en Suisse, les différences entre les rentes allouées aux hommes et aux femmes sont plus faibles en Autriche, en Suède et même en Italie. En Suisse, la dimension de cet écart résulte essentiellement d'une double influence : d'une part, celle du système de prévoyance AVS, de caractère universaliste et fondé sur la solidarité, dont les effets égalisateurs sont prononcés ; mais aussi, d'autre part, celle du système de prévoyance professionnelle, d'orientation fortement individualiste et peu marquée par la solidarité entre salaires élevés et bas salaires. Ainsi, l'écart enregistré dans la prévoyance professionnelle est comparable à celui observé en Allemagne, qui est élevé (59,6 %, cf. Flory [2011]), alors que l'écart portant sur l'ensemble des rentes est nettement plus faible en Suisse en raison du rôle important de l'AVS.

Si l'on rapporte l'écart calculé dans un pays aux indicateurs relatifs à l'économie et au marché du travail du même pays, on constate qu'il est lié au revenu moyen et au montant moyen des rentes. Dans les pays présentant des rentes élevées, la différence entre les rentes des hommes et celles des femmes est bien plus grande que dans les pays où le niveau des rentes est plus modeste. L'écart est aussi clairement tributaire de la participation des femmes au marché du travail et du temps de travail moyen des femmes et des hommes. Ainsi, il est relativement faible lorsque la participation des femmes au marché du travail est forte et que la différence entre le nombre d'heures de travail hebdomadaire des hommes et des femmes est faible.

Taux d'activité, taux d'occupation, interruptions de carrière, niveau de salaire et position professionnelle

Les résultats montrent clairement que les composantes déterminantes pour le revenu que sont le taux d'activité, le taux d'occupation, la durée des interruptions de carrière, le niveau de salaire et la position professionnelle ont une forte influence sur le niveau des rentes et sur l'écart entre les rentes allouées aux hommes et aux femmes, tandis que les pratiques salariales différentes

selon les sexes (la différence de rémunération entre les sexes) expliquent seulement une partie (vraisemblablement congrue)¹⁴ de cet écart. La comparaison internationale confirme ainsi ce qu'on constate déjà dans les analyses consacrées à la Suisse. Une caractéristique de la Suisse tient à ce que le niveau de salaire n'a un fort impact sur la rente de vieillesse globale qu'à partir d'un revenu mensuel d'environ 4000 francs, car l'AVS garantit une rente minimale à toutes et à tous, grâce à son approche universaliste. L'étude montre bien que la prévoyance professionnelle permet de constituer des rentes d'un montant suffisant uniquement à partir d'un certain niveau de salaire. C'est donc principalement dans la tranche de revenu supérieure que les différences salariales relevant spécifiquement du genre se répercutent nettement sur l'écart des rentes allouées aux femmes et aux hommes. Mais il n'est pas possible de réduire globalement cet écart de façon marquée en diminuant seulement les différences salariales liées au genre. Il faudrait de surcroît améliorer l'accès des femmes aux positions hiérarchiques et éliminer la segmentation du marché du travail en fonction du genre, de sorte que les femmes et les hommes puissent atteindre des positions professionnelles analogues et réaliser un même revenu. A ces conditions, l'écart observé au niveau des rentes se réduirait aussi dans les tranches de revenu supérieures.

Explication de l'écart à l'aide d'un modèle multivarié

Pour identifier quels facteurs particuliers ont une influence réelle sur les rentes de vieillesse (mesurée en pour-cent) et calculer leur impact sur l'écart entre les rentes versées aux femmes et aux hommes, un modèle d'estimation à variables multiples a été élaboré, qui a ensuite servi de base à une décomposition selon la méthode d'Oaxaca et Blinder.

De nombreux facteurs se sont révélés non pertinents dans le modèle. Lorsque l'on prend simultanément en considération des indicateurs relatifs à la carrière professionnelle, à l'état civil, à la formation, ainsi que le fait d'avoir ou non des enfants, il apparaît que l'âge et d'autres facteurs sociodémographiques (position professionnelle, branche d'activité) ne sont pas significatifs. En revanche, les personnes divorcées ou célibataires ont, d'après le modèle, une rente plus élevée que les personnes mariées, et le veuvage a aussi un impact particulièrement important. Dans l'ensemble, le fait d'avoir des enfants a une influence négative sur le niveau des rentes, ce qui s'explique surtout par la participation au marché plus réduite qui en découle. En outre, comme on peut s'y attendre, les personnes ayant un niveau de formation modeste ont des rentes relativement basses. Parmi les indicateurs relatifs à la carrière professionnelle, il n'est pas étonnant que la moyenne du revenu mensuel (calculée sur la durée de la vie active) ait un effet positif sur la rente, alors que les périodes de chômage et les interruptions de carrière ont un effet négatif. Une activité lucrative indépendante a un impact particulièrement négatif sur le niveau de la rente.

Si l'on contrôle ces différentes variables, c'est-à-dire si l'on fait abstraction de leur influence respective, les femmes ont encore un revenu de rente 19 % plus faible que les hommes. Le modèle a également montré que l'état civil influe de manière importante sur le niveau de la rente – de

¹⁴ Les différences des pratiques salariales selon les sexes ont probablement moins d'impact sur l'écart des rentes que d'autres facteurs relatifs à la carrière professionnelle (taux d'activité, interruptions de carrière, taux d'occupation, position professionnelle). Il n'a pas été possible de calculer directement l'influence de ces pratiques sur l'écart de rentes, étant donné que les informations afférentes manquaient dans les bases de données utilisées.

manière inhérente aux systèmes d'assurance¹⁵, en plus du fait que le parcours professionnel est tributaire de l'état civil. La formation acquise et la garde des enfants ont également un impact sur le parcours professionnel et, partant, sur le niveau de la rente. Enfin, les indicateurs relatifs au parcours professionnel (taux d'occupation, niveau de salaire mesuré en revenu mensuel moyen, périodes de chômage et interruptions de carrière) s'avèrent avoir une influence directe et forte sur le niveau de rente. L'exercice d'une activité lucrative indépendante est un facteur de poids, du fait que l'obligation d'assurance à la prévoyance professionnelle concerne seulement les actifs salariés et que les lacunes de prévoyance dans le 2^e pilier ne sont pas – tant s'en faut – compensées par le 3^e pilier (facultatif).

Des différences caractéristiques entre les trois piliers de la prévoyance vieillesse apparaissent clairement lorsqu'on applique le modèle à chacun des trois séparément. En ce qui concerne l'AVS, le modèle fait apparaître la très faible différence entre les rentes versées aux femmes et aux hommes, l'importance de l'état civil et l'effet positif de la garde d'enfant sur la rente. En outre, si l'on contrôle les autres facteurs, on constate que les personnes ayant un niveau de formation relativement bas touchent une rente légèrement supérieure, ce qui met nettement en évidence le caractère solidaire et égalisateur de l'AVS. A l'inverse, le parcours professionnel influe très fortement sur la *prévoyance professionnelle*. Enfin, le modèle utilisé ne permet pas de bien saisir le comportement d'épargne dans le 3^e pilier. Ce qui frappe, ici, ce sont surtout les différences entre les femmes et les hommes et l'effet important joué par la formation. Il est par ailleurs étonnant de constater les répercussions négatives de l'exercice d'une activité indépendante. Les indépendants ont manifestement des habitudes d'épargne différentes ; par exemple, ils considèrent leur entreprise comme un placement de capital et constituent d'autres formes de réserves pour leur vieillesse.

Pertinence du modèle pour expliquer les écarts de rente

La méthode dite décomposition d'Oaxaca et Blinder a ensuite été appliquée pour distinguer, dans l'écart de rentes entre les femmes et les hommes, une partie *expliquée* et une partie *inexpliquée*. La première tient au « bagage » différent des hommes et des femmes, à leur « dotation » différente au regard des facteurs retenus comme pertinents. Ainsi, la « dotation » des femmes est moins favorable que celle des hommes sur le plan de la participation au marché du travail (plus faible), ou de la formation (moins longue), ce qui a un effet négatif sur le montant de leurs rentes. La partie expliquée de l'écart est celle que l'on peut attribuer à ces différences de dotation. Comme on le voit dans le tableau R2, cette part représente 80 % de l'écart observé, qui est de 38 %.

¹⁵ Le fait que les rentes de la prévoyance professionnelle augmentent l'écart entre les rentes allouées aux femmes et aux hommes vient de ce que le 2^e pilier n'est pas soumis au splitting, à la différence de l'AVS. En ce sens, les effets respectifs de l'AVS et de la prévoyance professionnelle sont inhérents aux systèmes différents du 1^{er} et du 2^e piliers.

Tableau R2 : Décomposition d'Oaxaca-Blinder, partie expliquée et partie inexpliquée de l'écart de rentes

	Ecart de rentes	Pourcentage
Ecart estimé par le modèle	38 %	
Part de l'écart expliquée par la dotation respective des hommes et des femmes	31 %	80,7 %
Part de l'écart inexpliquée par la dotation respective des hommes et des femmes	7 %	19,3 %

Source : SESAM 2012 et CI 2012, calculs des auteurs ; population : rentiers AVS de 64/65 ans à 75 ans.

Remarques : N=4272, missings N=5, pondération de l'OFS.

L'écart de rentes est estimé par un modèle multivarié comportant les facteurs reconnus comme pertinents (voir chap. 7). Comme le montre le tableau R1, les données disponibles permettent de calculer un écart effectif de 37,1 % ; l'estimation obtenue grâce au modèle est donc très proche de la valeur réelle.

La part inexpliquée de l'écart (soit 19,3 % de celui-ci) comprend l'ensemble des variables non observées ainsi que les effets différents qu'une même variable exerce sur les rentes selon les sexes. Ainsi, dans la génération de rentiers considérée ici, les hommes ont vu leur rente augmenter davantage que les femmes en raison de leur formation, plus fortement axée sur la carrière et donnant accès à des revenus plus élevés pendant leur vie professionnelle ; autrement dit, une année supplémentaire de formation a rapporté davantage aux hommes qu'aux femmes. La carrière professionnelle des hommes se caractérise notamment par le fait qu'ils choisissaient des études ayant de bonnes chances de déboucher sur une activité bien rémunérée, qu'ils n'interrompaient pas leur carrière ni réduisaient leur taux d'occupation pour des raisons familiales, et que leur carrière était axée sur l'avancement professionnel et l'augmentation de leur revenu. Il faut toutefois relever que ces choix n'ont pas toujours été faits de plein gré, chez les hommes comme chez les femmes de l'échantillon considéré, mais qu'ils ont souvent résulté de contraintes et d'incitations d'ordre économique ; en effet, au sein d'un couple, le revenu du ménage s'avérait plus élevé lorsque l'homme augmentait son taux d'occupation que lorsque la femme faisait cet effort.

Globalement, le modèle utilisé rend bien compte des différences constatées. Les facteurs retenus expliquent 81 % de l'écart des rentes, seuls 19 % restant inexpliqués. Les femmes auraient perçu en moyenne des rentes supérieures de 31 points de pourcentage si elles avaient eu la même dotation que les hommes pour tous les caractères retenus dans le modèle : une formation similaire, une même participation au marché du travail, des interruptions de carrière aussi rares, etc. Les facteurs décisifs sont le revenu mensuel moyen (qui est fonction notamment du taux d'occupation), le statut d'activité (salarié), le nombre et la durée des interruptions de carrière et le niveau de formation. Ce résultat confirme que l'écart entre les rentes versées aux hommes et aux femmes dépend en grande partie des différences qui séparaient les deux sexes sur le plan du parcours professionnel et de la formation. La situation sociale des femmes a toutefois évolué ces dernières années, car leur niveau de formation s'est élevé et leur participation au marché de l'emploi s'est renforcée. Cela laisse présager que la différence entre les rentes va diminuer à l'avenir. En outre, le cadre institutionnel évolue et continuera à jouer un rôle important. Ainsi,

l'offre en structures d'accueil s'améliore, les répercussions négatives du système fiscal sur l'activité lucrative des femmes mariées sont peu à peu réduites et le système de la prévoyance est réaménagé.

Riassunto

Il presente studio analizza le differenze tra le rendite di vecchiaia degli uomini e quelle delle donne: rileva la rendita media percepita dalle donne in percentuale di quella degli uomini, in riferimento sia alla rendita complessiva che a ciascuna delle sue tre parti. L'obiettivo è evidenziare, sulla base di dati affidabili, il divario pensionistico di genere (*Gender Pension Gap*) nel sistema previdenziale svizzero e individuare i principali fattori sociodemografici, socioeconomici e socioprofessionali all'origine delle disparità.

Il sistema svizzero di previdenza per la vecchiaia

Per analizzare il divario, è importante comprendere a fondo il funzionamento del sistema svizzero di previdenza per la vecchiaia. In Svizzera, la previdenza per la vecchiaia si basa sul cosiddetto sistema dei tre pilastri, costituito dall'*assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS, 1° pilastro)*, dalla *previdenza professionale (2° pilastro)* e dal *risparmio privato vincolato, agevolato a livello fiscale (3° pilastro)*. L'AVS e la previdenza professionale sono le assicurazioni di base, mentre il 3° pilastro rappresenta una possibilità di previdenza complementare. Le rendite del 1° e 2° pilastro dipendono dai contributi versati dagli assicurati e sono finanziate tramite detrazioni effettuate sui salari dei dipendenti e i contributi delle persone senza attività lucrativa e dei datori di lavoro. Nella previdenza professionale (2° pilastro), i salariati costituiscono un capitale di previdenza finanziato tramite contributi prelevati sui loro salari e contributi versati dal datore di lavoro (in misura almeno uguale a quelli dei dipendenti). Il lavoro a tempo parziale, i salari bassi e le interruzioni di carriera hanno un impatto diretto sull'ammontare delle rendite, poiché in tali circostanze il versamento dei contributi è ridotto o addirittura sospeso. Per quanto riguarda l'AVS (1° pilastro), anche le sue rendite dipendono essenzialmente dal reddito dell'attività lucrativa svolta, ma a differenza del 2° pilastro, tutte le persone vi sono assoggettate, comprese quelle senza attività lucrativa. I disoccupati, per esempio, versano contributi prelevati sulle indennità giornaliere di disoccupazione e alle persone che dedicano il loro tempo a compiti educativi o assistenziali vengono concessi accrediti di vecchiaia. Visto che nel 1° pilastro la differenza tra la rendita minima e quella massima è relativamente contenuta, i redditi determinanti realizzati nel corso della vita lavorativa incidono in misura limitata sull'ammontare della rendita AVS. Per calcolare la rendita AVS di una coppia sposata, i redditi realizzati dai due coniugi durante gli anni di matrimonio sono sommati e attribuiti per metà a ciascuno di loro (splitting)¹⁶. Infine, il ricorso al risparmio privato agevolato a livello fiscale (3° pilastro) presuppone anch'esso l'esercizio di un'attività lucrativa e un reddito sufficientemente elevato. Alla luce di questi meccanismi costitutivi delle rendite di vecchiaia, l'ammontare delle medesime è determinato dalla combinazione di una serie di fattori relativi alla carriera professionale: concretamente, gli elementi determinanti sono la durata totale dell'attività lucrativa, il grado di occupazione, il livello di reddito raggiunto nonché la durata e il numero di interruzioni di carriera.

L'analisi del divario pensionistico deve tenere conto delle modifiche intervenute nel frattempo nel sistema previdenziale, in particolare l'innalzamento dell'età ordinaria di pensionamento delle

¹⁶ Le rendite delle coppie sposate sono tuttavia limitate a un tetto massimo del 150 per cento di una rendita individuale.

donne da 63 a 64 anni (2005). Le revisioni della legge sulla previdenza professionale riguardavano essenzialmente la costituzione dell'avere di vecchiaia durante la vita lavorativa. Al momento dell'introduzione del regime obbligatorio (nel 1985), le coorti analizzate si trovavano già nella seconda metà della loro vita lavorativa. Visto che prima di questa data poche donne erano assicurate nella previdenza professionale a titolo facoltativo, l'obbligo assicurativo ha avuto un effetto significativo soprattutto per loro. Le modifiche dell'aliquota di conversione operate negli anni 2000 hanno invece interessato in misura diversa le coorti selezionate per lo studio, composte da persone andate in pensione tra il 2002 e il 2012 (nel 2012, anno di svolgimento dello studio, esse erano in età compresa tra i 64/65 anni e i 75 anni). Queste persone, che hanno iniziato a lavorare tra la fine degli anni 1950 e l'inizio degli anni 1970, erano impregnate del contesto economico e sociale di quell'epoca. Pertanto, il loro modo di operare riflette la divisione tradizionale dei compiti in famiglia, in cui l'uomo, capofamiglia e principale fonte di reddito, lavora a tempo pieno, mentre la donna si occupa della casa e dei figli e partecipa poco o nulla al mercato del lavoro. D'altronde, visto che all'epoca l'accesso a strutture di custodia di bambini complementare alla famiglia era fortemente limitato, per le donne con figli era particolarmente difficile esercitare un'attività lucrativa, tanto più a tempo pieno.

Metodo e dati utilizzati

Il divario pensionistico di genere in Svizzera è stato misurato per diversi sottogruppi sulla base dei dati della rilevazione RIFOS/SISOMEL e del suo modulo «Sicurezza sociale». Lo studio si è occupato dei beneficiari di rendite AVS che nel 2012 erano in età compresa tra i 64 o i 65 e i 75 anni. Svolgendo innanzitutto delle analisi descrittive, lo studio ha cercato di identificare i fattori all'origine del divario pensionistico per determinare poi l'importanza relativa di ciascuno di essi sulla base di un modello a variabili multiple (analisi esplicative). Alla fine, esso ha confrontato le differenze rilevate in Svizzera e i fattori che le determinano con i risultati di studi paragonabili realizzati in altri Paesi.

Divario pensionistico di genere in Svizzera

Dal confronto tra la rendita media delle donne e quella degli uomini in Svizzera emerge un divario significativo: **in media, le rendite delle donne sono inferiori a quelle degli uomini del 37 per cento, ossia di circa 20 000 franchi l'anno.** Un'analisi separata dei tre pilastri ha mostrato che il divario è **molto esiguo per le rendite dell'AVS** (meno del 3 %), mentre è molto marcato nella **previdenza professionale (63 %)**. Anche nel **3° pilastro**, il divario è elevato (54 %), ma le prestazioni della previdenza privata costituiscono solo una minima parte della rendita complessiva. I divari osservati tra le rendite complessive (37 %) si spiegano dunque essenzialmente con le enormi differenze che caratterizzano le prestazioni della previdenza professionale. Qui si sente tutto il peso delle lacune previdenziali causate da un ritiro temporaneo o permanente dalla vita lavorativa o da una riduzione del grado d'occupazione e il loro impatto diretto sulla previdenza per la vecchiaia. Occorre inoltre tenere presente che nelle coorti esaminate vi sono anche donne che al momento del matrimonio si erano fatte versare il capitale precedentemente accumulato nel 2° pilastro. Nell'AVS invece le differenze tra i percorsi professionali delle donne e degli uomini

sono compensate in larga misura dallo splitting, dall'attribuzione di accrediti per compiti educativi e assistenziali, e dal fatto che la forbice delle rendite è relativamente stretta (la rendita massima è soltanto il doppio della minima).

Tabella R1: cifre chiave

2012 (Divario pensionistico di genere)	Divario pensionistico	
	In franchi	In percentuale
Divario nell'AVS	606	2,7 %
Divario nella previdenza professionale*	18 674	63,0 %
Divario nel 3° pilastro (conversione in rendita)	813	54,4 %
Divario tra le rendite complessive	19 585	37,1 %

* *Compreso il capitale convertito in rendita. Fonte: RIFOS/SISOMEL 2012, calcoli effettuati dagli autori, popolazione: beneficiari di rendite AVS di età compresa tra i 64/65 e i 75 anni. Osservazione: ponderazione effettuata dall'UST. Conversione in rendita: le prestazioni in capitale del 3° pilastro sono convertite in rendita applicando l'aliquota di conversione.*
N=3855

Differenze nella partecipazione al mercato del lavoro

I grandi divari rilevati nella previdenza professionale si spiegano sostanzialmente con le differenze tra i percorsi professionali seguiti dalle donne e dagli uomini. Il concetto di percorso professionale comprende le fasi di attività lucrativa e di inattività, la posizione professionale e i redditi realizzati dall'età di 18 anni fino al pensionamento. La decisione di esercitare un'attività lucrativa o di ritirarsi parzialmente o completamente dal mondo del lavoro non costituisce sempre una scelta del tutto voluta. Essa va inquadrata nel contesto delle condizioni strutturali, in particolare l'offerta di strutture di custodia di bambini complementare alla famiglia, le opportunità sul mercato del lavoro, il reddito realizzabile e, infine, le norme sociali dominanti. In mancanza di dati più remoti, l'analisi delle carriere professionali si è limitata ai 20 anni precedenti il pensionamento. Essa mostra che le donne erano considerevolmente meno presenti sul mercato del lavoro degli uomini: nei 240 mesi analizzati le donne hanno lavorato in media per 154 mesi (64% del tempo), contro i 204 mesi (85%) degli uomini. Se lo studio avesse considerato anche il grado d'occupazione (in equivalenti a tempo pieno), la differenza sarebbe stata ancora più netta, poiché le donne lavoravano prevalentemente a tempo parziale¹⁷. Lo studio rileva inoltre un notevole divario tra il reddito mensile medio delle donne e quello degli uomini, che non si spiega unicamente con le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro. Diverse statistiche dell'UST mostrano in effetti che le donne lavoravano generalmente con un grado d'occupazione relativamente basso e in settori e professioni a retribuzione piuttosto esigua; ciò era il caso in particolare nella seconda metà del secolo scorso, che è determinante per la generazione dei beneficiari di rendite attuale. Le donne percepivano dunque un salario mensile piuttosto basso, ragion per cui, secondo i calcoli effettuati, il reddito mensile medio delle donne rappresentava soltanto il 35 per cento di

¹⁷ Secondo le statistiche dell'UST, il lavoro a tempo parziale era nettamente più frequente fra le donne durante il periodo preso in esame. Tuttavia, mancando dati sufficienti al riguardo, lo studio non ha potuto tenere conto del grado d'occupazione.

quello degli uomini. Le disparità di reddito sono particolarmente marcate nelle coppie sposate: il reddito medio delle mogli raggiungeva appena il 25 per cento del reddito medio del marito. L'esiguità del reddito medio percepito dalle donne risulta dai fattori «partecipazione scarsa o nulla al mercato del lavoro», «grado d'occupazione ridotto» e «salari bassi» (soprattutto nel caso delle donne sposate). Il livello delle rendite della previdenza professionale dipende sostanzialmente dal grado d'occupazione e dalla durata delle interruzioni di carriera. A questo proposito occorre considerare che all'epoca le donne sposate e con figli appartenenti al campione esaminato incontravano difficoltà enormi, se non insormontabili, a continuare o riprendere un'attività professionale. Tra l'altro esisteva – ed esiste tutt'ora – un incentivo fiscale per effetto del quale per le coppie sposate poteva risultare più vantaggioso a livello finanziario che la moglie non lavorasse o lavorasse solo a tempo parziale.

Tasso dei beneficiari e differenze di genere nella composizione della rendita complessiva

Il tasso dei beneficiari donna o uomo nei tre pilastri è un altro indicatore che spiega il divario tra le loro rendite di vecchiaia. Nella sua qualità di assicurazione per la vecchiaia universale, l'AVS copre praticamente l'intera popolazione. Per contro, circa tre quarti degli uomini percepiscono una prestazione della previdenza professionale a fronte di soltanto poco più della metà delle donne. Nel 3° pilastro, i tassi sono ancora più scarsi: il 26 per cento degli uomini percepisce una rendita a fronte del 14 per cento delle donne. Per quanto riguarda la composizione della rendita di vecchiaia complessiva, l'AVS rappresenta quasi l'80 per cento di quella delle donne, contro il 57 per cento di quella degli uomini; la parte costituita dal 3° pilastro è invece minima (2,6 % per gli uomini e 1,5 % per le donne). Molte donne del campione non hanno potuto costituire un 3° pilastro a causa di un insufficiente livello di reddito.

Anche la quota di donne riscontrata ai diversi livelli di rendita evidenzia lo scarto rispetto agli uomini. Per calcolare questa quota, gli autori dello studio hanno classificato le rendite complessive in ordine crescente, per suddividerle poi in dieci e in cinque sottogruppi (decili e quintili) con lo stesso numero di beneficiari di rendite. Ne risulta che le donne sono fortemente sovrarappresentate ai livelli di rendita inferiori alla rendita complessiva media, mentre gli uomini sono sovrarappresentati nel segmento di rendita più elevato (il quintile superiore). Anche in questo contesto le differenze più marcate emergono nella previdenza professionale, poiché le donne che percepiscono prestazioni del 2° pilastro sono meno numerose degli uomini, e anche se ne percepiscono, le loro rendite sono molto meno elevate di quelle degli uomini. A tale proposito va rilevato che fino alla metà degli anni 1990 le donne potevano prelevare il loro capitale di previdenza quando abbandonavano l'attività lucrativa per sposarsi o occuparsi dei figli. Di conseguenza, nonostante fossero affiliate alla previdenza professionale prima del matrimonio o della nascita dei figli, le donne che hanno scelto questa opzione, una volta raggiunta l'età di pensionamento, non percepiscono prestazioni di vecchiaia del 2° pilastro¹⁸, se non delle rendite molto esigue. Un ulteriore elemento sembra poter spiegare la sottorappresentazione delle donne tra i beneficiari di prestazioni della previdenza professionale: allorquando una persona lascia il proprio istituto di previdenza *prima* di andare in pensione, il suo avere di vecchiaia viene trasferito a un'istituzione di libero passaggio e, al momento dato, esso viene versato sotto forma di capitale, e non sotto

¹⁸ Il presente studio non ha tenuto conto dei versamenti in capitale prima dell'età di pensionamento e nemmeno dei prelievi anticipati a titolo di promozione della proprietà d'abitazioni.

forma di rendita. Ciò si verifica in particolare quando una persona decide di mettersi in proprio o perde il proprio posto di lavoro senza trovarne un altro. I dati disponibili per lo studio non hanno permesso di tenere conto delle prestazioni versate sotto forma di capitale e nemmeno dei versamenti sotto forma di capitale effettuati dalle istituzioni di libero passaggio. Per questo motivo, lo studio sottovaluta le prestazioni del 2° pilastro versate alle donne, ma data la mancanza di dati affidabili, non è possibile quantificare il margine d'errore. È tuttavia probabile che le donne siano maggiormente interessate degli uomini da questa situazione, poiché più donne hanno cessato l'attività lucrativa, in particolare per ragioni familiari.

Impatto dei fattori sociodemografici

Per determinare quali fattori siano in grado di spiegare il divario pensionistico, gli autori dello studio hanno classificato le persone in diversi gruppi sociodemografici e successivamente misurato le differenze tra le rendite delle donne e degli uomini in ciascuno dei gruppi. Differenze particolarmente marcate sono emerse in funzione dello stato civile. Tra le persone **sposate**, il divario di genere è **superiore** alla **media** di 10 punti (47 % contro 37 %), mentre tra le persone **divorziate o vedove**, esso è **inferiore** alla **media** di 10 punti (27 % contro 37 %). Per quanto riguarda il gruppo delle persone **non sposate**, non si osserva praticamente **nessun divario**. Quest'ultimo riscontro avrebbe meritato un'analisi più approfondita, ma non è stato possibile svolgerla nel quadro del presente studio.

Di regola, le donne sposate si sono assunte il compito di accudire ed educare i propri figli; molte di loro hanno dunque ridotto o cessato la propria attività lucrativa¹⁹. Ma dopo questa fase della loro vita, poche di loro hanno ripreso a lavorare, e solo a tempo parziale. Gli uomini che hanno interrotto la propria carriera per occuparsi dei propri figli sono invece piuttosto rari. Non stupisce pertanto che lo studio abbia rilevato una differenza molto marcata tra il gruppo di persone con figli e quello senza figli: nel primo, il divario pensionistico di genere ha raggiunto il 41 per cento, mentre nel secondo esso è pari ad appena il 17 per cento.

Non sono state osservate differenze importanti tra i gruppi di età. L'effetto dell'età e quello della coorte si combinano fra di loro. Nel gruppo di età superiore, vi è una quota maggiore di vedove, il che tende a ridurre il divario pensionistico di genere nel gruppo²⁰. Nel gruppo di età inferiore, invece, vi è una quota relativamente elevata di uomini la cui moglie non ha ancora raggiunto l'età di pensionamento (e che percepiscono dunque una rendita AVS intera), mentre le donne della stessa età percepiscono molto più frequentemente una rendita per coppie sposate (con tetto massimo) perché di regola il coniuge è già andato in pensione. Questo fatto contribuisce ad accentuare il divario pensionistico tra gli uomini e le donne appartenenti a questo gruppo. Per quanto riguarda l'effetto della coorte, vi sono due fattori che giocano un ruolo: l'importanza cre-

¹⁹ Ancora oggi, l'80 per cento delle donne con figli di meno di 15 anni lavora a tempo parziale, la metà di esse con un grado d'occupazione inferiore al 50 per cento. A tempo parziale lavora invece solo il 9 per cento dei padri. Vista la divisione dei ruoli nel passato, è probabile che tra le pensionate del campione esaminato sia la quota delle lavoratrici a tempo parziale sia il loro grado di occupazione fossero ancora inferiori.

²⁰ Deceduto il coniuge, le vedove ereditano una parte dei diritti alle prestazioni della previdenza professionale.

scente del 2° pilastro e il cambiamento riscontrabile nei percorsi professionali delle donne appartenenti alla generazione più giovane dei beneficiari di rendite. Le disparità dovute specificatamente alla previdenza professionale tendono a ridursi leggermente con il tempo. Questa diminuzione lascia supporre che le donne più giovani del campione fossero più presenti sul mercato del lavoro, avessero una formazione migliore e percepissero salari più elevati. Questa tendenza dovrebbe continuare anche nelle generazioni future e col tempo portare a una riduzione del divario di genere.

Un altro fattore significativo, infine, è quello della cittadinanza. Le donne straniere del campione lavoravano meno frequentemente a tempo parziale, il che si spiega con il fatto che gli stranieri di quella generazione svolgevano spesso lavori a salari relativamente bassi²¹. Questa è senza dubbio la ragione per cui il divario di genere è nettamente più elevato tra i cittadini svizzeri che tra quelli stranieri. In generale, va considerato che le prestazioni di vecchiaia dei cittadini stranieri dipendono dalla durata della loro permanenza in Svizzera.

Posizione socioprofessionale e percorso professionale: due fattori determinanti

Dato che nel sistema previdenziale svizzero le prestazioni acquisite riflettono il percorso professionale del singolo assicurato, le caratteristiche socioprofessionali sono un indicatore centrale per spiegare il divario di genere in quest'ambito. Esso è maggiore nel caso delle persone in possesso di un diploma di livello secondario II (il 32,8% tra i titolari di un diploma di una scuola superiore e il 32,4% tra i titolari di una formazione professionale) che nel caso dei titolari di un diploma di livello secondario I (22,5%). Questa differenza è dovuta al fatto che le persone senza formazione professionale percepiscono salari più bassi e la parte della loro rendita di vecchiaia complessiva derivante dal 2° pilastro è pertanto relativamente esigua. Differenze altrettanto importanti si osservano in funzione del gruppo di reddito. Mentre lo studio non ha rilevato alcun divario tra le rendite delle donne e degli uomini che conseguivano i redditi più bassi (i due decili inferiori dei redditi), esso ha messo in evidenza divari superiori alla media (oltre il 40%) tra le donne e gli uomini con i redditi più elevati (i due decili superiori dei redditi). Questo si spiega con il fatto che la parte della rendita complessiva costituita dalla rendita AVS è molto più importante nei decili inferiori che in quelli superiori. Come detto, le differenze tra le rendite sono praticamente inesistenti nell'AVS, mentre, al contrario, più il reddito è elevato, più cresce la parte dovuta alla previdenza professionale e con essa il divario di genere. Questo fenomeno è ulteriormente rafforzato dal fatto che soltanto i redditi relativamente elevati permettono in generale di costituire un 3° pilastro. Poiché gli uomini percepivano generalmente un salario più elevato delle donne, essi sono più numerosi ad avere un 3° pilastro, il che fa aumentare ulteriormente e nettamente la differenza tra le rendite delle donne e degli uomini nei decili di reddito superiori.

Dall'analisi della partecipazione al mercato del lavoro durante l'ultima fase della vita lavorativa (numero di mesi di lavoro nel corso dei 20 anni precedenti il pensionamento) è emerso che le differenze tra le rendite delle donne e degli uomini sono nettamente inferiori alla media in due gruppi ben definiti: quello delle persone la cui partecipazione al mercato del lavoro è stata debole o nulla, composto sostanzialmente da donne, e quello delle persone che hanno quasi sempre

²¹ Il 38 per cento delle donne svizzere e il 53 delle donne straniere lavorano a tempo pieno (UST 2015: tabella T 03.02.15).

svolto un'attività lucrativa, composto per due terzi da uomini. Questo riscontro evidenzia chiaramente che la partecipazione al mercato del lavoro è in parte responsabile per le differenze tra le rendite delle donne e degli uomini. Le persone che hanno avuto delle interruzioni di carriera percepiscono sostanzialmente la rendita AVS, e rendite molto scarse del 2° e del 3° pilastro. Pertanto, il divario tra le rendite delle donne e degli uomini di questo gruppo è esiguo, ma lo è anche l'ammontare delle rendite. Per quanto riguarda le persone la cui carriera professionale non è stata quasi mai interrotta, esse sono tutte quante assicurate nella previdenza professionale, il che spiega probabilmente il fatto che in questi casi il divario di genere è piuttosto esiguo.

All'origine di grandi differenze tra le rendite dei due sessi è infine anche il settore professionale in cui la persona lavorava prima di andare in pensione. Il divario pensionistico è notevole nei settori in cui i salari sono elevati e la copertura della previdenza professionale molto sviluppata (settore finanziario, settore pubblico). In questi settori, le differenze tra le donne e gli uomini a livello di condizioni di assunzione (salario, grado d'occupazione, posizione gerarchica) e carriera professionale sono più pronunciate che in altri settori (edilizia, industria) in cui i salari sono bassi e la copertura della previdenza professionale meno sviluppata. Il divario tra le rendite delle donne e degli uomini che esercitano un'attività lucrativa indipendente è anch'esso nettamente inferiore alla media; anche questo dato si spiega con l'assenza o la scarsa importanza della previdenza professionale presso gli indipendenti.

Divario di genere medio nel confronto internazionale

Il divario di genere constatato in Svizzera si situa nella media europea. Mentre esso è nettamente più elevato in Lussemburgo e in Germania e leggermente più elevato in Francia, le differenze tra le rendite dei due sessi sono minori in Austria, Svezia e persino in Italia. In Svizzera, l'entità del divario risulta essenzialmente da un doppio influsso: da un lato, quello del sistema previdenziale AVS, di carattere universalistico e fondato sulla solidarietà, che ha un notevole effetto perequativo; dall'altro, quello molto importante del sistema della previdenza professionale, di orientamento fortemente individualistico e poco improntato alla solidarietà tra i salari elevati e i salari bassi. Di conseguenza, il divario registrato nella previdenza professionale è paragonabile a quello, elevato, osservato in Germania (59,6%, cfr. Flory [2011]), mentre il divario complessivo è nettamente minore in Svizzera per effetto del ruolo centrale dell'AVS.

Rapportando il divario calcolato in un Paese agli indicatori dell'economia e del mercato del lavoro dello stesso Paese, si costata un nesso con il reddito medio e l'importo medio delle rendite. Nei Paesi con rendite elevate, la differenza tra le rendite degli uomini e quelle delle donne è maggiore rispetto ai Paesi in cui il livello delle rendite è modesto. Il divario dipende inoltre chiaramente dalla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dall'orario di lavoro medio delle donne e degli uomini. Di conseguenza, esso è minore quando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è forte e la differenza tra il numero di ore di lavoro settimanale dei due sessi è esigua.

Tasso di attività, grado di occupazione, interruzioni di carriera, livello salariale e posizione professionale

I risultati mostrano chiaramente che le componenti determinanti del reddito, ossia il tasso di attività, il grado d'occupazione, la durata delle interruzioni di carriera, il livello salariale e la posizione professionale, hanno una forte influenza sul livello delle rendite e sul divario pensionistico di genere, ma che le diverse pratiche salariali in relazione ai due sessi (*Gender Wage Gap*) spiegano solo una parte (probabilmente piuttosto esigua) di tale divario²². Il confronto internazionale conferma dunque quanto già costato nelle analisi dedicate alla Svizzera. Il divario pensionistico di genere è strettamente collegato con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (tasso d'attività, grado d'occupazione, interruzioni di carriera) e con la loro posizione professionale. Una delle caratteristiche della Svizzera consiste nel fatto che il livello salariale ha un impatto forte sulle rendite di vecchiaia complessive soltanto a partire da un reddito mensile di circa 4 000 franchi, perché l'AVS, grazie al suo approccio universalistico, garantisce a tutti una rendita minima. Lo studio mostra che la previdenza professionale permette di maturare delle rendite d'importo sufficiente soltanto a partire da un determinato livello salariale. Pertanto, è principalmente nel segmento di reddito superiore che le differenze salariali tra i due sessi determinano un divario pensionistico. Ma non è possibile ridurre globalmente e in modo significativo questo divario riducendo soltanto le differenze salariali legate al genere. Bisognerebbe infatti migliorare anche l'accesso delle donne alle posizioni gerarchiche ed eliminare la segmentazione del mercato del lavoro in funzione del genere, di modo che le donne e gli uomini possano raggiungere posizioni professionali comparabili e realizzare lo stesso reddito. A queste condizioni, il divario pensionistico si ridurrebbe anche nelle fasce di reddito superiori.

Spiegazione del divario mediante un modello multivariato

Per identificare i fattori che esercitano realmente un'influenza sulle rendite di vecchiaia (misurata in percentuale) e calcolare il loro impatto sul divario di genere, è stato sviluppato un modello di stima a variabili multiple, che poi è servito da base per una scomposizione secondo il metodo di Oaxaca e Blinder.

In questo modello, numerosi fattori si sono rivelati ininfluenti. Se si considerano contemporaneamente alcuni fattori relativi alla carriera professionale, lo stato civile, la formazione e il fatto di avere o non avere figli, l'età e altri fattori sociodemografici (posizione professionale, settore d'attività) risultano essere irrilevanti. Per contro, secondo il modello, le persone divorziate o non sposate hanno una rendita più elevata delle persone sposate, e la vedovanza ha un impatto particolarmente incisivo. Il fatto di avere figli ha un'influenza complessivamente negativa sul livello delle rendite, il che si spiega soprattutto con la partecipazione al mercato del lavoro ridotta che ne consegue. Tra l'altro, come c'era da attendersi, le persone con un livello di formazione modesto percepiscono rendite relativamente basse. Tra gli indicatori relativi alla carriera professionale, non sorprende che la media del reddito mensile (calcolata sulla durata della vita attiva) abbia un

²² Probabilmente le differenze salariali tra i due sessi hanno un impatto minore sulla disparità tra le rendite rispetto ad altri fattori relativi alla carriera professionale (tasso d'attività, interruzioni di carriera, grado d'occupazione, posizione professionale). Ma, vista la mancanza di informazioni al riguardo nelle basi di dati utilizzate, non è stato possibile misurare direttamente l'influenza di questi parametri sulla disparità tra le rendite.

effetto positivo sulla rendita, mentre i periodi di disoccupazione e le interruzioni di carriera vi incidano negativamente. Un'attività lucrativa indipendente ha un impatto particolarmente negativo sul livello della rendita.

Se si controllano queste diverse variabili, vale a dire se si prescinde dalla loro rispettiva influenza, per le donne rimane ancora un reddito da rendita del 19 per cento inferiore a quello degli uomini. Il modello ha inoltre mostrato che lo stato civile incide notevolmente sul livello della rendita, per motivi sistemici²³ e per il suo effetto sul percorso professionale. La formazione conseguita e la custodia dei figli hanno anch'essi un impatto sul percorso professionale e quindi sul livello della rendita. Infine, il livello delle rendite risulta essere fortemente e direttamente influenzato dagli indicatori relativi al percorso professionale (grado d'occupazione, reddito mensile medio, periodi di disoccupazione e interruzioni di carriera). Il notevole impatto dell'esercizio di un'attività lucrativa indipendente è dovuto al fatto che l'obbligo assicurativo nella previdenza professionale vale solo per i salariati e le lacune previdenziali nel 2° pilastro non vengono affatto compensate dalla costituzione di un 3° pilastro (che è oltretutto facoltativo).

Le caratteristiche peculiari dei tre pilastri emergono chiaramente applicando il modello separatamente a ciascuno di loro. Per quanto riguarda l'AVS, il modello mette in luce il divario molto contenuto tra le rendite delle donne e quelle degli uomini, l'importanza dello stato civile e l'effetto positivo dell'aver figli. Inoltre, astruendo dagli altri fattori, si constata che le persone con un livello di formazione relativamente basso percepiscono una rendita leggermente superiore, il che mette decisamente in evidenza il carattere solidale e perequativo dell'AVS. Il percorso professionale incide invece fortemente sulla *previdenza professionale*. Infine, il modello non permette di cogliere bene il comportamento di risparmio nel 3° pilastro. In questo contesto colpiscono soprattutto le differenze tra le donne e gli uomini e il notevole effetto della formazione. Sorprendono inoltre le ripercussioni negative dell'esercizio di un'attività lucrativa indipendente. Gli indipendenti hanno evidentemente delle abitudini di risparmio diverse; per esempio, considerano la loro impresa come un investimento di capitale e costituiscono altre forme di riserve per la vecchiaia.

Pertinenza del modello per spiegare il divario pensionistico

Successivamente è stato applicato il cosiddetto metodo di Oaxaca-Blinder per distinguere la parte *spiegata* dalla parte *non spiegata* del divario di genere. La prima verte sulla diversa «dotazione» degli uomini e delle donne riguardo ai fattori ritenuti pertinenti. Per esempio, la dotazione delle donne è inferiore per quanto concerne la partecipazione al mercato del lavoro o il livello di formazione, il che ha un effetto negativo sull'ammontare delle loro rendite. La parte spiegata del divario è riconducibile a queste differenze nella dotazione. Come si evince dalla tabella R2, questa parte rappresenta l'80 per cento del divario osservato, pari al 38 per cento.

²³ Il sistema del 2° pilastro, per esempio, a differenza dell'AVS non prevede lo splitting, il che contribuisce ad aumentare il divario pensionistico di genere.

Tabella R2: scomposizione di Oaxaca-Blinder, parte spiegata e parte non spiegata del divario pensionistico di genere

	Divario pensionistico	Percentuale
Divario stimato dal modello	38 %	
Parte del divario spiegata dalla diversa dotazione di uomini e donne	31 %	80,7 %
Parte del divario non spiegata dalla diversa dotazione di uomini e donne	7 %	19,3 %

Fonte: SISOMEL 2012 e CI 2012, calcoli effettuati dagli autori; popolazione: beneficiari di rendite AVS di età compresa tra i 64/65 e i 75 anni.

Osservazioni: N=4272, missings N=5, ponderazione effettuata dall'UST.

Il divario pensionistico è stimato sulla base di un modello multivariato che comprende i fattori riconosciuti come pertinenti (v. cap. 7). Come mostrato nella tabella R1, i dati disponibili permettono di calcolare un divario effettivo del 37,1 per cento; la stima ottenuta mediante il modello è dunque vicina al valore reale.

La parte non spiegata del divario (ovvero il 19,3 per cento di quest'ultimo) comprende l'insieme delle variabili non rilevate e gli effetti diversi che una stessa variabile ha sulla rendita a seconda del sesso. Se si considera per esempio la formazione, il maggiore ed esplicito orientamento sulla carriera e sul conseguimento di redditi elevati ha permesso agli uomini della generazione di beneficiari di rendite presa in esame di acquisire il diritto a rendite più elevate rispetto alle donne; in altre parole, un anno di formazione in più è andato maggiormente a vantaggio degli uomini che delle donne. Questo diverso atteggiamento si manifesta in particolare nel fatto che gli uomini hanno scelto degli studi con buone probabilità di sfociare in un'attività ben retribuita, non hanno interrotto la propria carriera o ridotto il proprio grado d'occupazione per ragioni di famiglia e hanno orientato la loro vita professionale sull'avanzamento di carriera e l'aumento del proprio reddito. Occorre tuttavia sottolineare che queste scelte non sono sempre state del tutto volontarie, né per gli uomini, né per le donne del campione analizzato, essendo spesso state condizionate o favorite da fattori economici; in effetti, all'interno della coppia, il reddito dell'economia domestica risultava più elevato quando l'uomo, anziché la donna, aveva un grado d'occupazione maggiore.

Nel complesso, il modello riflette bene le differenze constatate. I fattori riconosciuti spiegano l'81 per cento del divario pensionistico di genere, a fronte di un 19 per cento non spiegato. Le donne percepirebbero in media una rendita superiore di 31 punti percentuali se avessero la stessa dotazione degli uomini in relazione a tutti i fattori considerati nel modello: una formazione equivalente, la stessa partecipazione al mercato del lavoro, poche interruzioni di carriera, ecc. I fattori decisivi sono il reddito mensile medio (che dipende anche dal grado d'occupazione), lo statuto professionale (attività salariata), il numero e la durata delle interruzioni di carriera e il livello formativo. Questo risultato conferma che le disparità tra le rendite degli uomini e delle donne dipendono in larga misura dalle differenze che distinguono i due sessi a livello di percorso professionale e di formazione. La situazione sociale delle donne si è tuttavia evoluta negli scorsi anni: il loro livello formativo si è innalzato e la loro partecipazione al mercato è aumentata. Questo fa presagire che il divario si ridurrà in futuro. Tuttavia, il quadro istituzionale continuerà a giocare un ruolo importante e dovrà evolversi. È importante che l'offerta di strutture di custodia di bambini sia migliorata per permettere alle donne di aumentare il proprio grado d'occupazione; che le ripercussioni negative del sistema fiscale sull'attività lucrativa delle donne sposate vengano gradualmente diminuite e che il sistema previdenziale venga riformato.

Summary

The present study examines the pension gap between men and women. The average pension of women, expressed as a percentage of the average pension of men, is determined for both the total pension and the individual pension components (gender pension gap, GPG). The aim of the study is to reliably determine the GPG for Switzerland and to analyse the key socio-demographic, socio-economic and socio-professional factors in the pension gap.

The pension system in Switzerland

Knowledge of how the pension system works is decisive when analysing the gender pension gap. The Swiss retirement pension system rests on three pillars: *the Old-Age, Survivors' and Invalidity Insurance Scheme (Pillar 1 – AHV), the occupational pension system (Pillar 2 – BV) and tied, tax-privileged private savings (Pillar 3)*. AHV and occupational pensions are the main focus, while Pillar 3 products are only of subsidiary importance. Entitlements to Pillar 1 and Pillar 2 pensions accrue through the payment of contributions by the insured persons; these contributions are deducted directly from their income if they are employed, or paid independently if they are not, and are matched by employer contributions. In the occupational pension system (Pillar 2), employees build up their own pension capital through contributions based on their income. Employers contribute an amount equivalent to at least 50% of the contributions paid by their employees. Part-time employment, salary level and breaks in employment all have a direct impact on the pension, given that contributions are lower or non-existent in such cases. AHV pension entitlements, too, are generally based on income earned. Unlike the Pillar 2 system, however, the AHV also covers those who are not gainfully employed. AHV contributions are also levied on the daily unemployment allowance. In addition, people raising children or looking after dependants receive credits in the AHV system. The relationship between the applicable income earned during the period of employment and the AHV pension paid is limited to a comparatively narrow bandwidth between the minimum and maximum pension. In the case of married couples, the incomes earned by both spouses during their marriage are added together, with both partners being allotted equal halves (splitting).²⁴ Tax-privileged private saving (Pillar 3) also presupposes gainful employment and an income that is high enough to allow private saving in the first place. Owing to these pension-determining mechanisms, it is the interplay of various factors in a person's working life that decides the ultimate amount of their retirement pension. Such factors are the total number of years spent in gainful employment, the number and duration of breaks in employment, the degree of employment (i.e. part-time/full-time) and the amount of income earned.

When analysing the gender pension gap, we need to take into account the changes made to the pension system, in particular the increase in the retirement age for women from 63 to 64 (2005). The changes made to the occupational pension system mainly concerned the accrual of pension capital in the course of an insured person's working life. The introduction of mandatory BVG pension coverage (1985) had an effect only on the second half of the working lives of the cohorts analysed; this was of special significance to women in particular, who prior to that were frequently

²⁴ A married couple's pension entitlement is capped at 150% of an individual person's pension.

not insured under the voluntary system of occupational pension coverage. The effects of the changes made to the pension conversion rates after 2000 differed from cohort to cohort.

The study focuses on persons who began drawing pensions between 2002 and 2012 (in 2012, the year of the study, they had reached pensionable age under the AHV system and were younger than 76). These people began working in the period from the late 1950s until the early 1970s. Their preconceptions of family and working life were shaped by the social and economic conditions of the time and reflect traditional gender roles within the family (male breadwinner working full time, female homemaker bringing up children and pursuing little or no gainful employment). What is more, the individual freedom of women with children to work (full time) was severely limited by the relative absence of childcare facilities outside the immediate family.

Methodology and data set

The gender pension gap in Switzerland was measured and reported for various groups using the SAKE/SESAM data set and its Social Security module. The study examined AHV pensioners who were aged between 64/65 and 75 in 2012. By means of descriptive analyses, the authors assessed which factors were of relevance for the gender pension gap. Proceeding from that, they determined the relative importance of these factors using multivariate modelling techniques (explanatory analyses). Finally, the authors examined whether, and to what extent, the gender pension gap in Switzerland and the factors influencing it differ from the findings of studies carried out in other countries.

The gender pension gap in Switzerland

If we compare the pensions of women and men, we discover a substantial difference: **on average, women's pensions are 37% or almost 20,000 francs per year lower than those of men (= gender pension gap – GPG)**. If we look at the three pillars individually, we see that **the GPG with AHV pensions is only very minor**: just under 3%. Major differences are apparent however in the **occupational pension system**, where **the GPG amounts to 63%**. The authors also identified a **difference of 54%** for **Pillar 3** pensions (we must bear in mind, however, that the latter are of only minor importance for the overall pension). The overall GPG of 37% is thus mainly due to the big differences in occupational pensions, where gaps due to brief or long breaks in employment or to a reduction in the degree of employment have a direct impact on retirement benefits. It should also be taken into account that the analysed cohorts include women who used to, i.e. upon marriage, have the capital saved in the second pillar paid out. Under the AHV system, differences in the employment histories of men and women are largely compensated for through pension-splitting arrangements, credits for time spent raising children and caring for dependants, and the relatively narrow overall pension bandwidth (the maximum pension may amount to no more than double the minimum pension).

Table Z1: Key figures on the gender pension gap

2012 (difference between men's and women's pensions)	GPG	
	in CHF	in %
Difference in the AHV pension	606	2.7%
Difference in occupational insurance benefits*	18,674	63.0%
Difference in Pillar 3 products (pension equivalence)	813	54.4%
Difference in overall annual pension	19,585	37.1%

* Including capital converted and drawn as a pension

Source: SAKE/SESAM 2012, own calculations, population: AHV pensioners aged between 64/65 and 75.

Notes: Weighted in accordance with Federal Social Insurance Office (FSIO) weighting. Pension equivalence: Pillar 3 capital is converted into a pension using the pension conversion rate.

N=3855

Different employment participation rates

The big GPG evident in the occupational pension system results mainly from gender-specific differences in employment histories. The employment history describes a person's individual phases of gainful employment and non-employment, the status attached to their work, and the income they earned between the age of 18 and retirement. The decision to work, or to (partially) withdraw from the employment market, is not always one arrived at in complete freedom. Rather, it may also depend on the structural conditions prevailing at any given time, especially as regards child-care options outside the family, opportunities on the employment market, a person's potential income and, last but not least, prevailing social standards. All these factors need to be identified and interpreted. On the basis of the available data, the authors were able to incorporate only information from the last 20 years prior to retirement when tracing employment histories in the present study. If we examine this second phase of employment of the pensioner cohort, we see that the employment participation rates of women were noticeably lower: on average, women were employed for 154 months out of a possible total of 240 (64% of the total period), whereas men were employed for an average of 204 months (85%). If the degree of employment were to be taken into account (by means of conversion into full-time equivalents), the differences would be even greater – since the majority of women work part time²⁵. When it comes to the average monthly income earned in the last 20 years before retirement, marked differences are observable that are not exclusively due to the differing employment participation rates. As various statistics of the Federal Social Insurance Office (FSIO) reveal, women often had only low degrees of employment and often worked in low-paid industries and occupations, especially in the second half of the 20th century (which is the decisive period for the current generation of pensioners). This was the reason that their monthly wages were so low. Thus, the average monthly income of women (as calculated using the available data) was only 35% of that of men. The income gap for married persons is particularly marked: married women's average income was only 25% that of married men. The low average income for women is a result of the following components: "insignificant

²⁵ The FSIO statistics show the much higher incidence of part-time work among women in the time period examined. The available data did not allow the degree of employment to be explicitly taken into account in the present study.

participation in or absence from the employment market”, “low degrees of employment” and low wages. This is especially the case for married women. It is mainly the degree of employment and the length of the breaks in employment that influence the amount of the occupational pension. We need to take account of the fact that, in the generation of pensioners examined, it was extremely difficult, if not impossible, for married women with children to continue working or return to work after a period of childcare. What is more, tax incentives were – and still are – in place that made it financially more attractive for wives to stay at home or work part time only.

Differences in the drawing rate and distribution of pensions

A further indicator of gender-specific differences as regards retirement pensions is the drawing rates for the three pillars. The AHV is a universalist system of pension insurance, covering practically the entire population. By contrast, three-quarters of all men, but only half of all women, are entitled to draw occupational pension benefits. The percentage drawing Pillar 3 benefits is even lower, at 26% for men and 14% for women. If we look at the composition of overall retirement benefits by gender, we see that the AHV pension plays a much more important role for women, accounting for almost 80% of their overall benefits compared with 57% for men. The percentage accounted for by Pillar 3 products is especially low (men: 2.6%, women: 1.5%). In particular, the income situation of women generally precluded any investments in Pillar 3 products.

Another indicator of gender differences with retirement pensions is the percentage of women in the various pension income groups. The total pension income was sorted by amount and divided into ten or five categories of equal size – deciles or quintiles respectively. Women are strongly overrepresented in all groups with pension incomes below the average total. Men are strongly overrepresented, in particular, in the highest income segments (top quintile). Here, too, the differences are substantial when it comes to occupational pensions. Women are much less likely than men to draw occupational pension benefits. What is more, the pension income of those women with Pillar 2 coverage is considerably lower. We should not overlook the fact that, until the mid-1990s, women who stopped working after marrying and having children were able to draw on their accumulated occupational pension capital. Although these women were insured in an occupational pension fund before marrying or having children, their occupational pension benefits are either lower or non-existent owing to the funds they withdrew during their working lives.²⁶ Another important fact is that the accumulated assets of people who leave the occupational pension fund *before* retirement are transferred in the form of a termination benefit to a vested-benefits institution. Such assets are later paid out as a lump sum and thus do not result in any pension. This can happen when a person becomes self-employed or loses their job and fails to find another one. Although payments made by vested-benefits institutions and cash withdrawals stem from the same source as occupational benefits, it was not possible to record them as such in the study. For this reason, the occupational benefits drawn by women appear to be lower than they actually are. It is impossible to quantify this effect, however, due to a lack of pertinent information. We can assume that this situation is more frequent with women than with men, e.g. when they stop working to have children.

²⁶ Lump-sum benefits drawn before retirement (like cash withdrawals to finance the purchase of residential property) could neither be taken into account nor quantified in the present study.

Varying impact of socio-demographic factors

In order to gauge which factors influence the GPG, the authors of the study grouped the subjects according to socio-demographic features and calculated the GPG for each group. This revealed pronounced differences by marital status. For **married persons**, the GPG is 10 percentage points **higher than the average** (47% vs. 37%), whereas for **the divorced and widowed** it is 10 percentage points **below the average** (27% vs. 37%). It is virtually **impossible to detect any GPG for unmarried persons**. More detailed analysis is required in order to establish why there is no GPG for unmarried people, but that was not possible within the framework of the present study.

As a rule, married women in today's generation of pensioners raised their children themselves and stopped working altogether or reduced to part-time work in order to do so.²⁷ After raising their children, these women either did not return to work again or only on a part-time basis. This was hardly the case with the men in the generation examined (65- to 75-year-olds). As a result, the differences between groups with children and those without are considerable: whereas for people with children the GPG amounts to 41%, it is only 17% for those without children.

It is not possible to discern any big differences between different age groups. Age effects and cohort effects overlap here. In the oldest group of persons, women are more frequently widowed, which reduces the GPG.²⁸ In the youngest group, by contrast, it is relatively frequently the case that the men are married to women who have not yet reached the AHV pensionable age (such men receive a full AHV pension). Women in the same age bracket, however, are much more often recipients of a (capped) spouse's pension, as their partners have generally already retired. These effects serve to push up the GPG. The increasing importance of the Pillar 2 pension and the different employment histories of younger-generation women play a role in the cohort effect. If we view the GPG for occupational pensions in isolation, we can discern a slight downward trend. This indicates that the GPG is declining due to the higher employment participation rates and higher education levels – and thus improved salaries – of young women. We can thus expect the overall GPG to decrease for future generations as well.

As far as nationality is concerned, the share of foreign women in part-time employment is lower²⁹ as the foreign women of this generation often had relatively low-paid jobs. That is probably why the GPG is so much higher for Swiss nationals. It should generally be noted that the retirement benefits of foreigners (whether male or female) depend on the duration of their residence in Switzerland.

²⁷ Today, 80% of women with children under the age of 15 still work part time, and half of those work less than 50% of a working week. By contrast, only 9% of men with children work part time. In the cohort of today's female pensioners examined in the study, both the percentage of women in part-time work and their degrees of employment are likely to have been much lower owing to the classical assignment of roles within marriage.

²⁸ Widows inherit a portion of their deceased spouses' occupational pension entitlements.

²⁹ 38% of Swiss women and 53% of foreign women work full time (FSIO 2015: Table T 03.02.01.15).

Socio-professional situation and employment history are deciding factors in the GPG

Since, by the nature of the system, pension entitlements correlate with the person's individual circumstances during working life, socio-professional characteristics are of central importance for the GPG. The GPG for those who complete a tertiary degree or vocational training (finished upper secondary school) is higher (32.8% and 32.4% respectively) than for persons without vocational training (finished lower secondary school only, 22.5%). This is a consequence of the fact that people with no vocational training earn lower wages and the share accounted for by occupational pension insurance (which is largely responsible for pushing up the GPG) is rather low. That explains the pronounced differences between income groups. Whereas there is no difference between the pensions of men and women in the lowest income groups (bottom two deciles), the differences for those with the highest incomes (top two deciles) are higher than the average (over 40%). In the bottom two deciles, the significance of the AHV pension – for which virtually no GPG is observable – for the overall pension level is much greater than for those with high incomes. The higher the income, the bigger the share in the overall pension accounted for by the occupational pension. This effect is intensified by the fact that it is usually only people with relatively high incomes who begin investing in Pillar 3 products. As men tended in the past to have higher incomes than women, they were more able to build up Pillar 3 benefits. That is why the GPG is substantially higher in the top income deciles.

As far as employment participation rates in the last phase of employment are concerned (i.e. the proportion of months worked in the final 20 years before retirement), it is apparent that the GPG is much lower than the average, both for those that either no longer worked at all or only to a very small degree, and for those who were virtually fully employed. The first of these groups consists mostly of women, while men make up two-thirds of the second. This underscores that part of the GPG is attributable to different employment participation rates: the AHV pension is the main source of pension income for those in the first group, who have hardly any Pillar 2 or Pillar 3 pensions owing to absence from the employment market. The GPG for this group is correspondingly low – as is the size of their pensions. All people who were almost always in employment have an occupational pension – which is possibly why the GPG is on the low side for this group as well.

Considerable differences are also observable when we examine the industry in which the pensioners most recently worked. The GPG is high in industries with high salaries and a generally good system of occupational pension insurance (financial sector, public sector). Gender differences are more pronounced in such sectors as regards employment conditions (salary, degree of employment, position) and employment history than in industries with low wages and a less sophisticated system of occupational pension insurance (construction industry, manufacturing). The GPG is also well below the average in the case of the self-employed, which can also be explained by the (near) absence of occupational pension insurance in this area.

Average GPG across Europe

When it comes to the GPG, Switzerland is close to the European average. Whereas the GPG is substantially higher in Luxembourg and Germany and slightly higher in France, it tends to be lower in Austria, Sweden and also Italy. In Switzerland, the universalist, solidarity-based AHV pension system has a strong compensating effect, pushing down the GPG. On the other hand, the occupational pension system in Switzerland – which is highly individualised and less slanted towards solidarity between high-income and low-income earners – is of great importance in the overall pension system. For example, the GPG in the Swiss occupational pension system is comparable with the high gap in Germany (59.6%, cf. Flory (2011)), whereas the overall GPG in Switzerland is much lower due to the strong compensating effect of the AHV pension.

If we look at a country's economic and employment-market indicators, we discover a relationship between the GPG, the average income and the average amount of the pension. In countries with high pensions, the pensions of men and women are much farther apart than in countries with only low pensions. There is a clear correlation between the GPG, on the one hand, and the employment participation rate of women and the gender differences observable in average working hours, on the other. Thus, the GPG is lower where employment participation rates for women are high and there is little difference in the weekly working hours of men and women.

Employment ratio, degree of employment, breaks in employment, wages, occupational status

The results clearly show that, in the course of a person's life, income-relevant factors – such as employment ratio, degree of employment, duration of breaks in employment as well as size of salary and occupational status – have a strong impact on both pensions and the GPG, whereas gender-specific wage differentials – the gender wage gap (GWG) – explains only (a presumably smaller) part of the GPG³⁰. An international comparison bears out what the analyses in Switzerland revealed: the gender pension gap is very closely correlated with women's employment participation rates (employment ratio, degree of employment and breaks in employment) and with occupational status. In Switzerland in particular, a person's salary is a key determinant of their overall pension only once that salary surpasses around CHF 4,000/month. This is because the universalist AHV pension system guarantees everyone a minimum pension. As the findings confirm, a certain level of salary is required in order to achieve an adequate occupational pension. That is why gender-specific wage differentials have a strong impact on the GPG in the high-income bracket especially. However, it is not possible to achieve any substantial reduction in the GPG simply by reducing gender-specific wage differentials. In addition to doing that, it would be necessary to improve women's access to management positions and to eliminate segmentation of the employment market by gender. That way, women and men could reach comparable positions in their occupations and earn similar incomes, which would considerably reduce the GPG in the high-income bracket.

³⁰ The influence of gender-specific wage differentials is probably relatively weak compared with other factors in a person's employment history (e.g. employment ratio, breaks in employment, degree of employment, occupational status). The authors were not able to directly examine the influence of the GWG on the GPG as the data set used did not contain the corresponding information.

Explaining the GPG using a multivariate model

In order to find out which individual factors have a relevant influence on a person's retirement pension (in relative terms) and to determine their contribution to the GPG, the authors estimated a multivariate model and carried out an Oaxaca-Blinder decomposition analysis.

Various factors proved to be irrelevant in the estimated model. If indicators for employment history, marital status, education and the existence of children are factored in simultaneously, the influence of age and other socio-demographic factors (occupational position, industry) is insignificant. According to the model, people who are divorced or unmarried have higher pensions than married people. The effect is particularly pronounced in the case of divorced persons. Having children has an overall negative effect on pensions, which is mainly attributable to the reduced employment participation rate that raising children entails. In addition, people with lower standards of education have smaller pensions – which comes as no surprise. As for employment history indicators, the findings were in line with expectations: the amount of average monthly income has a positive effect on the pension, while the duration of periods of unemployment and the number of breaks in employment have a negative effect. The negative influence of being self-employed is especially strong.

If we control for these variables, i.e. if their influence is taken into account, then the pension income of women is still 19% lower than that of men. The model estimation, too, shows that marital status – both because of the nature of the system³¹ and those aspects of the employment history that depend on marital status – has a key impact on the pension. A person's education and the raising of children also influence their employment history, and thus the pension they receive. Finally, employment history indicators – degree of employment, salary level based on average monthly income as well as periods of unemployment and breaks in employment – have a strong and direct impact. The substantial influence of self-employment is due to the fact that occupational pension insurance is mandatory for employees only and it is far from possible for the self-employed to close this gap in Pillar 2 coverage with (voluntary) investments in Pillar 3 products.

Separate model estimates for each of the three pillars of the pension insurance system clearly reveal the specific systemic characteristics of each pillar. In the case of the *AHV*, it is the very minor difference between men's and women's pensions, the strong influence of marital status and the positive effect of children for the pension that are striking in the explanatory model. In addition – once the other factors have been controlled for – those with lower levels of education receive marginally higher pensions. The solidarity-based, compensatory nature of the *AHV* is in full evidence here. By contrast, a person's employment history is very influential in the *occupational pension insurance system*. The model used in this study is not well suited to examining people's savings behaviour with *Pillar 3 products*. The predominant factors in this area are the big difference between men and women and the strong influence of education levels. The negative effect of self-employment on pension levels is also quite astonishing. Evidently, the self-

³¹ For example, contrary to practice in the *AHV* system, couples cannot split their occupational pensions (as a joint household). That leads to a higher GPG.

employed behave differently when it comes to savings (e.g. they prefer to invest their capital in their own companies or build up reserves for retirement in other ways).

Ability of the model to explain pension differences

With the aid of the subsequent Oaxaca-Blinder decomposition analysis, the estimated GPG was divided up into an *explained* and an *unexplained* component. The explained component is due to the fact that the relevant characteristics are unevenly **distributed** between men and women. Thus, women score lower when it comes to employment participation rates and education levels, both of which have an unfavourable effect on later pensions. The explained component shows how much of the GPG is attributable to these differences. As the following Tabelle shows, a good 80% of the estimated GPG of 38% can be explained in terms of the uneven distribution of characteristics.

Table Z2: Oaxaca-Blinder decomposition analysis – explained and unexplained components of the GPG

	GPG	Share of GPG
GPG as estimated by the model	38%	
Share of GPG explained by uneven distribution of characteristics	31%	80.7%
Share of GPG not explained by uneven distribution of characteristics	7%	19.3%

Source: SESAM 2012 and IK 2012, own calculations; population: AHV pensioners, aged 64/65 to 75.

Notes: N=4272, missings N=5; weighted in accordance with FSIO weighting.

The GPG was estimated using a multivariate model and taking into account the relevant influencing factors (cf. Section 7). As Table 1 shows, the available data allows us to calculate an actual GPG of 37.1% – the estimate is thus very close to the actual value.

The unexplained component (which makes up 19.3% of the total GPG) contains all unobserved variables as well as those effects of a characteristic on pensions that differ by gender. For instance, education had a greater impact on the pensions of today's male pensioners – because the latter were more explicitly geared to careers and to earning high incomes during their working lives – than on women's pensions (i.e. an additional year of education was worth more to men than to women). This results, for example, in the choice of a course of study promising better-paid employment or in the fact that men do not interrupt their careers or consider working part time when children are born as well as in their focus on rising through the ranks and earning more. It should be noted, however, that such choices were not always voluntary, either for men or women. Instead, they were often the result of economic constraints or advantages, such that the higher employment participation rates of men resulted in a higher household income than would have been possible for women.

All in all, the model used in the study reflects very closely the observed differences. 81% of the GPG can be explained by the factors detailed in the model, whereas 19% of the GPG cannot be explained using the model. On average, women's pensions would be 31 percentage points higher if they had the same distribution of all characteristics in the model as men, i.e. the same level of education, the same high employment participation rates, the same low number of breaks in employment, etc. The average monthly income (which also takes in the degree of employment),

the type of employment (dependent employment), the number and duration of breaks in employment and the level of education are all of particular significance. The results confirm that a large portion of the GPG is attributable to the differing employment histories and levels of education of men and women. However, changes in the social situation that have taken place in the last few decades, higher levels of education and women's higher employment participation rates lead us to assume that the GPG will be less pronounced in future. What is more, changing institutional parameters such as improved childcare facilities, a decrease in the negative effects of the tax system on married women in the workforce, and the design of the pension system all play an important role.

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Verschiedene kürzlich veröffentlichte Studien befassen sich mit der Problematik des Gender Pension Gap (GPG) in der Europäischen Union und den OECD-Ländern.³² Alle Studien kommen zum gleichen Ergebnis, unabhängig davon, welche statistischen Quellen und Formeln verwendet wurden: Die Altersrenten von Frauen und Männern weisen in diesen Studien einen Unterschied von ca. 40% auf. Als Ursache werden übereinstimmend die ungleiche Verteilung der häuslichen Aufgaben zwischen Männern und Frauen sowie die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Unterschiede bei den Löhnen genannt. Dies führt dazu, dass Frauen im Vergleich zu Männern tiefere Altersrenten erhalten. Zudem kann die Ausgestaltung des Altersvorsorgesystems das Rentengefälle zwischen Männern und Frauen beeinflussen.

In der Schweiz wurde die Existenz geschlechtsspezifischer Unterschiede bei den Altersrenten bis heute noch nie systematisch und vollständig untersucht. Um die erwähnte Forschungslücke zu schliessen, haben das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eine Studie bei der Berner Fachhochschule in Auftrag gegeben.

Die Studie untersucht die Unterschiede bei den Renten der Generation von Frauen und Männern mit Jahrgang 1937 bis 1948, welche in den Jahren 1957 bis 2002 (älteste Kohorte) bzw. 1967 bis 2012 (jüngste Kohorte) ins Erwerbssystem eingetreten sind und in diesem Zeitraum erwerbstätig gewesen sein konnten. Die Familienphase mit kleinen Kindern und Jugendlichen fiel bei diesen Personen im Wesentlichen in die 1960er und 1970er Jahre bzw. in die 1970er und 1980er Jahre mit eher traditionell geprägten Rollenvorstellungen und entsprechenden Rahmenbedingungen. Bei verheirateten Paaren war der Mann meist vollzeitberuflich tätig, während Frauen, wenn überhaupt, mehrheitlich Teilzeit arbeiteten. Dies auch deshalb, weil es kaum Angebote familienergänzender Kinderbetreuung gab. Die untersuchte Kohorte von Frauen hatte oft längere Erwerbsunterbrüche (Erziehungspausen) und Teilzeitpensen (vgl. Kapitel 0). Die Männer dieser Kohorte bezahlten i.d.R. als Vollzeitangestellte Beiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und die berufliche Vorsorge (BV). Dies, obwohl die obligatorische berufliche Vorsorge (BVG) erst im Jahre 1985 eingeführt wurde. Bei verheirateten Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben hatten, war es bis 1995 möglich und verbreitet, sich die Leistungen der beruflichen Vorsorge bar ausbezahlen zu lassen. Diese bewusst gewählte oder sozial definierte Rollenteilung zwischen Ehepartnern führte dazu, dass Frauen dieser Generation in der beruflichen Vorsorge weniger angespart haben. Ihr individuell angespartes Alterskapital ist tiefer als jenes der Männer, da das Altersguthaben im Sinne einer „Gemeinschaft“ für beide Partner aufgebaut wurde

Bei der Beurteilung der Ergebnisse ist zu beachten, dass es sich um eine retrospektive Betrachtung handelt und dass sich die untersuchten Kohorten in Bezug auf das Erwerbsverhalten und die Ausbildung stark von den heutigen Erwerbstätigen unterscheiden. Von den über 65-jährigen

³² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: The Gender Pension Gap (Flory 2011); European Commission: The Gender Gap in Pensions in the EU (Bettio et al. 2013); OECD (erscheint demnächst): Main Drivers of Lower Women's Pension Entitlements in OECD Countries.

Frauen haben beispielsweise nur 8% eine höhere Ausbildung abgeschlossen; bei den Frauen im Alter von 25 bis 39 Jahren sind es heute hingegen 39% (2012).³³ Zudem ist die Bruttoerwerbsquote der Frauen seit den 1970er Jahren von rund 42% auf 62% angestiegen (2010).³⁴ Die Studie zeigt zudem ansatzweise auf, wie sich der Gender Pension Gap aufgrund von verändertem Erwerbsverhalten und erfolgter Revisionen des Schweizer Altersvorsorgesystems entwickelt hat.³⁵

1.2 Zielsetzung und Fragestellungen

Ziel dieser Untersuchung ist es, Unterschiede bei den Altersrenten von Männern und Frauen (den Gender Pension Gap) für die Schweiz auf nachvollziehbarer Basis zu ermitteln und die wichtigsten soziodemografischen, sozioökonomischen und sozioprofessionellen Faktoren des Rentengefälles zu analysieren. Auf der Basis einer multivariaten Modellschätzung wurde zudem die relative Bedeutung der einzelnen Einflussfaktoren für das Rentengefälle untersucht. Von besonderem Interesse ist, ob in der Schweiz ähnliche Einflussfaktoren auf das Rentengefälle wirksam sind wie diejenigen, welche in den jüngsten Untersuchungen für andere europäische Länder nachgewiesen wurden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung dienen auch dazu, die Schweiz im Vergleich zu anderen Europäischen Ländern zu situieren.

Ausgehend von dieser Zielsetzung werden in einem ersten Teil anhand von deskriptiven Analysen die folgenden Fragen geklärt:

- Wie hoch ist das absolute und relative Gefälle der Altersrenten von Männern und Frauen in der Schweiz und wie hoch ist das Rentengefälle bei der ersten, zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge?
- Welchen Einfluss hat der Zivilstand auf das Gefälle bei den Altersrenten? Wie hoch ist das Rentengefälle bei verheirateten Paaren und bei Ledigen? Welche Unterschiede bestehen bei geschiedenen Frauen und Männern?
- Welche Rolle spielen Faktoren wie Bildungsniveau, Höhe des Einkommens, Erwerbsbiografie, Nationalität oder Wohnregion für das Rentengefälle?
- Ist das Rentengefälle bei älteren Rentnergruppen ausgeprägter als bei jüngeren?

In einem zweiten Teil werden anhand von multivariaten Modellschätzungen die relative Bedeutung der einzelnen Faktoren geschätzt und folgende Forschungsfragen beantwortet:

- Welche Faktoren haben den grössten Einfluss auf das Rentengefälle über alle soziodemografischen Untergruppen hinweg betrachtet? Was sind die hauptsächlichen Ursachen (institutionelle, soziodemografische, sozioökonomische, etc.) für das Rentengefälle in der Schweiz?
- Wie gross ist die Bedeutung der im Ausland festgestellten Hauptgruppen von Einflussfaktoren (z.B. auf Ebene des Arbeitsmarkts oder bezüglich der Ausgestaltung des Altersvorsorgesystems) für das Rentengefälle in der Schweiz?

³³ BFS 2015: Bildungsstatistik Tabelle T 03.01.02.07.

³⁴ BFS 2015: SAKE: Tabelle T03.02.01.16; Erwerbstätigenstatistik T03.01.02.01.

³⁵ Grafik 1 (Zeitstrahl, vgl. Kapitel 2.2) zeigt die wichtigsten Veränderungen seit 1970, welche einen Einfluss auf den GPG haben können.

- Welche Unterschiede lassen sich gegenüber den ausländischen Ergebnissen für die Schweiz feststellen?

Im dritten Teil werden zeitliche Veränderungen im Rentengefälle untersucht:

- Welcher Trend kann, im Rahmen der verfügbaren Daten, bei der Entwicklung des Rentengefälles zwischen Frauen und Männern festgestellt werden?
- Haben die Anpassungen in den 2000-er Jahren in der beruflichen Vorsorge zu einer Verringerung oder zu einer Ausweitung des Unterschieds in Bezug auf Altersrenten bzw. Kapitalauszahlungen (aus Vorsorgeeinrichtungen und Freizügigkeitseinrichtungen) zwischen Frauen und Männern geführt?

1.3 Überblick

Um die Unterschiede zwischen den Altersrenten von Männern und Frauen in der Schweiz untersuchen und die relative Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren ermitteln zu können, wird im nächsten Kapitel zunächst kurz das System der Altersvorsorge in der Schweiz und die wesentlichen institutionellen Änderungen in der untersuchten Zeitperiode dargestellt. Weiter werden die Datenbasis und die damit verbundenen Indikatoren, die verwendeten Definitionen und die verfügbaren Daten zu den Erwerbs- und Einkommensverläufe der untersuchten Personengruppen erläutert. In Kapitel 4 werden die Grundgesamtheit der Untersuchung und ihre wesentlichen Merkmale im Vergleich zu allen AHV-Beziehenden beschrieben.

Die Berechnung des Gender Pension Gap wird in Kapitel 4 vorgenommen. Im Anschluss daran wird der Zusammenhang zwischen institutionellen, soziodemografischen, sozioökonomischen und sozioprofessionellen Faktoren und der Rentenhöhe ausführlich untersucht (Kapitel 5). Die relative Bedeutung dieser Einflussfaktoren für das Rentengefälle wird anhand einer multivariaten Modellschätzung vorgenommen (Kapitel 6).

Abschliessend wird auf die Entwicklung des GPG und die institutionellen Veränderungen im System der Altersvorsorge in der Schweiz eingegangen (Kapitel 7) sowie die wichtigsten Einflussfaktoren auf den GPG mit anderen europäischen Ländern verglichen (Kapitel 8).

2. Grundlagen und Methode

2.1 Das System der Altersvorsorge in der Schweiz

Um die Einflussfaktoren für den Gender Pension Gap verstehen zu können, soll zunächst die Funktionsweise des Altersvorsorgesystems in der Schweiz erläutert werden. Die Bedingungen für die Bildung von Rentenansprüchen unterscheiden sich je nach Sozialversicherung und Erwerbstätigkeit erheblich. Da zudem ein wesentlicher Anteil der Altersleistungen der 2. und 3. Säule als Kapital ausbezahlt wird, gestaltet sich die Analyse des Rentengefälles zwischen Männern und Frauen in der Schweiz komplexer als in Ländern, in denen die Altersleistungen ausschliesslich in Form von Renten bezogen werden. Alle drei Säulen der Altersvorsorge in der Schweiz sind direkt an eine Erwerbstätigkeit gekoppelt. Dennoch unterscheiden sie sich in Bezug auf die Altersvorsorge stark. Während bei der AHV (1. Säule) in Bezug auf Beitragszahlungen und Renten für alle Versicherten die gleichen Regeln gelten, haben die einzelnen Einrichtungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) diesbezüglich einen grossen Spielraum. Das Obligatorium der beruflichen Vorsorge gilt nur für einen bestimmten Einkommensbereich und nur für unselbständig Erwerbstätige, wobei Erwerbstätige i.d.R. auch im überobligatorischen Bereich versichert sind. Die gebundene, steuerbegünstigte individuelle Vorsorge (3. Säule) hängt stark von den individuellen Möglichkeiten und Präferenzen eines Erwerbstätigen ab und die Höhe der Sparvorsorge ist beschränkt.

Das System der Altersvorsorge hat sich in der Schweiz seit der gesetzlichen Einführung des Drei-Säulen Prinzips (1972) stark verändert. Die wichtigsten Veränderungen während der Erwerbsphase der untersuchten Kohorten seit 1970 sind im Zeitstrahl in Grafik 1 festgehalten. Die Veränderungen können sich einerseits auf die Bedingungen der Rentenbildung auswirken. Andererseits können sich Änderungen direkt auf die Rentenhöhe der Eintrittsgeneration auswirken (z.B. Veränderung des Beitragssatzes oder Einführung der Erziehungsgutschriften).

Zu den wichtigsten Revisionen gehören die substantielle Erhöhung der AHV-Renten Mitte der 1970er Jahre, die Änderung der Rentenformel zugunsten von Personen mit tiefem Einkommen (1993), das Splitting und die Einführung von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften bei der Rentenberechnung (1997) sowie die gestufte Erhöhung des Rentenalters der Frauen (ab 2001). Diese Änderungen bei der ersten Säule haben sich auf alle untersuchten Kohorten und ihre Renten ausgewirkt.

Die Anpassungen im Rahmen der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) haben ebenfalls einen langfristigen Effekt auf die Renten. Das BVG und damit das Obligatorium wurden 1985 eingeführt, womit die ältere der untersuchten Kohorten nur noch in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens davon profitieren konnte. Dies hat entsprechend tiefe Renten für Personen zur Folge, die vor dem Obligatorium nicht versichert waren.³⁶ Auch von der Einführung der Freizügigkeit im BVG und vom Vorsorgeausgleich bei einer Scheidung (2000) konnten die untersuchten Personen

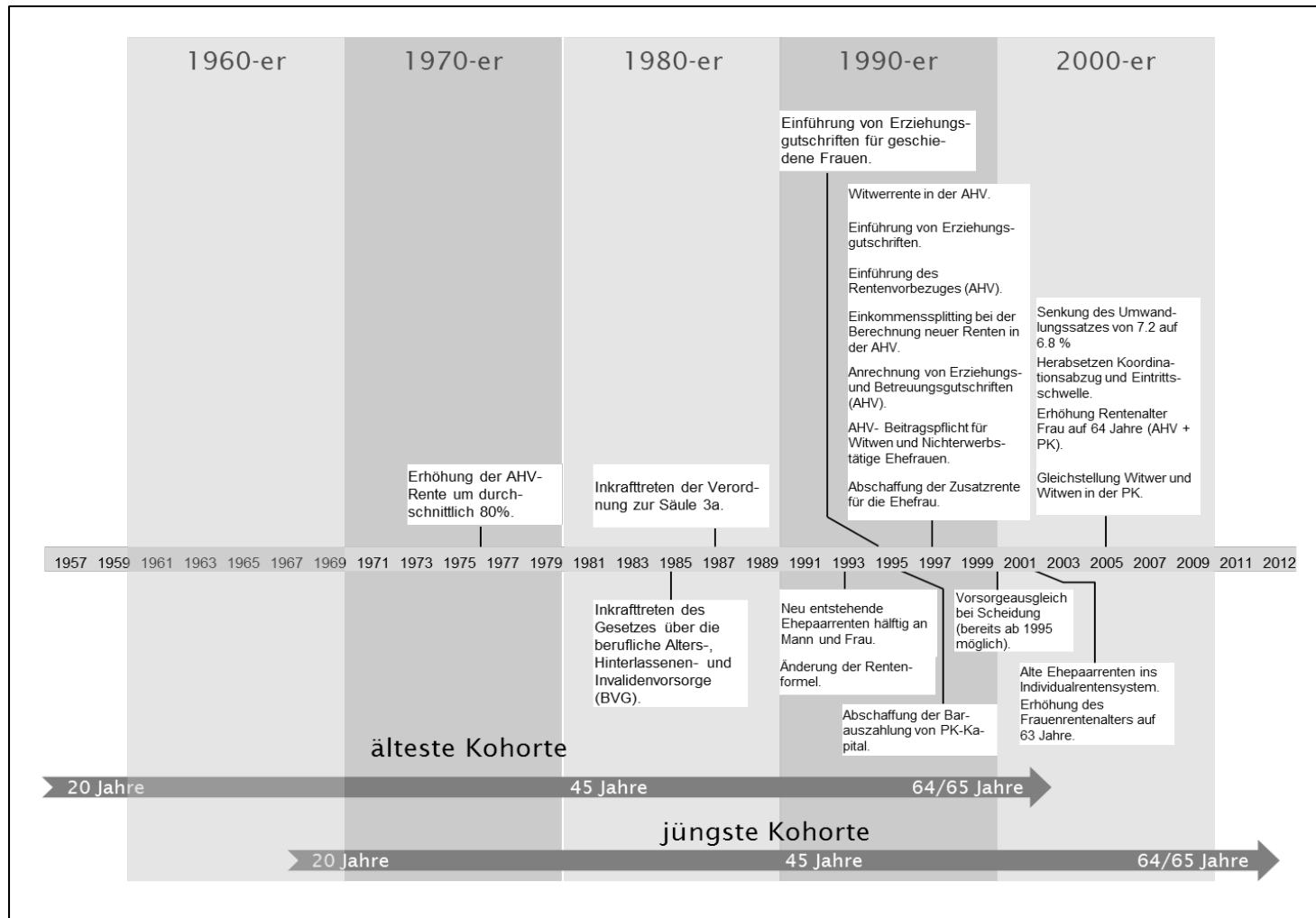
³⁶ Vor dem Obligatorium waren bereits viele Erwerbstätige (v.a. Männer) durch gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung „freiwillig“ versichert.

erst in einer späteren Phase ihrer Erwerbsbiografie profitieren. Von der Reduktion des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle (2005) haben sie jedoch kaum profitiert.³⁷ Da Beiträge an die berufliche Vorsorge erst bei Erreichen eines bestimmten Einkommens aus unselbständiger Erwerbsarbeit (Eintrittsschwelle) geleistet werden können und Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, haben Männer viel öfter einen höheren Anspruch auf Leistungen der beruflichen Vorsorge als Frauen.

Auch von den Möglichkeiten der privaten Vorsorge (Säule 3a) seit 1987 konnten die untersuchten Kohorten erst in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens profitieren, wobei für viele aufgrund eines zu geringen Einkommens diese Option nicht in Frage kam.

³⁷ Auch nach der 1. BVG-Revision sind immer noch deutlich mehr unselbständigerwerbende Frauen als unselbständigerwerbende Männer nicht BVG-versichert (26.3% vs.10.8%), vgl. Bertschy et al. (2010). Forschungsbericht 8/10 des BSV, S. 63.

Grafik 1: Zeitstrahl und institutionelle Veränderungen in der Altersvorsorge³⁸



Quelle: BFH, eigene Darstellung

³⁸ Detaillierte Informationen zu den Veränderungen in der Altersvorsorge in den letzten Jahrzehnten finden sich in Kapitel 7.

2.2 Datenbasis

Als Basis dieser Untersuchung wurden die Daten von SAKE/SESAM und der individuellen Konten der AHV (IK) verwendet. Der Entscheid für die SAKE/SESAM-Daten wurde aufgrund einer vorgängigen Evaluation der in Frage kommenden Datensätze (SILC, SHP, SHARE, Steuerdaten) getroffen.

2.2.1 SESAM-Daten

Die SESAM-Daten (Synthese-Erhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt) beruhen auf dem Survey der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Diese Daten wurden bis 2010 jedes Jahr erhoben. Jede/r Befragte wird über eine Periode von 5 Jahren jährlich befragt. Pro Jahr wird 20% der Stichprobe erneuert (rotierendes Panel). Die SAKE-Daten werden mit den Administrativdaten der Sozialversicherungen, insbesondere dem AHV-Register und den EL-Daten, verknüpft (Datensatz SESAM). Seit dem Jahr 2010 wird die Befragung in Abstimmung mit den Anforderungen von EUROSTAT quartalsweise durchgeführt. Pro Jahr werden 105'000 Interviews durchgeführt. Im Jahresdurchschnittsdatsatz sind rund 70'000 Personen erfasst; dieser wird mit den Administrativdaten verknüpft (siehe oben). Für die Analysen zum GPG wurde jene Teilstichprobe des Jahresdurchschnittsdatsatzes 2012 herangezogen, deren Personen auch das Zusatzmodul zur Sozialen Sicherheit (SOSI) beantwortet hatten; dies sind rund 2/3 aller erstbefragten Personen dieses Jahres.

Aufgrund einer Evaluation aller verfügbaren Datenerhebungen überwiegen bei den SESAM-Daten die Vorteile:

- Die Stichprobe ist für die Zielpopulation ausreichend gross (mehrere tausend Personen).
- Neben den *Renten* der drei Säulen der Alterssicherung sind auch Informationen zu den *Kapitalleistungen* der 2. und 3. Säule vorhanden. Die Angaben zur 2. und 3. Säule wurden im Rahmen einer telefonischen Befragung erhoben. Die fehlenden Angaben zur beruflichen Vorsorge wurden aufgrund einer vom Methodendienst des BFS entwickelten Methode imputiert. Die Informationen zur Rente der 1. Säule stammen aus den Administrativdaten der AHV (Rentenregister). Hier sind die Daten vollständig und zuverlässig.
- Es liegen detaillierte Angaben zum beruflichen Hintergrund vor, was für die Behandlung der Fragestellung der vorliegenden Untersuchung von besonderer Bedeutung ist. Die Angaben zum beruflichen Hintergrund werden jedoch nur bis 8 Jahre nach der Pensionierung erhoben, womit sich für die diesbezüglichen Analysen die Stichprobe reduziert.

Die Analysen zum GPG mit den SESAM-Daten können nur für die Pensionierten bis inklusive dem 75. Altersjahr durchgeführt werden (Ausnahme AHV-Renten), da die Angaben aus dem Modul Soziale Sicherheit (SoSi) nur für maximal 75-Jährige erhoben werden (insbesondere die Informationen zu den Altersrenten und den Kapitalzahlungen der beruflichen Vorsorge stammen aus dem Modul Soziale Sicherheit).³⁹

³⁹ Eine 2013 durchgeführte EU-Studie (Bettio, Tinios & Betti 2013:40ff) zeigt dass der Gender Pension Gap (GPG) im Alter eher abnimmt, da Frauen eine höhere Lebenserwartung als Männer haben und im hohen Alter daher öfters von Witwenrenten profitieren. Schliesst man die Witwenrenten aus, zeigt sich bei älteren Pensionierten einen leicht höheren GPG, als bei jüngeren. Die Differenzen sind

2.2.2 IK-Daten

In den SESAM-Daten sind keine retrospektiven Informationen zum Erwerbsverlauf (Anzahl Erwerbsmonate, Häufigkeit und Dauer von Erwerbsunterbrüchen, Verlauf des Einkommens) vorhanden. Deshalb mussten für diese Informationen zusätzliche Daten beigezogen werden. Diese Informationen sind relevant für die Bestimmung von Rentenansprüchen. Informationen zu den Erwerbsverläufen sind in den Daten der individuellen AHV-Konten (IK-Daten) vorhanden. Diese Daten werden zusätzlich berücksichtigt und mit den SESAM-Daten auf Personenebene verknüpft. IK-Daten sind Administrativdaten der AHV, welche die monatlichen Beiträge an die AHV und deren Generierung (selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit, Arbeitslosentaggelder etc.) erfassen. Damit enthalten sie monatsgenaue Informationen zur Erwerbstätigkeit, zum Erwerbsstatus und zum Einkommen. Für jede Person in der SESAM-Grundgesamtheit werden alle verfügbaren, der Pensionierung vorgelagerten IK-Daten verknüpft (d.h. für die letzten 20 Jahre vor der Pensionierung). Personen (insbesondere beitragsbefreite Ehepartner), die keine Beiträge bezahlten, haben für die betreffende Periode keinen Eintrag.

2.3 Definitionen und Indikatoren

2.3.1 Rentenbegriff

Renten sind individuelle Anrechte auf Geldleistungen im Alter, die im Rahmen der gesetzlich geregelten Altersvorsorge erarbeitet wurden. Die Leistungen können als monatliche Transfers (Renten) oder als einmalige Leistungen (Kapital) bezogen werden. Zur Berechnung einer vergleichbaren Gesamtrente wurden die Kapitaleleistungen in potentielle Renten umgerechnet. Als Umrechnungsfaktor wurde der Mindestumwandlungssatz des BVG zum Zeitpunkt des Kapitalbezugs verwendet. Dabei sind die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Bei *ledigen Personen* handelt es sich ausschliesslich um individuell erworbene Anrechte.
- Bei *Ehepaaren* werden die während der Ehe erzielten Einkommen je zur Hälfte auf beide Ehepartner aufgeteilt (Splitting). Bei Ehepaaren darf die Summe der beiden AHV-Einzelrenten höchstens 150% einer Maximalrente betragen. Wird dieser Höchstbetrag überschritten, werden die Einzelrenten entsprechend gekürzt (Plafonierung). Bei der beruflichen Vorsorge und bei der dritten Säule entsteht ein Anrecht auf eine Altersleistung zunächst nur bei der Person, welche die Vorsorgebeiträge geleistet hat.
- Im Fall einer *Scheidung* werden die gesamten Anrechte auf Leistungen der 2. und 3. Säule (soweit sie im Rahmen der Ehegemeinschaft erarbeitet wurden) auf die Frau und den Mann aufgeteilt. In der 1. Säule findet nach der Scheidung ebenfalls eine Teilung der während der Ehe erzielten Einkommen statt (Splitting).
- Im Fall einer *Verwitwung* hat die Partnerin bzw. der Partner (seit 2005) Anrecht auf eine Teilrente aus den Ansprüchen des verstorbenen Partners. Aus der AHV erhält die Witwe oder der Witwer eine Hinterlassenenrente, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Ergänzungsleistungen zur AHV werden nur im Bedarfsfall ausbezahlt. Es handelt sich *nicht* um individuell erworbene Anrechte und somit *nicht* um Renten. Diese Bedarfsleistung wird auf Antrag ausgerichtet, wenn die vorhandenen eigenen Rentenansprüche nicht für den Lebensunterhalt ausreichen. Sie werden separat betrachtet.

jedoch klein. Die Resultate für die Schweiz dürften daher durch diese Altersbeschränkung nicht stark beeinflusst werden.

Die Ergänzungsleistungen (EL) zählen gemäss dieser Definition somit nicht zu den Altersrenten. Dennoch wurden Sensitivitätsanalysen durchgeführt, um zu ermitteln, in welchem Ausmass sich das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern verändert, wenn die EL berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 4.4).

Gemäss der Begriffsbestimmung wurden in Übereinstimmung mit dem Auftraggeber für diesen Forschungsauftrag die folgenden Komponenten zur Gesamrente gezählt:

- *AHV-Rente*,
- *Rente der beruflichen Vorsorge* (inkl. Hinterlassenenrenten für Verwitwete),
- *in Rente umgerechnete Kapitalauszahlungen der beruflichen Vorsorge*, die bis zum Zeitpunkt der Befragung geleistet worden sind (diese wurden mit dem jeweils gültigen Mindestumwandlungssatz der berufliche Vorsorge in eine Jahresrente umgerechnet),⁴⁰
- *in Rente umgerechnete Kapitalauszahlungen der 3.Säule*, die bis zum Zeitpunkt der Befragung geleistet wurden (zur besseren Vergleichbarkeit wurden diese Kapitalauszahlungen mit dem jeweils gültigen Mindestumwandlungssatz der berufliche Vorsorge in eine Jahresrente umgerechnet).⁴¹

Je nach Jahr des Kapitalbezugs variieren die Umwandlungssätze für die Umrechnung von Kapital in eine potentielle Rente zwischen 7.20% (2004 und früher) und 6.85% (2012; vgl. Anhang Tabelle A1).

2.3.2 Messung der geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede

Es werden die absoluten und die relativen Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen ausgewiesen. Die *absoluten Rentenunterschiede* werden als Differenz zwischen dem Mittelwert der Altersrenten für Männer und Frauen (in CHF) definiert (durchschnittliche Rentendifferenz für die Gesamrente und deren Komponenten).

Der *relative Rentenunterschied* d.h. der Gender Pension Gap (GPG) wird folgendermassen definiert:

$$\text{Gender Pension Gap} = 1 - \frac{\text{\textcircled{Ø}} \text{ individuelle Altersrente der Frauen}}{\text{\textcircled{Ø}} \text{ individuelle Altersrente der Männer}}$$

Das heisst, mit dem GPG wird die Differenz der Durchschnittsrenten von Männern und Frauen in Prozent der durchschnittlichen Renten der Männer ausgewiesen. Diese Formel entspricht der in internationalen Studien verwendeten Messung des GPG (Flory 2011; Bettio, Tinios & Betti 2013) und kann damit auch für Vergleiche mit anderen Ländern herangezogen werden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede können zudem anhand der *Verteilung der Renten* ausgewiesen werden. Einerseits wird der *Frauenanteil pro Dezil der Gesamrenten* berechnet.⁴² Andererseits

⁴⁰ In der Studie wird davon ausgegangen, dass diese Kapitalauszahlungen im Grundsatz für die Alterssicherung verwendet werden.

⁴¹ Vgl. Anhang 12.1, Tabelle A1.

⁴² D.h. es wird die maximale Gesamrente pro Jahr ermittelt und 10 gleich grosse Kategorien gebildet; pro Kategorie wird dann die Verteilung nach Geschlecht dargestellt.

werden die Rentenverteilungen der Männer und Frauen anhand der „*Relative Distributions Methods*“ (Handcock & Morris 2002; vgl. Kapitel 6.2) verglichen.

2.3.3 Einflussfaktoren

Sowohl bei der deskriptiven wie auch bei der erklärenden Analyse werden soziodemografische, sozioökonomische und sozioprofessionelle Einflussfaktoren verwendet. Bei der deskriptiven Analyse werden die Indikatoren zu den geschlechtsspezifischen Rentenunterschieden für einzelne Untergruppen separat berechnet:

- a) Soziodemografische Gruppen
 - Altersgruppen
 - Nationalität: Schweizer/innen, Ausländer/innen
 - Zivilstand
- b) Sozioökonomische Gruppen
 - Haushaltstyp (Einpersonenhaushalt, Paarhaushalt, Mehrpersonen-Haushalt)
 - Informationen über allfällige Kinder liegen in den Daten nicht vor. Als grober Indikator zum Vorhandensein von Kindern werden aus den IK-Daten die Informationen zu den Erziehungsgutschriften verwendet.⁴³
 - Einkommensgruppen (Dezilgruppen des Haushaltseinkommens)
- c) Sozioprofessionelle Gruppen:
 - Letzte berufliche Stellung
 - Erwerbsstatus (selbständig, unselbständig)
 - Branche (Branchengruppen)
 - Letzte Ausbildung.

Da sich die sozioprofessionellen Merkmale auf die Situation vor der Pensionierung beziehen, ist hier der Anteil Missings hoch und die Qualität eingeschränkt.⁴⁴ Zudem werden diese Merkmale nur bis acht Jahre nach der Pensionierung erfasst. D.h. die Analysemöglichkeiten nach sozioprofessionellen Gruppen sind auf Personen unter 73 Jahre beschränkt.

2.4 Erwerbs- und Einkommensverläufe

Mit den AHV-IK Daten werden Erwerbsverläufe (Erwerbstätigkeit monatsgenau) und Einkommensverläufe (Jahreseinkommen) gebildet. Zudem stehen Informationen zu Betreuungszeiten bzw. der Kindererziehung, zum Erwerbsstatus pro Periode (selbständig, unselbständig erwerbend) und zur Arbeitslosigkeit seit 1983 zur Verfügung. Somit können die Erwerbs- und Einkommensverläufe

⁴³ Erziehungsgutschriften sind keine direkten Geldleistungen, sondern Zuschläge zum Erwerbseinkommen, die erst bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden. Anspruch auf Erziehungsgutschriften haben Eltern für jedes Jahr, in dem sie Kinder unter 16 Jahren betreuen. Betreuungsgutschriften sind wie Erziehungsgutschriften keine direkten Geldleistungen, sondern ebenfalls Zuschläge zum Erwerbseinkommen, die jedoch jährlich im individuellen AHV-Konto vermerkt werden. Wer pflegebedürftige Verwandte betreut, hat Anspruch auf Betreuungsgutschriften. Im Gegensatz zu den Erziehungsgutschriften müssen diese jährlich bei der zuständigen kantonalen Ausgleichskasse geltend gemacht werden. Der Anspruch besteht jedoch nicht für jene Jahre, in welchen Erziehungsgutschriften angerechnet werden können.

⁴⁴ Die Angaben können sich auf eine mögliche Erwerbstätigkeit *im Rentenalter* und *nicht vor* der Pensionierung beziehen. Es ist möglich, dass sich die Art der Erwerbstätigkeit vor und nach dem Erreichen des Pensionierungsalters unterscheidet (z.B. selbständige Beratungstätigkeit im Rentenalter, vorher unselbständige Erwerbstätigkeit).

für alle 2012 befragten Pensionierten der SAKE-Stichprobe für 20 Jahre vor der Pensionierung gebildet werden. Aus diesen Verläufen lassen sich die folgenden Indikatoren zum Erwerbs- und Einkommensverlauf berechnen:

- *Anzahl Erwerbsmonate*: Summe aller Monate von 1 bis 240 (= 20 Jahre vor der Pensionierung)
- *Anteil Erwerbstätigkeit an der gesamter Beobachtungszeit*: Anzahl Erwerbsmonate / 240
- *Anzahl Erwerbsunterbrüche*, die länger als 6 Monate dauern
- *Anzahl und Dauer der Arbeitslosigkeit in den 20 Jahren vor der Pensionierung*
- *Anteil der Monate mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit an allen Monaten mit einer Erwerbstätigkeit*
- *Gesamterwerbseinkommen*: Summe der Erwerbseinkommen aus allen 20 Jahren bzw. durchschnittliches Monatseinkommen der letzten 20 Jahre

Zudem wird die Anzahl Monate mit Betreuungs- und Erziehungsgutschriften ausgewiesen. Erwerbsunterbrüche für Ausländer/innen vor der Einwanderung bzw. Erwerbstätigkeit bei Schweizer/innen im Ausland können nicht ausgewiesen werden.

3. Grundgesamtheit

3.1 Definition der Grundgesamtheit

Zur Grundgesamtheit für die vorliegende Studie zählen alle Personen, die das ordentliche Rentenalter erreicht haben (d.h. 64 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer) und eine AHV-Rente beziehen.

Im Modul Soziale Sicherheit der SAKE-Daten werden die Angaben zur Altersvorsorge bei Personen erhoben, die 75 Jahre und jünger sind, weshalb die Grundgesamtheit auf Personen im Alter bis maximal 75 Jahre eingeschränkt werden musste.⁴⁵ Es ist zu beachten, dass die Angaben für das SoSi-Modul jeweils nur bei 2/3 der Personen, die erstmals in der SAKE befragt wurden, erhoben werden.

Zur Grundgesamtheit dieser Untersuchung zählen somit alle Personen, die

- eine AHV-Rente beziehen und zwischen 64/65 bis maximal 75 Jahre alt sind (Pensionierte im ordentlichen Rentenalter) und in der Schweiz wohnen.
- Darin enthalten sind auch Personen, die eine AHV-Rente beziehen und noch erwerbstätig sind.

Insgesamt gehören 4'277 Personen zur so definierten *Grundgesamtheit*. Tabelle 1 zeigt, dass 42.1% davon Männer (1'800 Personen) und 57.9% Frauen sind (2'477 Personen, ungewichtete Prozentwerte). Bei den folgenden Auswertungen wird die Anzahl Personen, auf welche sich die Analysen beziehen, angegeben (N, fehlende Werte werden als Missings ausgewiesen). Die Verteilung nach Prozent wird bei den Auswertungen auf einer gewichteten Basis angegeben, d.h. es wird berücksichtigt, dass die Verteilung der Personen nach bestimmten Merkmalen (z.B. Geschlecht, Nationalität usw.) bei den Befragten nicht vollständig der Verteilung in der Gesamtbevölkerung entspricht – diese Verzerrung wird durch eine Gewichtung der Anteile korrigiert. Die Gewichtung beruht auf dem Gewichtungsmodell des BFS.

Bei den einzelnen Komponenten der Renten (zweite und dritte Säule) ergibt sich eine grössere Anzahl von fehlenden Werten. Das BFS hat die fehlenden Werte mittels einer speziellen Methode imputiert.⁴⁶ Durch diese Imputationen konnte ein grosser Teil der fehlenden Werte eliminiert werden.

Tabelle 1: Grundgesamtheit

	N	Anteile
Männer	1'800	42.1%
Frauen	2'477	57.9%
Total	4'277	100%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

⁴⁵ Vgl. Kapitel 3.2.1.

⁴⁶ Tabelle A8 im Anhang weist die Anzahl der imputierten Werte bei den Kernvariablen der Untersuchung aus (vgl. auch Grafik A4 im Anhang).

3.2 Soziodemografische Merkmale der untersuchten Personen

Tabelle 2 weist die wichtigsten Merkmale der Personen der Grundgesamtheit aus. Wie erwähnt, beschränkt sich die Grundgesamtheit – wegen den fehlenden Angaben zu den Renten der beruflichen Vorsorge in den Grunddaten der SAKE/SESAM – auf die 75-jährigen und jüngeren Personen (nur diese wurden zum Modul Soziale Sicherheit befragt). Um mögliche Verzerrungen auszuschliessen, wird in Tabelle 2 die Verteilung der betreffenden Merkmale mit jenen *aller* AHV-Rentner/innen verglichen. Gemäss Definition (Datenbeschränkungen) sind *keine* über 75-jährigen Personen in der Grundgesamtheit, wohingegen 40.7% aller AHV-Beziehenden (in der SAKE-Stichprobe insgesamt) älter als 75 Jahre sind.

Rund 11% der untersuchten Personen sind Ausländer/innen. Damit ist bei den Rentner/innen der Ausländeranteil wesentlich geringer als bei der Bevölkerung.⁴⁷

Rund 2/3 der Personen der Grundgesamtheit sind verheiratet, rund 15% geschieden und 13% verwitwet. Aufgrund der Altersbeschränkung ist der Anteil der Verheirateten überdurchschnittlich hoch und der Anteil der Verwitweten deutlich unterdurchschnittlich im Vergleich zu allen AHV-Beziehenden. Nur gut 7% sind ledig.

Die Haushaltsstrukturen entsprechen den festgestellten Verteilungen beim Zivilstand. Knapp 2/3 leben in einem Paarhaushalt, etwa 28% leben alleine und eine kleine Minderheit von 8% lebt in einem Mehrpersonenhaushalt, z.T. zusammen mit eigenen Kindern. Bezüglich des Ausbildungsniveaus hat etwa ein Fünftel eine höhere Bildung und etwa 30% nur eine obligatorische Bildung; dies sind wesentlich mehr als bei der heutigen Erwerbsbevölkerung. Etwa die Hälfte verfügt über eine Berufsbildung.

Bei den Renten der Frauen fällt auf, dass diese bei allen AHV-Beziehenden (AHV-Statistik/alle AHV-Beziehenden in der Stichprobe in Tabelle 2) etwas höher sind als in der Grundgesamtheit. Dies wohl deshalb, weil der Anteil der Verwitweten mit einem Verwitwetenzuschlag bei allen AHV-Beziehenden höher und der Anteil der verheirateten Frauen (die individuelle Rente entspricht hier maximal 75% der Maximalrente) tiefer ist.

Die in Tabelle 2 beobachtbaren kleineren Abweichungen können erklärt werden durch den sogenannten Kohorteneffekt: Jüngere AHV-Beziehende haben durchschnittlich eine bessere Ausbildung (leicht geringerer Anteil von Personen ohne Berufsausbildung (Sek I)) und Ausländer/innen bleiben heute im Rentenalter eher in der Schweiz (leicht höherer Anteil in der Grundgesamtheit). Der markanteste Unterschied betrifft den Zivilstand: Der Anteil der verwitweten Personen ist bei allen AHV-Beziehenden in der Stichprobe deutlich höher als in der verwendeten Grundgesamtheit, was jedoch angesichts der steigenden Sterberate mit zunehmendem Alter nicht erstaunt – der Anteil der Verheirateten ist denn auch deutlich tiefer bei allen AHV-Beziehenden in der Stichprobe im Vergleich zur verwendeten Grundgesamtheit.

Insgesamt unterscheiden sich die Merkmalsverteilungen der beiden Personengruppen (alle AHV-Beziehenden vs. Grundgesamtheit) jedoch nicht sehr stark voneinander bzw. die Abweichungen

⁴⁷ Die Grundgesamtheit beschränkt sich auf die in der Schweiz wohnhaften Personen. Von *allen* AHV-Rentner und Rentnerinnen leben 34% (817'000 Personen) im Ausland. Bei den Ausländer/innen mit einer AHV-Rente sind es 82%, bei den Schweizer/innen 7% (BSV 2014c).

sind erklärbar, so dass nicht davon ausgegangen werden muss, dass die Analysen durch die Beschränkung auf Personen unter 76 Jahren insgesamt zu verzerrten Aussagen führen. Auch ein Vergleich mit der offiziellen AHV-Statistik zeigt keine grösseren Abweichungen bei den einzelnen Merkmalen.⁴⁸

Tabelle 2: Merkmale der Personen der Grundgesamtheit und Vergleich mit allen AHV-Beziehenden

		AHV-Statistik	Alle AHV-Beziehenden in der Stichprobe (gewichtet)	verwendete Grundgesamtheit (64/65 – 75jährige) (gewichtet)
Geschlecht	Männer	44.7%	42.2%	43.4%
	Frauen	55.3%	57.8%	56.6%
Alter	Jünger als 65 Jahre	5.4%	3.9%	5.1%
	65 bis und mit 70 Jahre	56.8%	33.7%	57.8%
	71 bis 75 Jahre	35.5%	21.7%	37.1%
	Älter als 75 Jahre	0.0%	40.7%	0.0%
Herkunft	Schweiz	91.9%	90.5%	89.1%
	Ausland	8.1%	9.5%	10.9%
Zivilstand	Ledig	7.4%	7.8%	7.6%
	Verheiratet/in eingetragener Partnerschaft	57.6%	57.3%	64.4%
	Geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	11.2%	11.7%	14.7%
	Verwitwet	23.8%	23.3%	13.2%
Haushaltsstruktur	Alleinstehende	-	35.4%	27.9%
	Paare ohne Kinder	-	56.3%	63.8%
	andere Mehrpersonenhaushalte	-	8.3%	8.3%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Tertiär	-	18.0%	20.3%
	Sek II	-	47.0%	50.2%
	Sek I	-	35.0%	29.5%
unter Rentenalter	Nein	-	99.1%	100.0%
	Ja	-	0.9%	0.0%
AHV-Monatsrente	Männer	CHF 1'833	CHF 1'837	CHF 1'856
	Frauen	CHF 1'867	CHF 1'870	CHF 1'805
Total n		-	20'001	4'277

Quelle: AHV-Statistik 2012; SAKE/SESAM 2012 (alle AHV-Beziehenden (N=20001)); Verwendete Grundgesamtheit: SOSI-Modul 2012, SAKE/SESAM 2012 (N=4'277)

Anmerkung: Die Angaben aus der AHV-Statistik beziehen sich auf die in der Studie verwendete Grundgesamtheit (ausser bei Herkunft und Zivilstand (bezieht sich auf alle AHV-Bezüger/innen));

alle AHV-Bezüger/innen: Stichprobe aus Welle 1 und 3;

verwendete Grundgesamtheit: SoSi-Modul beantwortet: 2/3 Befragungswelle 1 & Alter < 76), gewichtete Anteile.

¹Diese Angaben beziehen sich auf alle AHV-Beziehenden, alle anderen aus der AHV-Statistik hingegen nur auf die AHV-Beziehende die im Alter < 76.

Ein weiteres Merkmal betrifft die Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Die folgende Tabelle 3 weist aus, dass 682 Personen mit einer AHV-Rente d.h. 15.8% trotz Erreichen des Rentenalters noch erwerbstätig sind, 9.8% haben eine Teilzeiterwerbsarbeit mit einem Pensum von weniger als 50%

⁴⁸ In der AHV-Statistik ist der Anteil der Personen unter 65 Jahren deutlich höher, da darin alle bezogenen Witwen-/Witwer- und Kinderrenten von Personen, die noch keine Alters-AHV-Rente erhalten, enthalten sind.

und 6% arbeiten mit einem Pensum von mehr als 50%. 84.3% der Personen der untersuchten Grundgesamtheit sind nicht erwerbstätig.

Betrachtet man den Bezug einer Rente aus der beruflichen Vorsorge der erwerbstätigen Personen im Rentenalter, so zeigt sich, dass Personen mit einer Erwerbstätigkeit von mehr als 50% selten eine solche Rente beziehen (Männer 24%, Frauen 19%). Es ist möglich, dass es sich dabei um Selbständige handelt, die auch im Rentenalter weiter erwerbstätig sind, weil sie kein (oder nur ein geringes) Kapital in der 2. Säule angespart haben.⁴⁹ Weiter ist denkbar, dass es sich um unselbständig Erwerbstätige handelt, die über keine Rente der beruflichen Vorsorge verfügen, oder diese noch nicht beziehen solange sie noch erwerbstätig sind.

Tabelle 3: Erwerbstätigkeit von AHV-Rentner/innen und Rentenbezug aus der beruflichen Vorsorge nach Geschlecht

Nur 64/65 bis 75-Jährige	Anteile	Davon Anteil mit Bezug einer Rente der beruflichen Vorsorge		N Total
		Männer	Frauen	
nicht erwerbstätig	84.3%	66.7%	40.1%	3'609
erwerbstätig, BG 50% und weniger	9.8%	61.1%	37.2%	426
erwerbstätig, BG mehr als 50%	6.0%	24.2%	18.9%	242
Total	100%	62.0%	39.2%	4'277

Quelle: SESAM 2012, AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Anmerkungen: Gewichtet nach der Gewichtung des BFS. BG: Beschäftigungsgrad.

3.3 Erwerbsverläufe von Männern und Frauen

Wie erwähnt, spielt die Erwerbsbiografie für die Höhe der Altersrente eine entscheidende Rolle. Für die Untersuchung wurden deshalb Erwerbsverläufe mit Hilfe der AHV-IK Daten gebildet und Indikatoren zur Erwerbsbiografie berechnet.⁵⁰ Pro Monat wurde eruiert, ob eine Person erwerbstätig war oder nicht. Ebenfalls vorhanden ist die Information, ob eine Person selbständig oder unselbständig erwerbstätig oder arbeitslos war. Aufgrund dieser Angaben werden Erwerbsverläufe für die 20 Jahre vor der Pensionierung gebildet. Diese Erwerbsverläufe bilden die Grundlage für die Berechnung von Erwerbsverlaufsindikatoren. Für die Altersvorsorge ist es entscheidend, wie lange jemand vor der Pensionierung erwerbstätig war. Ein erster Indikator wurde daher zum Umfang der Erwerbstätigkeit gebildet: Die Zahl der Erwerbsmonate in den 20 Jahren vor der Pensionierung wurde zur Anzahl der Beobachtungsmonate (= 20 x 12 Monate = 240 Monate) in Beziehung gesetzt. Damit wird der *Anteil der Zeit mit Erwerbstätigkeit* in der zweiten Erwerbsphase (ca. ab 43-45 Jahren) ausgewiesen. Es kann jedoch *nicht* berücksichtigt werden, ob die Person im betreffenden Monat voll- oder teilzeitbeschäftigt war.⁵¹ Erwartungsgemäss ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich tiefer als jene der Männer. So waren Frauen durchschnittlich in 64% der Beobachtungszeit erwerbstätig, während Männer zu 85% erwerbstätig waren (Anhang Tabelle A2). Könnte der für die Altersrente relevante Beschäftigungsgrad ebenfalls berücksichtigt werden (Um-

⁴⁹ Selbständige arbeiten überdurchschnittlich häufig nach dem offiziellen Pensionierungsalter weiter.

⁵⁰ Die Erwerbstätigkeit wird monatsgenau aus den individuellen Konti der AHV (IK-Daten) eruiert.

⁵¹ Diese Information liegt in verwendeten Daten nicht vor.

rechnung auf Vollzeitpensen), wären die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung noch ausgeprägter, da Frauen markant häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Die deutlich geringere Erwerbsbeteiligung der Frauen dürfte ein wichtiger Faktor für den ermittelten GPG sein.

Bedeutsam ist auch die Art der Erwerbstätigkeit (selbständig oder unselbständig). Als weiterer Indikator wurden daher der Anteil der Erwerbsmonate mit einer *selbständigen Erwerbstätigkeit* ausgewiesen (Anhang Tabelle A3). Dabei können gleichzeitig eine selbständige und eine unselbständige Erwerbstätigkeit vorliegen. Frauen sind häufiger unselbständig erwerbstätig als Männer. Zählt man Personen, die mehr als die Hälfte der Erwerbsmonate als Selbständige gearbeitet haben, als Selbständigerwerbende, so liegt deren Anteil bei den Männern bei 18,4% und bei den Frauen bei 5.8%.⁵²

Erwerbsunterbrüche deuten auf eine beeinträchtigte Integration in den Arbeitsmarkt hin, v.a. wenn sich mehrere, längere Unterbrüche häufen. Zu Erwerbsunterbrüchen kann es kommen, weil sich Personen vom Arbeitsmarkt zurückziehen (z.B. Kinderpause, Reisen oder Ausbildung) oder weil sie ihren Job verlieren. Deshalb wurde in der Beobachtungszeit die Zahl der Erwerbsunterbrüche (länger als 6 Monate) zu einem Indikator aufsummiert. Auch hier zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Während 25% der Männer Erwerbsunterbrüche aufweisen, liegt dieser Wert bei den Frauen bei 34% der Frauen. Gemäss diesem Indikator waren die untersuchten pensionierten Frauen in der zweiten Erwerbsphase – nicht unerwartet – wesentlich weniger gut in den Arbeitsmarkt integriert als die Männer (vgl. Anhang Tabelle A4). Allerdings dürfte sich die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt seit dem Beobachtungsbeginn 1982 über die gesamte Lebensphase hinweg deutlich erhöht haben. Ein weiterer Indikator für die Stabilität der Erwerbsintegration sind Anzahl und Länge der Arbeitslosigkeit. Als Indikator wurde die Anzahl der Monate mit einer Arbeitslosigkeit während der Beobachtungszeit aufsummiert. Mehrere und längere Phasen der Arbeitslosigkeit können zu einer Lohnreduktion führen.⁵³ Hier zeigen sich nur geringe Unterschiede nach Geschlecht: Bei den Männern waren 9.5% in den letzten 20 Jahren vor der Erwerbstätigkeit länger als ein Jahr arbeitslos, bei den Frauen waren dies 8.3% (Anhang Tabelle A5).

Da die Rentenansprüche mit Ausnahme der dritten Säule aufgrund der Beiträge in Prozent des Erwerbseinkommens bestimmt werden, kommt der Höhe des *mittleren monatlichen Einkommens* eine entscheidende Rolle zu. Berechnet wurde das durchschnittliche Nominaleinkommen pro Erwerbsmonat der letzten 20 Jahre vor der Pensionierung, wobei neben dem Erwerbseinkommen auch die Arbeitslosentaggelder berücksichtigt wurden.

Nicht erstaunlich zeigen sich grosse Unterschiede beim mittleren Erwerbseinkommen. So beträgt das mittlere monatliche Einkommen der Frauen nur 35% des Einkommens der Männer (Anhang Tabelle A6). Besonders gross ist der Unterschied bei den tiefsten Einkommen (unterstes Quartil), während im obersten Quartil die Unterschiede etwas geringer sind. Der grosse Unterschied beim mittleren monatlichen Einkommen hängt v.a. mit der häufigeren Teilzeitbeschäftigung von

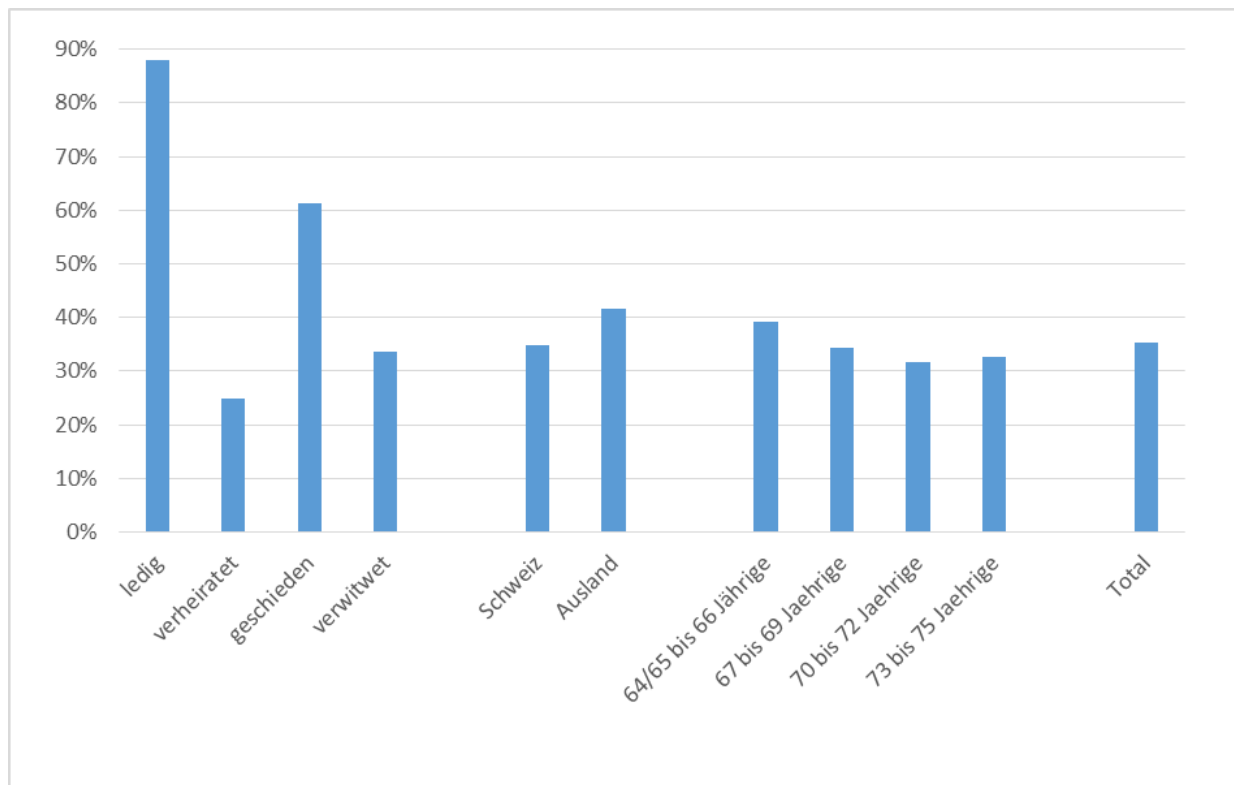
⁵² Gemäss BFS lag der Anteil der selbständig Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen 2006 bei 14% (inkl. Arbeitnehmende im eigenen Betrieb); BFS 2006: Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz: Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung).

⁵³ Die Arbeitslosigkeit wurde in den IK-Daten anhand eines Taggeldbezugs der Arbeitslosenversicherung identifiziert.

Frauen zusammen.⁵⁴ Ein Teil der Frauen (v.a. Verheiratete mit Kinderbetreuungsaufgaben) arbeiteten nur zu einem sehr geringen Beschäftigungsgrad (oft unterhalb des Schwellenwerts für die berufliche Vorsorge und damit ohne die Möglichkeit für eine berufliche Vorsorge).⁵⁵

Das Verhältnis zwischen den mittleren Einkommen von Männern und Frauen variiert deutlich nach Zivilstand und Nationalität. Hauptsächlich beim Zivilstand zeigen sich grosse Unterschiede (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Mittleres monatliches AHV-Einkommen der Frauen in Prozent der Einkommen der Männer nach soziodemografischen Gruppen



Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Anmerkungen: N=4277, gewichtet nach der Gewichtung des BFS. Das mittlere Einkommen wurde anhand der Einkommen in den IK-Daten erfasst.

Während bei den Ledigen die Einkommen der Frauen 88% der Einkommen der Männer betragen, liegt dieser Wert bei den Verheirateten nur bei 25% und bei Verwitweten bei 35%. Die Geschiedenen liegen mit 61% dazwischen. Unterschiede zeigen sich auch nach Nationalität. Bei den Personen mit Schweizer Bürgerrecht betragen die durchschnittlichen aggregierten Erwerbseinkommen der Frauen 35% jener der Männer, bei den Ausländer/innen jedoch 45%. Diese geringere Differenz bei den Ausländer/innen dürfte damit zusammenhängen, dass Ausländerinnen weniger häufig Teilzeit arbeiten als die Schweizerinnen und Personen ausländischer Herkunft unabhängig vom

⁵⁴ Die verwendeten Daten enthalten keine Angaben zum Beschäftigungsgrad. Die Statistiken des BFS zeigen aber deutlich, dass Frauen markant häufiger Teilzeit arbeiten als Männer.

⁵⁵ Gemäss BFS (SAKE) arbeiteten 2014 rund 13% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren – wenn sie erwerbstätig sind – weniger als 10 Stunden pro Woche. 1991 betrug dieser Anteil noch rund 25%. Dagegen gibt es kaum erwerbstätige Männer mit Kindern unter 15 Jahren, die weniger als 10 Stunden pro Woche arbeiten.

Geschlecht häufiger Jobs mit tiefen Löhnen haben. Es zeigt sich zudem, dass die Differenz bei der jüngeren Kohorte etwas geringer ist. So steigt das Verhältnis der Fraueneinkommen zu den Männereinkommen von rund 32% bei den über 70-Jährigen auf 39% bei der jüngsten Kohorte der unter 66-Jährigen.

Die Rentenunterschiede nach Geschlecht (v.a. jene aus der beruflichen Vorsorge) dürften damit zu einem erheblichen Teil auf Unterschiede des erzielten Erwerbseinkommens während der Erwerbsphase zurückzuführen sein.

4. Gender Pension Gap

Im Folgenden wird ausführlich auf die Rentenunterschiede zwischen Frauen und Männern eingegangen. Das geschlechtsspezifische Rentengefälle wird von verschiedenen Seiten beleuchtet. Es werden die Bezugsquoten der einzelnen Komponenten und die Verteilung der Altersrenten von Frauen und Männern dargelegt. Der zentrale Indikator für die Messung des Rentengefälles ist der GPG. Dieser wird für die Gesamtrente und für die einzelnen Komponenten ausgewiesen. Am Schluss des Kapitels wird untersucht, ob die Ergänzungsleistungen einen Einfluss auf den GPG haben. Im Weiteren werden die Ergebnisse zum GPG aus dieser Studie mit den Ergebnissen aus anderen Untersuchungen verglichen, soweit dies möglich ist (Quervalidierung).

4.1 Komponenten der Altersrente und Rentenhöhe

Als erstes stellt sich die Frage nach den geschlechtsspezifischen Bezugsquoten bei den drei Säulen der Alterssicherung. Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, beziehen sich die folgenden Angaben auf AHV-Rentner/innen zwischen 64/65 und 75 Jahren, welche eine AHV-Rente beziehen. Tabelle 4 zeigt für jede Säule der Altersvorsorge den Anteil der Personen, welche diese Leistungen beziehen (Bezugsquoten). Aufgrund der Definition der Grundgesamtheit liegt die AHV-Bezugsquote bei 100%. Es ist zu erwähnen, dass es in der Schweiz kaum Personen im ordentlichen Rentenalter gibt, die keine AHV-Rente beziehen (ausser Personen mit einer aufgeschobenen AHV-Rente und Personen, die nie AHV-Beiträge bezahlt haben).⁵⁶

Tabelle 4: Bezugsquoten aus den drei Säulen der Altersvorsorge nach Geschlecht

2012	Anteil Personen mit einem Bezug	
	Männer	Frauen
Bezugsquote AHV-Rente	100%	100%
Gesamtrente der beruflichen Vorsorge (reguläre Rente und umgewandeltes Kapital, jährlich)	77.6%	54.6%
<i>Anteil mit einer Rente aus der beruflichen Vorsorge</i>	<i>62.7%</i>	<i>40.0%</i>
<i>Anteil mit Kapitalbezug aus der beruflichen Vorsorge</i>	<i>31.3%</i>	<i>22.2%</i>
Anteil mit Kapitalbezug aus 3. Säule	26.0%	14.2%

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren. N=4277

Anmerkungen: Gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Erwartungsgemäss zeigen sich bei den Renten der beruflichen Vorsorge deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Während die Bezugsquote der Rente der beruflichen Vorsorge der Männer bei 62.7% liegt, beziehen nur knapp 40% der Frauen eine Rente der zweiten Säule. Ähnliche Unterschiede ergeben sich auch beim Kapitalbezug: 31% der Männer haben Leistungen in Form

⁵⁶ Das BSV verfügt über keine genauen Zahlen zum freiwilligen Verzicht des Bezugs der AHV-Rente (z.B. von gutsituierten Personen). Eine Abschätzung aus der AHV- und der Wohnbevölkerungsstatistik zeigt, dass vermutlich weniger als 1% der AHV-Berechtigten freiwillig auf eine AHV-Rente verzichten.

von Kapital aus der beruflichen Vorsorge bezogen; bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 22%, d.h. rund ein Drittel tiefer. Bei der zweiten Säule ist zu berücksichtigen, dass verheiratete Frauen bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit bis 1995 die Möglichkeit hatten, ihre vorher einbezahlten beruflichen Vorsorgegelder in Kapitalform zu beziehen.⁵⁷

Noch ausgeprägter sind die Unterschiede bei den Bezugsquoten in der dritten Säule. Insgesamt haben rund ein Fünftel der befragten Personen Leistungen aus der dritten Säule bezogen; 26% der Männer und 14.2% der Frauen.⁵⁸ Damit beträgt die Bezugsquote bei den Frauen nur etwas mehr als die Hälfte der Bezugsquote der Männer. Die grossen Unterschiede bei den Bezugsquoten der beruflichen Vorsorge und der 3. Säule dürften einen wesentlicher Faktor für den GPG sein.

Die durchschnittliche jährliche Gesamtrente beträgt bei Männern 52'755 Franken, bei Frauen 33'169 Franken. Betrachtet man in der folgenden Tabelle 5 die prozentuale Zusammensetzung der gesamten Altersrenten nach den einzelnen Komponenten so zeigt sich, dass im Durchschnitt und unabhängig vom Geschlecht die AHV mit knapp 70% den weitaus wichtigsten Stellenwert für das Renteneinkommen hat. Die Leistungen aus der beruflichen Vorsorge tragen im Schnitt knapp ein Drittel (29%) zur Altersrente bei. Mit nur 2% ist der Stellenwert der dritten Säule äusserst gering. Da es sich um eine Durchschnittsbetrachtung handelt, ist davon auszugehen, dass diese Anteile in Relation zum gesamten Haushaltseinkommen variieren. Im oberen Einkommenssegment dürften die Anteile der zweiten Säule und teilweise auch der dritten Säule wesentlich höher sein als bei Haushalten mit einem geringen Gesamteinkommen. Nicht berücksichtigt sind bei dieser Betrachtung das Vermögenseinkommen und das Erwerbseinkommen bei den noch erwerbstätigen Rentner/-innen.

⁵⁷ Es ist bekannt, dass viele Frauen vor 1995 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, sich ihre angesparten Guthaben aus der beruflichen Vorsorge (2. Säule) bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit (z.B. bei Heirat) bar auszahlen zu lassen und daher im Alter keine oder nur reduzierte Rentenansprüche aus der 2. Säule besitzen. Dies erklärt vermutlich einen gewissen Teil der festgestellten tieferen Bezugsquote von Frauen aus der beruflichen Vorsorge. Aufgrund fehlender Daten konnten hierzu jedoch keine genaueren Kennzahlen berechnet werden.

⁵⁸ Diese hier ausgewiesenen Bezugsquoten für die dritte Säule sind sehr tief. In anderen Untersuchungen werden teilweise deutlich höhere Bezugsquoten ausgewiesen (z.B. BFS 2011: Männer 42.3%, Frauen 25.3%, Basisjahr 2008 oder Guggisberg et. al 2008: 40). In den Auswertungen des BFS werden jedoch auch Bezüge aus der 3. Säule berücksichtigt, die nicht im Zusammenhang mit der Pensionierung stehen (z.B. für den Erwerb von Wohneigentum). Werden bei den Berechnungen des BFS nur jene Kapitalbezüge der 3. Säule berücksichtigt, die in Zusammenhang mit der Pensionierung stehen, sinkt die Bezugsquote bei den Männern um rund 10% und bei den Frauen um rund 3%. Zudem wurden in der BFS-Studie nur Personen berücksichtigt, die einmal erwerbstätig waren. In der vorliegenden Untersuchung wurden jedoch alle Personen im Rentenalter einbezogen, unabhängig davon, ob sie je erwerbstätig waren (nicht Erwerbstätige können kein Alterskapitalien der Säule 3a ansparen) und es wurden nur Kapitalbezüge aus der 3. Säule berücksichtigt und keine Rentenzahlungen aus der 3. Säule, da in der Befragung keine quantitativen Angaben zur Rentenhöhe vorhanden sind (lediglich ja/nein-Antwort). Demgegenüber berücksichtigt das BFS bei seinen Auswertungen auch regelmässige Leistungsbezüge.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Gesamrente nach Geschlecht (in %)

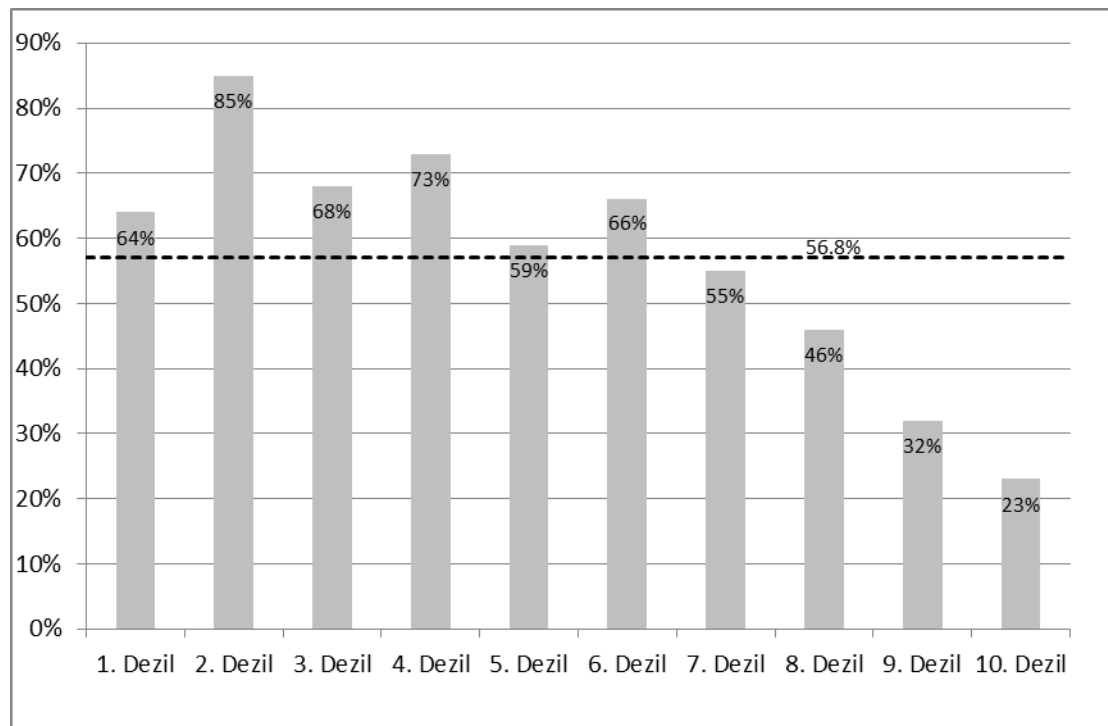
	Mittlere Anteile der Rentenbestandteile an Gesamrente (gewichtet)			Total
	AHV-Altersrente	2. Säule Rente aus beruflicher Vorsorge (inkl. umgewandeltes Kapital)	3.-Säule (in Rente umgewandeltes Kapital)	
Männer	56.8%	40.6%	2.6%	100%
Frauen	78.6%	19.9%	1.5%	100%
Total	69.1%	28.9%	2.0%	100%

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Bei den Frauen macht die AHV knapp 80% der Gesamrente aus, während dieser Anteil bei den Männern bei knapp 60% liegt. Entsprechend höher liegt der Anteil der Rente der beruflichen Vorsorge bei den Männern mit zwei Fünfteln, während dieser bei den Frauen nur ein Fünftel beträgt. Der Anteil der dritten Säule ist relativ unbedeutend: Der Anteil liegt bei den Männern bei 2.6% und bei den Frauen bei nur 1.5%. Die Bedeutung der Säule 3a gemessen an dem in Renten umgewandelten Kapital (2%) ist ein Abbild der Vergangenheit. Die laufenden Einzahlungen in die Säule 3a machen 19% der laufenden Beiträge an die BV aus (BSV 2014:126) und das gesamte Kapital der Säule 3a beträgt ein Achtel des BV-Kapitals (BSV 2014:126 und 64).

4.2 Verteilung der Altersrenten nach Geschlecht

Die Gesamtheit der in die Untersuchung einbezogenen Personen wird aufgrund der Höhe der Rente in zehn gleichgrosse Gruppen aufgeteilt (Dezilgruppen): Im ersten Dezil sind die 10% Personen mit der tiefsten Rente, im 10. Dezil die 10% der Personen mit der höchsten Rente. Für jede Dezilgruppe wird die Zusammensetzung nach Geschlecht ausgewiesen (vgl. Grafik 3).

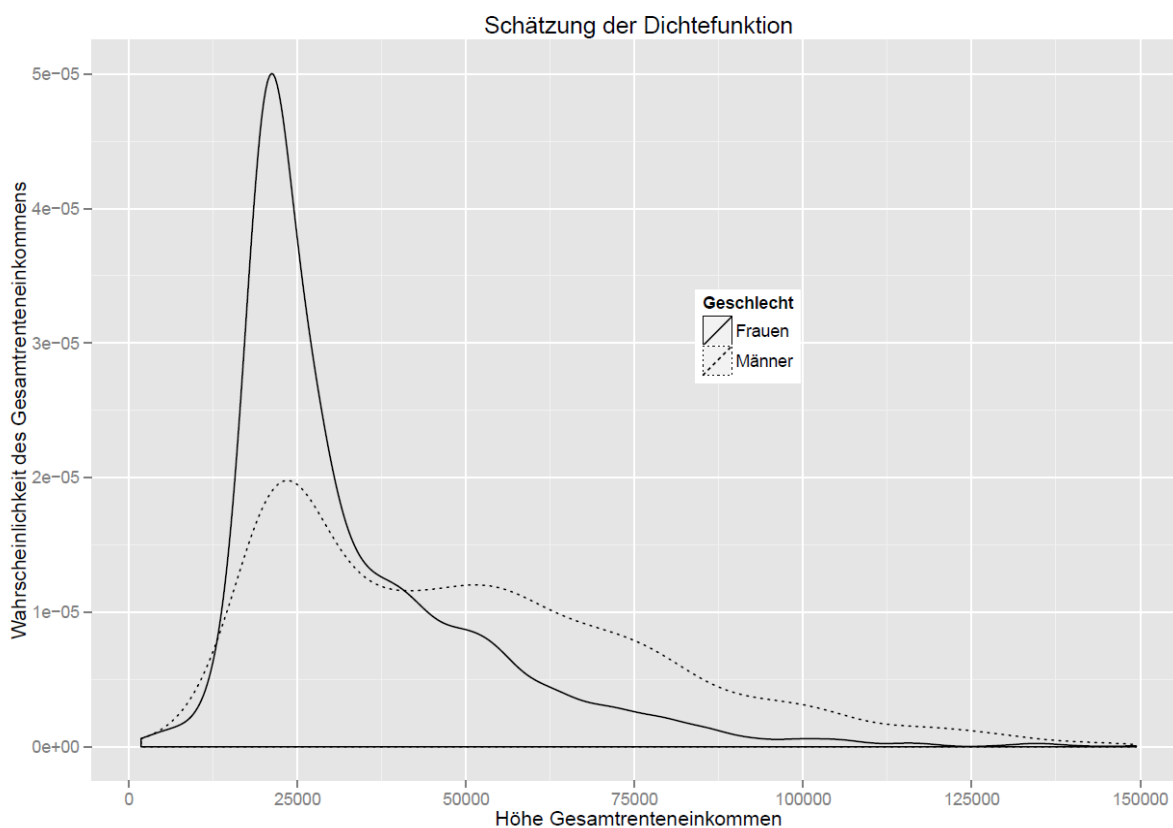
Grafik 3: Anteil der Frauen nach Dezilgruppen der Gesamtrente

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Es fällt auf, dass bis zum sechsten Dezil (d.h. bei den Gruppen mit den tiefen Renten) der Frauenanteil höher ist als im Durchschnitt der Grundgesamtheit (56.8%, gestrichelte Linie). Besonders im zweiten bis vierten Dezil ist der Frauenanteil mit 85%, 68% und 73% deutlich höher. Bemerkenswert ist, dass nicht im ersten, sondern im zweiten Dezil der Frauenanteil am höchsten ist. Offenbar gibt es auch bei den Männern ein Segment mit sehr tiefen Renten. Dabei kann es sich einerseits um Männer mit einer ähnlich prekären Einkommenssituation wie jene der Frauen handeln. Möglicherweise sind darunter andererseits aber auch Personen, die zwar eine tiefe Altersrente aber ein hohes Vermögenseinkommen aufweisen. Ab dem sechsten Dezil nimmt der Anteil der Frauen kontinuierlich ab. Im obersten Dezil (d.h. bei der Gruppe mit den höchsten Renten) sind nur noch knapp ein Viertel Frauen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Verheirateten die Leistungen aus der zweiten und dritten Säule sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilt sind (im Gegensatz zur AHV werden die Renten aus der beruflichen Vorsorge nicht gesplittet).

Im Folgenden werden die Verteilung der Renten der Männer und Frauen miteinander verglichen. Dazu wird eine Dichtefunktion für die *Gesamtrente* geschätzt.⁵⁹

⁵⁹ Die Dichtefunktion ist ein Hilfsmittel zur Beschreibung einer stetigen Wahrscheinlichkeitsverteilung.

Grafik 4: Verteilung der Gesamtrente in CHF nach Geschlecht (geschätzte Dichtefunktion)

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
 Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; Personen ohne Beträge und mit fehlenden Werten wurden als Missings definiert; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Grafik 4 zeigt die Verteilung der Gesamtrente der Männer (gestrichelte Linie) und Frauen (durchgezogene Linie). Die Fläche unter der Kurve addiert sich zu 100% (d.h. zur Gesamtheit der Renten der Frauen bzw. Männer). Dabei wird deutlich, dass die Renten der Frauen v.a. im Bereich zwischen ca. 15'000 CHF und 30'000 CHF jährlich deutlich häufiger sind. Am unteren Ende gibt es jedoch ein Segment, bei dem Männer etwas häufiger sind. Ab einer Rente von CHF 30'000 bis CHF 50'000 sind die Männer deutlich häufiger vertreten, was sich bereits bei der Betrachtung der Geschlechterzusammensetzung der Rentendenzilgruppen zeigte. Diese Verteilung ergibt sich u.a. auch deshalb, weil Frauen viel häufiger als Männer über keine zweite und dritte Säule verfügen und deshalb im Schnitt der Anteil der AHV an den Durchschnittsrenten der Frauen wesentlich höher ist im Vergleich zu den Männern (vgl. Tabelle 5).

Weitere Dichtefunktionen wurden für AHV-Renten, die Renten der beruflichen Vorsorge und die in Renten umgewandelten Kapitalbezüge der dritten Säule geschätzt.⁶⁰

Bei der Verteilung der AHV-Renten nach Geschlecht ergeben sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Anhang Grafik A1). Frauen haben etwas häufiger eine nicht volle AHV-Rente im Vergleich zu den Männern. Der erste Peak in der Grafik im Anhang zeigt die Hälfte der maximalen Ehepaarrente bei ca. CHF 21'000, der zweite die maximale einfache AHV-Rente bei rund CHF 28'000.

⁶⁰ Siehe Anhang Grafiken A1, A2 und A3.

Die Verteilung der *Renten* der beruflichen Vorsorge bezieht sich nur auf Personen *mit einer Rente* und/ oder *einem Kapitalbezug*, der in eine Rente umgerechnet wurde. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass Frauen viel häufiger als Männer nicht über Leistungen der 2. Säule verfügen. Bei Frauen liegen die Rente mehrheitlich unter CHF 25'000, während die Renten der Männer mehrheitlich darüber liegen (vgl. Anhang Grafik A2). Zudem gibt es eine kleine Minderheit von Männern mit Renten von über CHF 100'000, während bei den Frauen Renten über CHF 75'000 kaum vorkommen.

Betrachten wir die 3. Säule, so zeigt die geschätzte Dichtefunktion des in eine Rente umgerechneten Kapitalbezugs (vgl. Anhang Grafik A3), dass mit Ausnahme des oberen Randes die Bezüge bei den Frauen etwas tiefer sind, d.h. dass Frauen bei tiefen Bezügen häufiger vorkommen. Auch hier sind nur Personen berücksichtigt, die Leistungen aus dieser Säule erhalten. Der Anteil der Personen mit einem Bezug aus der dritten Säule ist generell tief und bei den Frauen wiederum deutlich tiefer als bei den Männern (14.2% vs. 25.6%; vgl. Tabelle 4).

4.3 Pension Gap (GPG)

Nach der ausführlichen Darstellung der Bezugsquoten, der Zusammensetzung und Verteilung der Renten stellt sich die Frage nach dem Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen – dem Gender Pension Gap (GPG). In Tabelle 6 wird der Rentenunterschied zwischen Frauen und Männern in Prozent der durchschnittlichen Männerrente ausgewiesen. Bei den einzelnen Komponenten wurde der Gesamtdurchschnitt berücksichtigt, d.h. inkl. der Personen mit einer Rente von Null Franken (betrifft nur die 2. und die 3. Säule). **Gesamthaft beträgt der Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen (GPG) 37.1% oder CHF 19'585 pro Jahr.**⁶¹

Tabelle 6: Gender Pension Gap gesamthaft und nach Komponenten

2012	Rente			GPG Grundgesamtheit	N
	Mean Frauen (CHF)	Mean Männer (CHF)	Differenz (CHF)		
Betrag AHV-Rente	21'663	22'269	606	2.7%	4'277
Rente der beruflichen Vorsorge (insgesamt)	10'948	29'622	18'674	63.0%	4'140
<i>Betrag Rente berufliche Vorsorge</i>	<i>8'959</i>	<i>24'417</i>	<i>15'457</i>	<i>63.3%</i>	<i>4'207</i>
<i>Betrag umgewandelter Kapitalbezug aus der beruflichen Vorsorge</i>	<i>2'000</i>	<i>5'125</i>	<i>3'124</i>	<i>61.0%</i>	<i>4'183</i>
Betrag umgewandelter Kapitalbezug 3. Säule	681	1'494	813	54.4%	3'942
Jährliche Gesamaltersrente	33'169	52'755	19'585	37.1%	3'855

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: Gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

⁶¹ Das anhand der Fieller-Methode (Fieller 1954) berechnete 95% Vertrauensintervall für den GPG beträgt +2.4 bzw. -2.5 Prozentpunkte. Bei einem Mean-Wert von 37.1% beträgt somit die obere Grenze für den GPG 39.5% und die unterer Grenze 34.6%.

Betrachtet man die einzelnen Komponenten, so ergeben sich bei den *AHV-Renten* nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. **Die durchschnittliche jährliche AHV-Rente der Frauen ist um 606 CHF oder 2.7% tiefer als jene der Männer.** Sehr grosse Unterschiede zeigen sich hingegen bei den anderen beiden Säulen. **So beträgt der GPG bei den Leistungen der beruflichen Vorsorge 63% oder jährlich CHF 18'700.** Bei einer Differenzierung nach Kapitalleistungen und ordentlicher Renten zeigen sich ähnliche Unterschiede. Der GPG bei den Kapitalleistungen ist mit 61% nur geringfügig tiefer als bei den Renten der beruflichen Vorsorge. Die Beträge aus der *dritten Säule* sind generell relativ tief. Doch auch hier ergibt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern von **54% oder 813 CHF pro Jahr.** Es zeigt sich somit, dass der Unterschied bei den Renten der beruflichen Vorsorge den grössten Einfluss auf den gesamten GPG hat. Frauen verfügen aufgrund eines tiefen Lohnes und/oder einer geringen Erwerbsbeteiligung oft über keine oder nur geringe Renten der 2. Säule. Ein erheblicher Teil des GPG ist deshalb darauf zurück zu führen, dass Frauen nicht über Leistungen der zweiten und dritten Säule verfügen (vgl. Tabelle 4).

Betrachtet man nur Personen *mit* Leistungen (also ohne Personen ohne Leistungsanspruch für eine Rente der beruflichen Vorsorge bzw. ohne Leistungen der Säule 3a, d.h. mit Leistungen von Null CHF), liegt der GPG etwas tiefer. Bei den Leistungsbeziehenden der 2. Säule beträgt er 47.5% (statt 63.0%) und bei den Personen mit einer dritten Säule 16.5% (statt 54.4%). Es zeigt sich somit, dass der GPG bei der dritten Säule zu einem hohen Teil daraus resultiert, dass Frauen gar keine dritte Säule haben. Aber auch bei der zweiten Säule spielt es eine erhebliche Rolle, dass Frauen oftmals nicht über Leistungen aus der beruflichen Vorsorge verfügen.

4.4 Der Einfluss der Ergänzungsleistungen

Bei der Berechnung der Altersrenten und des GPG wurden die Ergänzungsleistungen (EL) nicht berücksichtigt, da sie nur im Bedarfsfall ausgerichtet werden. Es stellt sich dennoch die Frage, welchen Einfluss die EL auf den GPG haben würden und ob die EL eine Reduktion der geschlechtsspezifischen Unterschiede zur Folge hätten. Mit einem Anteil von 5.3% sind die EL-Beziehenden in der Stichprobe von SESAM unterrepräsentiert, betrug doch die EL-Quote 2012 bei den AHV-Neubeziehenden 8.6% (d.h. bei den unter 70-Jährigen). Bei den Frauen liegt die EL-Quote mit 5.9% um 1.3 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Die Gründe für diese vergleichsweise tiefe EL-Quote liegen einerseits darin, dass Verknüpfungen nur auf der Fallebene möglich sind, d.h. bei Ehepaaren ist eine Verknüpfung nur mit dem Fallträger möglich.⁶² Zudem sind Personen, die in Institutionen (Heimen) wohnen, in der Stichprobe der SAKE nicht enthalten. Gerade Personen in Heimen beziehen aber aufgrund der hohen Heimkosten überdurchschnittlich oft Ergänzungsleistungen (7% der unter 70-jährigen AHV Beziehenden mit EL wohnen in Institutionen). Zudem sind die tiefen Einkommen in der SAKE-Befragung unterrepräsentiert.⁶³ Trotz dieser Verzerrung lässt sich der Einfluss der EL auf den GPG abschätzen.

Tabelle 7 weist den GPG mit und ohne EL aus. Berücksichtigt man nur den personenbezogenen jährlichen EL-Betrag, liegt der EL-Betrag der Männer leicht über jenem der Frauen (GPG 7.8%).

⁶² Bei Paarhaushalten mit EL ist der Fallträger in der Regel männlich, sodass insbesondere verheiratete Frauen unterrepräsentiert sind.

⁶³ Vgl. den Methodenbericht zur SAKE (BFS 2004) und zum middle-class bias in Surveys A. Korinek (2006).

Berechnet man den gesamten GPG mit und ohne EL, ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. So reduziert sich der GPG von 37.1% auf 36.6%, was einer Reduktion von 0.5 Prozentpunkten entspricht.

Tabelle 7: GPG mit und ohne Berücksichtigung der Ergänzungsleistungen (Sensitivitätsanalyse)

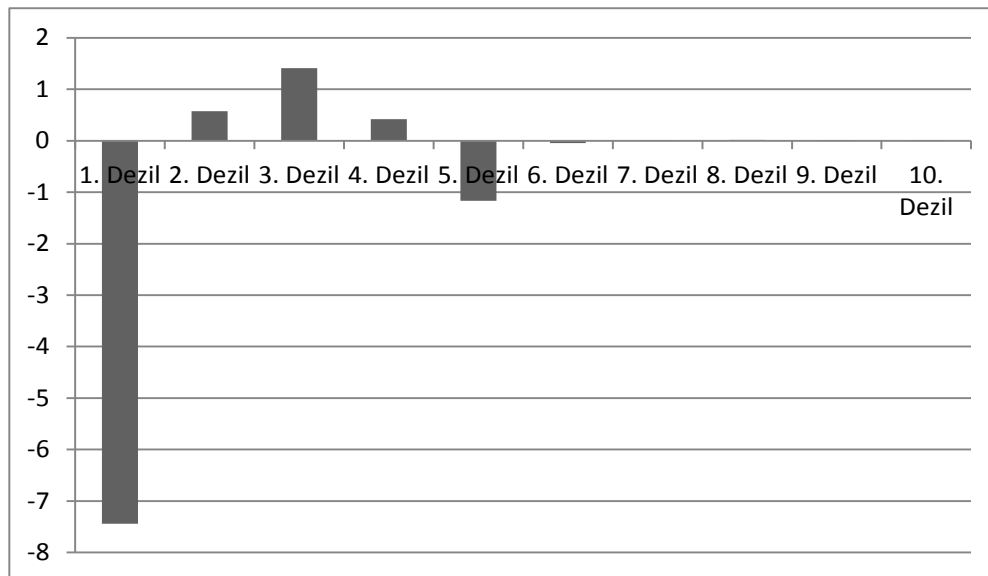
2012	EL-Beträge und Renten			GPG	N
	Mean Frauen (CHF)	Mean Männer (CHF)			
Jährlicher EL-Äquivalenzbetrag für Personen mit EL	10'749	11'653		7.8%	256
Jährliche Gesamaltersrente ohne EL	33'169	52'755		37.1%	3'855
Jährliche Gesamaltersrente inkl. EL	33'799	53'294		36.6%	3'855
Differenz Gesamtrente mit und ohne EL	629	539		-0.5%	

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: Gewichtet nach der Gewichtung des BFS. N=3'855, Missings N=422.

Die nur geringe Reduktion hängt aber auch mit der geringen Anzahl der EL-Beziehenden zusammen. Es stellt sich deshalb die Frage, welchen Einfluss die EL auf den GPG im entsprechenden Einkommenssegment hat. Aus diesem Grund wurde der Einfluss der EL auf den GPG nach Einkommensdezilen berechnet. Die Ergebnisse sind in Grafik 5 sichtbar. Tatsächlich zeigt sich eine grössere Veränderung bei Berücksichtigung der EL nur gerade im untersten Einkommensdezil, wo der EL-Bezug vergleichsweise häufig sein dürfte.⁶⁴ Aufgrund der EL wird der GPG in diesem Segment um sieben Prozentpunkte reduziert. In den anderen Einkommenssegmenten zeigen sich demgegenüber nur geringe Unterschiede.

⁶⁴ Dass die EL nur gerade bei dem tiefsten Einkommensdezil einen Einfluss hat, ist auch eine Folge der Altersbeschränkung der Grundgesamtheit auf maximal 75-Jährige. Mit zunehmendem Alter und Pflegebedürftigkeit, die zum Teil mit grossen Pflegekosten verbunden sind, werden EL auch für höhere Einkommensdezilen ausgerichtet.

Grafik 5: Veränderung des GPG bei Berücksichtigung der Ergänzungsleistungen nach Haushaltseinkommen (Unterschiede in Prozentpunkten)



Quelle: SAKE/SESAM 2012; eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

4.5 Quervalidierung

Der Vergleich der berechneten Bezugsquoten, Rentenhöhe und GPG mit den Ergebnissen der Studie von Wanner und Gabadinho (Wanner & Gabadinho 2008), der Studie von Bettio, Tinios & Betti (Bettio, Tinios & Betti 2013) anhand der SHARE-Daten sowie der AHV-Statistik (vgl. Anhang Tabelle A7) kann trotz abweichender Definitionen und unterschiedlicher Grundgesamtheiten als grobe Einschätzung der Validität der Resultate dienen. Bei den Bezugsquoten von Leistungen aus der beruflichen Vorsorge können, bei einer rund doppelt so hohen Bezugsquote der Männer gegenüber den Frauen, leichte Abweichungen festgestellt werden. Die eigene Schätzung der Bezugsquote der Frauen bei der beruflichen Vorsorge ist gegenüber Bettio, Tinios & Betti (Bettio, Tinios & Betti 2013) höher, was aufgrund der unterschiedlichen Alterszusammensetzung der Stichproben erwartet werden kann (Beschränkung bei SESAM auf die unter 76-Jährigen).

Bezüglich der Rentenhöhe zeigen Wanner und Gabadinho (Wanner & Gabadinho 2008) anhand von Steuerdaten, dass die Einkommensunterschiede (Renten-, Erwerbs- und Vermögenseinkommen) zwischen alleinstehenden Männern und Frauen relativ gering sind. Sowohl die Pensionskassenstatistik (mittlere Rente aller Bezüger), wie auch die eigenen Berechnungen deuten darauf hin, dass grössere Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Altersrenten zu erwarten sind, wenn Verheiratete mitberücksichtigt werden (für die Gründe vgl. Kapitel 5.1.3). Das in methodischer Hinsicht am besten vergleichbare Resultat zum GPG findet sich in der Studie von Bettio, Tinios & Betti (Bettio, Tinios & Betti 2013). Der negative GPG (höhere durchschnittliche Bezüge von Frauen) bei den Altersrenten aus der AHV lässt sich dabei mit dem Zuschlag für Witwenrentenerklären, wenn ältere Altersrentenbeziehende mitberücksichtigt werden (vgl. Kapitel zur Grundgesamtheit)⁶⁵ Die Differenz beim GPG der Gesamrente zwischen den beiden Studien und

⁶⁵ Art. 35bis AHVG.

der Pensionskassenstatistik ist somit ebenfalls auf Unterschiede in der Altersstruktur der Grundgesamtheit zurückzuführen.

Eine weitere Frage stellt sich bezüglich des Einflusses der Verwendung von imputierten Werten der Rente aus der beruflichen Vorsorge und der Kapitalbezüge aus der zweiten und dritten Säule. Imputierte Werte sind die Werte einer Schätzfunktion, welche auf den Zusammenhängen zwischen bestimmten vorhanden Informationen (u.a. andere Einkommensbestandteile, Alter und Geschlecht) und den betreffenden Rentenbestandteilen basieren. Dieses Verfahren ermöglichte den Einschluss von insgesamt zusätzlichen 688 Fällen in die Analyse, für welche in den Ursprungsdaten (Befragung) keine Angaben zur Höhe einzelner oder mehrerer Rentenbestandteile vorhanden sind (vgl. zu den Imputationen Anhang Kap. 11.4).

5. Analysen nach Bevölkerungsgruppen und Einflussfaktoren

Im Folgenden wird der GPG ausgewählter Bevölkerungsgruppen präsentiert. Dabei werden unterschiedliche Alters-, Herkunfts- und Zivilstandsgruppen berücksichtigt, wie auch sozioökonomische und sozioprofessionelle Gruppen. Es soll gezeigt werden, wie sich der GPG nach diesen Merkmalen unterscheidet.

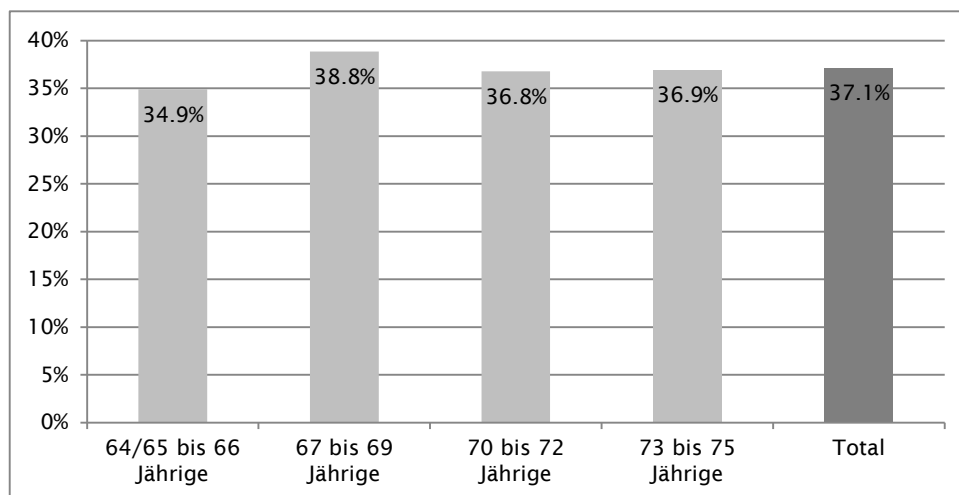
5.1 Soziodemografische Gruppen

Es ist zu beachten, dass sich die Merkmalsausprägungen auf den Befragungszeitpunkt beziehen. Sowohl die Merkmale Nationalität als auch der Zivilstand können sich seit der Erwerbsphase verändert haben.

5.1.1 Altersgruppen

Wie aus Grafik 6 sichtbar wird, unterscheidet sich der GPG nicht sehr stark zwischen den Altersgruppen. Am geringsten ist der GPG bei der jüngsten Alterskohorte, was auf eine eher abnehmende Tendenz in den 2000er Jahren hindeutet. Allerdings liegt er bei den 67- bis 69-Jährigen leicht über dem Durchschnitt. Diese Gruppe war von der Erhöhung des Pensionierungsalters für Frauen auf 64 Jahre betroffen (Pensionierung mit 64 Jahren in den Jahren 2007 bis 2009).⁶⁶ Die Frauen der untersuchten Kohorten (Übergangsgeneration) konnten von einer nur halben Reduktionsquote bei einer vorzeitigen Pensionierung profitieren. Etwa ein Viertel der Frauen der betreffenden Jahrgänge hat diese Option genutzt und diese erhalten in der Folge eine etwas tiefere AHV-Rente.

Grafik 6: GPG nach Altersgruppen



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N= 4'277, Missings N=0; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Aufgrund der höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen und der sozialpolitischen Massnahmen im Altersbereich wäre zu erwarten, dass der GPG bei den jüngeren AHV-Rentner/innen tiefer ist als bei den älteren (Kohorteneffekt). Dies trifft jedoch nur für die jüngste Kohorte zu. Erst in den letzten Jahren hat sich die Erwerbsbeteiligung deutlich verändert – Frauen arbeiten heute viel

⁶⁶ Das Pensionierungsalter der Frauen wurde 2005 auf 64 Jahre erhöht.

häufiger und auch öfter zwischen 50% und 90% als früher. Dies wird sich jedoch erst in ein paar Jahren auf die Altersvorsorge der Frauen auswirken.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass bei den jüngsten Kohorten verheiratete Männer in den ersten Jahren nach der Pensionierung oft eine unplafonierte AHV-Rente erhalten, weil ihre Frauen noch nicht im Pensionierungsalter und deshalb noch nicht AHV-berechtigt sind. Beim Rentenbeginn von jüngeren Frauen ist dagegen der Ehepartner meistens bereits pensioniert, weshalb die beiden Individualrenten zusammen maximal 150% der Maximalrente betragen. Wohl deshalb ist der GPG bei der AHV bei den jüngsten Kohorten leicht positiv (vgl. Tabelle 8). Es zeigt sich auch, dass bei der jüngsten Männerkohorte die durchschnittliche jährliche AHV-Rente rund 1'000 CHF höher ist als bei den nachfolgenden Kohorten. Demgegenüber nimmt die AHV-Rente der Frauen wegen der zunehmenden Verwitwung mit dem Alter zu. So haben Frauen im Alter von 71 bis 75 im Durchschnitt eine leicht höhere AHV-Rente als Männer, das heisst der GPG ist leicht negativ. Dies ist eine Folge des Verwitwetenzuschlages. Wenn ein Ehepartner stirbt, bekommt der Partner bzw. die Partnerin dank dem Verwitwetenzuschlag eine höhere Rente als vorher. Da häufig der Mann früher stirbt, trifft dies eher auf Frauen zu als auf Männer.

Tabelle 8: GPG nach Komponenten der Gesamrente und Altersgruppen

2012	GPG		
	AHV	2. Säule	3.Säule
Alter:			
64/65- bis 66-Jährige	8.2%	60.6%	57.0%
67- bis 69-Jährige	3.7%	64.2%	50.4%
70- bis 72-Jährige	0.2%	62.0%	50.7%
73- bis 75-Jährige	-1.8%	65.4%	66.4%
Total	2.7%	63.0%	54.4%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Anmerkungen: N= 4'277, Missings N=0; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Bei der zweiten und dritten Säule ist der GPG der ältesten Kohorte am höchsten. Dabei fällt der relativ hohe Rentenunterschied bei den Renten der beruflichen Vorsorge der Altersgruppe der 67- bis 69-Jährigen auf, was darauf zurückzuführen ist, dass die Rente der beruflichen Vorsorge der Frauen dieser Altersgruppe jährlich etwa CHF 1'000 tiefer ist als bei den übrigen Altersgruppen.⁶⁷ Hier ist zu erwähnen, dass in der Periode zwischen 2006 und 2009 der Umwandlungssatz der Frauen um 0.015 Prozenpunkte stärker gesenkt wurde als bei Männern (vgl. Anhang Tabelle A1), was entsprechend zu einer tieferen Rente bei dieser Altersgruppe führte. Demgegenüber konnte die jüngste Gruppe von längeren Beitragszahlungen profitieren.

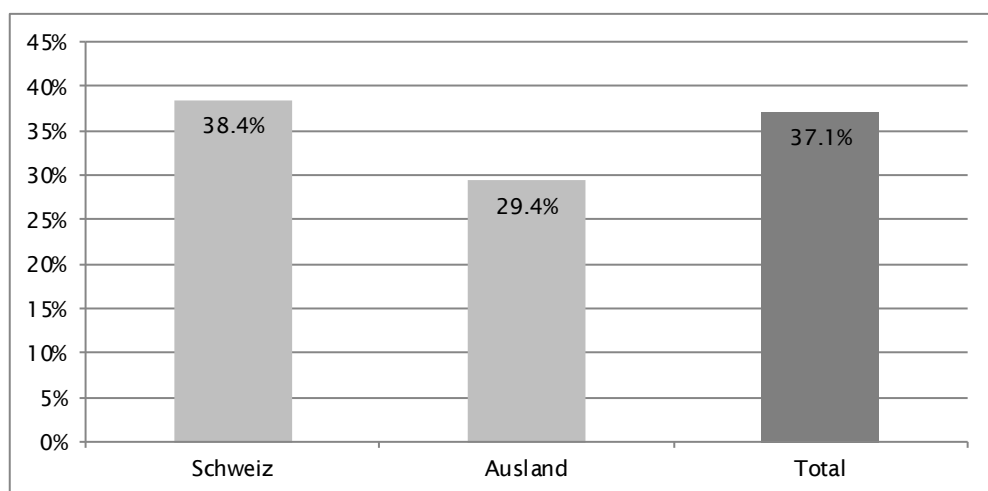
Bei der 3. Säule ist der GPG bei den beiden mittleren Altersgruppen am tiefsten. Ansonsten zeigt sich bei der zweiten und dritten Säule bei den jüngeren Jahrgängen wie erwartet eher eine Abnahme des GPG.

⁶⁷ Möglicherweise führt die erwähnte häufige Frühpensionierung dieser Jahrgänge (Übergangsgeneration bei der Erhöhung des Rentenalters der Frauen) auch zu einer tieferen Rente der beruflichen Vorsorge infolge geringerer Beitragsjahre und einer längeren Bezugsdauer.

5.1.2 Herkunft

Grafik 7 zeigt den GPG nach Nationalität: Bei Personen mit Schweizer Nationalität ist er deutlich höher als bei Ausländer/innen, wobei das Rentengefälle v.a. bei der beruflichen Vorsorge hoch ist. Ausländer/innen dieser Generationen dürften aufgrund des generell tieferen Einkommens während der Erwerbsphase im Durchschnitt über weniger Kapital in der beruflichen Vorsorge verfügen als Schweizer/innen. Während sich die Gesamtrente zwischen den schweizerischen Männern und Frauen um 38.4% unterscheidet, beziehen ausländische Frauen eine im Durchschnitt rund 29.4% tiefere Gesamtrente als ausländische Männer. Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, dass Schweizer Frauen im Vergleich zu den Ausländerinnen häufiger Teilzeit erwerbstätig sind.

Grafik 7: GPG nach Herkunft



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Der GPG nach Herkunft unterscheidet sich bei allen drei Säulen der Altersvorsorge (vgl. Tabelle 9). Der (tiefe) GPG bei der AHV ist bei ausländischen Personen geringfügig höher als bei Schweizer/innen. Dies hat wahrscheinlich mit der unterschiedlichen Aufenthaltsdauer in der Schweiz zu tun: Überdurchschnittlich häufig wandern zunächst Männer in die Schweiz ein. Frauen, die später im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz kommen, haben eine kürzere Beitragszeit und daher eine tiefere AHV-Rente. Stärker unterscheidet sich der GPG bei der beruflichen Vorsorge: Aufgrund der generell geringeren Einkommen dürften auch die Renten der 2. Säule für ausländische Männer vergleichsweise tief sein, was ein geringeres Rentengefälle zur Folge hat.

Tabelle 9: GPG nach Komponenten der Gesamtrente und Herkunft

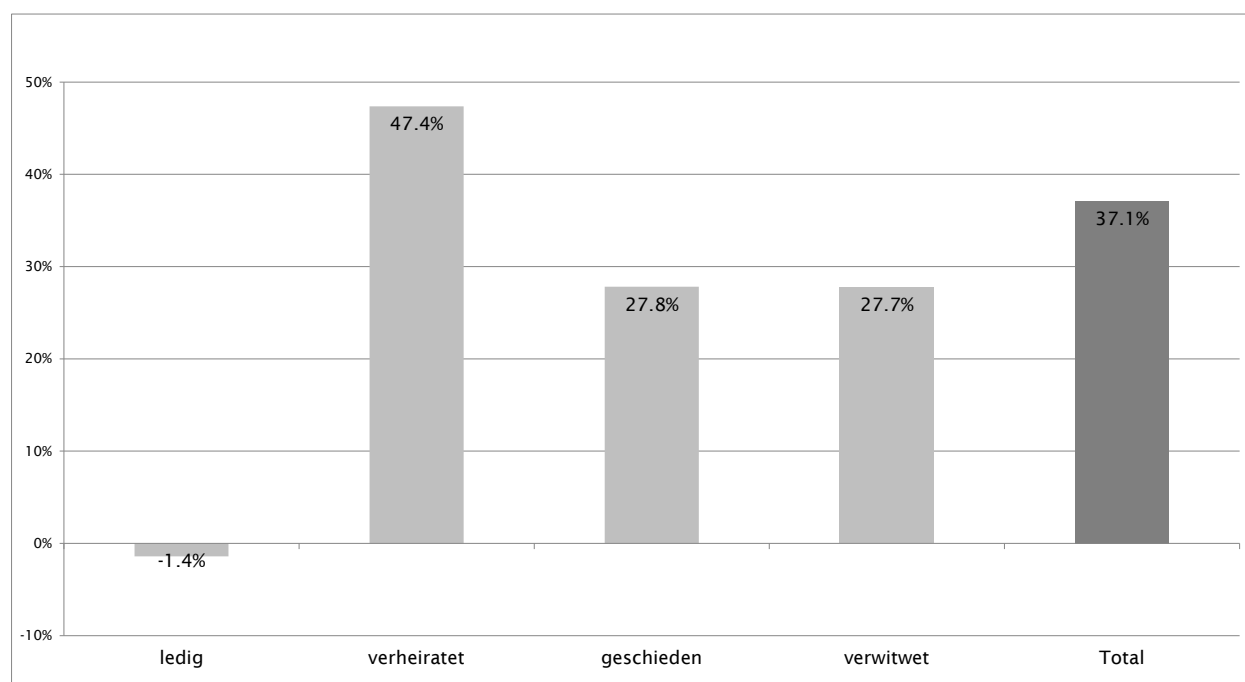
2012	GPG		
	AHV	2. Säule	3.Säule
Herkunft:			
Schweiz	3.2%	64.2%	55.8%
Ausland	3.9%	55.1%	50.1%
Total	2.7%	63.0%	54.4%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N= 4'277, Missings N=0; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

5.1.3 Zivilstand

Viel stärker als bei den bisher besprochenen Merkmalen unterscheidet sich der GPG nach Zivilstand (Grafik 8). Interessanterweise gibt es bei den Ledigen einen leicht negativen GPG – d.h. ledige Frauen haben im Durchschnitt eine leicht höhere Gesamtrente als ledige Männer (die AHV-Rente ist bei den ledigen Frauen etwas höher, die Rente der beruflichen Vorsorge jedoch etwas tiefer). Der geringe Koeffizient deutet darauf hin, dass bei dieser Gruppe offenbar kein Gap besteht – vermutlich weil ledige Frauen und ledige Männer ähnliche Erwerbsbiografien aufweisen. Die Gründe, warum bei Ledigen kein GPG vorhanden ist, müsste vertiefter analysiert werden, was im Rahmen der vorliegenden Studie jedoch nicht möglich war.

Grafik 8: GPG nach Zivilstand



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Bei den verheirateten Personen ist der GPG dagegen ausgesprochen hoch. Verheiratete Männer verfügen über eine deutlich höhere Gesamtrente als verheiratete Frauen.⁶⁸ Die viel geringeren Renten der Frauen resultieren u.a. aus der traditionellen Rollenteilung der Geschlechter in Haushalten von Verheirateten: In Paarhaushalten der untersuchten Rentnergeneration arbeiteten Frauen teilweise nicht oder nur mit einem geringen Pensum, weil sie die Kinder betreut und die Haushaltsarbeit übernommen haben (klassisches Ernährermodell). Falls sie keine Erwerbstätigkeit mehr aufnahmen oder nur in einem sehr geringen Ausmass erwerbstätig waren (Einkommen unterhalb der Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge), verfügen sie kaum über Leistungen der beruflichen Vorsorge. Die geringen Renten der Frauen ergeben sich aber auch deshalb, weil

⁶⁸ In Paarhaushalten wird jeweils nur eine Person befragt. Eine Frage bezieht sich auf das Renteneinkommen der Partnerin / des Partners der beruflichen Vorsorge. Dabei zeigt sich, dass 65% der befragten Männer angeben, dass ihre Lebenspartnerin ein tieferes Renteneinkommen der 2. Säule hat.

Frauen bei der Heirat bis 1995 das Kapital aus der beruflichen Vorsorge als Barauszahlung beziehen konnten oder dieses auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen haben.

Gelder auf allfälligen Freizügigkeitskonti von früheren Erwerbstätigkeiten führen zu keinem Renteneinkommen, da sie in der Regel in Kapitalform bezogen werden. Die bei Auflösung dieser Freizügigkeitskonti bei der Pensionierung bezogenen Gelder konnten nicht in diese Untersuchung einbezogen werden, da keine Daten dazu verfügbar sind.

All dies führt dazu, dass bei Verheirateten häufig nur Männer über eine Rente der beruflichen Vorsorge oder über eine höhere Rente aus der 2. Säule verfügen als ihre Frauen.⁶⁹ Die Rente der beruflichen Vorsorge wird – im Gegensatz zur AHV-Rente – an jene Person ausbezahlt, die sie erarbeitet hat; in Paarhaushalten wird der Anspruch nicht gesplittet.

Der GPG bei Geschiedenen und Verwitweten ist mit 28% deutlich weniger ausgeprägt als bei den Verheirateten. Eine höhere Erwerbstätigkeit und die in den letzten Jahren ergriffenen sozialpolitischen Massnahmen wie der Vorsorgeausgleich bei Scheidung und die Absicherung beim Tod des Partners haben offenbar zu einer Senkung des GPG beigetragen.

Berechnet man den *GPG für alle nicht Verheirateten*⁷⁰, so ist der GPG mit 21% nur knapp halb so hoch wie bei den Verheirateten (47.4%) bzw. ebenfalls deutlich tiefer als der GPG insgesamt (37.1%). Der für die Schweiz insgesamt relativ hohe GPG von 37% kommt somit zu einem erheblichen Teil durch die (früher) geringe Erwerbsbeteiligung und den deutlich geringeren Beschäftigungsgrad von verheirateten Frauen und die individuelle Zurechnung der Ansprüche bei der 2. und 3. Säule bei verheirateten Paaren (kein Splitting bei Verheirateten) zustande.

Die Analyse des GPG nach den einzelnen Komponenten (vgl. Tabelle 10) der Gesamrente zeigt, dass der negative bzw. nicht vorhandene GPG bei den Ledigen sowohl für die AHV wie für die berufliche Vorsorge zutrifft. Mit Abstand am grössten ist der GPG bei den Verheirateten bei der 2. Säule. Aber auch bei der AHV und bei der 3. Säule ist der GPG bei den Verheirateten höher als bei den nicht Verheirateten. Der Gap bei der AHV der Verheirateten ist wohl auf den bereits beschriebenen Effekt zurückzuführen, dass ein Teil in der jüngsten Kohorte der verheirateten Männer nach der Pensionierung eine volle AHV-Rente erhalten, weil ihre Ehepartnerin noch nicht im Pensionsalter ist. Nachdem die Partnerin pensioniert ist, erhalten beide lediglich die Hälfte einer Ehepaarrente, die tiefer ist als eine volle AHV-Rente für eine einzelne Person.

Bemerkenswert ist, dass bei der dritten Säule der Unterschied beim Gap zwischen den Zivilstandsgruppen viel geringer ist; auch hier ist jedoch der Gap bei den Verheirateten am höchsten.

⁶⁹ Die Bezugsquote für die Gesamrente aus der beruflichen Vorsorge (Renten und umgewandelte Kapitalzahlungen) liegt bei verheirateten Männern bei 78.6%, jene der verheirateten Frauen bei 44.1%, d.h. bei verheirateten Männern ist die Bezugsquote leicht höher, bei verheirateten Frauen deutlich tiefer als bei der Gesamtheit (vgl. Tabelle 4).

⁷⁰ Die Gruppe der Nichtverheirateten umfasst alle ledigen, geschiedenen und verwitweten Personen.

Tabelle 10: GPG nach Komponenten der Rente und Zivilstand

2012	GPG		
	AHV	2. Säule	3.Säule
Zivilstand:			
ledig	-2.2%	0.9%	46.4%
verheiratet/in eingetragener Partnerschaft	8.0%	74.8%	59.5%
geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	4.8%	49.3%	38.9%
verwitwet	2.1%	50.8%	53.6%
Total	2.7%	63.0%	54.4%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

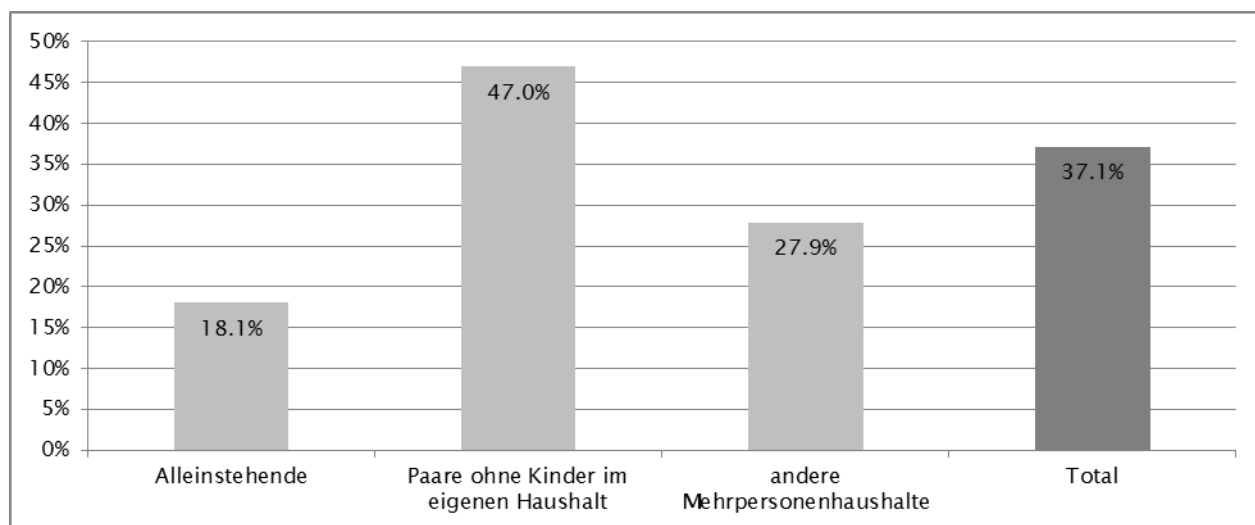
Anmerkungen: N=4'277, Missings N=0; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

5.2 Sozioökonomische Gruppen

Auch bei den Auswertungen nach sozioökonomischen Gruppen (insbesondere nach Haushaltsform) ist zu beachten, dass sich die *Merkmale auf den Zeitpunkt der Befragung* (im Rentenalter) beziehen – so gibt es kaum Paare mit minderjährigen Kindern in diesem Alter. Es ist davon auszugehen, dass Personen mit Kindern oft ihre Erwerbstätigkeit reduzierten und dies einen Einfluss auf die individuelle Altersrente und den GPG hat (es sind häufiger Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einschränken). Leider sind in den verwendeten Daten keine expliziten Angaben über die Anzahl Kinder vorhanden; es liegen lediglich Angaben zu allfälligen Erziehungsgutschriften in den IK-Daten und damit über das Vorhandensein von Kindern vor.

5.2.1 Haushaltsstruktur

Die Auswertungen nach Haushaltsform wird in Grafik 9 dargestellt. Es bestätigen sich die Ergebnisse zum Zivilstand. Bei Paaren ist der GPG mit Abstand am höchsten. Alleinstehende (alleinlebende Nichtverheiratete) sind entweder ledig (kein GPG), geschieden oder verwitwet (je ein GPG von durchschnittlich 28%). Da der Anteil der Geschiedenen und Verwitweten bei den AHV-Rentner/innen mit insgesamt 28% deutlich höher ist als jener der Ledigen (knapp 8%), liegt der GPG näher beim höheren Wert. Bei den Mehrpersonenhaushalten können eigene Kinder, Eltern oder andere Personen im gleichen Haushalt leben. Mit lediglich 217 Personen (5.6%) handelt es sich jedoch um eine sehr kleine Gruppe. Ihr GPG liegt deutlich unter dem Durchschnitt (möglicherweise ist hier der Anteil der Ledigen, Geschiedenen oder Verwitweten besonders hoch).

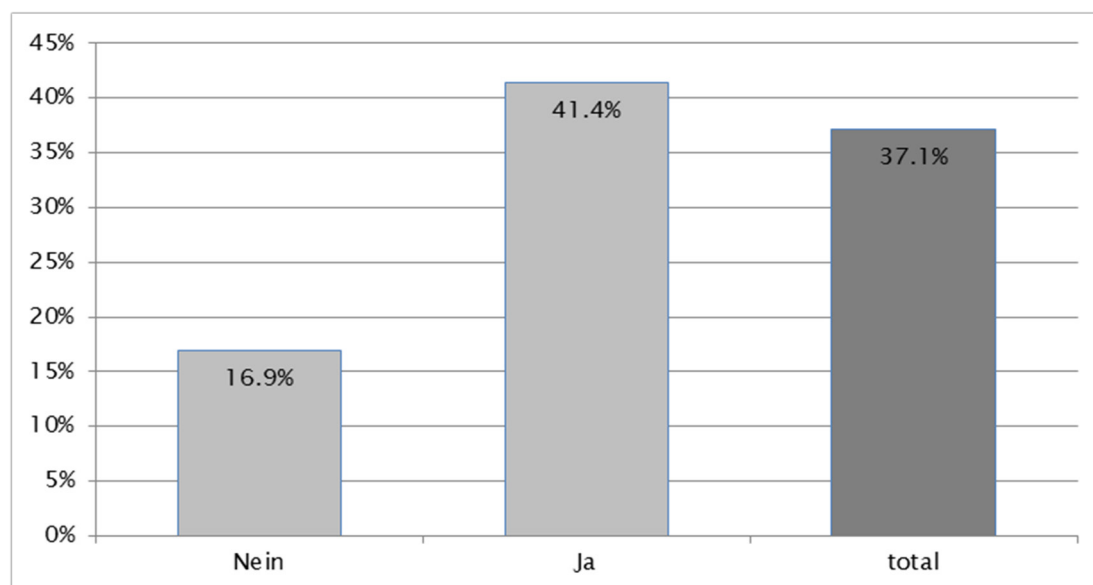
Grafik 9: GPG nach Haushaltsstruktur

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422, gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

5.2.2 Erziehungspflichten

Aufgrund der traditionellen Rollenteilung bei Paaren mit Kindern übernahmen in den untersuchten Kohorten hauptsächlich die Frauen die Betreuungs- und Erziehungsarbeiten (klassische Rollenteilung während der Erwerbsphase der heutigen Rentnergeneration). Dies resultierte in einer deutlich tieferen Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen (vgl. Kapitel 2.2). Die eingeschränkten Verdienstmöglichkeiten von Frauen aufgrund der übernommenen Betreuungsaufgaben dürften einer der wesentlichen Einflussfaktoren für den GPG sein. Da in den SESAM Daten keine Angaben zu eigenen Kindern vorhanden sind, beruhen die Informationen dazu auf den Renteninformationen zu den Erziehungsgutschriften im Rentenregister.

Erziehungsgutschriften werden Eltern für die Jahre mit Kindern (bis 16 Jahren) gewährt. 81% der Personen der untersuchten Kohorten haben eigene Kinder. Frauen mit Kindern haben eine um gut 25% tiefere Rente als Frauen ohne Kinder, während sich Kinder bei den Männern positiv auf die Rente auswirken (rund 5% höhere Renten). Daraus resultiert ein ausserordentlich starker Unterschied des GPG von Personen mit und ohne Kinder: Während der GPG der kinderlosen Personen nur 16.9% beträgt, liegt er bei Personen mit Kindern bei 41.4% (Grafik 10).

Grafik 10: GPG nach Vorhandensein von eigenen Kindern

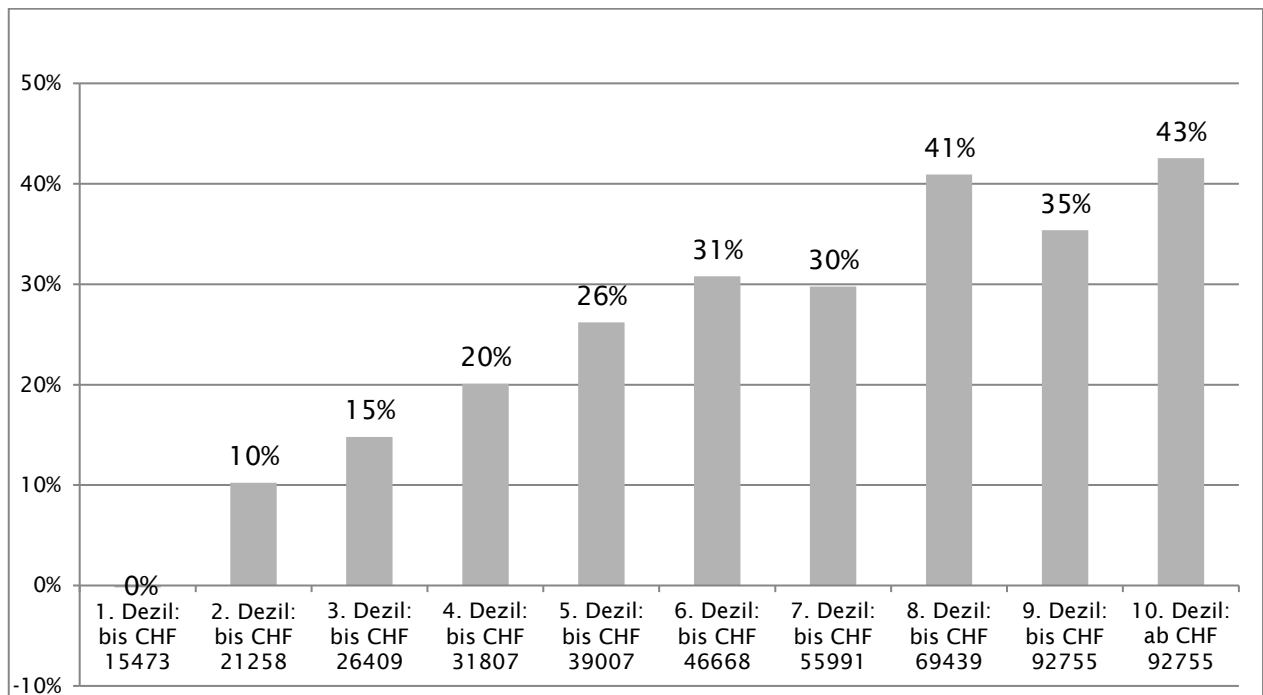
Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=4'277, gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

5.2.3 Einkommensgruppen

Für die Untersuchung des Einflusses des Einkommens auf den GPG wurde für das *gesamte Haushaltseinkommen*⁷¹ der befragten Haushalte Dezilgruppen gebildet.⁷² Grafik 11 weist den GPG nach Einkommensdezilgruppen aus. Es zeigt sich ein linearer Zusammenhang zwischen dem Haushaltseinkommen und dem GPG: Je höher das Gesamteinkommen eines Haushalts, desto höher ist der GPG. Das Medianeinkommen der Haushalte liegt bei CHF 51'000; d.h. die Hälfte der 4'277 Personen der Grundgesamtheit verfügen über weniger als CHF 51'000 und die andere Hälfte über ein höheres Gesamteinkommen. Der GPG bei den *Personen unter dem Medianeinkommen beträgt 9.2%* – bei den Personen mit einem Haushaltseinkommen *über dem Median liegt der Gap bei 36.9%*. Bei den 20% der Personen mit den tiefsten Haushaltseinkommen (unter CHF 27'000) gibt es praktisch keinen GPG. Bei den 20% der einkommensreichsten Personen (Haushaltseinkommen über CHF 90'000) liegt der GPG bei über 40%.

⁷¹ Darin enthalten sind – abgesehen von den Renten – auch Vermögenseinkommen und Erwerbseinkommen des gesamten Haushalts.

⁷² Da die Gruppierung mit den gewichteten Werten erfolgte, sind nicht genau gleich viele Personen der Grundgesamtheit in den einzelnen Gruppen.

Grafik 11: GPG nach Haushaltseinkommensdezilen

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; GPG: Gewichtete Rentenmittelwerte Dezile über das gesamte Haushaltseinkommen berechnet: Erwerbseinkommen, Vermögenseinkommen, AHV-Renten, Renten der beruflichen Vorsorge, Kapitalbezug aus der beruflichen Vorsorge in Rente umgewandelt, 3. Säule Kapitalbezug in Rente umgewandelt, Rente aus der beruflichen Vorsorge der Ehepartner, Erwerbseinkommen der Ehepartner; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Bei einem hohen Einkommen kann ein höherer Anteil des Einkommens in der beruflichen Vorsorge versichert werden, sodass die Renten der beruflichen Vorsorge einen wesentlich grösseren Anteil am Renteneinkommen ausmachen als in tiefen Einkommensegmenten. Bei den letzteren ist die AHV die Hauptsäule der Altersvorsorge, weshalb der GPG entsprechend gering ist. Zudem sind Personen erst bei einem hohen Einkommen in der Lage, Alterskapital über die 3. Säule zu bilden (Leistungen aus der 3. Säule könnten dafür verantwortlich sein, dass der GPG in den obersten Dezilen besonders hoch ist). Zudem ist das Haushaltseinkommen von Paarhaushalten mit einem hohen GPG deutlich höher als von Einpersonenhaushalten.

5.3 Sozioprofessionelle Gruppen

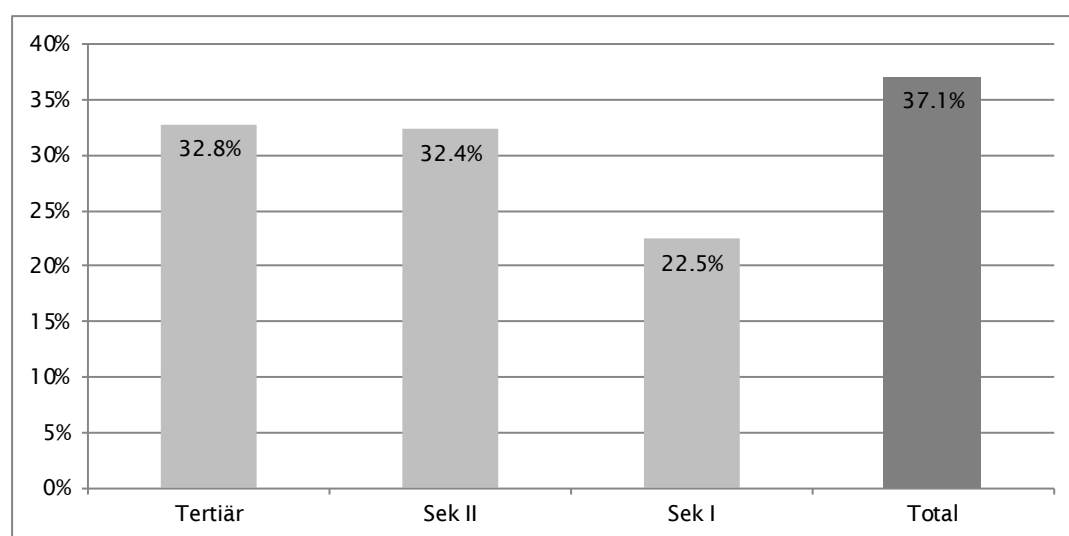
Die sozioprofessionellen Merkmale beziehen sich auf die Situation vor der Pensionierung, weshalb die Zahl der Missings bei den folgenden Auswertungen relativ hoch und die Qualität der Datenerhebung eingeschränkt ist. Zudem werden die Merkmale zum Beruf und der letzten Erwerbstätigkeit nur bis 8 Jahre nach der Pensionierung erfasst. Personen, deren Pensionierung länger als acht Jahre zurückliegt, sind somit in den folgenden Auswertungen nicht enthalten. Die Information zum Bildungsstand ist für alle Altersgruppen vorhanden. Die Angaben zur Erwerbstätigkeit (Branche, Selbständigkeit) beziehen sich auf die aktuelle (bei Personen, die im Rentenalter noch erwerbstätig sind) oder die letzte Erwerbstätigkeit vor der Pensionierung. Es kann sein,

dass sich die Erwerbstätigkeit im Rentenalter von der früheren Erwerbsphase unterscheidet (z.B. selbständige Beratertätigkeit im Rentenalter).

5.3.1 Bildung

Wie die Ergebnisse zu den Einkommensdezilen vermuten lassen, ist der GPG bei den Personen mit einer hohen Ausbildung (und damit hohem Einkommen) am höchsten (vgl. Grafik 13). Allerdings ist er nur unwesentlich höher als bei Personen mit einer Berufsausbildung (Sek II). Aufgrund der generell tiefen Einkommen in der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung (Sek I) ist der GPG in dieser Gruppe geringer, dies v.a. deshalb, weil bei dieser Gruppe die Renten aus der 2. und 3. Säule nur eine vergleichsweise geringere Rolle spielen.

Grafik 12: GPG nach höchstem Ausbildungsstand



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'846, Missings N=431; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Auf den ersten Blick erstaunt in Grafik 13, dass alle drei Gruppen einen tieferen GPG ausweisen als die Gesamtheit der untersuchten Personen. Der Grund liegt darin, dass es sich bei den drei Bildungsgruppen um im Vergleich zur Grundgesamtheit viel homogenere Unter-Gruppen handelt. Innerhalb der einzelnen Bildungsgruppen unterscheiden sich deshalb die Einkommen viel weniger stark, was zu einem tieferen GPG führt. Zudem ist der Anteil der Frauen in der höchsten Bildungsgruppe relativ tief, während er in der tiefsten Bildungsgruppe sehr hoch ist, d.h. es gibt weniger gut ausgebildete und somit gut verdienende Frauen und mehr schlecht ausgebildete und schlecht verdienende Frauen in dieser Generation. Im höheren Gesamtmittelwert spiegeln sich somit zusätzlich die geschlechterspezifischen Bildungsungleichheiten wider.

Es kommt dazu, dass sich eine gute Bildung bei den Männern besser auszahlt: Die Renten der Männer mit einer tertiären Ausbildung liegen rund 75% über jenen der Männer ohne Berufsausbildung. Bei den Frauen beträgt dieser Unterschied knapp 50%. Ein Grund dafür dürfte auch im

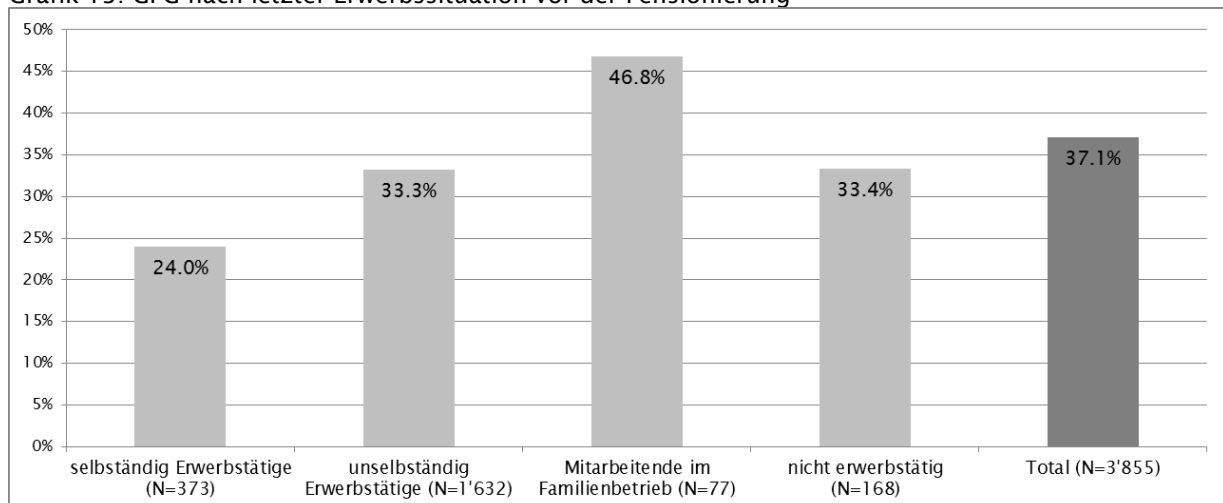
hohen Anteil der Teilzeitarbeit bei den gut ausgebildeten – und damit gutverdienenden – Frauen liegen.⁷³

5.3.2 Letzte Erwerbssituation vor der Pensionierung

Bei Personen, die in den letzten 20 Jahren nie erwerbstätig waren, entspricht der GPG etwa jenem der unselbständig Erwerbstätigen (vgl. Grafik 13). Ihre Rente der beruflichen Vorsorge ist jedoch deutlich tiefer als jene der unselbständig Erwerbstätigen und sie verfügen nicht über eine dritte Säule. Auch die AHV-Rente ist leicht tiefer.

Am tiefsten ist der GPG bei den selbständig Erwerbstätigen. Hier handelt es sich um eine relativ kleine Gruppe von Befragten von nur 9.7% (N=373). Die Mehrheit dieser Personen verfügt nicht über eine berufliche Vorsorge und die durchschnittliche Rente der 2. Säule beträgt nur 50% der Durchschnittsrente der unselbständig Erwerbstätigen. Selbständigerwerbende sind häufig keiner Einrichtung der beruflichen Vorsorge angeschlossen (was sie auf freiwilliger Basis tun könnten). Sie investieren oft in ihre Firma, die im Pensionierungsfall ihr Altersvorsorgekapital darstellt, oder sie sparen privat (jedoch nicht über die Säule 3a, vgl. unten).

Grafik 13: GPG nach letzter Erwerbssituation vor der Pensionierung



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren
 Anmerkungen: N=2'250, Missings N=2'027; die erhöhte Anzahl Missings liegt darin begründet, dass die Frage an Personen, die seit mind. 8 Jahren nicht mehr erwerbstätig sind, nicht gestellt wurde (N=1'605); gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Der GPG ist bei den Mitarbeitenden in Familienbetrieben am höchsten. Hier ist zu beachten, dass es sich nur um eine sehr kleine Gruppe von nur 77 Beobachtungen (2% der Befragten) handelt. Die Mehrheit der mitarbeitenden, weiblichen Familienmitglieder, insbesondere in der Landwirtschaft, verfügt nicht über eine Rente der beruflichen Vorsorge.⁷⁴ Die Rente derjenigen Frauen,

⁷³ Die Statistiken des BFS zum Beschäftigungsgrad zeigen dies deutlich. Mit den verwendeten Daten kann dieser Effekt nicht berechnet werden, da die Information zum Beschäftigungsumfang nicht enthalten ist.

⁷⁴ 12.3990 – Motion – Frauen in der Landwirtschaft (12.021).

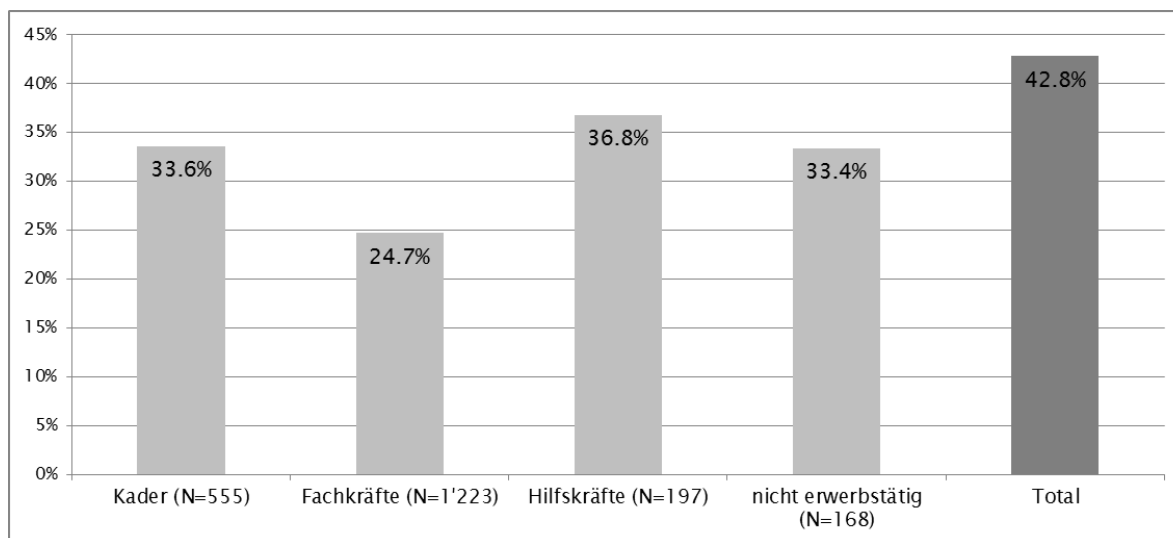
welche Leistungen der 2. Säule erhalten, beträgt durchschnittlich knapp 1/6 der Rente der Männer dieser Gruppe.⁷⁵

5.3.3 Letzte berufliche Position vor der Pensionierung

Grafik 14 zeigt den GPG für die einzelnen Positionsgruppen. Auch in dieser Grafik kann festgestellt werden, dass der GPG der einzelnen Gruppen geringer ist als bei der Gesamtheit. Wie bereits beim Ausbildungsstand ausgeführt, sind die einzelnen Gruppen homogener als das Total insgesamt. D.h. die Einkommens- und damit auch die Rentenunterschiede innerhalb der einzelnen Positionsgruppen sind geringer als insgesamt. Frauen sind aber bei Gruppen mit einem tiefen Einkommen und Männer in Gruppen mit hohem Einkommen vergleichsweise häufiger vertreten. Somit erklären die unterschiedlichen Geschlechteranteile bei den einzelnen Positionen einen Teil der gesamten Rentenunterschiede.

Relativ hoch ist der GPG bei Kadermitarbeitenden und damit bei gut verdienenden Personen. Ähnlich hoch ist er jedoch auch für Personen mit einer Hilfsfunktion, was eher erstaunlich ist, da der GPG bei Personen ohne berufliche Ausbildung (Sek I, vgl. oben) eher tief ist. Eine *mögliche* Erklärung für die grössere Polarisierung bei den Hilfsfunktionen *könnte* die häufigere Teilzeitarbeit der Frauen in diesen Positionen sein. Bemerkenswert ist, dass der GPG bei den Fachkräften am tiefsten ist; dies könnte daran liegen, dass die Unterschiede beim Beschäftigungsgrad, den Erwerbsunterbrüchen und ev. auch beim Lohn bei diesen Positionen am geringsten sind.

Grafik 14: GPG nach beruflicher Position vor der Pensionierung



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
 Anmerkungen: N=2'143, Missings N=2'134; die erhöhte Anzahl Missings liegt darin begründet, dass die Frage an Personen, die seit mind. 8 Jahren nicht mehr erwerbstätig sind, nicht gestellt wurde (N=1'707); gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

⁷⁵ D.h. bei den Personen, die im eigenen Familienbetrieb arbeiten, haben Männer eine um 6.6-mal höhere Rente aus der beruflichen Vorsorge als Frauen.

5.3.4 Branche der letzten Erwerbstätigkeit vor der Pensionierung

Hoch ist der GPG bei Personen, die vor der Pensionierung in der Finanz-, Immobilien- oder Versicherungsbranche tätig waren. Da in diesen Branchen oft Personen mit tertiärem Ausbildungsabschluss arbeiten und die Einkommen relativ hoch sind, deckt sich dieser Befund mit den bisherigen Ergebnissen.

Dies trifft auch für den öffentlichen Sektor zu. Zudem arbeiten Frauen im öffentlichen Sektor vergleichsweise häufig Teilzeit, was sich auf den GPG auswirkt.⁷⁶ In beiden Sektoren liegen die Gesamtrenten aufgrund der höheren Einkommen deutlich über dem Durchschnitt, wobei dies bei Männern viel ausgeprägter ist als bei Frauen (vgl. Tabelle 11).⁷⁷

Tabelle 11: GPG nach Branchen der letzten Erwerbstätigkeit

2012	Gesamtrente			N
	GPG	Mean Frauen (CHF)	Mean Männer (CHF)	
Branche der letzten beruflichen Tätigkeit:				
Agrarsektor	36.0%	24'704	38'591	115
Industrie	23.1%	34'867	45'366	300
Baugewerbe	9.8%	34'654	38'410	112
Gastgewerbe, Detailhandel und Verkehr	31.7%	32'303	47'265	493
Finanz, Versicherung und Immobilien	45.3%	40'502	74'071	117
Dienstleistungen *	34.0%	32'873	49'844	198
öffentlicher Sektor	40.6%	39'499	66'538	505
persönliche Dienstleistungen	37.4%	33'655	53'731	165
Kultur und Kommunikation	33.2%	35'457	53'078	68
andere	51.4%	36'106	74'265	7
nie erwerbstätig	33.4%	29'364	44'078	168
Total	37.1%	33'169	52'755	3'855

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Anmerkungen: N=2'248, Missings N=2'029; die hohe Anzahl Missings liegt darin begründet, dass die Frage an Personen, die seit mind. 8 Jahren nicht mehr erwerbstätig sind, nicht gestellt wurde; aufgrund der geringen N's wurden weitere Branchen nicht ausgewiesen; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

*Dienstleistungen: Freiberufliche, wissenschaftliche u. techn. Dienstleistungen/Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Hoch ist der GPG auch in der Landwirtschaft. Es zeigt sich, dass die gesamten Renten der Frauen in dieser Branche ausgesprochen tief sind (CHF 25'500). Das gesamte Renteneinkommen der Männer entspricht etwa jenem der Baubranche.

Ausgesprochen tief ist der GPG im Baugewerbe: Mit rund 10% ist der Anteil der Frauen im Baugewerbe sehr tief. Vermutlich sind Frauen hier eher im Büro oder als leitende Angestellte und nicht in Hilfsfunktionen mit tiefen Löhnen und entsprechend tiefen Rentenleistungen tätig. Beim Vergleich der Gesamtrente in Franken (vgl. Tabelle 11) zeigt sich denn auch, dass vor allem die tiefen Gesamtrenten der Männer ausschlaggebend für den tiefen GPG sind. Die Gesamtrente der Frauen ist im Durchschnitt in der Baubranche ähnlich hoch wie in der Industrie – jene der Männer jedoch

⁷⁶ Im öffentlichen Sektor arbeiten rund 70% der Frauen Teilzeit, während dies im privaten Sektor nur knapp 61% sind (Quelle SESAM-Daten 2012, eigene Berechnung).

⁷⁷ So liegen die Gesamtrenten im Finanzsektor bei Frauen um 37.7% höher, bei Männern um 68% als im Durchschnitt und in der öffentlichen Verwaltung bei Frauen um 34.5% und bei Männern um 50.7%.

deutlich tiefer. Auch bei Personen, die früher im industriellen Sektor gearbeitet haben, liegt der GPG deutlich unter dem Durchschnitt.

Etwa dem Durchschnitt entspricht der GPG in den Branchen Gastgewerbe/Detailhandel/Verkehr, private Dienstleistungen und Kultur/Kommunikation.

5.3.5 Erwerbsverläufe

Wie unterscheidet sich der GPG für unterschiedliche Erwerbsverläufe und insbesondere bei unterschiedlicher Erwerbsbeteiligung?⁷⁸ Es ist zu vermuten, dass der GPG bei Gruppen mit ähnlichen Verlaufsmerkmalen deutlich geringer ist.

Tabelle 12: GPG nach Umfang der Erwerbsbeteiligung

2012	GPG	Gesamtrente (Resultate gewichtet)			Anteil Frauen
		Mean Frauen (CHF)	Mean Männer (CHF)	N	
Anteil Erwerbsmonate in den letzten 20 Erwerbsjahren					
nicht erwerbstätig	29.1%	25'904	36'539	255	92.7%
>0% bis 60%	27.1%	29'846	40'920	550	79.9%
>60% bis 90%	37.2%	36'007	57'340	1'127	47.1%
>90%	27.9%	37'246	51'683	1'487	37.8%
Keine IK-Angaben				436	97.2%
Total	37.1%	33'169	52'755	3'855	56.6%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle 12 zeigt den GPG nach dem Umfang der Erwerbsbeteiligung der letzten 20 Jahre vor der Pensionierung. Die Erwerbsbeteiligung weist den Anteil der Monate mit einer Erwerbstätigkeit in der zweiten Phase des Erwerbslebens unabhängig vom Beschäftigungsgrad aus. Es kann festgestellt werden, dass bei fast allen Kategorien der GPG tiefer liegt als insgesamt. Auch in dieser Auswertung zeigt sich, dass bei Gruppen mit ähnlichen Verläufen der GPG kleiner ist als im Total, was darauf hindeutet, dass der GPG teilweise durch die Verläufe erklärt werden kann. Bei der Gruppe mit einer Erwerbsbeteiligung von über 90% liegt der GPG um 10 Prozentpunkte tiefer als insgesamt; ebenso bei Personen, die nie erwerbstätig waren oder nur zu einem sehr geringen Umfang. Die Ergebnisse der Gruppen „nicht erwerbstätig“ und „bis maximal 60% erwerbstätig“ sind sehr ähnlich. Personen mit langen Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit haben nur eine leicht höhere Rente als die nicht Erwerbstätigen und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ändert sich kaum, was aus dem hohen Anteil der AHV bei diesen beiden Gruppen resultieren dürfte.

Einzig bei der Gruppe die zwischen 60% und 90% der betreffenden Monate erwerbstätig war, liegt der GPG auf dem gleichem Niveau wie bei der Gesamtheit. In dieser Gruppe sind offenbar die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbsbeteiligung sehr hoch, da Frauen viel häufiger als Männer Erwerbsunterbrüche aufweisen. Es ist auch diejenige Gruppe, die sich je etwa

⁷⁸ Es geht hier um die Frage, ob jemand in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung überhaupt erwerbstätig war oder nicht und wie lange. Die Daten enthalten jedoch keine Angaben zum Beschäftigungsgrad.

zur Hälfte aus Männern und Frauen zusammensetzt, während in den beiden Gruppen mit sehr tieferer Erwerbsbeteiligung Frauen mit einem Anteil von 80% bzw. 93% deutlich dominieren und in der Gruppe mit einer Erwerbsbeteiligung von über 90% fast zwei Drittel Männer sind.

Untersucht wurde der GPG auch bei Personen mit Phasen von Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung und solchen ohne Arbeitslosigkeit. Wie die Tabelle A9 im Anhang zeigt, liegt der GPG bei Personen mit einem hohen Arbeitslosenrisiko tiefer. Personen ohne Berufsausbildung, in prekären Arbeitsverhältnissen und/oder Jobs in strukturschwachen Branchen haben ein erhöhtes Arbeitslosenrisiko. Dies sind auch Gründe für vergleichsweise tiefe Löhne. Vergleicht man Personen mit und ohne Phasen von Arbeitslosigkeit, liegt der GPG bei Personen *mit* Phasen von Arbeitslosigkeit – je nach Länge der Arbeitslosigkeit – zwischen 20% und 25%; bei Personen, die *nie arbeitslos* waren, jedoch bei 38%. Personen mit guter Ausbildung und entsprechend höheren Einkommen haben ein deutlich tieferes Arbeitslosenrisiko – und in dieser Gruppe ist der GPG höher, wie wir in den bisherigen Auswertungen gesehen haben.

Auch bei den selbständig Erwerbenden liegt der GPG mit 21.5% deutlich tiefer als insgesamt (37.1%) (vgl. Tabelle A10 im Anhang).⁷⁹ Bei den selbständig Erwerbenden spielt offenbar die deutlich tiefere Rente der beruflichen Vorsorge eine Rolle, wobei diese nur zu einem geringen Ausmass durch eine entsprechend höhere dritte Säule kompensiert wird. Selbständig Erwerbende haben die Möglichkeit, früher angesammelte Vermögen in der beruflichen Vorsorge als Kapital für die Firmengründung zu beziehen; diese Kapitalbezüge konnten jedoch bei der Rentenberechnung nicht berücksichtigt werden. Selbständig Erwerbende betrachten ihre Investition in das eigene Unternehmen häufig als ihre Altersvorsorge (z. B. durch Verkauf der Firma bei der Pensionierung).

5.4 Fazit aus den deskriptiven Analysen

Neben den sozioprofessionellen Merkmalen – wie der beruflichen Situation vor der Pensionierung – sind vor allem soziodemografische Faktoren wie Zivilstand, Nationalität und die Zugehörigkeit zu einer Alterskohorte relevante Einflussfaktoren für den GPG. Im Rahmen der deskriptiven Analysen wurde untersucht, wie sich die Differenz der durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen (GPG) je nach soziodemografischer Gruppe unterscheidet.

Dabei konnten deutliche Unterschiede beim Zivilstand nachgewiesen werden. Während bei den Ledigen kein GPG existiert, liegt dieser bei Verheirateten wesentlich über dem Durchschnitt (gut 47% gegenüber 37%). Geschiedene und verwitwete Personen liegen mit 28% dazwischen. Geschiedene und Verwitwete erwerben bei Scheidung oder Tod des Partners/der Partnerin einen Teil der Ansprüche des früheren Partners, weshalb der GPG hier deutlich tiefer liegt als bei verheirateten Personen. Wenn ein Paar eine Haushaltsgemeinschaft bildet, werden die persönlichen Ansprüche aus der zweiten und dritten Säule nicht auf beide Personen aufgeteilt; nur die AHV kennt das Splitting. Wenn davon ausgegangen werden könnte, dass sich der GPG für Verheiratete auf einem ähnlichen Niveau bewegen würde wie bei Geschiedenen bzw. Verwitweten, wenn die Guthaben der beruflichen Vorsorge ebenfalls gesplittet würden (also rund 28%), läge der GPG in der Schweiz

⁷⁹ Eine Person zählt zu den selbständig Erwerbenden, wenn sie in mehr als 50% der Beobachtungszeit von 20 Jahren vor der Pensionierung selbständig erwerbend war.

insgesamt bei rund 25% und damit rund ein Drittel tiefer als mit der geltenden Lösung (kein Splitting bei Verheirateten).

Bei Personen mit ausländischer Nationalität ist der GPG etwas geringer, was auf die tieferen Einkommen, die tiefere Stellung im Erwerbsleben und zum Teil auf die weniger lange Aufenthaltsdauer in der Schweiz zurückzuführen ist. Bei den sozioökonomischen Faktoren fällt v.a. die deutliche Zunahme des GPG mit dem Einkommen auf. Dies ist auf das wesentlich stärkere Gewicht der beruflichen und privaten Vorsorge bei Personen mit einem höheren Einkommen zurückzuführen.

Als dritte Gruppe von relevanten Einflussfaktoren werden Unterschiede nach sozioprofessionellen Merkmalen ausgewiesen. Hier zeigt sich, dass bei fehlender beruflicher Ausbildung (nur SEK I-Bildung) der GPG deutlich tiefer ausfällt. Deutliche Unterschiede können bei der Erwerbssituation vor der Pensionierung festgestellt werden: Relativ gering ist der GPG bei Selbständigerwerbenden, während dieser bei Mitarbeitenden im Familienbetrieb und bei Personen, die unmittelbar vor der Pensionierung nicht erwerbstätig waren, überdurchschnittlich hoch ist. Bei der beruflichen Position kann sowohl beim Kader als auch bei den Hilfskräften ein überdurchschnittlicher GPG festgestellt werden, während dieser bei Fachkräften unterdurchschnittlich ist. Dies dürfte die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bei diesen Positionen widerspiegeln. Bei den Branchen zeigt sich, dass der GPG v.a. in Branchen mit einem hohen Lohnniveau überdurchschnittlich hoch ist.

6. Schätzung des Renteneinkommens und des GPG

6.1 Vorbemerkungen

In den deskriptiven Analysen wurde der Einfluss verschiedener Merkmale (wie Herkunft, Ausbildung, Wohnsitz etc.) auf die Höhe des Gender Pension Gap einzeln untersucht, d.h. der Gender Gap wurde für die Ausprägungen jeder Variable separat berechnet (bivariate Darstellung). Es stellt sich nun die Frage, wie diese Faktoren zusammenwirken und wie hoch der Einfluss der einzelnen Faktoren auf den GPG ist, wenn alle anderen kontrolliert werden, d.h. wenn alle Einflussfaktoren gleichzeitig einbezogen werden.

In einem ersten Schritt stellen wir ein Modell mit den theoretisch wichtigsten Einflussgrössen dar. Anschliessend werden in einem zweiten Schritt die wichtigsten Einflussfaktoren bestimmt, die bei der bivariaten Analyse die grössten Unterschiede bei den Ausprägungen zeigten. In einem dritten Schritt schätzen wir simultan den Einfluss einzelner Variablen sowie des Geschlechts auf die Rentenhöhe. Dazu verwenden wir eine multivariate Methode unter Kontrolle der relevanten Einflussgrössen. In einem letzten Schritt wird mit einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition geschätzt, wie viel des Rentenunterschieds zwischen Männern und Frauen durch das ermittelte Regressionsmodell erklärt werden kann. Dazu wird eruiert, welchen Einfluss die unterschiedlichen Ausprägungen der erklärenden Variablen für Frauen und Männer im Mittel auf die Rentenhöhe (erklärter Anteil des Unterschieds) und welchen Einfluss die geschätzten Koeffizienten haben, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind (unerklärter Anteil des Unterschieds).

6.2 Einflussfaktoren und Schätzmodell

6.2.1 Einflussfaktoren auf die Rentenhöhe

Aufgrund der Funktionsweise des Systems der Altersvorsorge in der Schweiz ist für die Höhe der gesamten Rente die Erwerbsbiografie entscheidend, sowie alle Faktoren, die den Umfang der Erwerbsbeteiligung (Erwerbsquote, Arbeitspensum) sowie die berufliche Position und das Erwerbseinkommen beeinflussen. Wichtig für die Rentenhöhe sind zudem bei den *soziodemografischen Faktoren* die Rollenteilung in der Familie und die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Erwerbsbeteiligung (vgl. Grafik 15). Während bei verheirateten Paaren der Mann meistens vollberuflich tätig war (insbesondere in der heutigen Rentnergeneration), arbeitete die Frau gar nicht oder mehrheitlich in einem (kleinen) Teilzeitpensum. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass zu der Zeit, als die heutige Rentnergeneration erwerbstätig war, kaum Infrastrukturen zur familienergänzenden Kinderbetreuung vorhanden waren. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass es oftmals keine Wahlfreiheit bezüglich der Frage gab, ob Frauen einer (Vollzeit)Erwerbstätigkeit nachgehen konnten oder nicht. Aufgrund der früheren Möglichkeit, bei Verheiratung die Barauszahlung der beruflichen Vorsorge zu verlangen (bis 1995), der verbreiteten Teilzeitarbeit von Frauen und des häufig tieferen Lohns, haben verheiratete Frauen oft keinen oder nur einen geringen Anspruch auf Leistungen der beruflichen Vorsorge. Bei einer Scheidung und Verwitwung geht hingegen ein Teil der Ansprüche auf den Partner bzw. die Partnerin über.

Für Personen, die eingewandert sind, spielt es eine Rolle, ab welchem Alter sie in der Schweiz erwerbstätig waren und Beiträge für die Altersvorsorge entrichtet haben. Die Nationalität hat neben den fehlenden Beitragsjahren häufig auch einen Einfluss auf die berufliche Stellung im Erwerbsleben (insbesondere bei den untersuchten Kohorten) und damit auf die Höhe der Altersrente.

Bei den *sozioökonomischen Faktoren* spielt insbesondere die Haushaltsform eine Rolle. Alleinstehende haben einzig ihre eigene Rente zur Verfügung, während bei Paarhaushalten eine tiefe Rente der Partnerin bzw. des Partners u.U. durch eine höhere Rente der Partnerin oder des Partners ergänzt werden kann. Dies kann bei Vorsorgeüberlegungen eine Rolle spielen (z.B. beim Entscheid für eine Teilzeitbeschäftigung oder für freiwillige Beiträge an die zweite oder dritte Säule). Im Weiteren spielt das Haushaltseinkommen eine zentrale Rolle, da mit der Höhe des Einkommens i.d.R. der Anteil der beruflichen Vorsorge an der Gesamtrente steigt und sich damit die geschlechtsspezifischen Unterschiede verändern können.

Aufgrund der Systemlogik der Altersvorsorge, insbesondere der beruflichen Vorsorge, haben *sozioprofessionelle Merkmale* einen entscheidenden Einfluss auf die Altersrente. Das Ausbildungsniveau, die berufliche Laufbahn und die Stellung im Erwerbsleben und das dadurch erzielte Erwerbseinkommen wirken sich auf die Altersvorsorge aus. Nichterwerbstätige und Selbständigerwerbende verfügen i.d.R. über keine bzw. nur eine geringe berufliche Vorsorge. Wichtig ist zudem, ob eine Teilzeit- oder Vollzeit-Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde.

Entscheidend ist auch, ob *Erziehungs- und Betreuungspflichten* bestanden haben. Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung und Unterschiede in der Häufigkeit und Dauer von vollständigen Erwerbsunterbrüchen, die auf die ungleiche Verteilung von „Care“-Arbeit zurückzuführen sind, sind Hauptgründe für den GPG. Für die zweite Hälfte der Erwerbsphase können explizit Indikatoren zur *Erwerbsbiografie* berücksichtigt und unvollständige Erwerbsbiografien sichtbar gemacht werden: Länge der Erwerbstätigkeit (Erwerbsjahre), Anzahl und Länge der Phasen von Arbeitslosigkeit sowie von Erwerbsunterbrüchen. Ob Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wurde, kann mit den verwendeten Daten nicht direkt beobachtet werden – die erzielte Höhe des Einkommens (Pensum x Lohnsatz) beinhaltet diese Information jedoch indirekt. Einschränkend gilt es hier jedoch zu berücksichtigen, dass keine Informationen zur ersten Hälfte der Erwerbsphase vorhanden sind. Zugleich kann davon ausgegangen werden, dass Erziehungs- und Betreuungspflichten für Kinder, insbesondere in dieser ersten Erwerbsphase die grössten Spuren in den individuellen Erwerbsbiografien der Frauen hinterlassen. Schliesslich ist zu beachten, dass bis Mitte der 1990er Jahre bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit infolge Verheiratung auch der Bezug vom Kapital aus der beruflichen Vorsorge möglich war (Barauszahlung der Freizügigkeitsleistungen) was ebenfalls zu Lücken bei der beruflichen Vorsorge führen konnte.⁸⁰

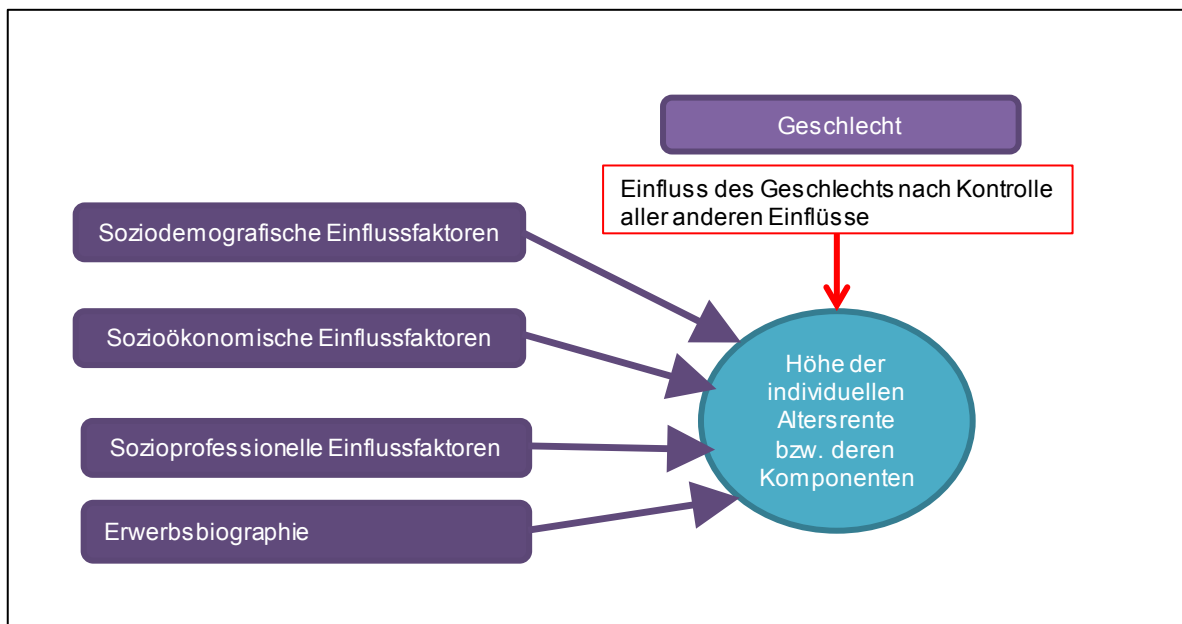
Im Modell in Grafik 15 wird das Geschlecht als Kontrollgrösse berücksichtigt. Der geschätzte Parameter für das Geschlecht weist aus, wie hoch der GPG ist, wenn der Einfluss der anderen

⁸⁰ Oder das Kapital der beruflichen Vorsorge wurde bei Heirat und Aufgabe der Erwerbstätigkeit auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen. Wenn bis zur Pensionierung keine weitere Erwerbstätigkeit mehr erfolgte oder nur in sehr geringem Umfang, sind keine Ansprüche aus der beruflichen Vorsorge vorhanden (die Kapitalauszahlungen aus den Freizügigkeitskonti konnten aufgrund der Datlage nicht einbezogen werden).

erklärenden Variablen im Modell kontrolliert wird (d.h. der Variablen, die in die Schätzung einbezogen wurden).

Es ist zu berücksichtigen, dass sich die persönlichen und haushaltsbezogenen Merkmale auf den Zeitpunkt der Befragung 2012 beziehen, während für die Rentenbildung die *Situation vor* der Pensionierung relevant ist. Ausser für die Einkommen und die Erwerbsverläufe aus den AHV-IK-Daten liegen keine Angaben zur Situation während der Erwerbsphase vor. So kann sich der Zivilstand (Zivilstandsbiografie) und die Nationalität (Einbürgerung) verändert haben. Die professionellen Merkmale beziehen sich auf die Situation bei der Pensionierung, diese Merkmale wurden nur bis 8 Jahre nach der Pensionierung erhoben.⁸¹

Grafik 15: Einflussfaktoren für die Altersrenten bzw. den GPG



Quelle: BFH, eigene Darstellung

6.2.2 Schätzmodell

Würden alle relevanten Einflussfaktoren für die Rentenbildung im theoretischen Modell abgebildet und lägen zu diesen Faktoren hinreichende Informationen vor, so könnte ein Modell berechnet werden, welches die Realität mit einer maximalen Genauigkeit und Güte abbildet. Tatsächlich kennen wir aber einerseits nicht alle relevanten Faktoren und andererseits sind nicht zu allen relevanten und bekannten Faktoren ausreichende Daten verfügbar. Für die Berechnung des Regressionsmodells wird somit ein Modell als Ausgangspunkt verwendet, das alle bekannten und mit Daten messbaren Variablen des theoretischen Modells berücksichtigt.

Tabelle 13 zeigt alle Variablen des theoretischen Modells für die Rentenschätzung und die tatsächlich zur Modellierung verwendeten Variablen. In einem ersten Schritt wurden alle vorhandenen Variablen des vollständigen Modells (grau unterlegte Zellen der zweiten Spalte) für die Be-

⁸¹ Somit fehlen diese Angaben je nach Pensionierungszeitpunkt bei Personen, die älter als 71/72 Jahre sind.

rechnung des Regressionsmodells verwendet. Im optimalen Modell sind nur noch diejenigen Variablen enthalten, die einen signifikanten Einfluss auf die Gesamaltersrente haben (grau unterlegte Zellen in der dritten Spalte).

Ausgehend vom vollständigen Modell wurden schrittweise diejenigen Variablen aus dem Modell entfernt, welche am wenigsten (grösster p-Wert) zur Erklärung des Modells beitragen, bis im optimalen Modell nur noch Variablen mit einem statistisch signifikanten Einfluss berücksichtigt sind (vgl. Tabelle 13). Der Koeffizient (B-Wert, vgl. Tabelle A7 im Anhang) gibt an, um wieviel die Zielgrösse zu- oder abnimmt, wenn die entsprechende Einflussgrösse (Variable) um eine Einheit zunimmt.

Lineare Regressionen sind anfällig für Ausreisser in der Zielvariablen (Extremwerte, d.h. sehr hohe Rentenwerte). Renten wie auch Löhne sind zudem häufig log-normalverteilt. Deshalb wird die Rentenhöhe als Zielgrösse (abhängige Variable) des Regressionsmodells logarithmiert. Dies hat zudem den Vorteil, dass die Koeffizienten in der Regressionsgleichung approximativ als prozentualer Anstieg (oder Reduktion) der unlogarithmierten Rente gedeutet werden können (Strub & Stocker, 2010). Damit ist auch die Vergleichbarkeit mit anderen Studien zum Gender Pension Gap gegeben, da diese ebenfalls mit logarithmierten Renten als Zielgrösse gerechnet haben (z.B. Bettio et al. (2013), Flory et al. (2013)).

Tabelle 13: Vollständiges Modell und Variablen der Modellschätzung für die Altersrente

Variablen Theoretisches Modell	Vollständiges Modell	Optimales Modell
Geschlecht		
Soziodemografische Merkmale		
- Alter		
- Zivilstand		
- Zivilstandsbiografie		
- Nationalität		
- ...		
Sozioökonomische Merkmale		
- Haushaltstruktur		
- Kinder vorhanden		
- Anzahl Kinder		
- ...		
Sozioprofessionelle Merkmale		
- Ausbildung		
- Letzter Erwerbsstatus		
- Erwerbsstatusbiografie		
- Letzte berufliche Funktion		
- Funktionsbiografie		
- Branche der letzten beruflichen Tätigkeit		
- Branchenbiografie		
- Berufliche Stellung der Erwerbstätigkeit		
- Biografie der beruflichen Stellung		
- ...		
Räumliche Verteilung		
- Grossregion		
- Wohnsitz		
- ...		
Erwerbsverläufe (IK-Daten, letzte 20 Berufsjahre)		
- Mittleres Erwerbseinkommen pro Monat		
- Gesamteinkommen		
- Anteil der Monate mit einer Erwerbstätigkeit letzte 20 Jahre		
- Anteil Monate selbständig an allen Erwerbsmonaten		
- Durchschn. Beschäftigungsgrad letzte 20 Jahre		
- Anzahl Monate mit AL-Taggeldern		
- Anzahl Phasen mit AL-Taggeldern		
- Anzahl Erwerbsunterbrüche von mind. 6 Monaten		
- ...		
Erwerbsverläufe (IK-Daten, gesamtes Erwerbsleben)		
- Mittleres Erwerbseinkommen pro Monat		
- Gesamteinkommen		
- Anteil der Monate mit einer Erwerbstätigkeit letzte 20 Jahre		
- Anteil Monate selbständig an allen Erwerbsmonaten		
- Durchschn. Beschäftigungsgrad letzte 20 Jahre		
- Anzahl Monate mit AL-Taggeldern		
- Anzahl Phasen mit AL-Taggeldern		
- Anzahl Erwerbsunterbrüche von mind. 6 Monaten		
- ...		

Anmerkung: Die grau ausgefüllten Felder geben an, welche Variablen bei der jeweiligen Modellschätzung berücksichtigt wurden.

Bei der linearen Regression hat ausserdem die Wahl der Referenz- oder Basiskategorie von kategorialen Variablen einen Einfluss auf das Ergebnis bzw. dessen Interpretation. Die Konstante im Modell entspricht dem modellierten Wert, wenn alle Einflussgrössen den Wert Null haben. Deshalb werden im Regressionsmodell für das Merkmal *Geschlecht* die Männer als Referenzkategorie bzw. Basiskategorie genommen (Geschlecht: 0 = Männer, 1 = Frauen). Damit gibt der Koeffizient (B-Wert) beim Merkmal *Geschlecht* direkt an, um wieviel kleiner die Renten der Frauen im Vergleich zu jenen der Männer sind. Da die zu erklärende Variable (Zielvariable: Rentenhöhe) logarithmiert ist, kann der Wert approximativ als prozentualer Unterschied interpretiert werden. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn der B-Wert relativ klein ist ($B < 0.1$). Grössere Werte müssen transformiert werden (e^B). Zur besseren Lesbarkeit werden im Text nur die transformierten Werte (%-Angaben) angegeben. Die Tabellen mit den vollständigen statistischen Angaben finden sich im Anhang.

Im optimalen Modell wurden nur Variablen mit einem signifikanten Einfluss berücksichtigt. Dieses wurde für die Gesamaltersrente und die einzelnen Rentenkomponenten AHV, zweite und dritte Säule berechnet (Summe aus Rente und Kapitalleistungen der 2. Säule und 3. Säule). Es ist zu erwarten, dass bei den Modellen für die Rentenbestandteile nicht mehr alle Variablen signifikant sind, da die Höhe der einzelnen Rentenbestandteile von unterschiedlichen Faktoren abhängen.⁸²

Es gilt zu beachten, dass auch Ausreisser (= extrem hohe Werte) in den Einflussvariablen das Modell stark beeinflussen können. Dazu gehören Werte aus den Variablen aus dem AHV-Beitragsregister mit dem *Gesamterwerbseinkommen in den letzten 20 Erwerbsjahren* und in der Variablen *Anzahl Phasen mit ALV-Taggeldern* mit einem wesentlich höheren Wert als die übrigen Werte.⁸³ Fünf Datensätze wurden als Ausreisser in der Modellrechnung nicht berücksichtigt, weil sie die Ergebnisse stark verzerrt hätten.

6.3 Ergebnisse der Schätzung

6.3.1 Regressionsmodell für die Gesamaltersrente

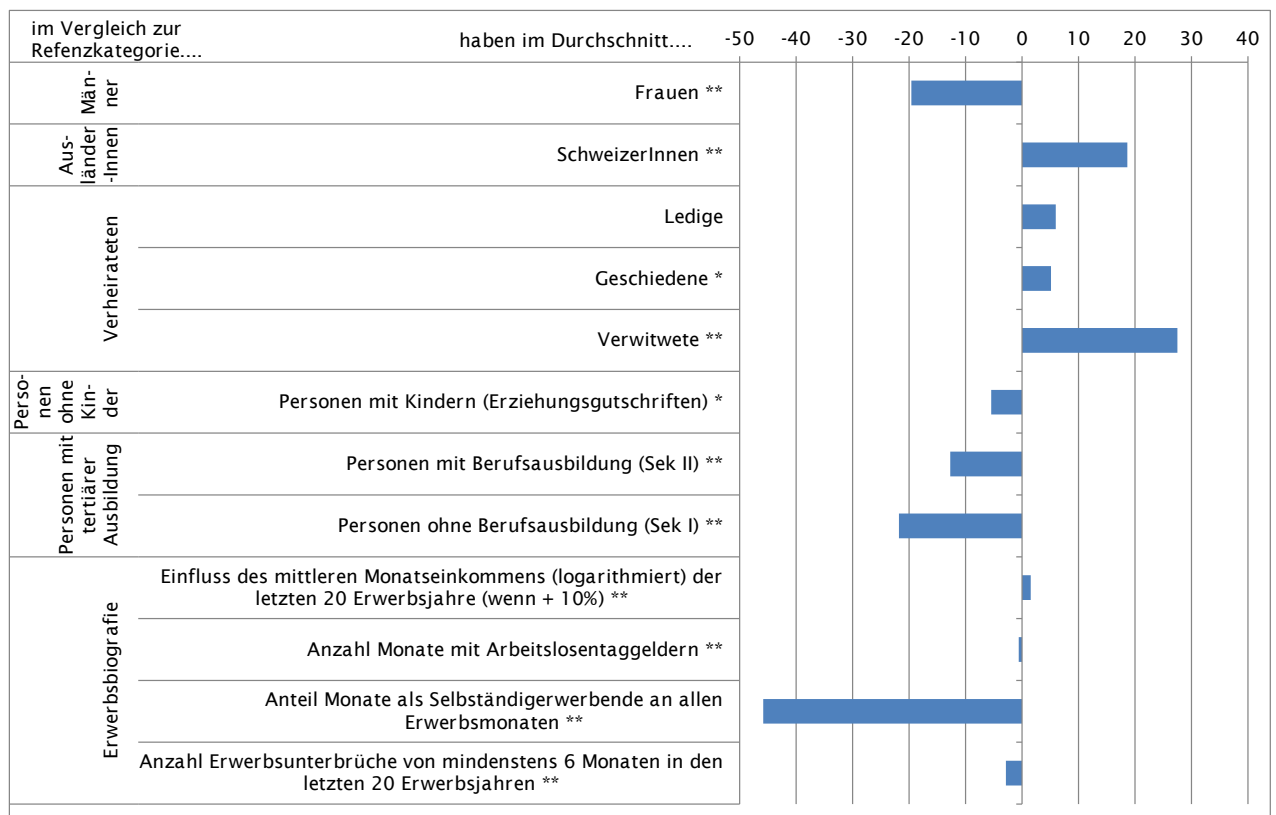
Das optimale Modell (vgl. Grafik 16), welches nur noch diejenigen Variablen enthält, deren Koeffizienten statistisch signifikant sind (bei kategorialen Variablen in mindestens einer Kategorie), erklärt 40% der Varianz der Gesamrentenhöhe ($R^2 = 0.4$), was bei einem Modell mit Querschnittsdaten als gutes Schätzmodell bezeichnet werden kann.

⁸² Es wäre auch denkbar, eine zweistufige Schätzung durchzuführen. So ist das Einkommen grundsätzlich durch die Erwerbs- und Zivilstandsbiografie mitbestimmt. Wenn alle relevanten Informationen bekannt und vorhanden wären (vgl. Tabelle 13), könnte in einer ersten Stufe das Einkommen (abhängige Variable) mithilfe der Erwerbs- und Zivilstandsbiografie geschätzt werden. Anschliessend würde in einer 2. Stufe dieses so geschätzte Einkommen als Einflussfaktor (unabhängige Variable) neben den übrigen Einflussfaktoren (z.B. Alter, Nationalität) in eine Schätzung für die Altersrente (abhängige Variable) eingefügt werden. Da uns jedoch nicht alle Einflussfaktoren bekannt und vor allem keine umfassenden Daten zu den bekannten Einflussfaktoren vorhanden sind, deckt das Einkommen als Einflussfaktor in unserer Modellschätzung auch alle nicht beobachtbaren relevanten Informationen ab. Es ist davon auszugehen, dass es eine gewisse Korrelation und Multikollinearitäten mit anderen Einflussfaktoren gibt – die diesbezüglichen Teststatistiken weisen jedoch auf keine allzu grossen Verzerrungen hin (vgl. Fussnote 37 bzw. Text nach Grafik 17).

⁸³ Als Ausreisser ausgeschlossen wurden vier Personen mit einem monatlichen Einkommen von über 1.3 Mio CHF und eine Person mit 20 ALV-Bezugsperioden.

Das Alter ist im optimalen Modell nicht enthalten, da in den Modellrechnungen diese Variable nicht signifikant ist (vgl. Anhang Tabelle A12). Bereits in der deskriptiven Analyse zeigte sich, dass das Alter keinen entscheidenden Einfluss auf die Rentenhöhe hat. Die Haushaltstruktur und der Zivilstand weisen in etwa die gleiche Einflussstärke auf und beide Variablen sind stark korreliert, so dass sie nicht gleichzeitig im Modell berücksichtigt werden können. Werden beide Merkmale gleichzeitig berücksichtigt, sind die Koeffizienten beider Merkmale nicht oder nur schwach signifikant (Kollinearität). Da das Modell mit der Variable Zivilstand aber ohne Haushaltstruktur insgesamt besser ist (grösseres Bestimmtheitsmass R^2) und sich beim Zivilstand bereits bei den bivariaten Analysen deutlichere Unterschiede zeigten, wurde im optimalen Modell nur der Zivilstand berücksichtigt.

Grafik 16: Parameter der Modellschätzung: Prozentualer Einfluss der einzelnen Merkmale



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: N= 3'153; Missings (inkl. 5 Ausreisser) N=1'124; $R^2=0.400$; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

(Tabelle mit statistischen Angaben mit den nicht transformierten Koeffizienten vgl. Anhang Tabelle A11).

Anmerkungen: * $p < 0.05$; ** $p < 0.001$. Die nur moderaten Korrelationen zwischen den exogenen Variablen deuten nicht auf Multikollinearität hin. Zudem wurde ein Test auf Multikollinearität (Variance inflation factor vif) durchgeführt. Alle Werte liegen unterhalb des kritischen Wertes von 2.5. der mean vif beträgt 1.37.

Gemäss Modellschätzung (siehe Grafik 17) haben Frauen im Durchschnitt eine um gut 19% tiefere Rente als Männer, wenn alle übrigen Variablen kontrolliert werden. Von den soziodemografischen Faktoren sind die Nationalität und der Zivilstand bedeutsam. Schweizer haben bei Kontrolle aller übrigen Variablen eine um 19% höhere Rente als Ausländer/innen. Beim Zivilstand haben Geschiedene eine 5% höhere Rente als Verheiratete, was darauf zurückzuführen ist, dass ein Teil der Geschiedenen trotz tiefer Durchschnittseinkommen Rentenansprüche aus der beruflichen Vorsorge des geschiedenen Partners haben (Teilung der Ansprüche der Ehepartner bei der Scheidung vor dem Vorsorgefall). Bei den Ledigen dürfte der durchschnittlich höhere Beschäftigungsumfang

(v.a. bei Frauen) einen positiven Effekt auf die Renten haben. Zudem erhalten Einzelpersonen 100 Prozent ihrer individuellen Altersrente (wenn keine Beitragslücken bestehen), während bei Ehepaaren die Summe der beiden Einzelrenten nicht grösser sein darf als 150% der maximalen einfachen Rente für Einzelpersonen (Plafonierung der Renten). Verwitwete haben im Modell eine um 27.5% höhere Rente als Verheiratete. Sie profitieren vom Verwitwetenzuschlag in der AHV.

Betreuungspflichten gegenüber Kindern (v.a. aufgrund des durchschnittlich geringeren Beschäftigungsgrads bei den Frauen) reduzieren die Gesamrente um durchschnittlich rund 5.4%.⁸⁴

Erwartungsgemäss wirkt sich eine geringe Bildung aufgrund des tieferen Lohnniveaus negativ auf die Rente aus: So ist die Rente von Personen ohne Berufsausbildung (nur Sek I) bei Kontrolle der übrigen Faktoren um fast 22% tiefer als jene der Personen mit der höchsten Ausbildungsstufe.

Einen zentralen Einfluss haben die erwerbsbiografischen Merkmale. Evidenterweise nehmen die Renten mit dem durchschnittlichen Monatseinkommen zu: Bei einer Erhöhung um 10% des mittleren Monatseinkommens (in den letzten 20 Erwerbsjahren vor der Pensionierung) nimmt die Rente um 1.5% zu.⁸⁵ Das mittlere Einkommen der letzten 20 Jahre kann auch als eine Proxy-Information für den Beschäftigungsgrad und für die Berufskarriere der ersten Erwerbsphase interpretiert werden (vorhandene oder fehlende Berufserfahrung). Es zeigt sich denn auch nur eine mittlere bis mässige Korrelation mit den übrigen exogenen Variablen.⁸⁶ Auch Phasen von Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung haben einen Effekt auf die Renten, der jedoch negativ ist. Da Selbständigerwerbende häufig nicht über eine berufliche Vorsorge verfügen,⁸⁷ erstaunt der grosse negative Effekt einer selbständigen Erwerbstätigkeit auf die Höhe der Rente nicht. So sind die Renten der Selbständigen rund 45% tiefer als die Renten von unselbständig erwerbenden Personen.⁸⁸

Erstaunlich ist auf den ersten Blick der sehr geringe Effekt des monatlichen Einkommens auf die Gesamrente. Der Grund dafür ist, dass alle Personen in der Untersuchung zwar eine AHV-Rente

⁸⁴ Der Einfluss der reduzierten Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung kann nur ganz grob erfasst werden, da keine Angaben über die Zahl der Kinder und die Länge der betreuungsbedingten Beschäftigungsreduktion vorhanden sind. Lediglich über die Anerkennung von Erziehungsgutschriften bei der AHV-Rentenberechnung kann dieser Effekt annäherungsweise eingefangen werden. Es ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Einfluss der Betreuungspflichten sehr viel grösser ist.

⁸⁵ Da sowohl die Zielgrösse (Rente) wie auch die Einflussgrösse (mittleres Monatseinkommen) logarithmiert sind, können direkt % zu % Aussagen gemacht werden: D.h. eine 1% Zunahme der Einflussgrösse bewirkt einen $\beta\%$ Zunahme der Zielgrösse. β -Werte >0.1 müssen transformiert werden ($\% \text{ Zunahme} = [1.01^\beta - 1] * 100$).

⁸⁶ Die höchste Korrelation ergibt sich zwischen Einkommen und Geschlecht (0.51) sowie der Ausbildung (0.35) und den Erwerbsunterbrüchen (-0.32). Dies kann als Hinweis für fehlende Multikollinearität gedeutet werden. Da die relevanten Variablen für eine Schätzung des Erwerbseinkommens nicht vorhanden sind (insbesondere Informationen aus der ersten Erwerbsphase) wurde auf ein zweistufiges Schätzverfahren verzichtet.

⁸⁷ Während die Bezugsquote bei der beruflichen Vorsorge bei unselbständig Erwerbstätigen 76% beträgt, haben nur 33% der selbständig Erwerbstätigen (Anteil Monate mit einem Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit von über 50% in den letzten 20 Jahren) eine Rente der beruflichen Vorsorge.

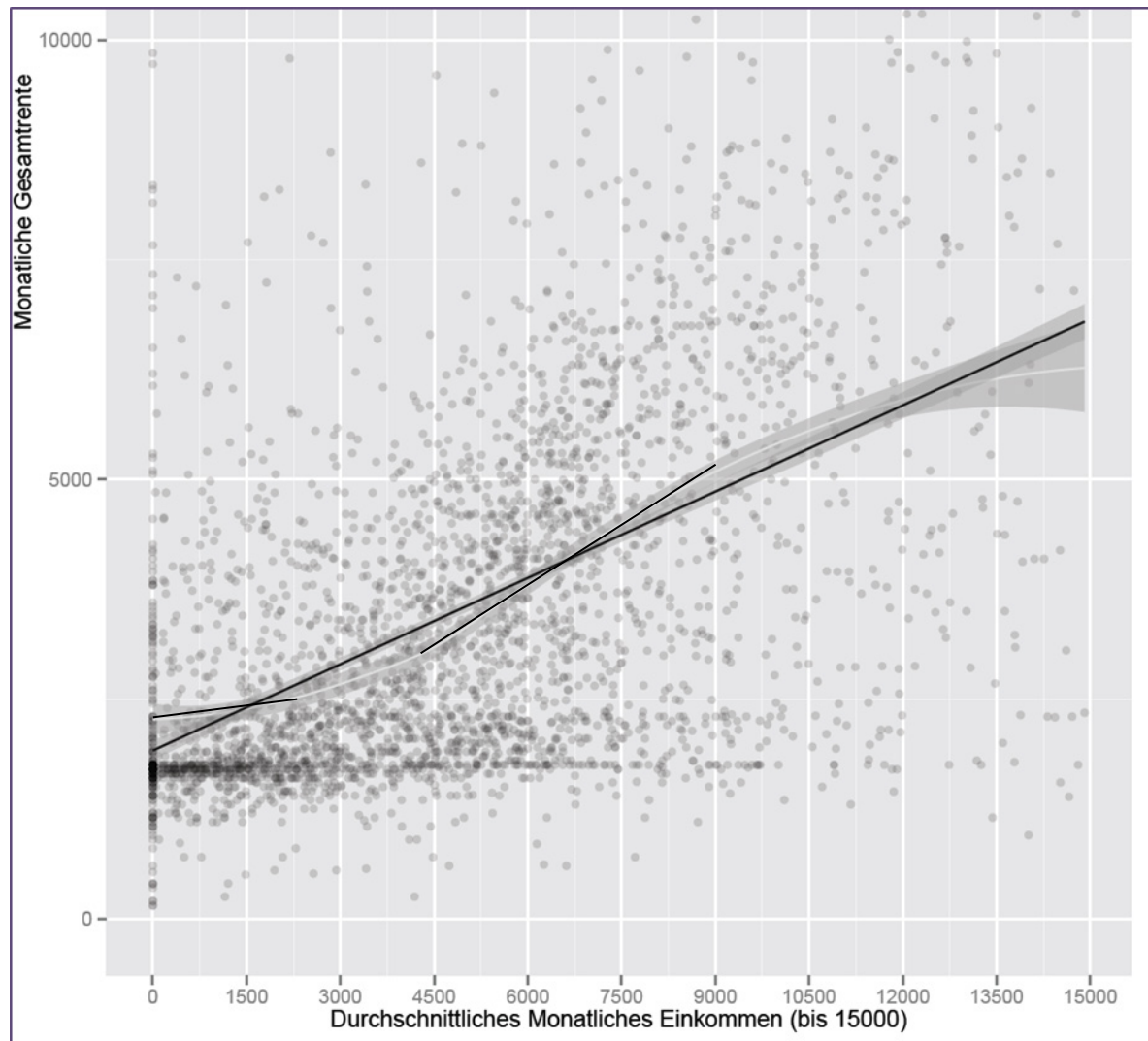
⁸⁸ Im Gegensatz zu den deskriptiven Auswertungen, wo eine dichotome Variable für die Gruppeneinteilung verwendet wurde (selbständigerwerbend ist, wer 50% und mehr der Erwerbsmonate in den letzten 20 Jahren selbständigerwerbend war. Alle anderen (Anteil Selbständigkeit $< 50\%$) sind unselbständigerwerbend), wurde bei der Modellschätzung jeweils der Anteil der Monate mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit an allen Erwerbsmonate der letzten 20 Jahre verwendet.

bekommen, jedoch nur gut 50% beziehen eine Rente der 2. Säule und nur rund 20% Leistungen der 3. Säule. Hingegen ergibt sich nur bei der 2. und 3. Säule ein wirklich engerer Zusammenhang mit dem monatlichen Einkommen. Die AHV-Rente hängt nur sehr beschränkt mit dem Durchschnittseinkommen zusammen. Ab einem bestimmten Einkommen ist das zusätzliche Einkommen in der AHV nicht mehr rentenbildend und bei den tiefen Einkommen ist i.d.R. die Minimalrente garantiert. D.h. das Einkommen hat nur einen sehr beschränkten Einfluss auf die AHV-Rente. Einen grossen Einfluss hat das Einkommen jedoch auf die Höhe der Rente der 2. Säule und die Säule 3a. Dies kommt auch bei den Koeffizienten der einzelnen Komponenten zum Ausdruck (vgl. Tabelle 14). Der Koeffizient für das mittlere Einkommen ist bei der AHV sehr gering, jedoch sehr hoch bei der beruflichen Vorsorge. Beschränkt man das Sample für die Schätzung auf Personen mit einem monatlichen Einkommen von über CHF 1'000, so ergibt sich ein deutlich höherer Koeffizient beim Einkommen: Pro 10% höherem Einkommen nimmt die Gesamrente dann um 4% zu.

Zur genaueren Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Einkommen und Rente wurde die Steigung für die einzelnen Einkommenssegmente separat berechnet und interpoliert (vgl. Grafik 17, graue Linie). Es zeigt sich, dass im untersten Einkommensbereich bis ca. 2'000 CHF monatlich der Zusammenhang zwischen mittlerem Monatseinkommen (horizontale Achse) und Gesamrente (vertikale Achse) nur sehr moderat ausfällt (flache Kurve), während er im Einkommensbereich zwischen CHF 4'000 und 9'000 pro Monat viel ausgeprägter ist (steile Kurve). Das bedeutet beispielsweise, dass sich ein potentieller Einkommenszuwachs von 500 CHF bei einer Person mit einem monatlichen Einkommen von 2'000 CHF in einer geringeren Zunahme der Gesamrente niederschlagen würde, als ein identischer Zuwachs bei einer Person mit einem monatlichen Einkommen von 5'000 CHF.

Zu beachten ist dabei einmal mehr, dass sich in den Segmenten mit höherem Einkommen wesentlich weniger Frauen als Männer befinden. Gerade in diesen Segmenten wirkt sich die unmittelbar vom individuellen Einkommen abhängige berufliche Vorsorge (2. Säule) besonders stark auf die Höhe der Gesamrenten aus. In den unteren Einkommenssegmenten, in denen Frauen sehr viel häufiger vorkommen, ist die weitaus weniger einkommensabhängige, universalistische 1. Säule (AHV) massgeblich für die Höhe der Gesamrente. Aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Zusammensetzung bei den hohen und tiefen Einkommenssegmenten besteht deshalb bei den Männern ein viel engerer Zusammenhang zwischen Einkommen und der Gesamrente. Für Frauen trifft dies deutlich weniger stark zu, da deren Renten zu einem weitaus grösseren Anteil nur aus der 1. Säule bestehen.

Grafik 17: Durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen in CHF (letzte 20 Jahre vor Pensionierung) und Rentenhöhe⁸⁹



Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: N= 3'153; Missings (inkl. 5 Ausreisser) N=1'124. Loess = locally estimated scatterplot smoothing (lokal gewichtete lineare Anpassung).

Lesebeispiel: Die intensive Punktwolke bei einem Renteneinkommen von CHF 2'000 bis 2'500 und die geschwungene Kurve zeigt deutlich, dass bis zu einem durchschnittlichen Monatseinkommen von rund CHF 4'000 die universalistische 1. Säule (AHV) ein minimales Renteneinkommen garantiert, d.h. eine Erhöhung des monatlichen Einkommens hat in diesem Bereich nur einen geringen Effekt auf die Rente (flache Kurve). Erst ab einem Einkommen von ca. CHF 4'500 trägt die 2. Säule (berufliche Vorsorge) deutlich zum Gesamtrenteneinkommen bei. In diesem Bereich wirkt sich die Einkommenshöhe viel stärker auf die Rente aus (steilere Kurve).

6.3.2 Regressionsmodell für die einzelnen Rentenbestandteile

Die folgende Tabelle 14 zeigt die Resultate zu den Modellschätzungen der einzelnen Renten-Komponenten. Dabei wurde das gleiche Modell verwendet wie für die Gesamrente, d.h. es wurden keine Alterssäulenspezifischen Anpassungen beim Modell gemacht. Das R^2 (Erklärungsgehalt)

⁸⁹ Lineare (dunkelgrau) und lokale (hellgrau) „Loess“ Anpassung

ist mit 0.28 bei der 1. Säule (AHV) bzw. 0.35 bei 2. Säule (Rente der beruflichen Vorsorge) schlechter als für die Gesamrente (0.4). Nicht erstaunlich ist, dass das Sparverhalten bei der 3. Säule durch das Modell für die Gesamrente nur sehr schlecht abgebildet werden kann ($R^2 = 0.08$).

Bei gleichbleibenden übrigen Bedingungen (übrige Variablen im Modell) sind die AHV-Altersrenten der Frauen um rund 1.2% tiefer als die Renten der Männer und die AHV-Altersrenten der Schweizer/-innen sind rund 15% höher als diejenigen der Ausländer/-innen. Beim Zivilstand haben Ledige, Geschiedene und Verwitwete höhere Renten im Vergleich zu den Verheirateten, was mit der Plafonierung der Renten des Ehepaares zusammenhängt. Auffallend ist, dass der Effekt bei verwitweten Personen im AHV-Alter besonders hoch ist, was mit der speziellen Berechnung der Altersrente mit Verwitwetenzuschlag erklärt werden kann. Einerseits entfällt die Plafonierung der Renten für Ehepaare.⁹⁰ Andererseits erhält die Witwe zu ihrer AHV-Altersrente einen Verwitwetenzuschlag von 20% (höchstens jedoch bis zum Betrag der entsprechenden Maximalrente).

Im Unterschied zur Gesamrente und zur 2. und 3. Säule haben Personen mit Kindern aufgrund der Erziehungsgutschriften eine um ca. 6% höhere AHV-Altersrente, wenn alle anderen Faktoren kontrolliert werden. Hier zeigt sich eine gewisse Wirksamkeit der Erziehungsgutschriften.

Interessanterweise haben – bei Berücksichtigung der übrigen erwerbsbiografischen Merkmale – die Faktoren „tiefe Ausbildung (Sek I)“ und „Berufsausbildung (Sek II)“ einen positiven Effekt auf die AHV-Rente im Vergleich zu Personen mit einer Tertiärbildung (bei Kontrolle aller übrigen Faktoren ist die Rente um 3% resp. 4% höher). Dies hängt damit zusammen, dass die AHV-Renten gegen unten und oben plafoniert sind. So sind die höheren Einkommen von Personen mit einer Tertiärausbildung ab einem bestimmten Einkommen nicht mehr rentenbildend. Die Koeffizienten der erwerbsbiografischen Merkmale entsprechen den Erwartungen. Mit einem höheren durchschnittlichen Einkommen steigen die AHV-Renten leicht, während die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Anzahl der Erwerbsunterbrüche und eine selbständige Erwerbstätigkeit einen negativen Effekt haben. Das System der AHV hat eine deutliche solidarische Komponente und einen Umverteilungseffekt von höheren Einkommen zugunsten der tieferen Einkommen.

Beim Modell für die Renten der beruflichen Vorsorge fällt der ausserordentlich grosse Unterschied zwischen Männern und Frauen auf. Nach Kontrolle aller übrigen Modellvariablen haben Frauen eine um 62.5% tiefere Rente der beruflichen Vorsorge als die Männer. Dabei ist zu bemerken, dass Frauen aufgrund eines Barbezuges infolge Heirat und Aufgabe der Beschäftigung (bis Mitte der 1990er Jahre), eines geringen Beschäftigungsumfangs und eines tiefen Lohnes häufig nicht über eine Rente der beruflichen Vorsorge verfügen (Rente = 0 sind bei den Berechnungen mitberücksichtigt). Auch die Unterschiede beim Zivilstand sind wesentlich grösser als bei den AHV Renten. Verheiratete Frauen verfügen oft über keine eigene Rente der beruflichen Vorsorge,⁹¹ weshalb der Zivilstand „verheiratet“ einen negativen Effekt auf die Rente der beruflichen Vorsorge hat. Besonders hoch ist der Koeffizient bei den Verwitweten (im Vergleich zu den Verheirateten), da ein Teil der Ansprüche des verstorbenen Partners auf die Hinterbliebenen übertragen wird.

⁹⁰ Aufgrund der Plafonierung der Summe der beiden Renten eines Ehepaares auf 150% der Maximalrente beträgt die maximale Rente pro Person im Durchschnitt nur 75% der Maximalrente.

⁹¹ 44% der verheirateten Frauen verfügen über eine Leistung der beruflichen Vorsorge, bei den ledigen Frauen sind dies jedoch 77%, bei den geschiedenen Frauen 70% und bei den verwitweten Frauen 65%. Bei den Männern ergeben sich nur geringe Unterschiede nach dem Zivilstand (Ledige 70%, Verheiratete 79%, Geschiedene 76%, Verwitwete 80%).

Aufgrund des eingeschränkten Beschäftigungsumfangs von Müttern haben Kinder einen negativen Effekt auf die Rente der beruflichen Vorsorge. So haben Personen mit Kindern eine um 35.7% tiefere Rente aus der beruflichen Vorsorge als Personen ohne Kinder.

Tabelle 14: Prozentualer Einfluss der einzelnen Merkmale auf die Renten der drei Säulen

Merkmale	AHV	2. Säule	3. Säule
<i>Geschlecht</i>			
Frauen	-1.2	-62.5**	10.3
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
Schweizer	15.1**	29.2	151.4**
<i>Zivilstand: Referenz verheiratet</i>			
ledig	12.5**	46.2	11.5
Geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	12.9**	25.9	-4.5
verwitwet	25.2**	224.5**	-9.5
Kinder vorhanden (Erziehungsgutschriften)	6.1**	-35.7**	-17.1
<i>Sozioprofessionelle Merkmale</i>			
<i>Ausbildung: Referenz Tertiär</i>			
Sek II	3.5**	-10.5	-46.5**
Sek I	3.9**	-54.0**	-68.0**
<i>Erwerbsbiografische Merkmale (letzte 20 Berufsjahre)</i>			
Mittleres Monatseinkommen (logarithmiert)	0.04**	1.3**	0.5**
Anzahl Monate mit AL-Taggeldern	-0.1*	-2.4**	-1.1*
Anteil Monate mit Selbständigkeit an allen Erwerbsmonaten	-3.6**	-99.7**	-62.9**
Anzahl Erwerbsunterbrüche von mindestens 6 Monaten	-2.0**	-20.9**	-2.1
N	3'504	3'412	3'210
Missings (inkl. 5 Ausreisser)	773	865	1067
R ²	0.283	0.353	0.084

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: * p<0.05; ** p<0.01; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.
Die vollständige Tabelle mit allen statistischen Angaben befindet sich im Anhang.

Lesebeispiel: Personen, die Kinder aufzogen und daher Erziehungsgutschriften erhielten, haben im Durchschnitt eine um 6.1% höhere AHV-Rente als Personen ohne Kinder (= Referenz). Personen mit Kindern haben aber eine um 35.7% tiefere Rente aus der beruflichen Vorsorge (2. Säule) und um 17.1% tiefere „Vergleichs“-Rente aus der 3. Säule (dieses Resultat ist jedoch statistisch nicht signifikant und hat daher hinter der Zahl keinen *).

Einen markant negativen Effekt (-54%) hat das Fehlen einer beruflichen Ausbildung (Sek I) auf die Rente der 2. Säule. Personen ohne Berufsausbildung verfügen häufig über keine oder nur eine geringe berufliche Vorsorge.

Nicht erstaunlich ist der starke positive Effekt des durchschnittlichen Einkommens auf die Rente der 2. Säule. Nimmt das durchschnittliche monatliche Einkommen um 10% zu, so steigt die Rente um 13%. Der stark negative Effekt des Anteils an selbständiger Erwerbstätigkeit hängt damit zusammen, dass Selbständigerwerbende i.d.R. nicht über eine Altersrente der beruflichen Vorsorge verfügen. Ausserdem wirken sich Erwerbsunterbrüche negativ auf die Höhe dieser Renten aus. Jeder Erwerbsunterbruch (von mindestens 6 Monaten) senkt die Rente aus der beruflichen Vorsorge um rund 21%. Dieses Resultat kann als konkreter Anhaltspunkt für die „Kosten“ mutterschaftsbedingter Erwerbsunterbrechungen dienen.

Insgesamt ist der Erklärungsgehalt des Regressionsmodells der dritten Säule mit einem R^2 von nur 0.08 sehr gering, so dass die geschätzten Parameter nur von sehr geringer Aussagekraft sind. Ein hohes Ausbildungsniveau, eine Schweizer Nationalität und das Einkommen haben einen positiven Effekt auf die Höhe der dritten Säule. Selbständige Erwerbstätigkeit sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit haben dagegen einen negativen Effekt auf die dritte Säule. Erstaunlich ist der grosse negative Effekt der Selbständigkeit. Offenbar nutzen Selbständige die dritte Säule nur selten als Ersatz für die berufliche Vorsorge. Sie betrachten vermutlich die Investitionen in die eigene Firma oder anderen Anlagen als Alterskapital.

6.4 Oaxaca-Blinder-Dekomposition des GPG

6.4.1 Bemerkungen zur Oaxaca-Blinder-Dekomposition

Sowohl in den deskriptiven Analysen wie auch im Regressionsmodell wird sichtbar, dass Männer im Mittel höhere Renten erhalten als Frauen. Dieser Unterschied ($y_{\text{Männer}} - y_{\text{Frauen}}$) kann auf zwei verschiedene Arten zustande kommen. Einerseits ist es möglich, dass Frauen im Mittel bei den für die Rentenhöhe massgebenden Variablen schlechter ausgestattet sind (schlechtere Ausbildung, weniger Erwerbsjahre etc.) als Männer ($x_{\text{Frauen}} < x_{\text{Männer}}$). Das würde bedeuten, dass Frauen, wenn sie im Mittel die gleichen Erwerbsbiografien (inkl. Ausbildung und Berufsposition) hätten wie Männer, gleich hohe Renten beziehen würden wie Männer. Dieser Effekt wird bei der Oaxaca-Blinder-Dekomposition als *der erklärte Anteil des Unterschieds* interpretiert.

Es ist aber auch möglich, dass die einzelnen Eigenschaften (wie z.B. Ausbildung, Anzahl Erwerbsmonate) bei Frauen und Männern nicht die gleichen Effekte auf die Rente haben. Dies bedeutet beispielsweise, dass jeder zusätzliche Erwerbsmonat bei den Männern einen anderen, nämlich einen grösseren Rentenanstieg zur Folge hat als bei den Frauen. Bildlich gesprochen bedeutet dies, dass die Steigung der Regressionsgerade bei den Männern steiler ist als bei den Frauen ($\beta_{\text{Frauen}} < \beta_{\text{Männer}}$). Dieser Effekt wird als *unerklärter Anteil des Unterschieds* bezeichnet.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass der unerklärte Anteil zusätzlich auch auf im Modell nicht berücksichtigter Einflussvariablen zurückgeführt werden kann und nicht nur eine Schlechterstellung der Frauen widerspiegelt. Ausserdem gilt es zu beachten, dass auch die unterschiedliche Ausstattung der Frauen und Männer auf Ungleichbehandlung im Erwerbsleben zurückgeführt werden kann (z.B. geringere Karrierechancen bei gleicher Bildung). Deshalb wird darauf verzichtet, den erklärten Teil als „Nicht-Diskriminierung“ und den unerklärten Teil als „Diskriminierung“ zu bezeichnen.

Auch in der Oaxaca-Blinder Dekomposition kann die Wahl der Referenzkategorie bei kategorialen Variablen einen Einfluss auf die geschätzten Koeffizienten haben. Damit die Wahl der Referenzkategorie keine Rolle spielt, wurden die kategorialen Variablen normalisiert (vgl. Jann (2008)).

6.4.2 Oaxaca-Blinder-Dekomposition für die Gesamaltersrente

Der Mittelwert der geschätzten logarithmierten Gesamaltersrente für Männer beträgt 10.706 und derjenige für Frauen 10.323, dies ergibt einen Unterschied von 0.38 der geschätzten logarithmierten Gesamaltersrente. Dies entspricht einem geschätzten Gender Pension Gap von 38%, was ziemlich genau dem berechneten tatsächlichen GPG von 37.1% entspricht.

Wenn Frauen bei allen Merkmalen die gleiche Ausstattung wie Männer hätten, würden sie im Mittel eine um 31% höhere Rente erzielen im Vergleich zu ihrer jetzigen Rente (d.h. das ist der Teil des Rentenunterschieds, der durch die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung, Ausbildung usw. von Männern und Frauen (= Ausstattung) erklärt werden kann). Die restlichen 7%-Punkte des Rentenunterschieds können nicht durch die unterschiedliche Ausstattung erklärt werden. Der erklärte Anteil des Gender Pension Gap beträgt somit fast 81% und der unerklärte Anteil 19% (vgl. Tabelle 15).

Die Oaxaca-Blinder-Methode erlaubt eine Einschätzung der Erklärungskraft einzelner Faktoren für den GPG. Die Koeffizienten der verschiedenen Variablen unter „Erklärter Anteil nach Merkmalen“ summieren sich dabei zum Betrag der Differenz, welche durch die Ausstattung erklärt werden kann (0.309).⁹² Negative Werte der Koeffizienten bedeuten, dass die Ausstattungen bei dieser Variable für die Frauen „besser“ sind (weniger Ausländerinnen, mehr verheiratete und mehr verwitwete Frauen) und damit den GPG verkleinern. Positive Werte zeigen an, dass die Ausstattung bei dieser Variablen für die Frauen ungünstiger ist und den GPG vergrößert. Die aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung von Männern und Frauen erwartete *erklärbare Rentendifferenz* zwischen Männern und Frauen ist systembedingt zum grössten Teil auf das mittlere Monatseinkommen zurückzuführen – stellvertretend für das Lebenserwerbseinkommen (erklärbare Differenzen von 0.3654, vgl. Tabelle 15). Die „Ausstattungs Vorteile“ der Frauen beim Zivilstand (Frauen sind öfter verwitwet als Männer), Erwerbsstatus (Frauen sind öfter unselbständig erwerbstätig) und der Nationalität (Personen ausländischer Herkunft sind häufiger Männer) reduzieren die erwarteten Unterschiede auf den (logarithmierten) Betrag von 0.309.

Die Summe der Koeffizienten unter „Unerklärter Anteil nach Merkmalen“ summiert sich zum Betrag der Differenz, welche nicht erklärt werden kann. Zwei Faktoren tragen hier wesentlich zur *unerklärten Differenz* (Unterschiede aufgrund unterschiedlicher Koeffizienten) bei. Zum einen fängt die Konstante einen Grossteil des unerklärten Unterschieds auf. Diese widerspiegelt die grossen Unterschiede, welche aufgrund der Nicht-Berücksichtigung von familiär bedingten Erwerbsunterbrüchen und Einkommensunterschieden in der ersten Hälfte des Erwerbslebens bestanden haben. Ausserdem sind hier auch die möglichen Einflüsse der im Modell nicht berücksichtigten bzw. unbekannt Variablen enthalten. Zum anderen fällt ein fast gleich grosser Teil auf Unterschiede im Koeffizienten des mittleren Monatseinkommens zurück. Frauen als Gruppe verteilen sich zu einem grösseren Teil auf die Einkommensklassen, welchen insbesondere für die AHV rentenrelevant sind. Für Männer wirken sich hingegen Nationalität (ausländische Männer sind stärker erwerbstätig als ausländische Frauen) und Zivilstand stärker auf Renten aus.

⁹² Bei negativen Koeffizienten ist die Interpretation nicht intuitiv, wenn man %-Anteile berechnet, da die Werte nicht auf 0-100% normiert sind, d.h. der Einfluss kann über 100% oder auch weniger als 0% sein, weshalb auf eine Angabe von %-Anteilen der einzelnen Merkmale verzichtet werden sollte (gemäss Empfehlung des Methodenexperten B. Jann).

Beim Merkmal „Zivilstand“ fällt auf, dass der Koeffizient für die Verheirateten im erklärten Teil negativ und im unerklärten Teil positiv ist. In den deskriptiven Auswertungen zeigte sich jedoch, dass die Verheirateten mit 47.4% den grössten GPG haben. Das auf den ersten Blick etwas verwirrlische Resultat der Oaxaca-Blinder-Dekomposition kann folgendermassen interpretiert werden: Der negative Koeffizient (-0.0034) beim erklärten Teil würde eigentlich erwarten lassen, dass diese Merkmalsausprägung den GPG verkleinern würde. Jedoch ist der Koeffizient beim unerklärten Teil positiv und um ein Vielfaches grösser (0.0893). Ein positiver Koeffizient im unerklärten Teil bedeutet aber, dass das Merkmal den GPG vergrössert, indem Männer mehr vom Merkmal profitieren als Frauen (es zahlt sich für Männer mehr aus, verheiratet zu sein, als für Frauen). Da der Koeffizient im unerklärten Teil um ein Vielfaches grösser ist als im erklärten Teil, zeigt demnach auch die Oaxaca-Blinder-Dekomposition in dieselbe Richtung wie bereits die deskriptive Analyse: Bei Verheirateten ist ein grösserer GPG zu erwarten.

Tabelle 15: Oaxaca-Blinder-Dekomposition für die logarithmierte Gesamaltersrente

Zielgrösse: log. Gesamaltersrente	Koeffizient (B)	% Anteil, relative Bedeutung
Männer	10.706	
Frauen	10.323	
Differenz	0.383	
durch Ausstattung erklärt	0.309	80.68%
nicht erklärt	0.074	19.32%
Erklärter Anteil nach Merkmalen		
Nationalität	-0.0078	
Zivilstand		
Ledig	0.0003	
Verheiratet	-0.0034	
Geschieden	0.0003	
Verwitwet	-0.0098	
Kinder vorhanden	-0.0004	
Ausbildung		
Tertiär	0.0172	
Sek II	-0.0000059	
Sek I	0.0157	
Mittleres Monatseinkommen (log)	0.3654	
Anzahl Monate mit AL-Taggelder	0.0024	
Anteil Monate mit Selbstständigkeit	-0.0815	
Anzahl Erwerbsunterbrüche \geq 6 Monate	0.0106	
Unerklärter Anteil nach Merkmalen		
Nationalität	0.0980	
Zivilstand		
Ledig	-0.0100	
Verheiratet	0.0893	
Geschieden	0.0047	
Verwitwet	-0.0114	
Kinder vorhanden	-0.0123	
Ausbildung		
Tertiär	-0.0037	
Sek II	-0.0027	
Sek I	0.0133	
Mittleres Monatseinkommen (log)	1.1024	
Anzahl Monate mit AL-Taggelder	-0.0070	
Anteil Monate mit Selbstständigkeit	-0.0143	
Anzahl Erwerbsunterbrüche \geq 6 Monate	-0.0042	
Konstante	-1.1766	

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: N=4272, Missings N=5; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Lesebeispiel: Die Differenz zwischen den durchschnittlichen Renten der Frauen und Männer beträgt 0.383 = 38.3%. 80.7% davon (0.309) kann durch die unterschiedliche Ausstattung erklärt werden. Diese 0.309 ergeben sich aus der Summe der Werte, die unter „erklärter Anteil nach Merkmalen“ aufgeführt sind.⁹³

⁹³ Berechnungsbeispiel für die Variable „Mittleres Monatseinkommen“: Der Wert 0.3654 beim erklärten Anteil bedeutet, dass aufgrund von Ausstattungsunterschieden im Einkommen zwischen Männern und Frauen eine Differenz von CHF ($e^{10.706} - e^{(10.706 - 0.3654)}$) 13658 in den jährlichen Renten erwartet würde, d.h. die wesentlich schlechtere Ausstattung der Frauen hat einen grossen Effekt auf den GPG. Die Koeffizienten der detaillierten Blinder-Oaxaca-Dekomposition berechnen sich nach folgenden Formeln: Für den erklärten Anteil: (Mittelwert Männer – Mittelwert Frauen) * Steigungskoeffizient Männer. Für den unerklärten Anteil: (Steigungskoeffizient Frauen – Steigungskoeffizient Männer) * Mittelwert Frauen.

7. Längsschnittbetrachtung

Unterschiedliche Renten von Männern und Frauen sind eine Folge von geschlechtsspezifischen Unterschieden und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und deren Transformation durch das Vorsorgesystem. Für die Erklärung der Entwicklung des GPG müssen deshalb die Veränderungen der Ausgestaltung der Altersvorsorgesysteme und ihre Konsequenzen für Altersvorsorge der Geschlechter betrachtet werden. Grafik 1 (in Kapitel 2 Seite 7) zeigt die relevanten Veränderungen des schweizerischen Vorsorgesystems in den letzten drei Jahrzehnten. Diese umfassen die Änderungen der 10. AHV-Revision, die Einführung des BVG, die 1. BVG-Revision sowie die Scheidungsrechtsrevision vom Jahr 2000. Im Folgenden werden die relevanten Gesetzesänderungen umrissen und deren mögliche Wirkung auf den GPG thematisiert.

7.1 Institutionelle Veränderungen und mögliche Auswirkungen auf den GPG

7.1.1 *Veränderte Regelungen bei der AHV*

Bis 1995 durften verheiratete Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgaben, die Barauszahlung der Leistungen aus der beruflichen Vorsorge verlangen (dies wurde 1995 abgeschafft). Die 10. AHV-Revision brachte ab 1997 eine Vielzahl von Veränderungen, welche für die Frauen von grosser Bedeutung sind: Neu sind die Rentenformel, das Individualrentensystem, das Einkommenssplitting, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, Beitragspflicht für Witwen und nicht erwerbstätige Ehefrauen, sowie die stufenweise Erhöhung des Rentenalters für Frauen von 62 auf 64 Jahre. Die meisten dieser Veränderungen hatten eine Erhöhung der Renten der Frauen zur Folge. Konkret umfassen diese Gesetzesänderungen folgende Anpassungen der AHV:

Einführung einer neuen Rentenformel: Die Einführung einer neuen Rentenformel ab 1.1.1993 hat insbesondere Verbesserungen für tiefe Einkommen herbeigeführt. Von dieser Änderung kann eine Besserstellung von ledigen, geschiedenen und verwitweten Frauen erwartet werden.

Einführung von Erziehungsgutschriften für Geschiedene: Seit dem 1.1.1994 besteht für geschiedene Frauen bei Eintritt ins Rentenalter für die Dauer, während derer sie Kinder unter 16 Jahren betreut haben, ein Anspruch auf Erziehungsgutschriften. Dies dürfte zur Folge gehabt haben, dass Frauen, die während der Ehe aufgrund von Kindererziehungsaufgaben vom Arbeitsmarkt fern blieben, das nach einer Scheidung für die Berechnung von individuellen AHV-Rentenansprüchen geringere massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen aufbessern konnten. Von dieser Änderung ist eine Reduktion der Rentenungleichheiten bei Geschiedenen zu erwarten.

Einführung des Individualrentensystems und Aufhebung der Ehepaarrente: Neu entstehende Ehepaarrenten wurden schon ab dem 1.1.1993 in der Regel je zur Hälfte an die beiden Ehepartner ausbezahlt. Mit dem zweiten Teil der 10. AHV-Revision wurde dann die bis dahin substantiellste Veränderung in der AHV eingeführt. Ab dem 1.1.1997 wurden die vormaligen Ehepaarrenten (und Zusatzrenten für die Ehefrauen) abgeschafft und durch ein universalistisches Individualrentensystem ersetzt. Ehepaare erhielten in der Folge zwei individuelle Renten, welche jedoch in der Summe auf das Eineinhalbfache einer individuellen Maximalrente plafoniert sind.

Einführung der Beitragspflicht für nichterwerbstätige Witwen und Ehefrauen sowie die Gleichstellung von Frau und Mann bezüglich der freiwilligen Versicherung: Die 10. AHV-Revision führte den Grundsatz der allgemeinen Beitragspflicht der Nichterwerbstätigen ein. Dies bedeutete eine Aufhebung der bis dahin gültig gewesenen Befreiungen für nichterwerbstätige Witwen und für nichterwerbstätige Ehefrauen. Seit diesem Zeitpunkt ebenfalls nicht mehr beitragsfrei sind Ehefrauen, die im Betrieb des Ehemannes ohne ausbezahlten Lohn (Barlohn) mitarbeiten. Dies heisst allerdings nicht, dass in diesen Fällen auch tatsächlich Beiträge entrichtet werden müssen, da bei Ehepaaren oft der erwerbstätige Ehegatte die Beitragspflicht des nichterwerbstätigen Teils erfüllen kann, sofern er Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbeitrages bezahlt. Es handelt sich hierbei um das beitragsseitige Gegenstück zum leistungsseitigen Einkommenssplitting.

Zudem erfolgte in der 10. AHV-Revision eine Gleichstellung von Mann und Frau bezüglich des Beitritts zur freiwilligen AHV/IV, in welcher sich bis anhin Ehefrauen von Nichtversicherten nur unter sehr einschränkenden Voraussetzungen selber versichern konnten. Dies erhöhte den Versicherungsgrad der Frauen und reduzierte damit in der Tendenz das Rentengefälle.

Einkommenssplitting und allgemeine Einführung von Betreuungs- und Erziehungsgutschriften: Dieser Systemwechsel hat verheirateten Personen überhaupt erst eine Auszahlung individueller AHV-Altersrenten ermöglicht. Um die faktische Rentenungleichheit zwischen den Geschlechtern zu verhindern, welche aufgrund einer blossen Berücksichtigung individueller Erwerbseinkommen bei der Berechnung von AHV-Altersrentenansprüchen entstanden wäre, wurde gleichzeitig das Einkommenssplitting in der AHV sowie Betreuungs- und Erziehungsgutschriften eingeführt. Bei der Berechnung der individuellen Renten wurde von nun an die Hälfte des von den Ehepartnern während der Ehezeit gemeinsam erwirtschafteten Erwerbseinkommens, sowie die Hälfte der Betreuungs- und Erziehungsgutschriften, welche dem Paar zugeschrieben wurden, berücksichtigt. Aufgrund der vormaligen Auszahlung der Renten als Ehepaarrenten kann der GPG-Effekt dieser Umstellung nicht quantifiziert werden. Insgesamt hat dieser Systemwechsel in der AHV aber zu einer substantiellen Reduktion der institutionellen und möglicherweise auch der materiellen Geschlechterungleichheiten im Rentensystem geführt. Frauen hatten von nun an eine eigene AHV-Rente und wurden für Betreuungs- und Erziehungsarbeit entschädigt.

Einführung des Rentenvorbezugs: Mit der 10. AHV-Revision wurde zudem ein erster Schritt in Richtung Flexibilisierung des Rentenalters gemacht. Seit dem 1.1.1997 können AHV-Altersrentenberechtigte ihre Rente 1-2 Jahre vorbezahlen. Der Vorbezug führt zu entsprechenden Kürzungen bei der Höhe der monatlichen Rente. Wird davon ausgegangen, dass Frauen weniger oft von einer Frühpensionierung Gebrauch machen dürfte diese Einführung zu einer Erhöhung ihrer durchschnittlichen AHV-Altersrenten führen.⁹⁴

Einführung der Witwenrente: Mit der 10. AHV-Revision wurde neu die Witwenrente eingeführt. Seit dem 1.1.1997 werden beim Tod der Ehepartnerin auch Männern Ansprüche auf eine Witwenrente zugesprochen. Der Anspruch auf eine Hinterlassenenrente ist allerdings für Männer restriktiver geregelt als für Frauen. Frauen haben Anspruch auf eine Witwenrente, wenn sie zum Zeitpunkt

⁹⁴ Die BFS-Studie zur Vorsorgesituation rund um das Rentenalter weist nach, dass der Anteil der Frühpensionierten der Jahrgänge 1937 bis 1940 bei den Frauen deutlich geringer ist als bei den Männern (vgl. Guggisberg et al. 2007: 31).

der Verwitwung Kinder haben (Art. 23 AHVG) oder, wenn sie keine Kinder haben, das 45. Altersjahr vollendet haben und mindestens fünf Jahre verheiratet waren (Art. 24 AHVG). Männer haben Anspruch auf eine Witwerrente, sofern sie Kinder unter 18 Jahren haben. Im AHV-Alter wird die Witwerrente durch die AHV-Altersrente abgelöst, sofern diese höher ist als die Witwerrente. Neu wurde auch für Männer ein Verwitwetenzuschlag von 20% eingeführt, wenn die Verwitwung im AHV-Alter erfolgt, wobei die Renten auf die Maximalrenten beschränkt werden.

Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 63 (2001) bzw. 64 Jahre (2005): Eine weitere wichtige Änderung war die schrittweise Erhöhung des Frauenrentenalters. 2001 wurde das ordentliche Rentenalter der Frauen von 62 auf 63 und 2005 von 63 auf 64 Jahre angehoben. Die Auswirkungen dieser Angleichung des Rentenalters auf den GPG sind jedoch nicht eindeutig. Wird davon ausgegangen, dass aufgrund der Dienstalterszuschläge und der Berufserfahrung in den Jahren vor der Pensionierung eher höhere Erwerbseinkommen erzielt werden und sich das zusätzliche Jahr resp. die zusätzlichen zwei Jahre bis zur Erreichung des Rentenalters in einer Erhöhung des massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommens niederschlägt, kann eine Reduktion des GPG erwartet werden. Allerdings wird für die Übergangsgeneration bei frühzeitiger Pensionierung nur die Hälfte des ordentlichen Kürzungssatzes für den vorzeitigen Bezug angewendet. Bei Frauen, welche davon Gebrauch machten, führte dies zu einer höheren AHV-Rente. Die Erhöhung des Rentenalters kommt zudem einer faktischen Ausweitung der von Frauen zu leistenden Beitragszahlungen für die Erreichung eines gegebenen Rentenbetrags gleich. Führt die Erhöhung des Frauenrentenalters zu einer längeren Einzahlung in die berufliche Vorsorge, bedeutet dies höhere Renten für Frauen.

7.1.2 Institutionelle Anpassungen der beruflichen Vorsorge

Bei der beruflichen Vorsorge waren die wichtigsten Neuerungen die Einführung des BVG-Obligatoriums, das Freizügigkeitsgesetz, die 1. BVG-Revision und die Revision des Scheidungsrechts.

Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge: Bis 1985 war die berufliche Vorsorge freiwillig, die gesetzliche Regelung beschränkte sich auf eine Förderung durch Steuerbefreiung der Beiträge. Dabei bestanden erhebliche Unterschiede bei der Versicherung von Männern und Frauen. 1969 hatten noch rund 25% aller Beschäftigten keine Beiträge in die berufliche Vorsorge einbezahlt.⁹⁵ Dies mit der Konsequenz, dass ein wesentlicher Teil der Beschäftigten keine Vorsorgeleistungen der zweiten Säule ansparen konnte. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur beruflichen Vorsorge und der zwingenden Erfassung aller Erwerbseinkommen (über der Eintrittsschwelle) ab 1985, fiel ein Grossteil der vormalig nicht versicherten Beschäftigten unter die Beitragspflicht. Es kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere weibliche Beschäftigte in tieferen Lohnsegmenten von da an erstmals BVG Beiträge bezahlen mussten. Bei jüngeren Generationen, für welche ein grösserer Teil ihrer Erwerbstätigkeit unter das BVG-Obligatorium fiel, sind deshalb geringere Geschlechterunterschiede in der Höhe von Ersparnissen der beruflichen Vorsorge zu erwarten.

Freizügigkeitsgesetz: Eine wichtige Änderung betrifft die Regelung von Barauszahlungen von Austrittsleistungen. Bis zum Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes im Januar 1995 war bei dauerhafter Beendigung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit eine Barauszahlung der gesamten Aus-

⁹⁵ Vgl. dazu Sommer 2010

trittsleistung möglich. Mit häufigeren dauerhaften Erwerbsunterbrüchen aufgrund von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben dürften Frauen öfter als Männer von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben. Die Einschränkung von Barauszahlungen von Austrittsleistungen durch das Freizügigkeitsgesetz hat dazu geführt, dass Frauen jüngerer Generationen (welche nach 1993 noch im Erwerbsalter waren) im Rentenalter über höhere Leistungen der beruflichen Vorsorge verfügen.

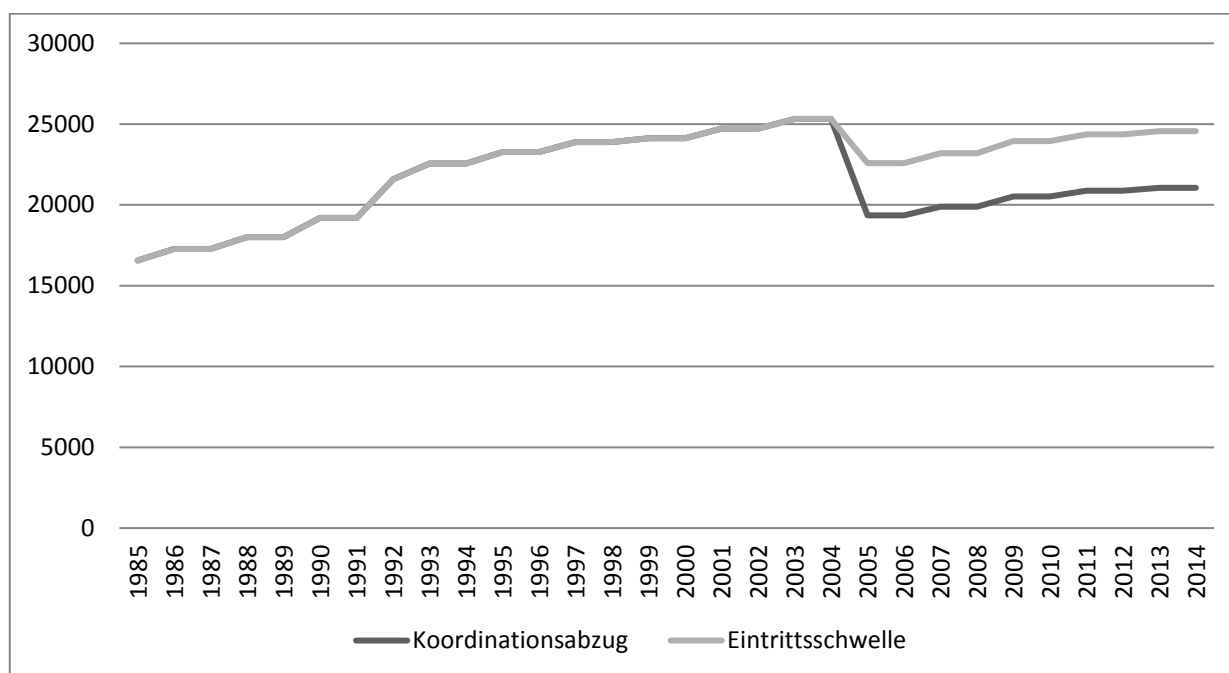
Die wichtigsten Neuerungen der 1. BVG-Revision mit einem möglichen Einfluss auf die Renten von Frauen und Männern waren die Erhöhung des Frauenrentenalters, die Herabsetzung des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle, sowie die Gleichstellung von Witwern und Witwen.

Erhöhung des Rentenalters für Leistungen der Vorsorgeeinrichtung: In Harmonisierung mit der AHV, wurde mit der ersten BVG-Revision ebenfalls eine Erhöhung des Frauenrentenalters auf 64 Jahre vorgenommen. In der zweiten Säule hat eine Erhöhung des Rentenalters einen eindeutigen Effekt auf die Rentenhöhe. Ein höheres Lebenseinkommen führt bei der beruflichen Vorsorge zu höheren Renten.

Herabsetzung des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle: Eine zweite relevante Veränderung bezieht sich auf die Veränderung der Definition der Berechnungsgrundlage. Die stetige, seit dem BVG-Obligatorium kontinuierliche und parallele Erhöhung des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle bis CHF 25'320 (2004) wurde 2005 unterbrochen (vgl. Grafik 18). Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle wurden deutlich gesenkt und verlaufen nunmehr nicht mehr auf gleicher Höhe.⁹⁶ Seit 2005 fallen deshalb einerseits mehr tiefe Einkommen unter das BVG-Obligatorium. Dies betrifft oft Einkommen aus überwiegend weiblicher Teilzeiterwerbstätigkeit und führt damit zu einer Erhöhung der Beiträge an der Vorsorgeeinrichtung von Frauen und später zu höheren Altersrenten aus der beruflichen Vorsorge. Andererseits führte die Senkung des Koordinationsabzuges zu einer Erhöhung der durchschnittlichen beitragspflichtigen Löhne, welche höhere Beiträge aller Versicherungspflichtigen zur Folge hatten. Insgesamt kann von dieser Erweiterung der Berechnungsgrundlage über die Inklusion von tiefen Einkommen eine leichte Reduktion des GPG für jüngere Pensionierte erwartet werden.⁹⁷ Bei den älteren Pensionierten wird kein Einfluss erwartet.

⁹⁶ Die Senkung des Koordinationsabzuges war eine Massnahme, um den Effekt der Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Mit der Senkung der Eintrittsschwelle wurde der Kreis der Versicherten erweitert, so dass auch ein Teil der Personen mit tiefem Einkommen unter das Obligatorium fällt.

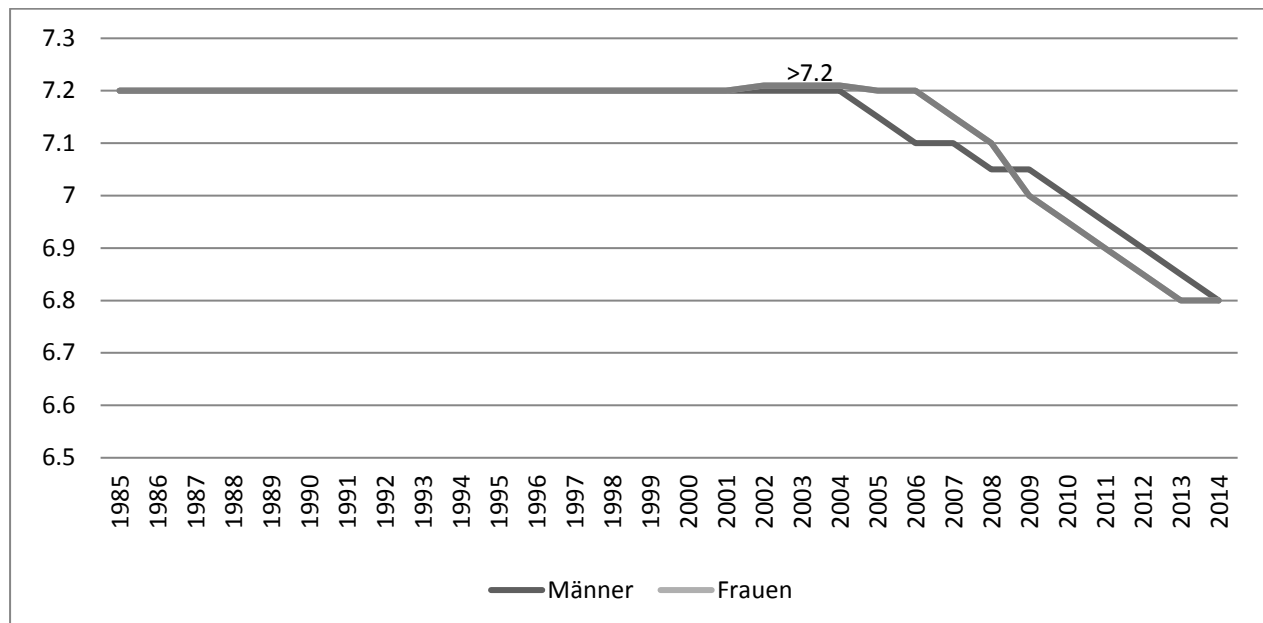
⁹⁷ 140'000 Personen konnten durch die Reduktion der Eintrittsschwelle neu BVG-versichert werden. Davon sind rund 79% Frauen; sie „profitierten“ damit überdurchschnittlich von der Reform. Die Reduktion der Eintrittsschwelle alleine verbessert die Vorsorgesituation der Neuversicherten jedoch kaum. Diese verbessert sich v.a. über die Reduktion des Koordinationsabzuges (Erhöhung des versicherten Lohnes), welche im gleichen Reformprojekt umgesetzt wurde (Bertschy, Müller, Marti & Walker 2010).

Grafik 18: Entwicklung Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle, 1985-2014, CHF

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen 2014a.

Gleichstellung von Witvern und Witwen: Der AHV entsprechend wurde im 2. Paket der 1. BVG-Revision (2005) ebenfalls die Gleichstellung von Witvern und Witwen eingeführt. Witwer haben seither die gleichen Leistungsansprüche wie Witwen. Diese Änderung bedeutet eine geringe Erhöhung der durchschnittlichen Rentenleistungen an Männer aus der beruflichen Vorsorge und geht mit einer leichten Erhöhung des GPG einher.

Abweichungen im BVG-Mindestumwandlungssatz: Zwischen 2005 und 2014 wurde der BVG-Mindestumwandlungssatz stufenweise von 7.2% auf 6.8% gesenkt. Diese Anpassungen gingen mit temporären Geschlechterunterschieden des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestumwandlungssatzes für die Berechnung neuer Renten einher. Ab dem Jahre 2005 bis und mit 2008 galt für Frauen ein Mindestumwandlungssatz, welcher über demjenigen für Männer lag. Zwischen 2009 bis und mit 2013 hat sich das Verhältnis umgekehrt – Männer hatten jeweils einen Satz, der 0.05%-Punkte über dem Satz für Frauen lag. Ab dem Jahr 2014 ist der BVG-Mindestumwandlungssatz von 6.8% sowohl für Frauen wie für Männer anwendbar. Insgesamt kann von der Anpassung eine reduzierende Wirkung auf den GPG erwartet werden.

Grafik 19: Entwicklung des BVG-Mindestumwandlungssatzes, 1985–2014

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen 2014a.

Scheidungsrechtsrevision von 2000: Eine der wichtigsten Änderungen, welche mit der Scheidungsrechtsrevision im Jahr 2000 eingeführt wurde, ist der Vorsorgeausgleich. Seit 1.1.2000 werden während der Ehe angehäuften Guthaben der beruflichen Vorsorge im Scheidungsfall vor einem Vorsorgefall grundsätzlich hälftig geteilt: Das Scheidungsrecht statuiert seither einen von Unterhalts- und Güterrecht unabhängigen Anspruch auf Vorsorgeausgleich (Art. 122 – 124 ZGB).⁹⁸ Ist eine hälftige Teilung nicht möglich, so ist eine angemessene Entschädigung geschuldet.⁹⁹ Geschiedene Männer hatten also nach der Revision tendenziell geringere Vermögen in der beruflichen Vorsorge als vorher, geschiedene Frauen hingegen höhere.¹⁰⁰ Dabei ist zu beachten, dass das einem Ehegatten durch den Vorsorgeausgleich zugesprochene Guthaben nur dann in eine Vorsorgeeinrichtung einbezahlt und später verrentet werden kann, wenn die Person selbst in der beruflichen Vorsorge versichert ist und noch Einkaufsmöglichkeiten bestehen. Ist dies nicht der Fall, wird der entsprechende Betrag an eine Freizügigkeitseinrichtung überwiesen. Diese Gelder werden in aller Regel beim Vorsorgefall in Kapitalform ausbezahlt (die im Rahmen dieser Studie nicht erfasst werden konnten). Somit wirkt sich die Änderung des Scheidungsrechts nicht in allen Fällen auf die Rente der Frau aus.

7.2 Längerfristige Entwicklung des GPG der AHV-Renten

Grafik 20 zeigt die Veränderungen des GPG *in der AHV* nach Zivilstandsgruppen. Die Ergebnisse aufgrund der offiziellen Statistiken entsprechen insgesamt den in den SAKE/SESAM-Daten beobachteten Resultaten. Die Rentenvorteile von Männern gegenüber Frauen sind am grössten bei

⁹⁸ Gerichte konnten die Aufteilung von Guthaben der beruflichen Vorsorge in Scheidungsfällen schon ab dem 1.1.1995 festlegen.

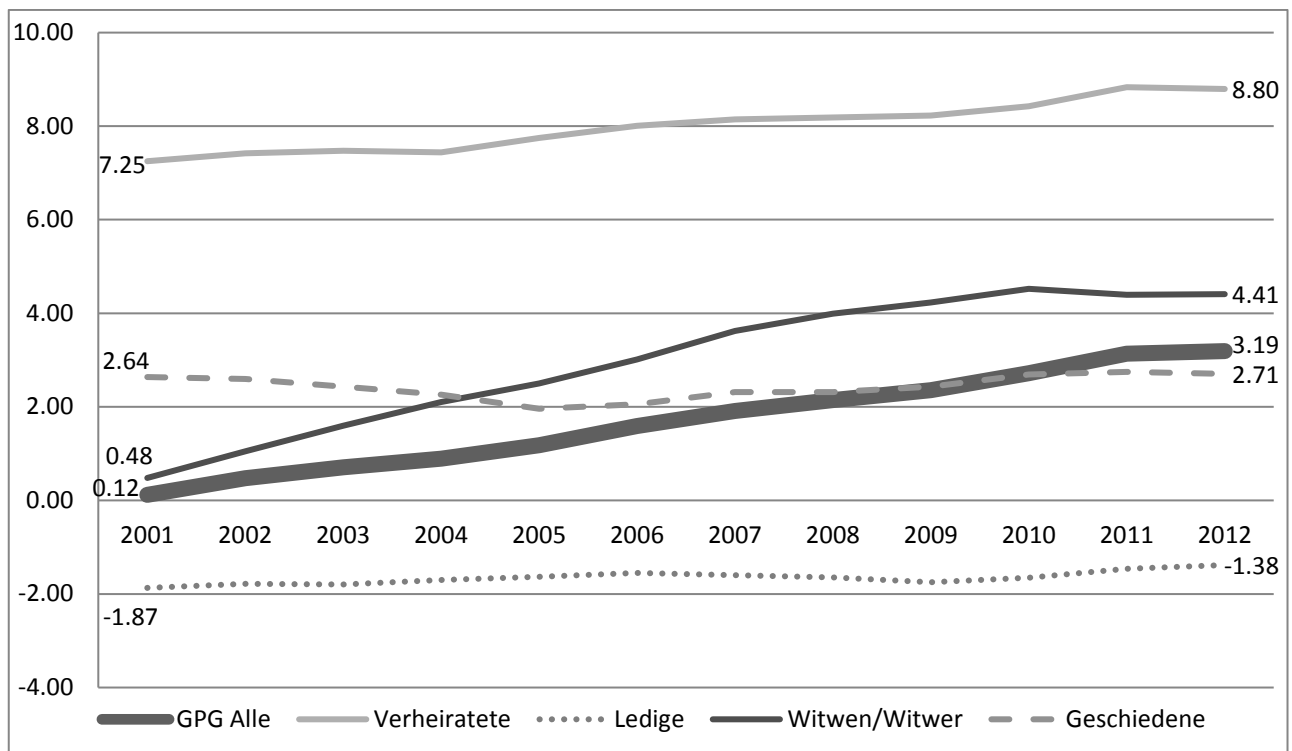
⁹⁹ Mögliche Ausnahmefälle sind ein freiwilliger Verzicht oder gerichtlich festgelegte Anspruchsverweigerungen (Art. 123 ZGB).

¹⁰⁰ Allerdings besteht die Möglichkeit des Einkaufs des fehlenden Alterskapitals, was aus steuertechnischen Gründen für Viele interessant sein dürfte.

verheirateten Personen und am niedrigsten bei ledigen Personen (vgl. Grafik 20). Auch weisen die Resultate nicht auf eine Abnahme dieser Ungleichheiten hin: Ausser für Geschiedene und Ledige kann für alle Zivilstandsgruppen, aber auch insgesamt, ein leicht zunehmender GPG festgestellt werden. Dafür verantwortlich dürfte u.a. die zunehmende Bedeutung von Witwerrenten sein – der Anstieg des GPG von 2001 bis 2012 ist bei den Verwitweten am höchsten. Bei den Frauen hat ein Teil der Kohorte, die von der Rentenaltererhöhung betroffen war vom halben Reduktionssatz der Übergangsgeneration Gebrauch gemacht und sich frühzeitig pensionieren lassen. Dies hatte eine Reduktion der AHV-Rente bei den betreffenden Frauen zur Folge.

Neben solchen institutionell bedingten Einflussfaktoren können für die leichte Erhöhung des GPG auch Veränderungen der Zusammensetzung der AHV-Beziehenden eine Rolle spielen. So zeigt sich bei den Verheirateten, dass der Anteil der Männer um 2.3 Prozentpunkte zugenommen hat. Dabei dürfte die Zahl der jüngeren Rentner, deren Partnerin noch nicht im AHV-Alter ist, zugenommen haben. Die betreffenden Männer erhalten bis zur Pensionierung ihrer Partnerin eine unplafonierte AHV-Rente (bei Pensionierung der Partnerin nur noch 75% der Summe der beiden Renten des Ehepaares). Der umgekehrte Fall dürfte bei Frauen weniger zutreffen. Die betreffenden Männer haben somit im Vergleich zu den meisten verheirateten Frauen eine deutlich höhere AHV-Rente. Umgekehrt hat die Zahl der verwitweten Frauen mit einer Aufstockung der Renten (Verwitwetenzuschlag) im Zeitraum 2002 bis 2012 deutlich abgenommen (um 22'700 oder 21%). Neben den erwähnten institutionellen Änderungen dürften somit Veränderungen der Struktur der AHV-Beziehenden die leichte Zunahme des GPG bei der AHV erklären.

Grafik 20: Entwicklung des GPG in der AHV 2001-2012



Quelle: Bundesamt für Statistik, AHV-Altersrentenbeziehende im ordentlichen Rentenalter entsprechend der Grundgesamtheit (Frauen bis 2005: 63-75; ab 2005: 64-75; Männer: 65-75).

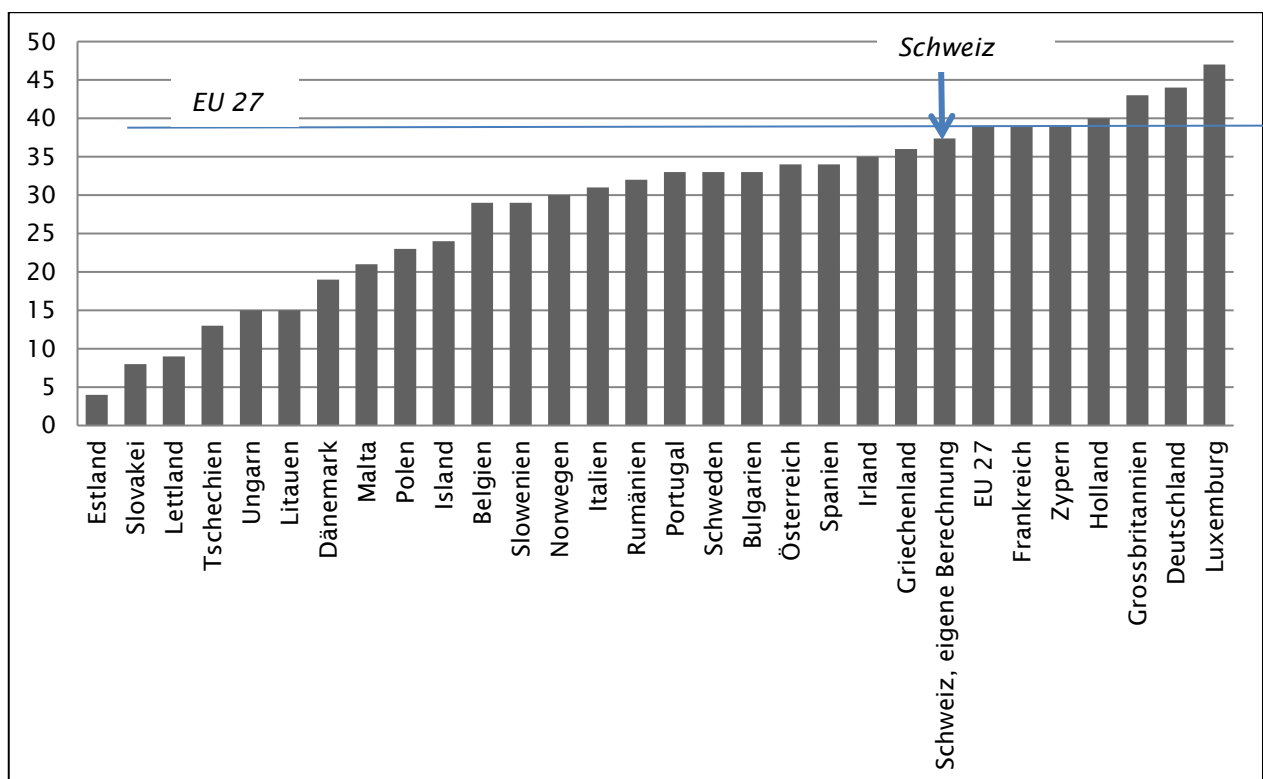
8. Der Gender Pension Gap im internationalen Vergleich

Hinweise auf die Wirkungen bestimmter institutioneller Settings können neben dem Blick auf die Zusammenhänge zwischen institutionellen Veränderungen und den Trends in den Rentenunterschieden auch im internationalen Vergleich ersichtlich werden. Folgender Abschnitt bettet die Ergebnisse für die Schweiz in den europäischen Kontext ein und sucht anhand ausgewählter Analysen nach Erklärungen für die Unterschiede oder die Gemeinsamkeiten des GPG im internationalen Vergleich.

8.1 Der Gender Pension Gap in Europa

Im europäischen Vergleich (Grafik 21) liegt die Schweiz leicht unter dem Mittel der EU-27-Länder. Die Geschlechterungleichheiten variieren jedoch zwischen den EU-Ländern sehr stark. Osteuropäische Länder mit ehemals sozialistischen Staatsformen zeigen deutlich geringere Ungleichheiten als die wirtschaftlich hoch entwickelten westlichen Staaten. Estland, welches ein GPG von nur 4% aufweist, verfügt offenbar über ein weitgehend geschlechterunabhängiges Rentensystem. Deutschland mit einem stark erwerbseinkommensgebundenen Rentensystem weist – neben Luxemburg – die grössten Ungleichheiten auf. Auffallend ist zudem Dänemark, welches als einziges westeuropäisches Land einen GPG von unter 20% aufweist.

Grafik 21: Gender Pension Gap in Europa



Quelle: Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen.

8.2 Vergleich mit EU-Studie von Bettio (2013)

In der Studie von Bettio et al. (2013) wurde für die Oaxaca-Blinder-Dekomposition ein Modell mit folgenden Einflussfaktoren geschätzt:

- Zivilstand
- Ausbildung
- Anzahl Erwerbsjahre
- Anzahl Erwerbsjahre quadriert¹⁰¹
- Alter 80+ (ja/nein)
- Betrag Säule 3

Damit ein Modell gerechnet werden kann, das demjenigen aus der EU-Studie möglichst nahe kommt, wurde die Variable „Anzahl Erwerbsjahre“ berechnet, indem die Anzahl der Erwerbsmonate in den letzten 20 Erwerbsjahren durch 12 geteilt wurde. Die Variable „Alter 80+“ kann im Modell nicht verwendet werden, da sich die vorliegende Studie für die Schweiz aufgrund der Datenlage auf die Grundgesamtheit der AHV-Rentner/innen mit einem Höchstalter von 75 Jahren beschränken muss.

Um unsere Ergebnisse mit denjenigen der EU-Studie zu vergleichen, wurde für Männer und Frauen je eine separate Regression geschätzt. In einem zweiten Schritt wurde – analog zur EU-Studie – die Oaxaca-Blinder-Dekomposition mit einem für Männer und Frauen gemeinsamen Regressionsmodell geschätzt.¹⁰² Wie bereits in den vorhergehenden Berechnungen wurde jeweils bei den kategorialen Variablen die Schätzung so kontrolliert, dass die Wahl der jeweiligen Referenzkategorie keine Rolle spielt.

Tabelle 16: Vergleich der in der EU-Studie verwendeten Variablen mit unseren Variablen

Variable EU-Studie	Variable diese Studie	Bemerkungen
Being never married	Ledig	
Being married	Verh./eingetr. Partnerschaft	
Being divorced	Gesch./getrennt/aufgelöste P.	
Being widow	verwitwet	
Being low educated	Sek I	
Being middle educated	Sek II	
Being high(ly) educated	Tertiär	
Years in employment	Anzahl Erwerbsjahre	Da nur die letzten 20 Jahre vor der Pensionierung berücksichtigt sind, gibt unsere Variable nicht die tatsächliche Anzahl Erwerbsjahre an, sondern maximal 20.

¹⁰¹ Der Koeffizient für die quadrierten Erwerbsjahre ist in der folgenden Tabelle nicht aufgeführt, weil dieser im Bericht der EU nicht ausgewiesen wird. Er ist für die Schweiz negativ, d.h. der Effekt der Erwerbsjahre nimmt mit zunehmender Anzahl Erwerbsjahre ab (abnehmender Grenznutzen).

¹⁰² Bei der Oaxaca-Blinder-Dekomposition muss eine Wahl bezüglich der Referenzpopulation getroffen werden. Im ersten Fall wird eine Gruppe (in der Regel sind dies die Bessergestellten) als Referenz gewählt und die Dekomposition gibt dann an, wieviel des Unterschieds bezüglich dieser Referenzgruppe erklärt bzw. nicht erklärt werden kann. Im zweiten Fall nimmt man an, dass weder die eine noch die andere Gruppe die diskriminierungsfreie Situation darstellen, sondern dass beide Gruppen vom Idealfall abweichen (GPG: Die Männer im Mittel zu hohe und die Frauen im Mittel zu tiefe Renten). In der EU-Studie wurde diese zweite Möglichkeit gewählt. Für die Dekomposition unseres optimalen Regressionsmodells wählten wir die erste Möglichkeit (vgl. Kapitel 6), da dann die Interpretation intuitiver ist.

Variable EU-Studie	Variable diese Studie	Bemerkungen
Being older than 80	-	Die Grundgesamtheit umfasst nur Personen bis und mit 75 Jahren.
Share of pillar 3	Beitrag 3. Säule	

Quelle: Bettio et al. (2013) und eigene Angaben.

Vergleichbar zur EU-Studie tragen beinahe alle verwendeten Variablen signifikant zum geschätzten Modell bei. Das Bestimmtheitsmass R^2 ist jedoch mit 15% für die Männer und 27% für die Frauen deutlich kleiner als dasjenige in Kapitel 6, was bedeutet, dass das EU-Modell die Verhältnisse in der Schweiz weniger gut abbildet als das optimale Modell. Im Vergleich zur EU-Studie, welchen eine Spanne von 16%-43% für die Regressionsgleichung der Männer und 30%-56% für diejenige der Frauen angibt, liegt unser Wert im unteren Bereich. Der erklärte Anteil beträgt in diesem Modell nur noch rund 26%.

Wenn man vergleicht, welche Variablen zum erklärten Teil (Unterschiede in der Ausstattung) des Gender Pension Gap beitragen, so ergibt sich ein sehr ähnliches Bild wie in Deutschland, Holland, Frankreich, Österreich, Italien und Polen. *Die Ergebnisse sind so zu deuten:* Weil die Ausstattung der Frauen bei einzelnen Variablen schlechter ist als jene der Männer, wird der GPG aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausstattung erhöht (positives Vorzeichen). Z.B. ist die Ausbildung der Frauen tiefer und Frauen haben weniger Erwerbsjahre, was zu einer Erhöhung des GPG führt (+); wäre die Ausstattung der Frauen gleich wie bei den Männern, so wäre der GPG wesentlich tiefer. Umgekehrt sind Frauen häufiger verwitwet und weniger häufig verheiratet, was den GPG verringert (-). Die „Ausstattung“ beim Merkmal Zivilstand verringert daher den GPG. Bei der dritten Säule haben die Frauen eine schlechtere Ausstattung als die Männer, weshalb sich der GPG erhöht (+).

Insgesamt ergeben sich für die Schweiz die gleichen relevanten Einflussfaktoren mit den gleichen Vorzeichen wie in den ausgewählten EU-Ländern, wobei zu berücksichtigen ist, dass das für die EU-Studie verwendete Modell die Verhältnisse in der Schweiz relativ schlecht abbildet.

Tabelle 17: Vergleich der in der EU-Studie gefundenen Einflüsse der verschiedenen Variablen mit unseren Berechnungen (erklärter Anteil der Dekomposition) auf den GPG

Variable EU-Studie	D	UK	NL	F	GR	A	I	POL	EST	CH
Being never married										
Being married	-	-	-	-		-	-	-		-
Being divorced	+									
Being widow	-		-	-		-	-	-		-
Being low educated	+		+	+	+	+	+	+	+	+
Being middle educated			-	-						
Being high(ly) educated	+		+	+	+	+	+	+		+
Years in employment	+	+	+	+	+	+	+	+		+
Being older than 80						-	-	-		omitted
Share of pillar 3	+	+				omitted		omitted		+

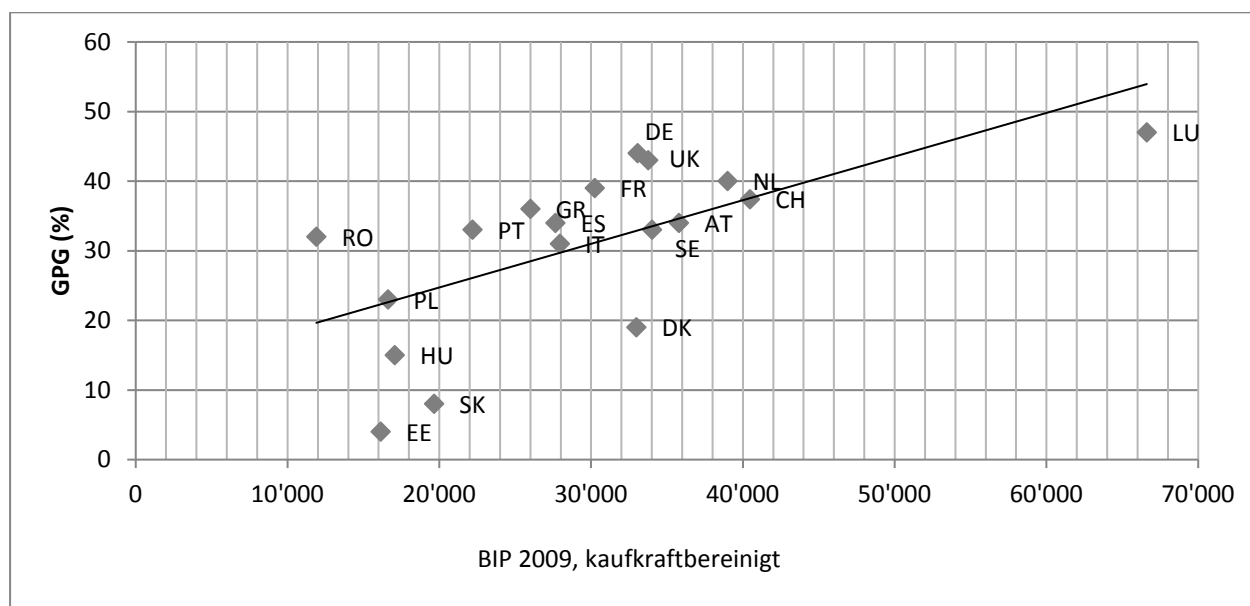
Quelle: Bettio et al. (2013) und eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Keine Angabe: der Einfluss ist nicht signifikant; +: der Einfluss ist signifikant und erhöht den Gap; -: der Einfluss ist signifikant und verringert den Gap.

8.3 Ausgewählte weitere Vergleiche

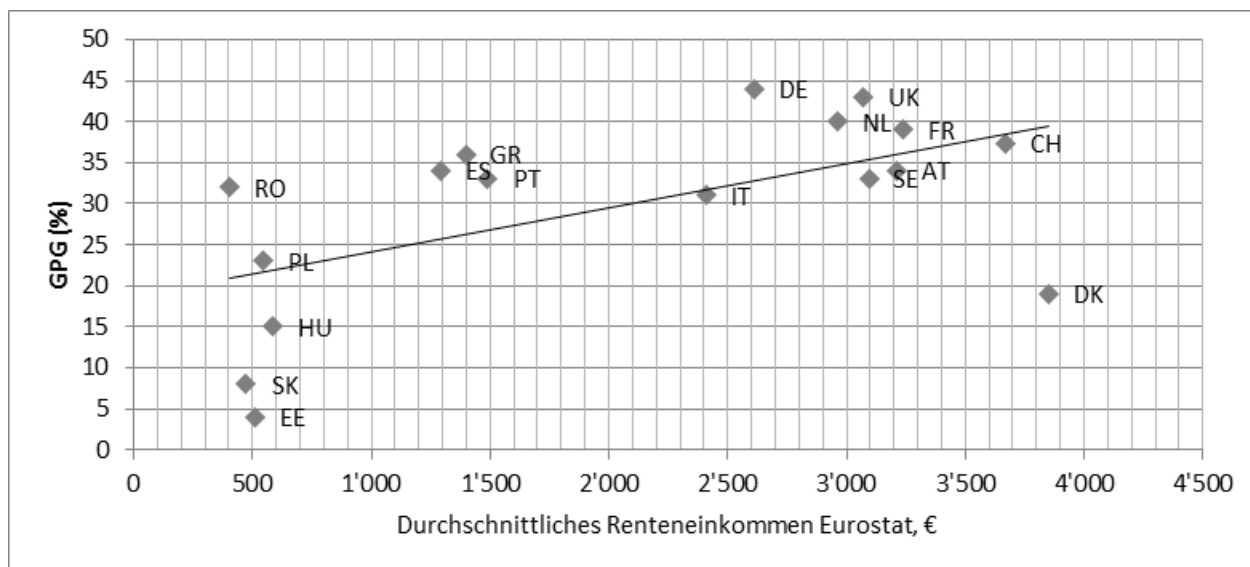
Die Rangliste der EU-Länder (vgl. Grafik 21) deutet darauf hin, dass Ungleichheiten im Rentensystem mit dem wirtschaftlichen Entwicklungsstand (gemessen am BIP) eines Landes zusammenhängen könnten. Eine *erste* Erklärung bezieht sich auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Westeuropäische Länder, welche in der Nachkriegszeit marktwirtschaftliche Wirtschaftspolitiken verfolgten und grosse Steigerungen des Bruttoinlandsprodukts aufwiesen, sind auch diejenigen Länder, in welchen sich die grössten Geschlechterungleichheiten bezüglich Erwerbsbeteiligung (insbesondere Spanien, Italien, Deutschland) und Lohnhöhe (insbesondere Grossbritannien) entwickelten.

Grafik 22: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf und Gender Pension Gap



Quelle: OECD, Eurostat (Rumänien), Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)). Ländercodes vgl. Abkürzungsverzeichnis.

Grafik 22 zeigt den Zusammenhang zwischen kaufkraftbereinigtem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2009 und dem GPG auf Länderebene. Die lineare Anpassung an die Punktwolke zeigt deutlich: Diejenigen Länder, welche 2009 ökonomisch am weitesten entwickelt waren, sind tendenziell auch diejenigen Länder, welche die grössten Unterschiede zwischen Renten für Frauen und Renten für Männer aufweisen. Luxemburg (LU) steht hierfür exemplarisch. Es hat sowohl das mit Abstand höchste BIP als auch den höchsten GPG. Zusammen mit Deutschland (DE GPG: 44%, BIP/Kopf: 33'063), Grossbritannien (UK GPG 43%, BIP/Kopf 33'757), Schweden (SE GPG 33%, BIP/Kopf 34'029), Österreich (AT GPG 34%, BIP/Kopf 35'799) und den Niederlanden (NL GPG 40%, BIP/Kopf 38'985) befindet sich auch die Schweiz in dieser „Spitzengruppe“.

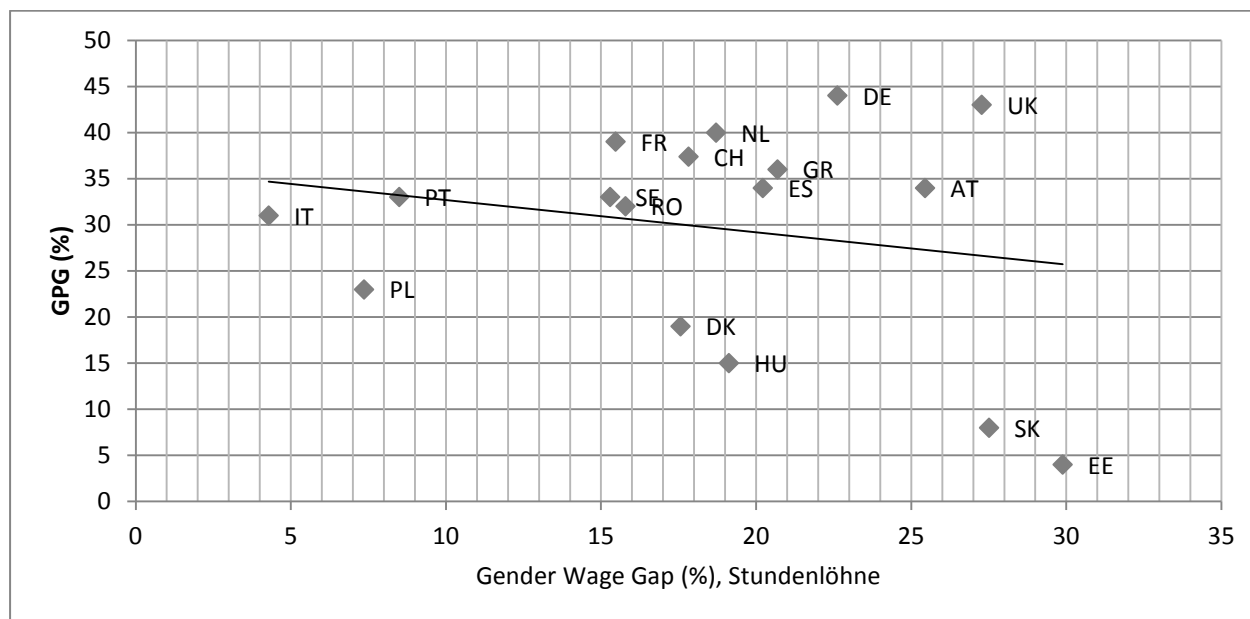
Grafik 23: Durchschnittliches Renteneinkommen und GPG

Quelle: Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)). Ländercodes vgl. Abkürzungsverzeichnis.

Auch der Zusammenhang zwischen Renteneinkommen und GPG ist positiv (vgl. Grafik 23): Je höher das Renteneinkommen in einem Land ist, desto grösser ist auch der GPG – das gilt insbesondere für die Schweiz (CH).

Der Blick auf den aggregierten Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktungleichheiten zwischen den Geschlechtern und dem GPG lässt hingegen keine eindeutigen Schlüsse zu. Es wäre zu erwarten, dass in Ländern mit starken Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen auch ein hoher GPG resultiert, da diese Rentenunterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern mitbestimmen. Berücksichtigt man die Lohnungleichheit – d.h. den „Gender Wage Gap“ (GWG) – bezüglich der Stundenlöhne (vgl. Grafik 24), so lässt sich erstaunlicherweise ein schwach negativer Zusammenhang feststellen.

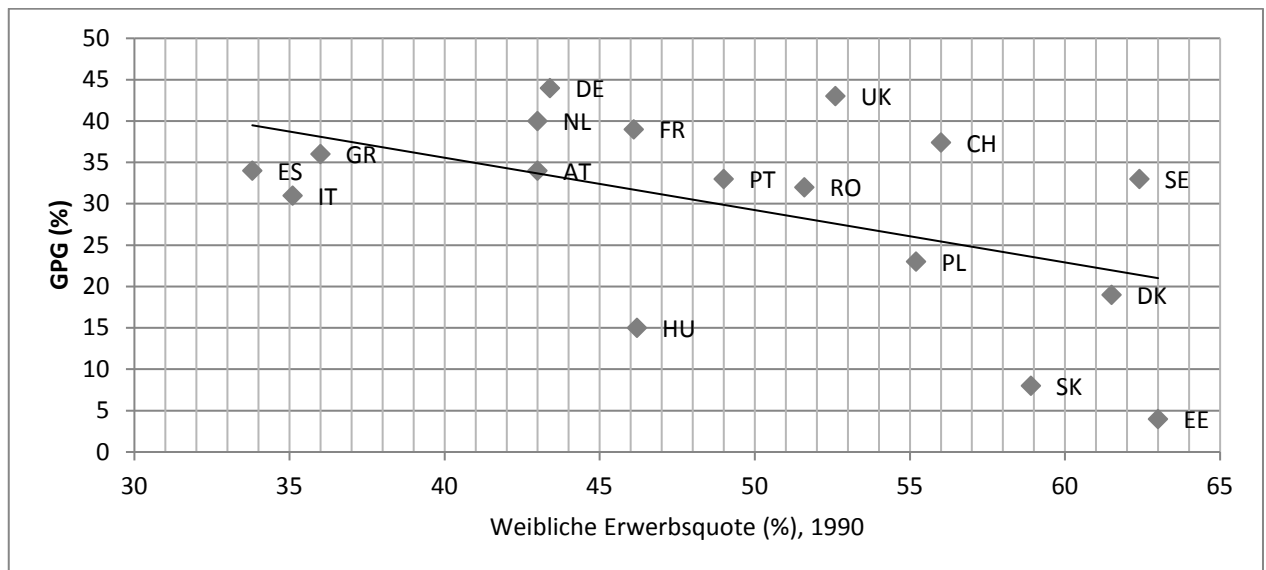
Grafik 24: Lohnunterschiede und GPG



Quelle: ILO, Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Ländercodes vgl. Abkürzungsverzeichnis. Die Angaben zum GWG beziehen sich auf die Situation 2002 (Ungarn, Niederlande, Polen, Rumänien, Slowakei, Spanien, Schweden, Grossbritannien), 2006 (Österreich, Dänemark, Estland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Portugal) oder 2010 (Schweiz). Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)).

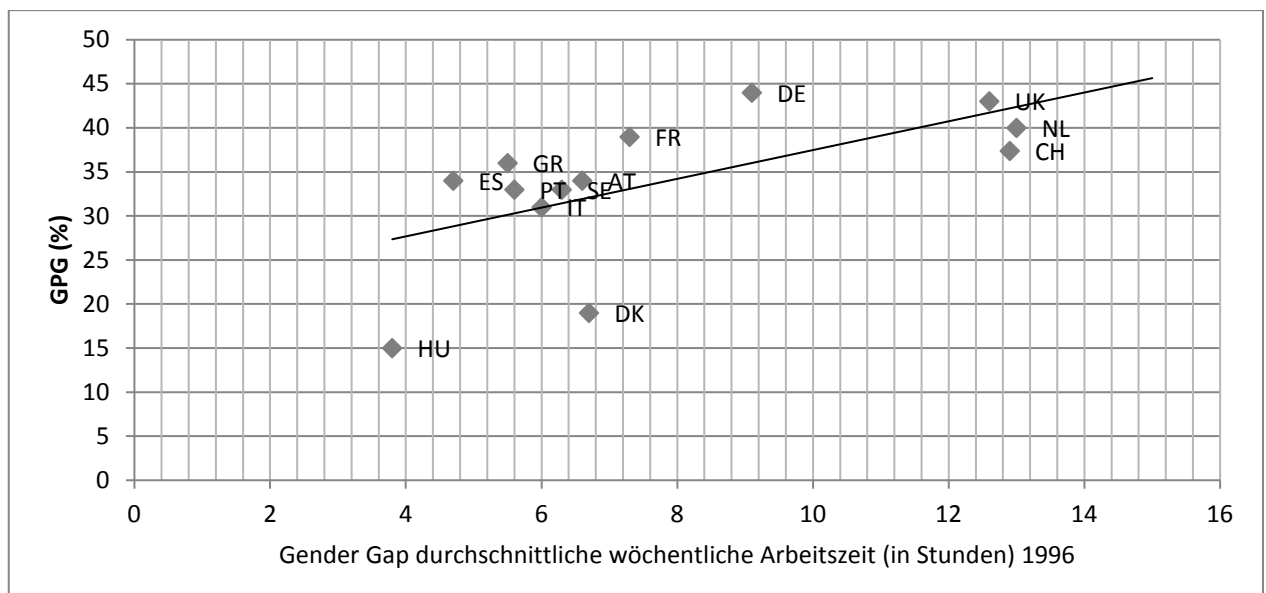
Bei genauerer Betrachtung wird jedoch sichtbar, dass der negative Zusammenhang auf die vier Ausreisser am unteren Ende der europäischen GPG-Verteilung zurückzuführen ist (Estland (EE GPG: 4%), Slowakei (SK 8%), Ungarn (HU 15%) und Dänemark (DK 19%)). In diesen Ländern herrschen relativ hohe Lohnungleichheiten auf den Arbeitsmärkten, aber geringe Ungleichheiten im Rentensystem. Wenn man diese Länder weglässt, so wird der Zusammenhang leicht positiv. Aggregierte Stundenlohndifferenzen alleine können den GPG also nicht sehr gut erklären, insbesondere auch weil sich der GWG nur auf geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Lohnsätze bezieht, die Arbeitsmarktpartizipation (Beschäftigungsgrad und Erwerbsquote) aber nicht berücksichtigt. Es gibt sowohl Länder mit einem hohen GWG und einem tiefen GPG, als auch Länder mit einem hohen GWG und einem hohen GPG. Wie erwähnt, ist die Erwerbsbeteiligung (Erwerbsquote, Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrüche) relevanter für das Einkommen und damit für die Rentenbildung.

Deutlicher ist hingegen der Zusammenhang zwischen dem GPG und der weiblichen Erwerbsquote. Je mehr Frauen 1990 – zu einem Zeitpunkt, zu welchem ein Grossteil der heutigen Rentner noch im Erwerbsalter waren – zur aktiven Erwerbsbevölkerung zählten, desto geringer ist der GPG.

Grafik 25: Weibliche Erwerbsquote und GPG

Quelle: Weltbank, Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Ländercodes vgl. Abkürzungsverzeichnis. Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)).

Auch die Intensität der weiblichen Erwerbstätigkeit scheint eine Rolle zu spielen. Länder, welche heute einen hohen GPG aufweisen, sind in der Regel auch diejenigen Länder, in welchen Männer im Durchschnitt pro Woche (1996) deutlich mehr arbeiteten als Frauen (vgl. Grafik 26). Die Schweiz (12,9 Stunden Differenz in der Wochenarbeitszeit) positioniert sich hier bei den Ländern mit einer hohen Ungleichheit bei den wöchentlichen Arbeitszeiten (Niederlande [NL]: 13h; Grossbritannien [UK]: 12,6h; Dänemark [DK]: 6,7h).

Grafik 26: Geschlechterdifferenzen in der wöchentlichen Arbeitszeit und GPG

Quelle: ILO, Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Ländercodes vgl. Abkürzungsverzeichnis. Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)).

Die besonderen Eigenschaften der Länder mit dem geringsten GPG müssen genauer betrachtet werden. Hier kann eine *zweite Erklärung* für den Zusammenhang zwischen BIP und GPG herangezogen werden: Die unterschiedliche Ausgestaltung der Rentensysteme. Die gemessen am BIP

hoch entwickelten europäischen Länder mit – mehr (Grossbritannien UK) oder weniger (Frankreich FR) – marktwirtschaftlich orientierten Wirtschaftspolitiken haben tendenziell eher *individualisierte* Rentensysteme implementiert. In diesen Systemen hängt die Rentenhöhe sehr eng mit den einkommensgekoppelten Beitragszahlungen während der Erwerbsphase zusammen. Arbeitsmarktliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Form von Lohndiskriminierung und ungleicher Erwerbsbeteiligung werden also zu einem hohen Grad ins Rentenalter transformiert. Dies wird gerade für Länder mit hohem GWG ersichtlich: Estland (EE) ist das Land, in welchem 1996 die grössten Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestanden haben, währenddem heute nahezu egalitäre Renten ausbezahlt werden. Arbeitsmarktliche Lohnungleichheiten werden dort von einem *universalistischen* Rentensystem praktisch vollständig ausgeglichen. Die wichtige Rolle der Systemeigenschaften wird zudem mit Blick auf die Rentenhöhe und den GPG veranschaulicht (Grafik 23). In den Ländern mit sehr tiefen Renten bestehen diverse Formen von Geschlechterungleichheiten. Während Estland (EE) nur sehr geringe Renten für beide Geschlechter ausbezahlen kann, bestehen bei den sehr geringen Renten in Rumänien (RO) bedingt durch das Rentensystem grosse Differenzen zwischen Männern und Frauen (RO GPG: 33%). Am anderen Ende der Skala steht Dänemark (DK) mit einem für westeuropäische Verhältnisse tiefen GPG und den insgesamt höchsten Durchschnittsrenten aller berücksichtigter Länder (durchschnittlich 3'850 Euro monatlich). Dies lässt sich neben der für westeuropäische Verhältnisse schon lange sehr hohen weiblichen Erwerbsbeteiligung (1990: 61.5%), womöglich aber auch mit einer universalistischen ersten Säule (bedingungslose Rente von 1'500 Euro pro Monat) erklären.

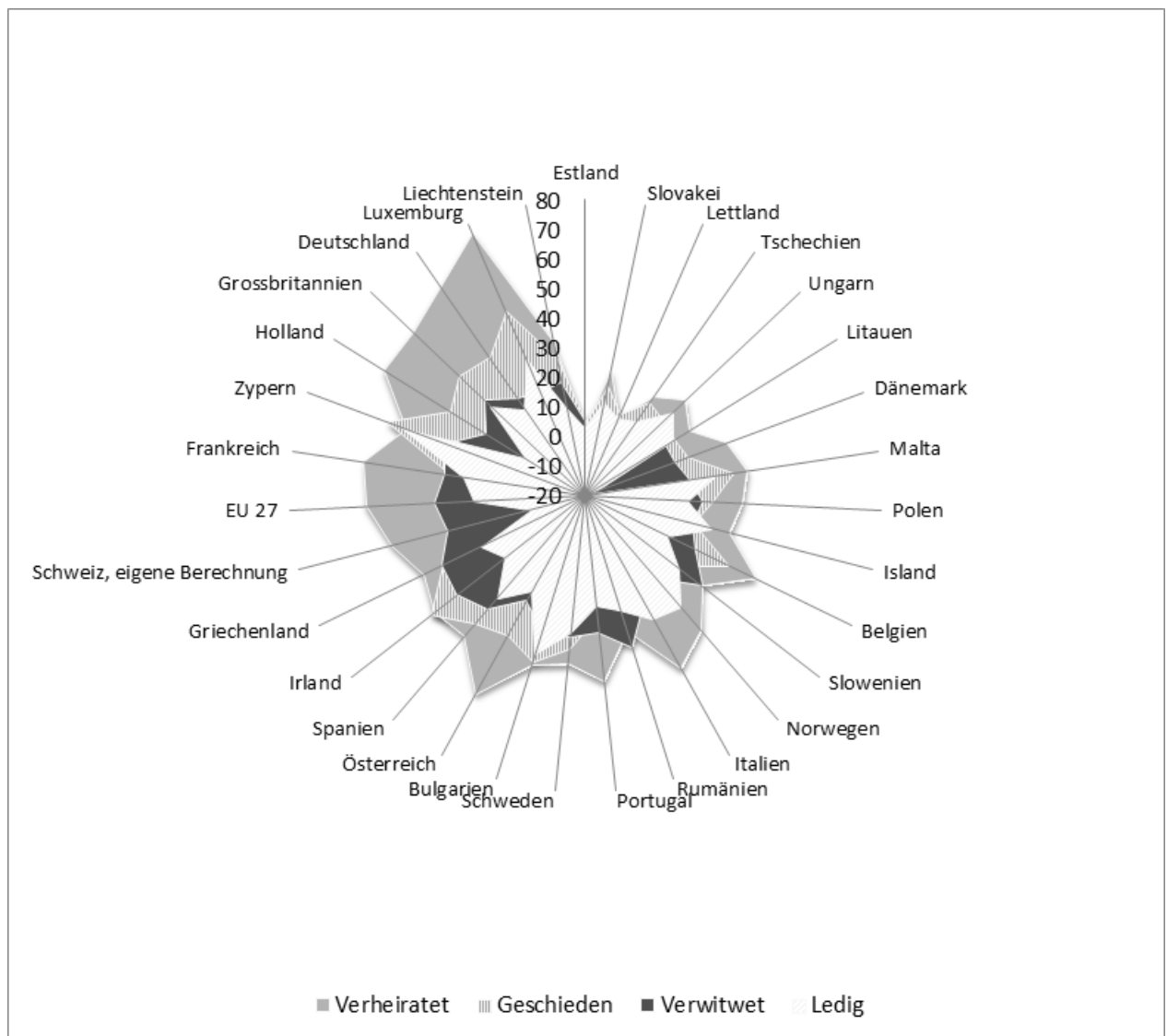
8.4 Fazit

Insofern dies mit den vorliegenden groben, bivariaten Analysen zulässig ist, kann aus dem internationalen Vergleich folgender Schluss gezogen werden: Mit einem GPG von 37% reiht sich die Schweiz in die Gruppe der Länder ein, welche relativ hohe Geschlechterungleichheiten im Rentensystem aufweisen. Diese ökonomisch besser gestellten westeuropäischen Länder weisen gerade diejenigen Eigenschaften auf, welche in der vorausgehenden Analyse für die Schweiz als Erklärungsgrößen für den GPG identifiziert wurden: Das klassische Ernährermodell während der Erwerbsphase kam häufig vor, verheiratete Frauen waren wesentlich weniger stark in den Arbeitsmarkt integriert als Männer und haben weniger hohe Einkommen erzielt. In stark an individuelle Erwerbseinkommen gekoppelten Rentensystemen hat dies – bei beachtlichen Unterschieden bei Ledigen – insbesondere zu grossen Rentenunterschieden bei Verheirateten und ehemals Verheirateten geführt.

Grafik 27 weist den GPG für die Zivilstandsgruppen der EU-Länder und der Schweiz aus. Die weisse innerste Fläche gibt den GPG für Ledige an. Es zeigt sich, dass in den allermeisten Ländern der GPG der Ledigen am tiefsten ist. In der Schweiz wie auch in Dänemark und Holland ist das besonders ausgeprägt. Geschiedene (schraffiert) und Verwitwete (dunkelgrau) weisen generell einen höheren GPG auf als Ledige (weisse Fläche), jedoch einen tieferen als Verheiratete (hellgraue Fläche). Während der GPG der Geschiedenen in verschiedenen Ländern deutlich höher ist als bei den Verwitweten (u.a. Deutschland, Holland, Grossbritannien) sind die Geschlechterunterschiede der beiden Zivilstandsgruppen in der Schweiz gleich gross. In fast allen EU-Ländern ist der GPG bei den Verheirateten am höchsten. In den Ländern mit einem grossen Anteil der hellgrauen Fläche

(Deutschland, Lichtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Holland etc.) ist der GPG der Verheirateten viel höher als für Geschiedene, Verwitwete oder Ledige. Dies trifft auch für die Schweiz zu, wobei hier der Unterscheid zwischen Ledigen und Verheirateten – wie auch in Dänemark – besonders gross ist. Dies dürfte mit dem hohen Stellenwert der universalistisch aufgebauten ersten Säule und dem gleichzeitigen hohen Gewicht der stark individualistisch orientierten 2. Säule sowie den vergleichsweise traditionellen Geschlechterrollen zusammenhängen. Während der GPG der Ledigen in der Schweiz im internationalen Vergleich tief ist (Schweiz: 1.4; Dänemark: -17.8; Deutschland: 15.8; Grossbritannien: 23.8), liegt der GPG bei den Verheirateten im oberen Mittelfeld (Schweiz: 47.4; Dänemark: 30.7; Deutschland: 65.6; Grossbritannien: 60.2).

Grafik 27: Differenzierung des GPG (%) nach Zivilstand im internationalen Vergleich



Quelle: Bettio, Tinios und Betti (2013), eigene Berechnungen. Die GPG-Werte beziehen sich auf die Situation 2006 resp. 2008 (siehe Bettio, Tinios und Betti (2013)).

9. Synthese

Während das geschlechtsspezifische Lohngefälle seit langem Thema eines öffentlichen Diskurses ist und dazu eine Vielzahl von Studien existiert, gibt es erst seit kurzem Untersuchungen zu den *geschlechtsspezifischen Rentendifferenzen*, die sich vor allem auf den EU-Raum beziehen. Um diese Forschungslücke für die Schweiz zu schliessen, hat das BSV die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Grundlage für die Studie bilden die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung mit dem Modul Soziale Sicherheit für das Jahr 2012, welche mit den Administrativdaten der AHV (AHV-Renten) und der Ergänzungsleistungen zum in dieser Studie verwendeten SESAM-Datensatz verknüpft sind. Zusätzlich wurden die Daten der individuellen Konten der AHV für die Rekonstruktion der Erwerbsverläufe beigezogen.

Der GPG der untersuchten Kohorten

Die geschlechtsspezifischen Rentendifferenzen werden mithilfe des Gender Pension Gap (GPG) dargestellt. Der GPG weist aus, um wieviel Prozent die Renten der Frauen tiefer sind als jene der Männer. Untersucht wird der GPG der AHV-Rentnerinnen und -Rentner, die *im Jahr 2012* zwischen 64 Jahren (Frauen) bzw. 65 Jahren (Männer) und 75 Jahren alt waren. Diese Personen sind im Zeitraum zwischen 1957 bis 1967 ins Erwerbsleben eingetreten. Die erste Phase ihres Erwachsenenalters und damit auch die Phase der Familiengründung haben sie in einer Periode erlebt, wo das traditionelle Familienmodell mit der klassischen Rollenteilung der Geschlechter zwischen Haushalt/Erziehung und Beruf noch vorherrschend und absolut dominant war. Die Erwerbsbiografien von Männern und Frauen dieser Kohorten unterscheiden sich noch viel stärker als die der jüngeren Generationen, die in den letzten Jahren ins Erwerbsleben eingetreten sind. Diese Unterschiede kommen beim Vergleich der Indikatoren zur Erwerbsbiografie von Männern und Frauen auch in der zweiten Erwerbsphase vor der Pensionierung deutlich zum Ausdruck. Frauen haben viel häufiger als Männer Erwerbsunterbrüche und in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung ist bei Frauen der Anteil der Monate ohne Erwerbstätigkeit viel höher als bei Männern. Entscheidend für die Höhe und die Zusammensetzung der Altersrenten ist das erzielte Erwerbseinkommen in der Erwerbsphase ab 18 Jahren bis zur Pensionierung. In der vorliegenden Untersuchung konnten nur die letzten 20 Jahre vor der Pensionierung berücksichtigt werden. Hier zeigen sich prägnante Unterschiede nach Geschlecht: Frauen erzielten in dieser zweiten Erwerbsphase nur gerade 35% des mittleren Erwerbseinkommens der Männer. Ein weiterer wichtiger Grund – neben den zahlreicheren und längeren Erwerbsunterbrüchen von Frauen bzw. ganz fehlender Erwerbsbeteiligung – ist die häufigere Teilzeitarbeit (teilweise nur mit einem geringen Beschäftigungsgrad)¹⁰³ von Frauen sowie der Umstand, dass Frauen häufig in Tieflohnbereichen und in tieferen

¹⁰³ In den für die Studie verwendeten Daten gibt es keine Angaben zum Beschäftigungsumfang. Das beobachtete Einkommen ist eine Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigungsumfang. Die Statistiken des BFS zum Beschäftigungsgrad weisen jedoch deutlich nach, dass Frauen – vor allem auch in der heutigen Rentnergeneration – viel häufiger Teilzeit arbeiteten und damals oft nur mit einem kleinen Beschäftigungsumfang, sofern sie überhaupt erwerbstätig waren (früher war die Erwerbsquote von Frauen wesentlich tiefer).

Positionen arbeiten als Männer. Diese markanten geschlechtsspezifischen Unterschiede widerspiegeln sich direkt im Lebenserwerbseinkommen und daher auch im Verhältnis der Rentenhöhe zwischen Männern und Frauen.

Ein zweiter wesentlicher Aspekt, der bei den untersuchten Kohorten zu berücksichtigen ist, betrifft die institutionellen Veränderungen der Altersvorsorge. Die wesentlichen Ausbauschritte im System der Altersvorsorge wurden im Laufe der Erwerbsphasen der untersuchten Kohorten vollzogen. Die Altersvorsorge in der Schweiz basiert auf drei Säulen: Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die berufliche Vorsorge und das steuerprivilegierte private Sparen in der dritten Säule. Bedeutsam für das Rentenverhältnis zwischen Männern und Frauen waren insbesondere die Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge, die Veränderung der Möglichkeit eines Kapitalbezugs, die Aufteilung des angesparten Alterskapitals bei einer Scheidung sowie Veränderungen bei der Berechnung der Renten (Umwandlungssatz). Wichtig waren zudem die Anpassungen im Rahmen der 10. AHV-Revision und die Einführung der dritten Säule.

Bei den Altersrentner/innen unter 76 Jahren beträgt der GPG 2012 insgesamt 37%. Unterscheidet man nach den drei Säulen der Altersvorsorge, zeigt sich, dass der GPG v.a. durch die grossen Rentenunterschiede bei der zweiten Säule verursacht wird (der GPG bei der zweiten Säule beträgt 63%). Gross ist der GPG auch bei der dritten Säule, wobei die dritte Säule aufgrund ihres generell geringen Gewichts für die gesamte Altersrente der heutigen Rentnergeneration und damit für den gesamten GPG nur eine untergeordnete Bedeutung hat. Wichtige Ursache für die Höhe des gesamten GPG von 37% ist der Umstand, dass Frauen der untersuchten Kohorten viel häufiger als Männer über keine berufliche Vorsorge (mehr) verfügen. Betrachtet man nur die erste Säule, also die AHV alleine, so sind die Rentenunterschiede sehr klein (GPG AHV 2.7%). Die AHV ist eine universalistische Grundversicherung für die gesamte Bevölkerung der Schweiz, welche die Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern durch verschiedene Massnahmen weitgehend kompensiert. Demgegenüber wirken sich die Unterschiede in der Erwerbsbiografie beim individualistisch aufgebauten System der beruflichen Vorsorge direkt und markant auf die Renten aus, was zu diesem sehr hohen GPG führt. Zusammen mit der weniger bedeutsamen dritten Säule führt die Mischung dieser beiden Vorsorgesysteme insgesamt zu einem GPG, der nur leicht unter dem europäischen Durchschnitt liegt.

Soziodemografische und sozioprofessionelle Faktoren beeinflussen den GPG über die Erwerbsbiografie

Im Rahmen der deskriptiven Analysen wurde der GPG für einzelne soziodemografische und sozioprofessionelle Gruppen ausgewiesen, um den Einfluss der betreffenden Merkmale auf den GPG zu erfassen. Diese Analysen zeigen teilweise erhebliche Unterschiede bei den einzelnen Gruppen. Diese Unterschiede sind zu einem grossen Teil auf Unterschiede bei der Erwerbsbiografie zurückzuführen und teilweise auf institutionelle Faktoren des Altersvorsorgesystems.

Wohl am deutlichsten sind die Unterschiede beim Zivilstand: Der GPG bei den Verheirateten liegt erheblich über dem Durchschnitt. Bei den Ledigen dagegen existieren kaum geschlechtsspezifische Rentenunterschiede. Die Gründe dafür müssten eingehender untersucht werden. Verheiratete Paare der heutigen Rentnergeneration haben in der Regel eine klassische Rollenteilung gelebt, nicht zuletzt als Folge fehlender Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das

heisst, dass sich ihre Erwerbsverläufe stark von den Männern unterscheiden, was aufgrund der individualistischen Logik der zweiten Säule v.a. den Männern zugutekommt. Bei den Ledigen unterscheiden sich die vorsorgerelevanten Dimensionen der Erwerbsbiografie kaum zwischen den Geschlechtern. Geschiedene Frauen profitieren vom Vorsorgeausgleich des neuen Scheidungsrechts; sie sind zudem nach der Scheidung häufiger oder in einem höheren Umfang (wieder) erwerbstätig. Verwitwete haben Anspruch auf eine Teilrente der beruflichen Vorsorge ihres verstorbenen Partners und auf eine höhere individuelle AHV-Rente (Altersrente mit Verwitwetenzuschlag oder Witwen- oder Witwerrente).

Der Entscheid für ein bestimmtes Familienmodell und der damit verbundene partielle Rückzug der Frauen aus dem Arbeitsmarkt haben somit erhebliche Konsequenzen für die Altersvorsorge der Frauen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Verheiratete in einer wirtschaftlichen Haushaltsgemeinschaft leben, die Ansprüche bei der Altersvorsorge jedoch individuell erfolgen. Da lediglich bei der AHV ein Splitting der Einkommen beider Ehepartner zur Anwendung kommt, sind die Renten der zweiten und dritten Säule sehr ungleich auf die Ehepartner verteilt. Würden die im Laufe der Ehegemeinschaft erzielten Einkommen in der beruflichen Vorsorge analog zum Splitting bei der AHV oder dem Vorsorgeausgleich bei einer Scheidung ebenfalls auf die beiden Ehepartner aufgeteilt, so wäre der GPG wesentlich geringer (rund 25% statt 37%). Dieser Vorsorgeausgleich und eine Gleichstellung der Ehepartner generell bei der 2. und 3. Säule wäre jedoch mit einem erheblichen administrativen Aufwand verbunden. Bei Verwitweten und Geschiedenen wird ein Teil der eigenen Ansprüche an die Partnerin bzw. den Partner übertragen (Witwenrenten, Vorsorgeausgleich). Deshalb ist der GPG bei der Gruppe der Verwitweten und Geschiedenen wesentlich kleiner. Betrachtet man nur die nicht verheirateten Personen (ledige, geschiedene und verwitwete Personen), so beträgt der GPG nur noch 21%.

Beim Merkmal „Alter“ vermischen sich Kohorten- und Alterseffekte. Bedeutsam für den Alterseffekt ist, dass bei verheirateten Paaren die Männer der jüngsten Rentnergruppe häufig mit Frauen verheiratet sind, die noch nicht im AHV-Alter sind. Diese Rentner haben deshalb Anspruch auf eine unplafonierte AHV-Rente, während bei verheirateten Frauen im gleichen Alter der Partner meistens bereits im AHV-Alter ist. Sie erhalten zusammen maximal 150% der Maximalrente (d.h. pro Person ist die Rente dann tiefer). Wohl deshalb ist der GPG der AHV-Rente bei der jüngsten Gruppe etwas höher. Bei der ältesten Gruppe von Rentner/innen sind demgegenüber verwitwete Frauen häufiger; diese können von den Ansprüchen des verstorbenen Partners profitieren und verfügen deshalb über eine höhere Rente. Aus diesem Grund sind die Rentenunterschiede bei Verwitweten deutlich geringer als bei Verheirateten. Dieser Effekt reduziert den GPG bei den älteren Rentner/-innen.

Bei der beruflichen Vorsorge kann im Zeitvergleich (2012 verglichen mit 2007) ein leicht abnehmender GPG festgestellt werden, was auf einen Kohorteneffekt hindeutet: Es scheint so, dass jüngere Frauen bei der beruflichen Vorsorge besser versichert sind als ältere, was den GPG reduziert. Dies deutet darauf hin, dass aufgrund der vermehrten Erwerbstätigkeit von Frauen und den Veränderungen bei der beruflichen Vorsorge künftig mit einem abnehmenden GPG gerechnet werden könnte.

Sozioprofessionelle Faktoren haben entweder einen direkten Effekt auf die Erwerbsverläufe – wie z.B. das Merkmal Ausbildung – oder sie charakterisieren die Erwerbsbiografie – wie z.B. die Beschäftigung in einer bestimmten Branche oder der Umfang der Erwerbsbeteiligung. Da sich diese Faktoren nach Geschlecht deutlich unterscheiden, ist zu erwarten, dass es zu Rentenunterschieden kommt, die entsprechend den GPG erhöhen. Betrachtet man Gruppen mit „gleichartigen“ Erwerbsverläufen (z.B. sehr hohe oder sehr tiefe Erwerbsbeteiligung, gleiche berufliche Position usw.), fallen die Rentenunterschiede deutlich tiefer aus (vgl. Kapitel 5, z.B. Grafik 14 oder Tabelle 12). Bei einigen Branchen mit hohen Löhnen und einer gut ausgebauten beruflichen Vorsorge (auch schon vor dem Obligatorium von 1985) ist der GPG überdurchschnittlich hoch. Somit spielen auch Faktoren des branchenspezifischen Arbeitsmarktes eine gewisse Rolle. Es zeigt sich zudem deutlich, dass bei Gruppen mit einer hohen Ausbildung und einem entsprechend hohen Einkommen der GPG wesentlich höher ist als bei der Gruppe mit einer tiefen Bildung (vgl. Kapitel 5.3, Grafik 12). Dies ist eine Folge davon, dass bei diesen Gruppen der Anteil der 2. und 3. Säule an der Gesamrente hoch ist und diese beiden Säulen einen deutlich höheren GPG aufweisen, als die AHV. Interessant ist, dass bei der multivariaten Modellschätzung der AHV-Rente für die tiefste Ausbildungsstufe ein positiver Effekt auf die Höhe der AHV-Rente nachgewiesen werden kann. Dieser Effekt kommt v.a. durch die hohe Bedeutung der universalistischen AHV-Rente bei tiefem Einkommen mit einem relativen engen Band zwischen Minimal- und Maximalrente zustande. Den gleichen Effekt kann auch für das Vorhandensein von Kindern (aufgrund der Erziehungsgutschriften) nachgewiesen werden (bei Kontrolle aller übrigen Faktoren im Modell hat das Merkmal „Kinder vorhanden“ einen positiven Effekt auf die AHV-Rente). Damit zeigt sich deutlich der ausgleichende Effekt der AHV auf die Rentenhöhe v.a. bei tiefen Einkommen.

Die Altersrente ist ein Spiegel der Erwerbsbiografie

Die Untersuchung macht deutlich, dass der GPG zu einem grossen Teil die Unterschiede in der Erwerbsphase widerspiegelt. So ist bei Personengruppen mit einer ähnlichen Erwerbsbiografie der GPG deutlich geringer als insgesamt. Relevant sind – wie erwähnt – Faktoren, welche für den personenbezogenen Aufbau der beruflichen Vorsorge bedeutsam sind bzw. den Aufbau von individuellem Rentenskapital behindern. Zu nennen sind die Erwerbsbeteiligung, die Anzahl und Länge von Erwerbsunterbrüchen, Teilzeitarbeit, tiefe Löhne und niedrige Stellung im Beruf. Entscheidungen im Laufe der Erwerbsbiografie für ein bestimmtes Familienmodell, für eine Reduktion oder temporäre Aufgabe der Beschäftigung wirken sich nachhaltig auf den Aufbau der beruflichen Vorsorge aus. Ganz deutlich zeigen sich die Auswirkung bei verheirateten Frauen.

Ausländische Studien zeigen, dass mit dem Ausbaustand der Altersvorsorge bzw. dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen der GPG zunimmt, was den Ergebnissen der Analysen in der Schweiz entspricht. Wie erwähnt gibt es verschiedene Erwerbsbiografie-relevante Faktoren, die für die Höhe des GPG ausschlaggebend sind. Die Lohnhöhe und die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sind dabei nur ein Faktor. Wie die Analyse zeigt (vgl. Kapitel 6.3.1, Grafik 17) hat das erzielte Einkommen erst ab einer gewissen Höhe (ca. 4'000 Franken) einen starken Einfluss auf die Rente, da die universalistische 1. Säule (AHV) eine minimale Rentenhöhe garantiert. Da Frauen – vor allem verheiratete Frauen – der heutigen Rentnergeneration diese Grenze häufig nicht erreicht haben, konnten sie keine nennenswerten Altersguthaben in der 2. und 3. Säule aufbauen, was ihre Rente deutlich einschränkt.

Einen markant höheren Einfluss haben jedoch die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung und der Beschäftigungsumfang der Männer und Frauen. Liegt keine Erwerbstätigkeit vor und ist der Beschäftigungsgrad und der damit einhergehende Lohn gering, können keine nennenswerten Rentenansprüche in der zweiten und dritten Säule aufgebaut werden. Die Reduktion bzw. Beseitigung von (diskriminierenden) Lohnunterschieden zuungunsten der Frauen und die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Hindernissen in der Berufslaufbahn sind somit eine notwendige, jedoch keineswegs eine hinreichende Bedingung für eine ausreichende Reduktion des GPG.

Viel bedeutender sind das Erwerbsverhalten und das gelebte Familienmodell. Darüber hinaus können institutionelle Veränderungen, wie in der Vergangenheit zum Beispiel die 10. AHV-Revision oder der Vorsorgeausgleich bei Scheidung den GPG reduzieren, was sich auch auf künftige Rentnergenerationen auswirken wird. Wie bereits erwähnt, könnte ein generelles Splitting auch bei der 2. und 3. Säule den gemessenen GPG ebenfalls deutlich reduzieren.

Wichtigste Einflussfaktoren

Untersucht man anhand eines multivariaten Modells hoch signifikante Einflussfaktoren auf die Renten und den GPG, so zeigt sich, dass hauptsächlich das Erwerbseinkommen, die Anzahl Erwerbsunterbrüche und die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Berufsausbildung, der Zivilstand sowie das Vorhandensein von Kindern einen deutlichen Effekt haben. Bedeutsam ist zudem der Erwerbsstatus „Selbständig“, da selbständig Erwerbstätige nicht dem Obligatorium der beruflichen Vorsorge unterstehen und die fehlende 2. Säule offenbar nicht durch die steuerprivilegierte dritte Säule kompensiert wurde. Diese Faktoren zusammen können den GPG zu einem grossen Teil erklären (81%). Lediglich 19% des Unterschiedes können mit dem verwendeten Modell nicht erklärt werden. Damit bestätigen sich die grosse Bedeutung der unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Männern und Frauen sowie der Einfluss der unterschiedlichen Mechanismen der drei Säulen. Neben den biografischen Faktoren spielen die institutionellen Regelungen und gewisse arbeitsmarktbezogene Faktoren (Einkommenshöhe und Ausbau der beruflichen Vorsorge im jeweiligen Arbeitsmarktsegment) ebenfalls eine relevante Rolle für die Höhe des GPG.

Beschränkte Datenlage

Leider konnte die Entwicklung des GPG mit den vorhandenen Daten kaum abgebildet werden. Die verfügbaren Datenreihen für die 2000er Jahre sind über die Zeit hinweg nur schlecht vergleichbar und weiter zurückreichende Daten existieren nicht. Eine wichtige Datenlücke besteht in der Tatsache, dass keine Angaben zum Beschäftigungsgrad und zu biografischen Veränderungen im Lebensverlauf wie der Zivilstandsbiografie, der Anzahl Kinder und deren Jahrgänge vorliegen. Zudem waren keinerlei Informationen zu den ersten rund 20 Jahren der Erwerbsbiografie vorhanden. Eine weitere Einschränkung ist, dass nur Personen bis 75 Jahre in die Untersuchung einbezogen werden konnten, da ältere Personen im Zusatzmodul nicht befragt wurden. Dies beschränkt die Möglichkeit eines Vergleichs mit den älteren Kohorten und damit die Berechnung des GPG nach unterschiedlichen Rentneraltersgruppen.

Für künftige Untersuchungen wäre es wünschenswert, wenn in den Datengrundlagen auch Angaben zur gesamten Erwerbsbiografie, zum Beschäftigungsumfang und zur Kinderbetreuung vorhanden wären. Aufgrund der verbesserten Datenqualität in den letzten Jahren dürfte es möglich sein, künftig die Entwicklung des GPG nachzuzeichnen. Somit wäre es sinnvoll, den GPG regelmässig auszuweisen. Damit könnte beobachtet werden, ob und wie sich das veränderte Rollenverständnis, die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, institutionelle Änderungen und allfällige sozialpolitische Massnahmen auf den GPG auswirken. Zu prüfen wäre auch, ob Analysen mit Steuerdaten weitere und vertiefte Analysen ermöglichen, da Steuerdaten andere Informationen enthalten und die Qualität der Angaben zur zweiten und dritten Säule besser ist.

10 Literatur

- Bettio, Francesca, Tinios, Platon & Betti, Gianni. (2013). The Gender Gap in Pensions in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Commission.
- Backhaus, Klaus, Erichson, Bernd, Plinke, Wulff & Weiber, Rolf. (2006). Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin: Springer.
- Bertschy, Kathrin, Müller, André, Marti, Michael & Walker, Philipp. (2010). Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung. Forschungsbericht 8/10.
- BFS Bundesamt für Statistik. (2004). Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung.
- BFS Bundesamt für Statistik. (2006). Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz: Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Abgerufen am 26.2.2015 von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.83703.pdf>.
- BFS Bundesamt für Statistik. (2011). Indikatoren zur Alterssicherung. Resultate der Schlüsselindikatoren. Bern: BFS. Abgerufen am 26.2.2015 von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4376>.
- BFS Bundesamt für Statistik. (2012). Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung ab 2010: Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung. Abgerufen am 26.2.2015 von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=1367>.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2005). Lage der Personen vor und nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Forschungsbericht 13/05. Bern: BSV.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014). Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2014. Abgerufen am 26.2.2015 von <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00420/index.html?lang=de>.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014a). Wichtige Masszahlen im Bereich der Beruflichen Vorsorge. Abgerufen am 16.12.2014 von: <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen>.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014b). Wichtigste Neuerungen in der AHV. Abgerufen am 26.2.2015 von: http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_10643_de.
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014c). Statistiken zur Sozialen Sicherheit: AHV-Statistik 2013. Bern 2014. Abgerufen am 26.2.2015 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5588>.
- Bundesamt für Landwirtschaft. (2012). Frauen in der Landwirtschaft. Auszug aus dem Agrarbericht.
- Fieller, E. C. (1954). Some Problems in Interval Estimation. Journal of the Royal Statistical Society, Series B, 2/16, S. 175–185

- Flory, Judith. (2011). Gender Pension Gap: Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Flory, Judith, Hänisch, Carsten & Klos Jonas. (2013). Die Wirkung unterschiedlicher Biografie-merkmale auf den Gender Pension Gap. Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Fluder, Robert, Salzgeber, Renate, Fritschi, Tobias, Germann, Urs, Pfiffner, Roger, Hümbelin, Oliver, Ruckstuhl, Herbert & Koch, Kilian. (2013). Verläufe und Profile von IV-Neurentner/innen 2010: Analyse anhand der SHIVALV-Daten 2005-2010. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- Fluder, Robert, Salzgeber, Renate, von Gunten, Luzius, Fritschi, Tobias, Müller Franziska, Germann, Urs, Pfiffner, Roger, Ruckstuhl, Herbert & Koch, Kilian. (2014). Evaluation zum Aufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern unter dem Freizügigkeitsabkommen: Quantitative Analysen. Bern: Parlamentarische Verwaltungskontrolle.
- Fritschi, Tobias, Hümbelin, Oliver, Schaller, Christoph, Fluder, Robert, Anrig, Bernhard, Sauter, Urs, Koch, Kilian, Bannwart, Livia & Bösch, Luca. (2013). Data Mining mit Administrativdaten der Sozialen Sicherheit. Bern: Berner Fachhochschule.
- Guggisberg, Jürg, Künzi Killian, Dubach, Philippe, Hüttner Eveline. (2007). Statistik Alterssicherung. Analyse der Vorsorgesituation der Personen rund um das Rentenalter anhand der Daten der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2002 und 2005. Bern: BFS.
- Handcock, Mark S. & Morris, Martina. (2002). Relative Distribution Methods. *Sociological Methodology*, 28/1, 53-97.
- International Labor Organization. (2015). Mean weekly hours actually worked per employed person. Abgerufen am 29.01.2015 von <http://www.ilo.org/ilostat>.
- Jann, Ben. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models, *The Stata Journal*, 4/8, pp. 453–479.
- Korinek, Anton, Mistiaen, Johan A. Ravallion, Martin. (2006). Survey nonresponse and the distribution of income. In *The Journal of Economic Inequality*.
- Oaxaca, R.L. & Ransom, M.R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials, *Journal of Econometrics*, 1/61, pp. 5-21.
- O'Donnell, Owen, van Doorslaer, Eddy, Wagstaff, Adam & Lindelow, Magnus. (2008). *Analyzing Health Equity using household survey data*. Washington DC: The World Bank.
- OECD. (2013). *OECD Economic Surveys: Switzerland 2013*, OECD Publishing. Abgerufen am 26.2.2015 von http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-che-2013-en.
- OECD. (2015). Level of GDP per capita and productivity. Abgerufen am 29.01.2015 von http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV.
- Stamm, Hanspeter, Lamprecht Markus. (2003). *Die Schweizerische Altersvorsorge im Spiegel der Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998*. Bern: BFS.
- Schönholzer Diot, Beatrix. (2003). *Das Parlament verabschiedet die 1. BVG-Revision*. Soziale Sicherheit

- CHSS, 6, 2003.
- Sommer, Jürg. (2010). Das Ringen um eine obligatorische berufliche Vorsorge in der Schweiz. In: Hug, Werner. 25 Jahre BVG: Entstehung, Weiterentwicklung und Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz. Werner C. Hug: Bern.
- Strub, Silvia & Stocker, Désirée (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Bern: Schlussbericht im Auftrag von: Bundesamt für Statistik.
- Von Gunten, Luzius, Zürcher, Pascale, Pulver, Caroline, Koch, Kilian & Fluder, Robert. (im Erscheinen). Existenzsicherung im Alter: Risikofaktoren und Ursachen im Lebensverlauf für Altersarmut und EL-Bezug bei AHV-Neurentnern und Neurentnerinnen. Bern: Berner Fachhochschule, Zentrum Soziale Sicherheit.
- Wanner, Philippe, Gabadinho Alexis (2008). Die wirtschaftliche Situation von Erwerbstätigen und Personen im Ruhestand. Genf: Laboratoire de démographie et d'études familiales.
- Weltbank. (2015). Labor force participation rate. Abgerufen am 29.01.2015 von <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.

11 Anhang

11.1 Umwandlungssätze für die Umrechnung von Kapital in Renten

Bei der Umrechnung der Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge und der dritten Säule in Rentenbeträge wird der Mindestumwandlungssatz der beruflichen Vorsorge verwendet. Der Mindestumwandlungssatz ist der Anteil des Altersguthabens in der obligatorischen beruflichen Vorsorge, welcher von der Kasse als jährliche Rente den Rentnern und Rentnerinnen ausbezahlt werden muss. Bei Umrechnung von Kapitalbezügen in Renten wurde jeweils jener Mindestumwandlungssatz verwendet, der im Jahr des Kapitalbezugs gültig war. Aufgrund der Zunahme der Lebenserwartung wurde dieser seit 2005 sukzessive verringert:

Tabelle A1: Entwicklung des Mindestumwandlungssatzes

Jahr des Kapitalbezugs	Gültiger Umwandlungssatz bei ordentlicher Pensionierung (Frauen 64 Jahre, Männer 65 Jahre)	
	Frauen	Männer
2004 und früher	0.0720	0.0720
2005	0.0720	0.0715
2006	0.0720	0.0710
2007	0.0715	0.0710
2008	0.0710	0.0705
2009	0.0700	0.0705
2010	0.0695	0.0700
2011	0.0690	0.0695
2012	0.0685	0.0690

Quelle: Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Bei der Umrechnung der Kapitalleistungen in Rentenleistungen konnten nur Kapitalbezüge berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Befragung schon bezogen worden sind.

In SESAM werden keine Informationen zu regelmässigen Leistungen aus der 3. Säule oder Kapitalleistungen aus Freizügigkeitskonten erhoben. Allfällige Leistungen aus diesen Quellen sind daher nicht berücksichtigt.

Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge vor Erreichen des AHV-Alters (bei Aufgabe einer selbständigen Erwerbstätigkeit, für den Kauf von Liegenschaften, Aufgabe einer Erwerbstätigkeit von Frauen bei Heirat vor 1995) konnten ebenfalls nicht berücksichtigt werden.

11.2 Tabellen zu den Erwerbsverläufen

Tabelle A2: Umfang der Erwerbstätigkeit in der zweiten Erwerbsphase (ab ca. 43/45 Jahren)

Anteil Erwerbsmonate an den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung			
	Männer	Frauen	Total
0% bis 20%	2,5%	20,3%	11,7%
>20% bis 50%	2,8%	12,6%	7,9%
>50%	94,7%	67,1%	80,4%
<i>Missing: IK</i>	10	468	478
Total	100%	100%	100%
Mittelwert	85%	64%	

Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N= 4'277; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle A3: Anteil der selbständigen Erwerbstätigkeit

Anteil Monate mit selbständiger Erwerbstätigkeit an allen Erwerbsmonaten in den letzten 20 Jahren vor der Pensionierung				
	Männer	Frauen	Total	N
0% bis 20%	76,4%	91,9%	83,9%	2'970
>20% bis 50%	5,2%	2,2%	3,8%	130
>50%	18,4%	5,8%	12,3%	423
<i>Missing: IK</i>	32	722	754	754
Total	100%	100%	100%	4'277

Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle A4: Anzahl Erwerbsunterbrüche (länger als 6 Monate)

	%		
	Männer	Frauen	Total
nie erwerbstätig	1.2%	13.8%	7.7%
0	73.6%	44.1%	58.3%
1	19.8%	28.4%	24.3%
2 und mehr	5.4%	13.7%	9.7%
<i>Missing: IK</i>			
Total	100%	100%	100%

Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle A5: Dauer der Arbeitslosigkeit

Anzahl Monate mit ALV-Taggelder in den letzten 20 Erwerbsjahren				
	Männer	Frauen	Total	N
0 Monate	84,4%	85,8%	85,1%	3'186
1-12 Monate	6,1%	5,9%	6,0%	233
12-24 Monate	5,0%	3,7%	4,3%	186
>24 Monate	4,5%	4,6%	4,5%	194
<i>Missing</i>				478
Total	100%	100%	100%	4'277

Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren
 Anmerkungen: gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

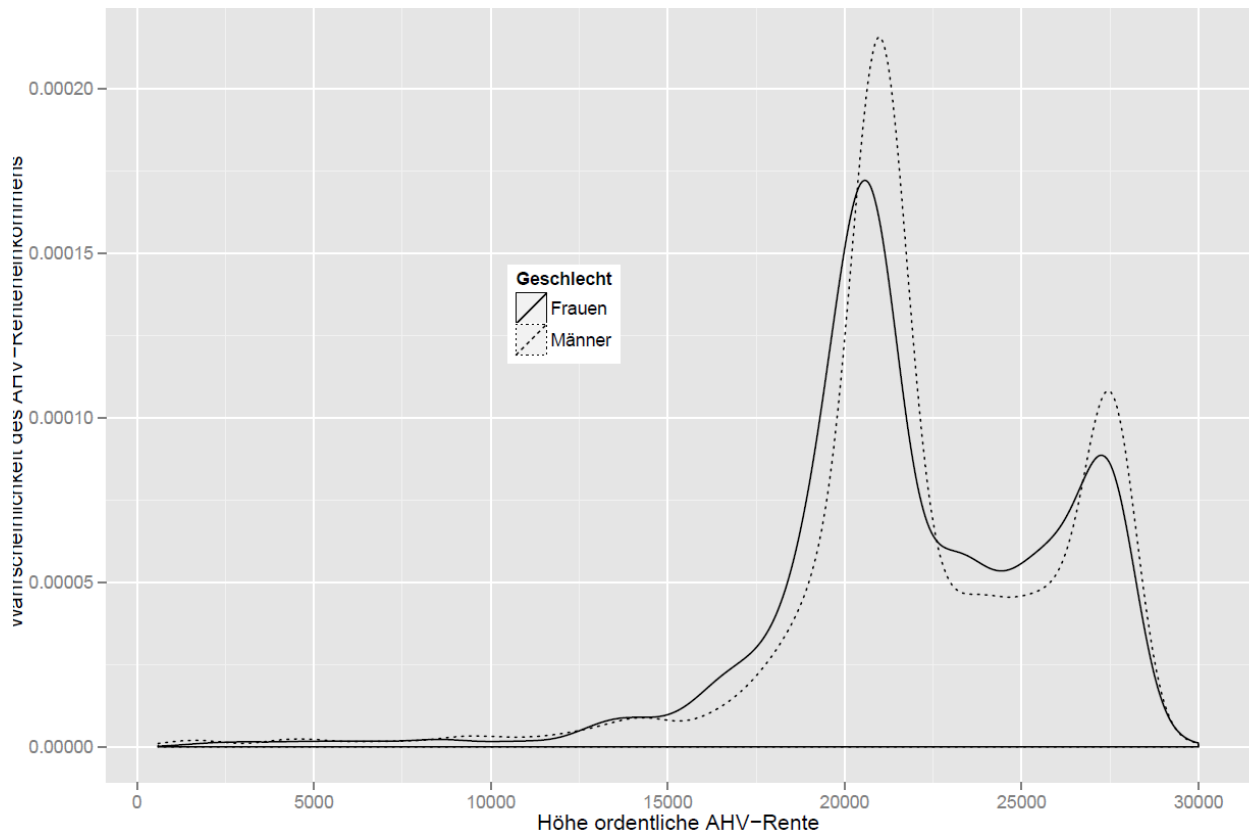
Tabelle A6: Mittleres monatliches Erwerbseinkommen 20 Jahre vor Pensionierung

Mittleres Einkommen aus Erwerb und ALV-Taggelder pro Erwerbs-/ Arbeitslosenmonat, in Franken in den letzten 20 Erwerbsjahren (gewichtet)			
	Männer	Frauen	Total
25% Perzentil	5'196	729	1'857
Median (50% Perzentil)	6'818	2'189	4'722
Mittelwert	8'075	2'858	5'377
75% Perzentil	9'584	4'278	7'274
N	1'790	2'009	3'799

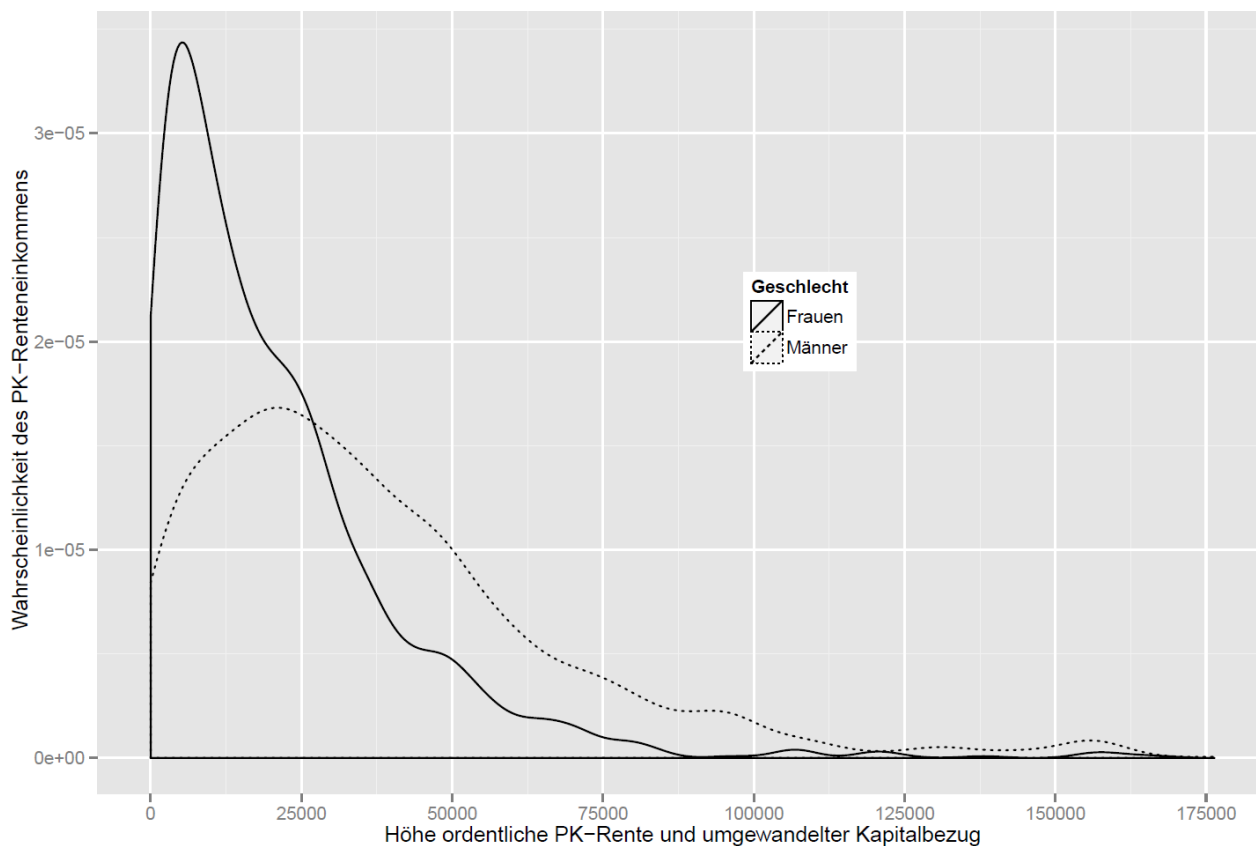
Quelle: SESAM 2012, IK-Daten 1982-2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
 Anmerkungen: Missings N=478; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

11.3 Verteilung der AHV-Altersrente, der Altersrente aus der beruflichen Vorsorge und der dritten Säule nach Geschlecht

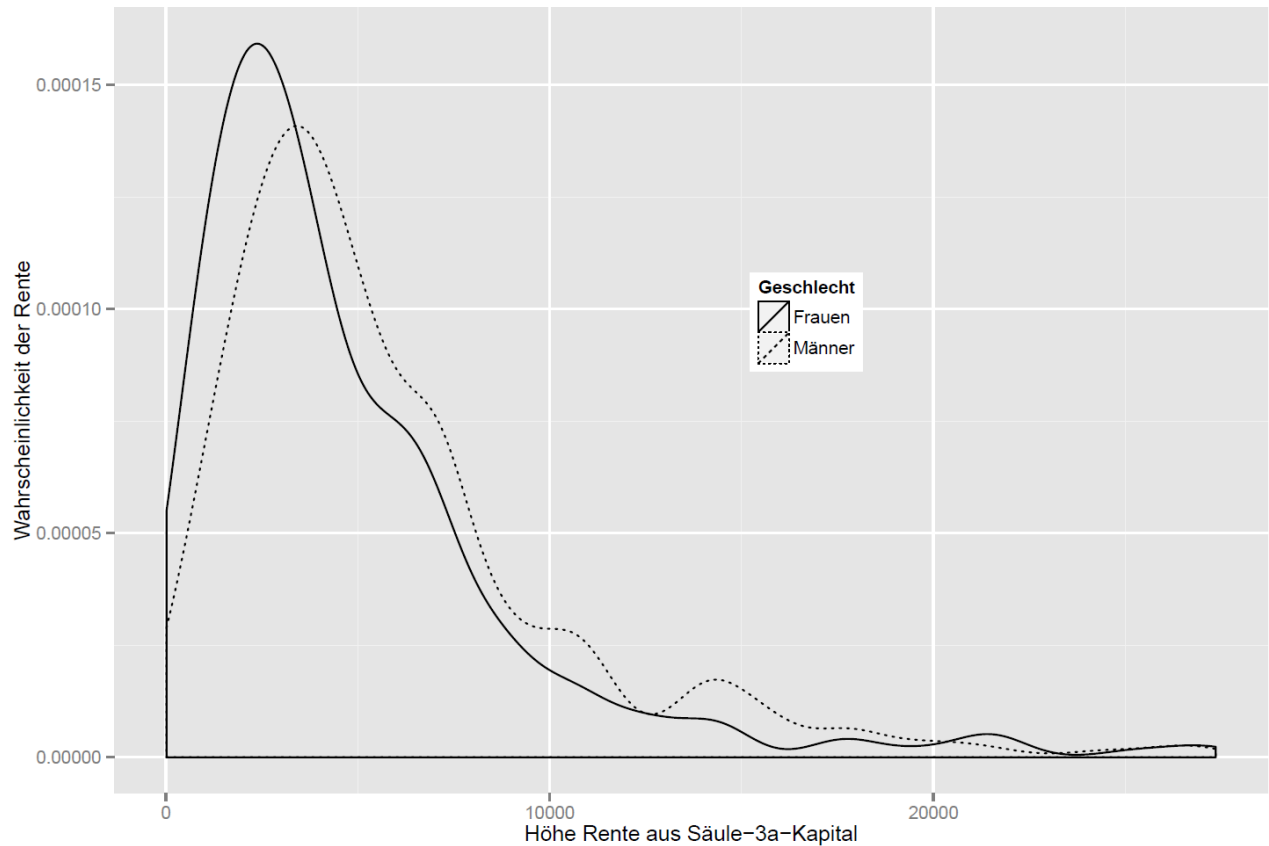
Grafik A1: Verteilung der AHV-Renten nach Geschlecht (geschätzte Dichtefunktion)



Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=4'277; Personen ohne Beträge und mit fehlenden Werten wurden als Missings definiert; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Grafik A2: Verteilung der Altersrente der beruflichen Vorsorge (inkl. umgewandelter Kapitalbezug) nach Geschlecht (geschätzte Dichtefunktion)

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=2'219, Missings N=2'058, es wurden nur Personen mit einer Altersrente aus der beruflichen Vorsorge berücksichtigt, Personen ohne Beträge und mit fehlenden Werten wurden als Missings definiert; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Grafik A3: Verteilung der in eine jährliche Rente umgewandelte Bezug aus der dritten Säule (geschätzte Dichtefunktion)

Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=1'094, Missings N=3'183, es wurden nur Personen mit einem Bezug aus der dritten Säule berücksichtigt, Personen ohne Beträge und mit fehlenden Werten wurden als Missings definiert; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

11.4 Quervalidierung und Einfluss der imputierten Werte

Tabelle A7: Bezugsquoten, Rentenhöhe und GPG in anderen Studien zur Schweiz

	AHV Statistik	Wanner und Gabadinho 2008	Bettio, Tinios & Betti, 2013	Eigene Berechnungen
Grundgesamtheit	Bezüger/innen von ordentlichen Renten bis 75 Jahre	Alle Personen im Rentenalter, ohne Altersbeschränkung	Alle Personen mit Rentenbezug (AHV/BV oder Säule 3a), ohne Altersbeschränkung	alle Personen mit AHV-Rente bis 75
Einkommensbasis	AHV-Altersrente	Steuerbares Einkommen	1., 2. und 3. Säule	1., 2. und 3. Säule
Jahr, Datengrundlage	2012	2003	2006 und 2008	2012
Bezugsquoten:				
Rente berufliche Vorsorge				
Männer			60.7%	62.6%
Frauen			27.9%	39.6%
Rentenhöhe:				
Männer	21'900	46'250		41'278
Frauen	21'168	37'600		22'200
GPG:				
AHV	2.7%		-4.4%	2.7%
Berufliche Vorsorge 3. Säule			34.8%	63.4%
Alleinstehend		18.7%	26.8%	54.4%
Total			28.0%	37.1%

Quellen: BFS, AHV-Statistik; Wanner und Gabadinho 2008; Bettio, Tinios und Betti 2013; SAKE/SESAM 2012.

Anmerkungen: Rentenhöhe bezieht sich auf Mittelwert für AHV und Median für Wanner und Gabadinho (2008), sowie eigene Berechnungen und GPG für Alleinstehende.

Die Indikatoren zu den Rentenunterschieden zwischen Männern und Frauen, welche mit der hier verwendeten Datengrundlage berechnet wurden, können vor dem Hintergrund bestehender Schweizer Analysen zur Einkommenssituation von Rentnern eingeordnet werden. Aufgrund der Unterschiede in der Definition der Grundgesamtheit unterliegt dieser Vergleich jedoch gewissen Vorbehalten. Im Wesentlichen unterliegt der Vergleich den Verzerrungen aufgrund der Einschränkung auf unter 76-Jährige. Sowohl die Angaben aus der AHV- und Pensionskassen-Statistik, wie auch jene der Studie von Wanner und Gabadinho (2008) und der Analysen von Bettio, Tinios & Betti (2013) auf der Basis der SHARE-Daten beziehen sich auf *alle* Altersklassen von Rentenbeziehenden.

Tabelle A8: Grundgesamtheiten und Anzahl imputierter Werte bei den Komponenten der Altersrente

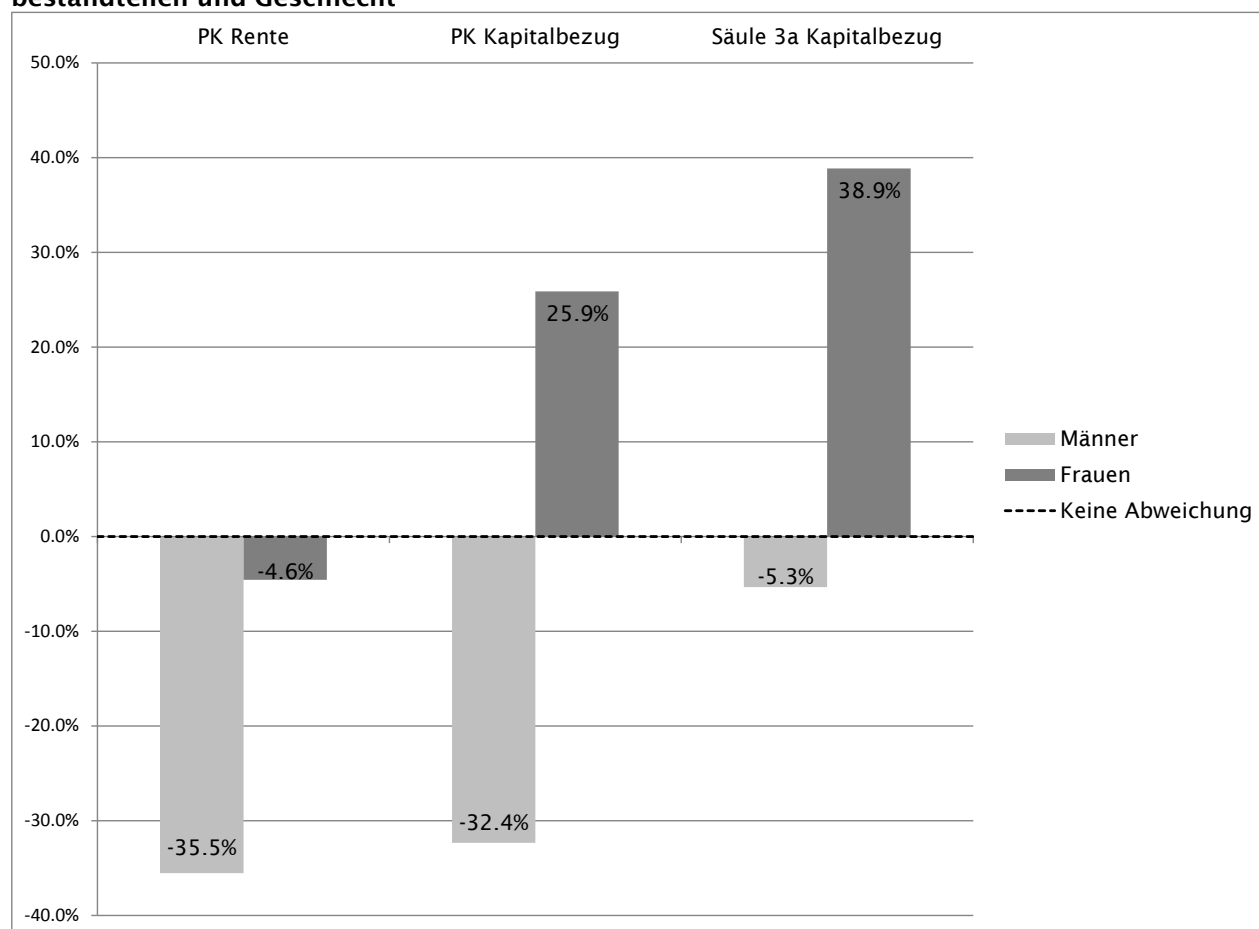
	N Grundgesamtheit	Rente berufliche Vorsorge		Kapital berufliche Vorsorge		Kapital Säule 3a		Gesamtrentenvariable	
		Fälle imputiert	N %	Fälle imputiert	N %	Fälle imputiert	N %	Fälle imputiert	N %
Männer	1'800	128	7.1	250	13.9	208	11.6	453	25.2
Frauen	2'477	172	6.9	257	10.4	200	8.1	527	21.3
Alle	4'277	300	7.0	507	11.9	408	9.5	980	22.9

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.

Die Häufigkeiten von Imputationen sind bei der Altersrente der beruflichen Vorsorge mit 300 Fällen (7%) bzw. 507 Fällen (11.9%) beim Kapitalbezug, am höchsten. Da sich bei der Berechnung der Gesamtrente die Anteile der imputierten Werte kumulieren, sind bei der gesamten Altersrente die Anteile der Personen mit imputierten Werten mit 23% deutlich höher. Aufgrund von weiteren fehlenden Angaben konnten die Gesamtrente bei 422 Personen (9.8%) nicht berechnet werden (verbleibende Missings). Der Gender Pension Gap (GPG) kann somit für 3'855 Personen berechnet werden.

Vergleich man das Verhältnis von nicht-imputierten zu imputierten mittleren Renten nach Geschlecht (vgl. Grafik A4), so wird deutlich, dass die imputierten Werte von Männern für alle Rentenbestandteile durchschnittlich geringer sind als die nicht-imputierten Werte, die imputierten Werte von Frauen sind bei den ordentlichen Renten der beruflichen Vorsorge leicht geringer. Bei den Kapitalbezügen sind die imputierten Werte von Frauen hingegen durchschnittlich höher als die nicht-imputierten Werte.

Grafik A4: Abweichungen der imputierten von den nicht-imputierten Renten, nach Rentenbestandteilen und Geschlecht



Quelle: SAKE/SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: Altersrente aus der beruflichen Vorsorge: N=2'219 Missings N=2'058, Kapitalbezug der beruflichen Vorsorge: N=1'192 Missings N=3'085, Säule 3a Kapitalbezug: N=1'094 Missings N=3'183, gewichtet nach der Gewichtung des BFS

11.5 GPG bei Arbeitslosigkeit und selbständiger Erwerbstätigkeit

Tabelle A9: GPG nach Länge der Arbeitslosigkeit

2012	Gender Pension Gap			
	AHV	PK	3. Säule	Gesamtrente
Anteil Monate mit Arbeitslosigkeit an den letzten 20 Erwerbsjahren, 2012:				
nie arbeitslos	3.9%	62.9%	50.0%	38.4%
1 - 12 Monate	-2.3%	55.5%	18.3%	25.8%
13-36 Monate	3.2%	48.1%	66.1%	20.6%
>36 Monate	0.3%	62.2%	45.5%	24.4%
Missing: IK	-4.2%	60.8%	64.0%	0.0%
Total	2.7%	63.0%	54.4%	37.1%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle A10: GPG nach Anteil selbständiger Erwerbstätigkeit an allen Erwerbsmonaten

2012	Gender Pension Gap			
	AHV	PK	3. Säule	Gesamtrente
Anteil selbständige Erwerbstätigkeit an allen Erwerbsmonaten an den letzten 20 Erwerbsjahren, 2012:				
nicht erwerbstätig	-72.1%	76.1%	-	29.1%
0% bis 20%	3.3%	63.4%	42.4%	39.6%
>20% bis 50%	1.7%	67.0%	71.3%	30.3%
>50%	-0.2%	67.0%	66.5%	21.5%
Total	2.7%	63.0%	54.4%	37.1%

Quelle: SESAM 2012, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen zw. 64/65 und 75 Jahren.
Anmerkungen: N=3'855, Missings N=422; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

11.6 Modellschätzungen (Regressionen)

Tabelle A11: Optimales Regressionsmodell für die Gesamaltersrente (Altersrente logarithmiert, ohne Ausreisser¹⁰⁴)

Merkmale	B	S.E.	Sig.
<i>Geschlecht</i>			
Frauen	-0.218	0.021	0.000
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
Schweizer	0.171	0.027	0.000
<i>Zivilstand: Referenz verheiratet</i>			
ledig	0.058	0.039	0.138
Geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	0.050	0.023	0.031
verwitwet	0.243	0.023	0.000
Kinder vorhanden (Erziehungsgutschriften)	-0.056	0.028	0.046
<i>Sozioprofessionelle Merkmale</i>			
<i>Ausbildung: Referenz Tertiär</i>			
Sek II	-0.136	0.025	0.000
Sek I	-0.246	0.028	0.000
<i>Erwerbsbiografische Merkmale (letzte 20 Berufsjahre)</i>			
Mittleres Monatseinkommen (logarithmiert)	0.154	0.010	0.000
Anzahl Monate mit AL-Taggeldern	-0.006	0.001	0.000
Anteil Monate mit Selbständigkeit an allen Erwerbsmonaten	-0.613	0.027	0.000
Anzahl Erwerbsunterbrüche von mindestens 6 Monaten	-0.029	0.010	0.004
Konstante	9.516	0.100	0.000
$N=3'153, F(12, 3141)=154.27, R^2=0.400$			

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: Missings (inkl. 5 Ausreisser) N=1'124; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

¹⁰⁴ Das Regressionsmodell mit den Ausreissern hat ein R^2 von 0.399 und einen Koeffizienten (B) von -0.219 beim Geschlecht. Die 5 Ausreisser haben damit einen wesentlichen Einfluss auf die Modellschätzung.

Tabelle A12: Regressionsmodell für die Gesamaltersrente mit Alter (Altersrente logarithmiert, ohne Ausreisser)

Merkmale	B	S.E.	Sig.
<i>Geschlecht</i>			
Frauen	-0.214	0.021	0.000
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
<i>Alter: Referenz 64/65 bis 66 Jährige</i>			
67 bis 69 Jährige	0.019	0.021	0.380
70 bis 72 Jährige	0.031	0.023	0.185
73 bis 75 Jährige	0.016	0.030	0.607
Schweizer	0.173	0.027	0.000
<i>Zivilstand: Referenz verheiratet</i>			
ledig	0.059	0.039	0.131
Geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	0.050	0.023	0.031
verwitwet	0.240	0.024	0.000
Kinder vorhanden (Erziehungsgutschriften)	-0.056	0.028	0.045
<i>Sozioprofessionelle Merkmale</i>			
<i>Ausbildung: Referenz Tertiär</i>			
Sek II	-0.137	0.025	0.000
Sek I	-0.246	0.028	0.000
<i>Erwerbsbiografische Merkmale (letzte 20 Berufsjahre)</i>			
Mittleres Monatseinkommen (logarithmiert)	0.154	0.010	0.000
Anzahl Monate mit AL-Taggeldern	-0.006	0.001	0.000
Anteil Monate mit Selbständigkeit an allen Erwerbsmonaten	-0.612	0.027	0.000
Anzahl Erwerbsunterbrüche von mindestens 6 Monaten	-0.030	0.010	0.003
Konstante	9.494	0.101	0.000
$N=3'153, F(15, 3138)=123.11, R^2=0.401$			

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: Missings (inkl. 5 Ausreisser) N=1'124; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

Tabelle A13: Regressionsmodell der einzelnen Rentenbestandteile

Merkmale	AHV	Säule 2	Säule 3
<i>Geschlecht</i>			
Frauen	-0.012	-0.980***	0.098
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
Schweizer	0.141***	0.256	0.922***
<i>Zivilstand: Referenz verheiratet</i>			
ledig	0.118***	0.380	0.109
Geschieden/getrennt/aufgelöste Partnerschaft	0.121***	0.230	-0.046
verwitwet	0.225***	1.231***	-0.100
Kinder vorhanden (Erziehungsgutschriften)	0.059***	-0.442***	-0.187
<i>Sozioprofessionelle Merkmale</i>			
<i>Ausbildung: Referenz Tertiär</i>			
Sek II	0.034***	-0.111	-0.626***
Sek I	0.038***	-0.776***	-1.138***
<i>Erwerbsbiografische Merkmale (letzte 20 Berufsjahre)</i>			
Mittleres Monatseinkommen (logarithmiert)	0.039***	1.314***	0.530***
Anzahl Monate mit AL-Taggeldern	-0.001**	-0.024***	-0.011**
Anteil Monate mit Selbständigkeit an allen Erwerbsmonaten	-0.037***	-5.967***	-0.992***
Anzahl Erwerbsunterbrüche von mindestens 6 Monaten	-0.020***	-0.235***	-0.021
Konstante	9.447***	-1.913**	-2.219***
N	3'504	3'412	3'210
Missings (inkl. 5 Ausreisser)	773	865	1067
R ²	0.283	0.353	0.084

Quelle: SESAM 2012 und IK 2012, eigene Berechnungen; Grundgesamtheit: AHV-Rentner/innen, 64/65 bis 75 Jahre.

Anmerkungen: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01; gewichtet nach der Gewichtung des BFS.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de>

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr>

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana
«Aspetti della sicurezza sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=it>

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=en>