

A stylized illustration of a woman's face, focusing on her eyes and mouth. She is wearing glasses with a thick grey frame. Her eyes are brown and looking slightly to the right. Her lips are pink and slightly parted. The background is a light beige color with some faint lines suggesting hair or skin texture.

Swiss Life-Studie

Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke

*Zahlen, Fakten und Mythen zur Rentendifferenz
zwischen Frauen und Männern*

Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke

*Zahlen, Fakten
und Mythen zur
Rentendifferenz
zwischen Frauen und
Männern*

Impressum

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

Autoren und Mitwirkende

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

Wissenschaftliche Mitarbeit:
Noah Savary
Martina Zürcher

Weitere Mitwirkende:
Julie Albisser
Tim Hegglin
Martin Läderach
Julia Rosenberg

Gestaltungskonzept und Umsetzung:
Raffinerie

Illustration:
Sarah Furrer

Lektorat und Übersetzung:
Swiss Life Language Services

Redaktionsschluss:
20.04.2023

Unsere Studie im Internet:
<https://www.swisslife.ch/gender-pension-gap>

Copyright:
Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden. Copyright © 2023 Swiss Life AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

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

<i>Management Summary und Einordnung der Ergebnisse</i>	6
<i>Gender Pension Gap</i>	9
<i>Definition und Beschrieb der Datengrundlagen</i>	10
<i>Ursachen des Gender Pension Gap</i>	12
<i>Aktuelle Schätzung und Entwicklung über die Zeit</i>	15
<i>Gender Pension Gap im internationalen Vergleich</i>	18
<i>Gender Pension Gap ist nicht zwangsläufig eine Vorsorgelücke</i>	19
<i>Exkurs: Gender Pension Gap im Verlauf des Ruhestands</i>	24
<i>Exkurs: Gender Pension Gap vs. Gender Income Gap</i>	28
<i>Subjektive finanzielle Zufriedenheit von Frauen und Männern im Rentenalter</i>	30
<i>Ausgabenstruktur von alleinstehenden Frauen und Männern im Rentenalter</i>	34
<i>Methodik</i>	38
<i>Technischer Exkurs: Neurentenstatistik und der Gender Pension Gap</i>	38
<i>Quellenverzeichnis</i>	42
<i>Studien und Publikationen</i>	42
<i>Externe Datengrundlagen</i>	43
<i>Endnoten</i>	44



Management Summary und Einordnung der Ergebnisse

Das Wichtigste in Kürze

Die geschlechterspezifische Rentendifferenz beträgt hierzulande etwa ein Drittel und nahm in den letzten Jahren – wenn überhaupt – nur leicht ab. Dieser sogenannte Gender Pension Gap ist erheblich und doch etwas kleiner als die geschlechterspezifischen Einkommensdifferenzen in den Altersjahren unmittelbar vor der Pensionierung. Ausserdem bedeutet der Gender Pension Gap nicht zwangsläufig, dass sich Rentnerinnen finanziell weniger selbstbestimmt fühlen als Rentner: Am bedeutendsten ist die Rentendifferenz bei verheirateten Paaren. Dort spielt sie ökonomisch allerdings die geringste Rolle, was sich auch in der subjektiven Bewertung der finanziellen Zufriedenheit ausdrückt. Anders bei alleinstehenden Frauen: Sie erhalten je nach Datengrundlage pro Monat durchschnittlich mehrere hundert Franken weniger Rente als Männer. Es fällt ihnen, trotz vergleichbarer finanzieller Zufriedenheit, tendenziell schwerer, über die Runden zu kommen, und sie können sich gewisse Budgetposten eher nicht leisten als gleichaltrige Männer. Erschwerend kommt hinzu: Frauen haben eine hohe Wahrscheinlichkeit, mit zunehmendem Alter alleinstehend zu sein.

Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke



Wir aktualisieren in der vorliegenden Studie eine vielzitierte, auf das Jahr 2012 bezogene Berechnung zum Gender Pension Gap. Basierend auf aktuellen statistischen Grundlagen zeigen wir, dass sich die Geschlechterdifferenz bei den Renten von 65- bis 75-Jährigen in den Jahren 2019 bis 2021 gegenüber der genannten älteren Erhebung kaum verändert hat: Sie betrug insgesamt weiterhin rund ein Drittel – oder ungefähr CHF 20 000 pro Jahr. Der Gender Pension Gap ist in erster Linie auf die unterschiedlichen geschlechterspezifischen Erwerbsbiografien zurückzuführen. Das Altersvorsorgesystem spiegelt die erwerbsbiografisch bedingten Einkommensdifferenzen daher eher wider, als dass es sie verursacht – und dies tendenziell in abgeschwächter Form. So sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den Altersjahren vor der Pensionierung im Durchschnitt höher als die Rentendifferenz ab 65.

Im internationalen Vergleich ist der Gender Pension Gap in der Schweiz überdurchschnittlich hoch – was auch daran liegt, dass er im europäischen Ausland in jüngerer Vergangenheit stärker zurückging. Wie sich die Rentendifferenz in den letzten Jahren hierzulande entwickelte, ist allerdings nicht eindeutig festzustellen. Je nach verwendeter Datengrundlage und Berechnungsmethode gab es keine Veränderung oder einen leichten Rückgang. Wir gehen davon aus, dass die Unterschiede in Zukunft kleiner werden, wenn auch langsam. Diese Annahme beruht insbesondere auf Daten von Swiss Life, die eine rückläufige Geschlechterdifferenz beim Pensionskassenguthaben von aktiven Erwerbstätigen zeigen.

Beim Gender Pension Gap handelt es sich nun nicht in jedem Fall um eine Messgrösse für die Geschlechterdifferenz beim Lebensstandard. Mit etwa –50% am grössten ist der Rentenunterschied zwischen Verheirateten. Genau dort hat er aber den geringsten Einfluss auf den Lebensstandard, da verheiratete Paare meist eine ökonomische Einheit darstellen. Ökonomisch relevant ist der Gender Pension Gap vor allem bei Nichtverheirateten bzw. Alleinstehenden, wobei er dort geringer als im Gesamtdurchschnitt ausfällt: Über alle Zivilstände hinweg beträgt er in dieser

Bevölkerungsgruppe – je nach Datengrundlage, betrachteter Altersgruppe und Berechnungsmethode – etwa zwischen -10% und -20%. Unter den Nichtverheirateten am grössten ist die Rentendifferenz bei Verwitweten, gefolgt von den Geschiedenen. Ledige Frauen hingegen erhalten im Schnitt ähnlich viel Rente wie ledige Männer.

Im Urteil zur finanziellen Lage von Rentnerinnen und Rentnern muss neben dem Gender Pension Gap an sich auch berücksichtigt werden, dass Frauen ab 65 häufiger alleinstehend sind als Männer – ein Umstand, der sich mit zunehmendem Alter noch akzentuiert. Und Alleinstehende befinden sich häufiger in einer Situation mit geringen finanziellen Mitteln als Paare.

Subjektive Zufriedenheit unterscheidet sich weniger

Neben der objektiv messbaren Rentenhöhe haben wir zur Beurteilung der finanziellen Situation von Frauen und Männern im Rentenalter auch das subjektive Urteil zur eigenen finanziellen Lage ausgewertet. Dabei zeigt sich, dass diesbezüglich die Geschlechterunterschiede schwächer ausgeprägt sind. So sind Rentnerinnen mit ihrer persönlichen finanziellen Situation ebenso häufig zufrieden wie Rentner (je 72%) – und zwar weitgehend unabhängig von der Haushaltssituation. Rentnerinnen fühlen sich auch ähnlich häufig finanziell selbstbestimmt wie Rentner. Dass der Gender Pension Gap kaum mit der finanziellen Zufriedenheit von Rentnerinnen in Paarhaushalten korreliert, ist vor der Prämisse der ökonomischen Einheit solcher Haushalte erklärbar. Wir zeigen auf, dass die meisten verheirateten Rentnerinnen und Rentner ihre Einkommen gemäss eigenen Angaben weitgehend zusammenlegen und nur ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen paarinternen Einkommensdifferenzen und Unterschieden bezüglich der finanziellen Zufriedenheit messbar ist.

Schwieriger zu erklären ist hingegen, dass auch alleinstehende Rentnerinnen im Durchschnitt ähnlich häufig zufrieden mit ihrer finanziellen Situation sind (69%) wie alleinstehende Rentner (72%) – trotz Einkommensdifferenzen von durchschnittlich mehreren hundert Franken pro Monat. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte sein, dass Frauen im Rentenalter mit einem geringeren Budget auskommen als Männer: Im Durchschnitt benötigen sie zumindest gemäss Selbstdeklaration 12% weniger Nettoeinkommen, um über die Runden zu kommen. Und dennoch geben nur 57% der alleinstehenden Rentnerinnen an, dass es für sie (sehr) einfach ist, finanziell über die Runden zu kommen. Bei den alleinstehenden Rentnern sind es mit 65% deutlich mehr. Hinzu kommt, dass sich in dieser Bevölkerungsgruppe 30% der Frauen aus einer Liste von 15 Budgetposten (z. B. «Ferien machen», «sich ein Auto leisten können», «unerwartete Rechnung von CHF 2500 zahlen können» etc.) gemäss eigenen Angaben mindestens einen Aspekt nicht leisten können. Bei alleinstehenden Männern liegt dieser Wert mit 21% merklich tiefer.

Geschlechterdifferenzen bei der Ausgabenstruktur von alleinstehenden Pensionierten

Der Gender Pension Gap überträgt sich gemäss Daten der BFS-Haushaltsbudgeterhebung bei alleinstehenden 65- bis 74-Jährigen nicht auf die Konsumausgaben, die bei beiden Geschlechtern im Durchschnitt ungefähr gleich hoch sind. Allerdings weisen diese Daten den im Vergleich zu anderen Grundlagen geringsten Gender Pension Gap bei Alleinstehenden aus, d. h., die Geschlechterdifferenzen werden hier womöglich etwas unterschätzt. Trotz dieses Umstands zeigen sich in der Ausgabenstruktur geschlechterspezifische Unterschiede: Alleinstehende Frauen zwischen 65 und 74 geben durchschnittlich mehr Geld für Lebensmittel, Gesundheit sowie Bekleidung und Körperpflege aus als Männer. Bei Letzteren sind dafür die Ausgaben für Personenfahrzeuge, Restaurant- und Hotelbesuche sowie Alkohol und Tabak höher.

Echo aus der Vergangenheit

Der heute gemessene Gender Pension Gap ist gewissermassen ein Abbild der Vergangenheit: Einerseits ist davon auszugehen, dass er langfristig sinken wird – wenn auch nur langsam. Andererseits ist z. B. denkbar, dass gewisse Geschlechterunterschiede wie die noch immer hohen Einkommensdifferenzen in Paarhaushalten von künftigen Pensioniertengenerationen weniger akzeptiert werden als von heutigen Rentnerinnen und Rentnern. Hinzu kommen gesellschaftliche Entwicklungen wie die anteilige Zunahme nicht verheirateter Elternhaushalte, die neue vorsorgetechnische Herausforderungen mit sich bringen. Daher stellt die vorliegende Studie keine Prognose für die Zukunft dar. Aus Perspektive der Pensionierten ist sie eine Momentaufnahme und aus derjenigen der heutigen Erwerbsbevölkerung folglich ein Blick in die Vergangenheit. In einer Folgepublikation werden wir demnächst vertieft auf die Präferenzen, die Werthaltungen, die Erwerbsbiografien und das Vorsorgeverhalten von Frauen und Männern zwischen 25 und 64 Jahren eingehen. Das wird uns erlauben, das Bild vom Gender Pension Gap zu komplettieren und einen Blick in die Zukunft zu wagen.



«Der Gender Pension Gap beträgt nach wie vor ein Drittel.»

Andreas Christen, Studienautor

1
*Gender
Pension Gap*



Definition und Beschrieb der Datengrundlagen

Über die Differenz der durchschnittlichen Rente zwischen Frauen und Männern wurde in den letzten Jahren viel diskutiert, jüngst auch im Rahmen der Reformvorlage AHV 21, in der beschlossen wurde, das Rentenalter für Frauen demjenigen für Männer anzugleichen. Auch bei der Reform der beruflichen Vorsorge spielten die geschlechter-spezifischen Rentenunterschiede in der parlamentarischen Diskussion eine wichtige Rolle.

Verschiedene Datenquellen stehen für die Berechnung des Gender Pension Gap zur Verfügung

Gemeinhin bekannt ist diese Differenz unter dem englischen Begriff Gender Pension Gap – frei übersetzt «Geschlechter-Renten-Lücke». Dieser ist in aller Regel definiert als der prozentuale Unterschied zwischen den durchschnittlichen jährlichen oder monatlichen Alters- und Hinterlassenenleistungen aller Frauen und aller Männer im Rentenalter. Je nach Definition und verwendeter Datenquelle betrachtet man dabei nur die Renten aus den drei Säulen des Schweizer Altersvorsorgesystems oder man bezieht auch noch die *Kapitalbezüge* aus den institutionalisierten Gefässen der zweiten und der dritten Säule mit ein und wandelt diese rechnerisch in eine hypothetische Rente um. Den ersten Ansatz verfolgte z. B. das Bundesamt für Statistik im Auftrag des Bundesrats in einer Publikation aus dem Jahr 2022 basierend auf der Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC).¹ Den zweiten Ansatz verfolgten insbesondere Fluder et al. (2016) in ihrer vielzitierten Studie basierend auf den Zahlen der Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM) des Jahrs 2012, die auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und Daten unter anderem aus dem AHV-Register beruht.²

Wir fokussieren uns nachfolgend vor allem auf die Daten aus der SESAM/SAKE-Erhebung, da neben den Renten auch Kapitalbezüge zu den finanziellen Mitteln im Ruhestand gehören und Vermögenswerte im Rentenalter einen Einfluss auf die finanzielle Zufriedenheit haben.³ In der zweiten Säule besteht ausserdem je nach Pensionskasse eine mehr oder weniger weitreichende Wahlfreiheit zwischen Renten- und Kapitalbezug⁴ – also ein Substitutionsverhältnis zwischen Einkommensströmen und Vermögen. Wir werden den Gender Pension Gap allerdings wie der Bundesrat (2022) auch anhand der SILC-Erhebung (und damit nur für die Renten) berechnen. Erstens, um plausibilisierende Vergleichswerte für die aus der SESAM/SAKE-Erhebung hervorgehenden Berechnungen zu erhalten. Zweitens möchten wir den Umstand nutzen, dass die SILC europaweit einheitlich erhoben wird und so internationale Vergleiche möglich sind. Drittens stellt die SILC die neusten Werte zur Verfügung (2021 vs. 2019 bei SESAM/SAKE).

Für die Berechnung des Gender Pension Gap zwischen Einpersonenhaushalten greifen wir ausserdem auf Daten aus der BFS-Haushaltsbudgeterhebung (HABE) zurück, die Informationen zu den Renten aus der AHV und der beruflichen Vorsorge enthält (nicht aber zu Kapitalbezügen). Dies tun wir vor allem, weil wir im letzten Teil der Studie basierend auf den HABE-Daten geschlechterspezifische Analysen zur Höhe der Konsumausgaben durchführen.

Für den Vergleich zwischen nicht verheirateten Rentnerinnen und Rentnern können wir zusätzlich auf Medianwerte zurückgreifen, die Wanner & Gerber (2022) basierend auf dem Datensatz WiSiER berechneten. Die daraus abgeleitete Berechnung entspricht allerdings nicht exakt dem Gender Pension Gap wie oben definiert, sondern umfasst alle Einkommensquellen (insbesondere auch die Erwerbs- und die Vermögenseinkommen). Sie haben aber den Vorteil, dass sie im Gegensatz zu den SESAM/SAKE-, den SILC- und den HABE-Daten nicht auf Umfragen, sondern auf Steuerstatistiken basieren.

Da sowohl SESAM/SAKE, SILC als auch HABE auf stichprobenbasierten Bevölkerungsbefragungen beruhen, bringen sie gewisse statistische und weitere Unschärfen mit sich.⁵ Im Gegensatz dazu ist die BFS-Neurentenstatistik (NRS) eine auf Administrativdaten basierende Vollerhebung. Zum aktuellen Zeitpunkt lässt sich der Gender Pension Gap mit der NRS zwar noch nicht vollständig bzw. methodisch sauber berechnen. Trotzdem wagen wir basierend auf dieser sehr umfassenden Datengrundlage die Schätzung einer «Neurenten-Geschlechterdifferenz». Mehr zu den Datengrundlagen und insbesondere zu unseren Schätzungen basierend auf der NRS findet sich im Kapitel «Methodik».

Ursachen des Gender Pension Gap

Kurz zusammengefasst ist die Rentendifferenz zwischen Männern und Frauen in erster Linie auf die geschlechterspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, auf von Betreuungsaufgaben unabhängige Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung und auf geschlechterspezifische (Stunden-)Lohnunterschiede zurückzuführen.

Massgebliche Ursache:
geschlechterspezifische
Erwerbsbiografien und
Lohnunterschiede

So haben Fluder et al. (2016) gezeigt, dass massgeblich Unterschiede beim Lebenserwerbseinkommen für den Gender Pension Gap verantwortlich sind. Das Erwerbseinkommen ist wiederum eine Funktion von Erwerbsbeteiligung (d. h., ob und wie lange man überhaupt erwerbstätig war), geleisteten Arbeitsstunden und Erwerbseinkommen pro Stunde. Eine Analyse im Auftrag des Bundesrats hat kürzlich gezeigt, dass der geschlechterspezifische Erwerbseinkommensunterschied der Bevölkerung im Erwerbsalter zu etwa 70% auf die Intensität der Erwerbsbeteiligung (Erwerbstätigenquote sowie Stundenzahl) und zu etwa 30% auf Lohnunterschieden zurückzuführen ist.⁶ Lohnunterschieden dürften wiederum teilweise auf Unterschiede bei der Intensität der Erwerbsbeteiligung zurückzuführen sein, wie verschiedene Studien implizieren: So geht ein längeres Fernbleiben vom Arbeitsmarkt bei Wiedereintritt mit nachhaltig tieferen Stundenlöhnen einher⁷ und bereits eine moderate Pensumsreduktion senkt die Wahrscheinlichkeit deutlich, (in der Regel besser bezahlte) Führungspositionen zu erhalten.⁸ Kurz: Die Intensität bzw. der Umfang der Erwerbstätigkeit ist ein zentraler Faktor für den Gender Pension Gap.

Weiter beeinflussen institutionelle Rahmenbedingungen den Gender Pension Gap. Damit ist in erster Linie die Ausgestaltung des Vorsorgesystems – auch in Wechselwirkung mit dem Zivilstand – gemeint. Das Vorsorgesystem kennt verschiedene Mechanismen, welche die Abhängigkeit der Altersleistungen vom Lebenserwerbseinkommen abmildern oder verstärken, wie *Abbildung 1* schematisch zeigt. Für eine vertiefte Diskussion der Einflussfaktoren des Gender Pension Gap sei auf unsere Studie zum Thema aus dem Jahr 2019⁹ sowie auf Fluder et al. (2016) verwiesen.

Bevor wir den Gender Pension Gap quantifizieren, möchten wir darauf hinweisen, dass die *heute* gemessene Geschlechterdifferenz bei den Renten ein Echo aus der Vergangenheit darstellt. Die Rentenansprüche von heute 65-jährigen Frauen und Männern bauten sich ab etwa 1980 auf, diejenigen von 85-jährigen etwa zwischen 1960 und 2000. Diese Feststellung ist von hoher Relevanz, da sich in den letzten Jahrzehnten die Geschlechterrollen bezüglich Arbeitsmarktbeteiligung verändert haben.

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

beitragend ↑

1. Säule – AHV/EL

- (Begrenzte) Abhängigkeit der Leistungen vom Erwerbseinkommen

2. Säule – berufliche Vorsorge

- Erwerbstätigkeit vorausgesetzt
- Hohe Abhängigkeit der Leistungen vom Erwerbseinkommen
- Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug
- Bis 2027 kürzere Beitragsdauer (bzw. tieferes Rentenalter) von Frauen

3. Säule – individuelle Vorsorge

- Erwerbstätigkeit vorausgesetzt (Säule 3a)
- Sparbeträge setzen Einkommen voraus – faktische Abhängigkeit vom (Erwerbs-)Einkommen



↓ reduzierend

- Erziehungs- und Betreuungsgutschriften
- Einkommensteilung/Splitting
- Starke Umverteilung von hohen zu tiefen Einkommen
- Witwenrenten bzw. Verwitwetenzuschlag kommen vor allem Frauen zugute

- Vorsorgeausgleich im Scheidungsfall
- Frauen beziehen häufiger Ehegattenrenten und erhalten dabei durchschn. höhere Beträge
- Arbeitgeber/Pensionskassen können auf Koordinationsabzug verzichten/ diesen reduzieren

- Je nach Güterstand Aufteilung im Scheidungsfall/ allenfalls Vorsorgeunterhalt
- Sparguthaben im Todesfall i. d. R. vererbbar – Partner stirbt häufiger vor Partnerin
- Vorsorgesparen durch Partner zugunsten der Partnerin

Erwerbsbiografien nähern sich langsam an

Abbildung 2 zeigt, dass die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Arbeitsmarktbeteiligung – gemessen als effektiv gearbeitetes oder gesuchtes Durchschnittspensum – über alle Altersgruppen hinweg deutlich zurückgegangen sind. So war die «Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten» von 50-jährigen Frauen von 1996 bis 2000 im Durchschnitt erst halb so hoch wie diejenige von gleichaltrigen Männern. Von 2018 bis 2020 sank diese Differenz auf noch 30%.

Abb. 2: Erwerbsbiografien von Frauen und Männern nähern sich langsam an
Differenz bei der Erwerbsquote¹⁰ in Vollzeitäquivalenten von Frauen zu Männern, nach Altersjahr und Beobachtungszeitraum



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Perspektivisch müsste diese Entwicklung in einen langsam, aber stetig sinkenden Gender Pension Gap münden. Nehmen wir (stark vereinfachend¹¹) an, dass die in Abbildung 2 dargestellten altersspezifischen Geschlechterunterschiede «Erwerbsbiografien» von drei unterschiedlichen Ehepaaren mit je zwei Kindern darstellen, die jeweils 2022/2023 in den Ruhestand gehen. Wenn wir dann unter sonst gleichbleibenden Bedingungen (Lohnentwicklung, Lohnniveau, Verzinsung der Altersguthaben) die aus diesen «Erwerbsbiografien» hervorgehenden Altersrenten aus der ersten und der zweiten Säule simulieren, ergeben sich erhebliche Unterschiede bezüglich Gender Pension Gap. Bei demjenigen Paar, das wir anhand der Arbeitsmarktdaten von 1996 bis 2000 aus Abbildung 2 simulierten, erhält die Frau 42% weniger Rente als der Mann. Beim Paar basierend auf den 2018er- bis 2020er-Daten betrüge die Differenz 33%.

Aktuelle Schätzung und Entwicklung über die Zeit

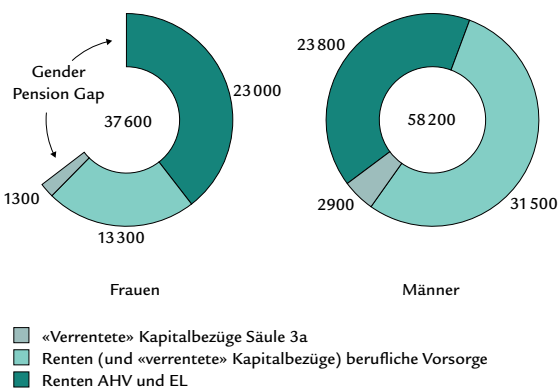
In der öffentlichen Diskussion der letzten Jahre wurde zur Bezifferung des Gender Pension Gap meist explizit oder implizit die Studie von Fluder et al. (2016) herangezogen, welche die Geschlechterdifferenz von 64-/65- bis 75-Jährigen im Jahr 2012 berechnete. Von der gleichen Datengrundlage – nämlich vom SESAM/SAKE-Datensatz mit dem Modul «Soziale Sicherheit» – existieren inzwischen die Daten für 2015 und 2019. Im Sinne einer methodisch und von der Datengrundlage her vergleichbaren Aktualisierung berechnen wir nachfolgend die Werte für 2012, 2015 und 2019.¹²

Gender Pension Gap beträgt auch heute rund 1/3

Abbildung 3 zeigt die durchschnittlichen Renten inklusive rechnerisch verrenteter Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge und der Säule 3a. Im Durchschnitt erhielten 2019 64- bis 75-jährige Frauen rund ein Drittel weniger Geld aus den drei Säulen des Altersvorsorgesystems als Männer im Alter 65 bis 75.¹³ Oder in Franken ausgedrückt: durchschnittlich knapp CHF 21000 pro Jahr weniger. Der grosse Teil des Gender Pension Gap stammt aus der beruflichen Vorsorge, in der die Differenz knapp -60% oder etwa CHF 18000 betrug. Kein massgeblicher Gender Pension Gap findet sich in der ersten Säule. Die Rentendifferenz ist in der Deutschschweiz etwas grösser als in der lateinischen Schweiz (vgl. Abb. 4).

Abb. 3: Gender Pension Gap betrug auch 2019 ein Drittel

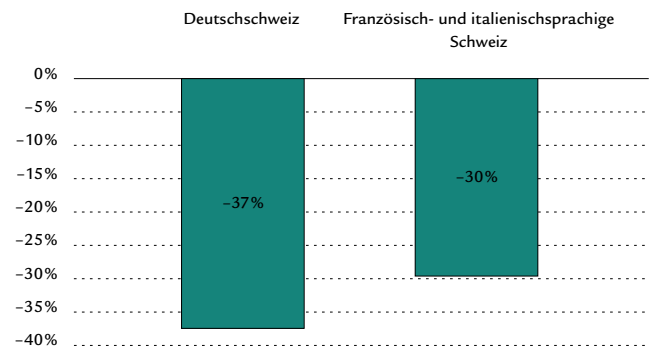
Durchschnittsrenten von 64-/65- bis 75-Jährigen in CHF (auf CHF 100 gerundet), 2019



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS SESAM/SAKE

Abb. 4: Rentendifferenz in der Deutschschweiz ausgeprägter als in der lateinischen Schweiz

Gender Pension Gap bei 64-/65- bis 75-Jährigen in Prozent, nach Sprachregion



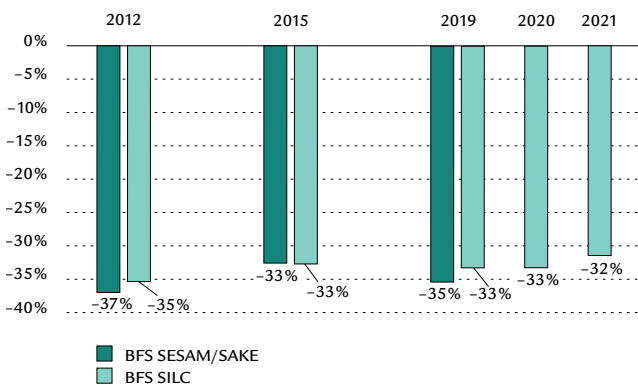
Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS SESAM/SAKE

Zieht man einen Vergleich mit den Daten aus den Erhebungen der Jahre 2012 und 2015, zeigt sich kein eindeutiges Bild (vgl. Abb. 5). 2015 war der Gender Pension Gap im Vergleich zu 2012 rückläufig und stieg dann 2019 wieder leicht an. Insgesamt gab es zwischen 2012 und 2019 somit kaum Veränderungen. Auch der Rückgriff auf die Daten der SILC-Erhebung führt zu ähnlichen Ergebnissen – ein Befund, der sich mit dieser Datenbasis auch auf die Jahre 2020 und 2021 übertragen lässt. Vor dem Hintergrund der zunehmend kleiner werdenden Differenz bei der Arbeitsmarktbeteiligung (vgl. Abb. 2) ist dies eher ein überraschendes Ergebnis. Daher werfen wir in einem weiteren Schritt noch einen Blick auf die Daten der BFS-Neurentenstatistik (NRS). Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit der NRS nicht die Renten aller 65- bis 75-Jährigen erhoben werden, sondern im jeweiligen Jahr erstmals erfolgte Altersleistungsbezüge (d. h. stark vereinfacht gesagt, die Leistungshöhe zum Pensionierungszeitpunkt).

Mithilfe der NRS lässt sich der Gender Pension Gap aktuell noch nicht vollständig herleiten. Weshalb dies so ist und weshalb wir dennoch mit ihrer Hilfe eine «Neurenten-Geschlechterdifferenz» schätzen, beschreiben wir in einem technischen Exkurs am Ende der Studie (vgl. Kapitel «Methodik»). An dieser Stelle sei direkt auf Abbildung 6 verwiesen, die auf besagter Schätzung beruht und davon ausgeht, dass die «Neurenten-Geschlechterdifferenz» durchaus Aussagekraft hat. Aus Abbildung 6 schliessen wir – im Gegensatz zu Abbildung 5 –, dass sich der Gender Pension Gap in den letzten Jahren durchaus reduziert haben könnte. Die «Neurenten-Geschlechterdifferenz» nahm von -43% im Jahr 2015 auf -39% im Jahr 2021 ab – massgeblich getrieben durch einen Rückgang der Geschlechterdifferenzen in der zweiten und der dritten Säule.

Abb. 5: Der Gender Pension Gap nahm in den letzten Jahren nicht ab ...

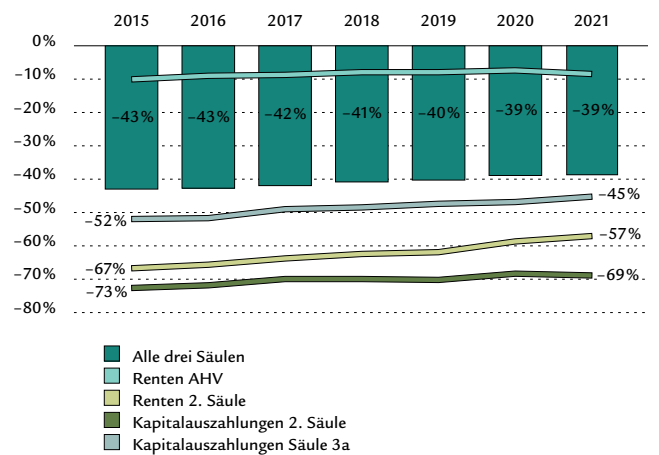
Gender Pension Gap bei 64-/65- bis 75-Jährigen (SESAM/SAKE) bzw. 65- bis 74-Jährigen (SILC) in Prozent, nach Jahr und Datenquelle



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS SESAM/SAKE und BFS SILC; Werte SILC 2012 und 2021 von Eurostat

Abb. 6: ... oder etwa doch?

Geschlechterdifferenz der Summe aller im entsprechenden Jahr neu gezahlten Altersleistungen geteilt durch die nach Altersleistung gewichtete Bevölkerung im Alter 58 bis 70 («Neurenten-Geschlechterdifferenz»)



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS-Neurentenstatistik

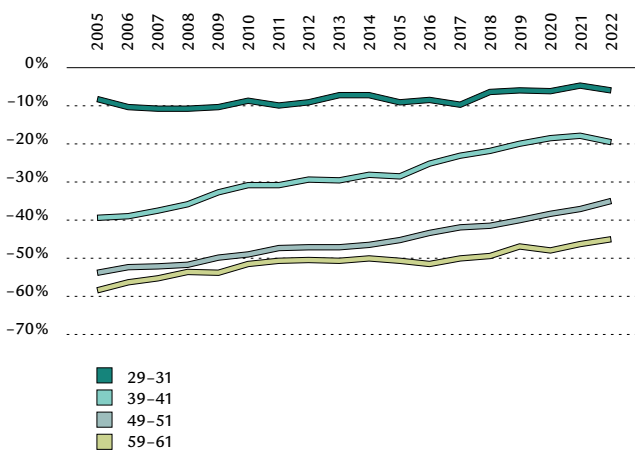
Aus den Daten geht nicht eindeutig hervor, ob sich der Gender Pension Gap veränderte

In einem ersten Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass der gesamte, d. h. über alle Bevölkerungsgruppen, Zivilstände und Haushaltsformen gemessene, durchschnittliche Gender Pension Gap aktuell ungefähr bei einem Drittel liegt – unabhängig von der verwendeten Datenquelle. Nicht eindeutig ist das Verdikt, ob die geschlechterspezifische Rentendifferenz in den letzten Jahren leicht rückläufig war oder sich nicht bewegte.

Unsere eigenen Daten aus der Vollversicherung von Swiss Life deuten auf Ersteres und damit auf einen langfristigen Rückgang des Gender Pension Gap in der zweiten Säule hin – und dass sich diese Entwicklung fortsetzen dürfte. Diese Prognose beruht auf der Entwicklung der Geschlechterdifferenz bezüglich der durchschnittlichen Höhe des Alterskapitals pro versicherte Person nach Geschlecht während der aktiven Phase. Abbildung 7 zeigt, dass diese Geschlechterdifferenz – ausser bei den etwa 30-Jährigen – in den letzten Jahren altersunabhängig langsam, aber über die Jahre doch sichtbar abgenommen hat. 49- bis 51-jährige erwerbstätige Frauen, die 2022 in der zweiten Säule bei Swiss Life versichert waren und damit voraussichtlich in zehn bis 15 Jahren pensioniert werden, hatten im Durchschnitt etwa ein Drittel weniger Alterskapital in der zweiten Säule als gleichaltrige Männer. 2010 betrug die Differenz bei damals 49- bis 51-Jährigen – und damit ungefähr just heute Neupensionierten – noch etwa 50%.

Abb. 7: Gender Pension Gap in der zweiten Säule wird künftig sinken

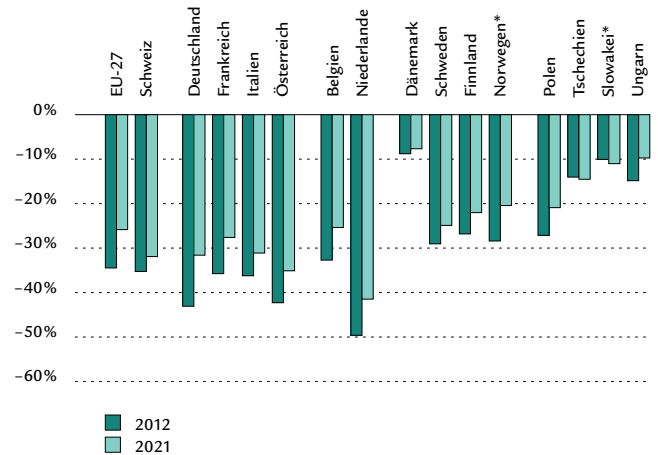
Durchschnittliche Alterskapitaldifferenz von bei Swiss Life in der zweiten Säule versicherten erwerbstätigen Frauen vs. Männer, nach Altersgruppe und Jahr



Quelle: Swiss Life

Abb. 8: Schweiz weist einen überdurchschnittlich hohen Gender Pension Gap auf

Gender Pension Gap bei 65- bis 74-Jährigen in Prozent, nach Jahr und Land; * neuer Wert = 2020



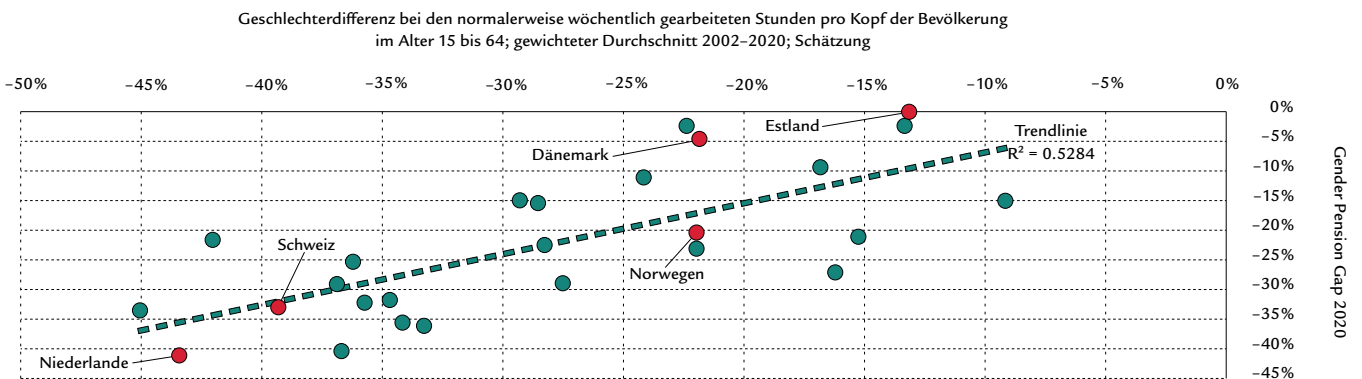
Quelle: Darstellung Swiss Life, Daten und Berechnung Eurostat (SILC)

Die Zahlen in *Abbildung 7* sind nicht direkt mit den vorangehenden Werten vergleichbar. Einerseits sind die bei Swiss Life versicherten Erwerbstätigen trotz ihrer erheblichen Zahl¹⁴ nicht zwingend repräsentativ für die Gesamtbevölkerung, andererseits stellt die *Abbildung* nur die Differenz der berufstätigen bzw. der aktiven Versicherten dar – Geschlechterunterschiede bei der Erwerbsquote (und damit auch, ob man überhaupt in der beruflichen Vorsorge versichert ist oder nicht) können mit diesen Daten nicht berücksichtigt werden. Tendenziell dürfte *Abbildung 7* daher einerseits das Ausmass der Geschlechterdifferenzen, andererseits aber auch die geschlechterspezifische Annäherung über die Zeit unterschätzen: Denn der Anteil Frauen im Erwerbsalter mit einer zweiten Säule ist zwar deutlich tiefer, nahm zwischen 2005 und 2021 aber stärker zu (von schätzungsweise 55% auf 70%) als derjenige der Männer (von schätzungsweise 79% auf 88%).¹⁵

Gender Pension Gap im internationalen Vergleich

Der grosse Vorteil der in *Abbildung 5* neben der SESAM/SAKE ebenfalls verwendeten Daten aus der SILC-Erhebung ist, dass sie in Europa international vergleichbar sind. *Abbildung 8* zeigt den Gender Pension Gap unter anderem für unsere Nachbarländer, Skandinavien, Belgien, die Niederlande sowie grössere mittel- und osteuropäische Staaten. Es sind verschiedene Muster zu erkennen. Einerseits lag die geschlechterspezifische Rentendifferenz in Skandinavien und insbesondere in Osteuropa in den letzten Jahren stets tiefer als in der Schweiz. Der Schweizer Gender Pension Gap war mit demjenigen in den Nachbarländern vergleichbar und im gesamt-europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch.

Abb. 9: Sichtbarer Zusammenhang zwischen Länderdifferenzen bei Arbeitsmarktbeteiligung und Renten
 Zusammenhang Differenz Arbeitsmarktbeteiligung (Schätzung) und Gender Pension Gap, 26 europäische Länder



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten Eurostat (SILC) und OECD

Hoher Gender Pension Gap in der Schweiz, aber auch grosse Unterschiede bei der Arbeitsmarktbeteiligung

Der im internationalen Vergleich eher hohe hiesige Gender Pension Gap lässt sich teilweise mit Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt erklären. *Abbildung 9* zeigt anhand 26 europäischer Länder diesen Zusammenhang auf. Obwohl sichtbar eine Korrelation vorhanden ist, erkennt man auch, dass noch weitere Einflussfaktoren eine Rolle spielen müssen. So weisen Länder mit vergleichbaren Geschlechterdifferenzen bei der Arbeitsmarktbeteiligung wie Dänemark und Norwegen zum Teil erhebliche Differenzen beim Gender Pension Gap auf.

Der internationale Vergleich in *Abbildung 8* zeigt auch: Im restlichen Europa nahm der Gender Pension Gap in den letzten Jahren stärker ab als in der Schweiz – zumindest gemessen anhand der international vergleichbaren SILC-Daten. Besonders stark trifft dies z. B. auf unsere Nachbarländer Deutschland, Frankreich und Österreich zu. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten wir die Gründe für diese Differenz in der Entwicklung des Gender Pension Gap nicht untersuchen.

Gender Pension Gap ist nicht zwangsläufig eine Vorsorgelücke

Spricht man über den Gender Pension Gap, ist zu differenzieren: Die statistische Rentendifferenz zwischen den Geschlechtern ist nicht in jedem Fall mit einer Differenz beim Lebensstandard gleichzusetzen.

Gender Pension Gap impliziert bei Verheirateten selten eine Vorsorgelücke

Abbildung 10 schlüsselt die Rentendifferenz gemäss SESAM/SAKE nach Zivilstand auf. Sie zeigt, dass der Gender Pension Gap zwischen Verheirateten am grössten ist. In der Regel wird aber davon ausgegangen, dass verheiratete Paare eine ökonomische Einheit darstellen. Das heisst, sowohl die Partnerin als auch der Partner haben mehr oder minder gleichermassen Zugriff auf die finanziellen Mittel des Haushalts – unabhängig vom Umstand, wer wie viel Rente aus der AHV, der zweiten oder der dritten Säule erhält. Wie wir weiter unten zeigen, scheint diese These der «ökonomischen Einheit» zumindest im subjektiven Urteil mehrheitlich zuzutreffen.

Anders verhält es sich bei Nichtverheirateten und Alleinstehenden, bei denen Einkommensunterschiede im Rentenalter naturgemäss eine grössere Rolle spielen. Wie *Abbildung 10* zeigt, betrug 2019 der Gender Pension Gap zwischen Nichtverheirateten, d. h. bei allen Geschiedenen, Verwitweten und Ledigen, – 12%. Berechnet man auf gleicher Datenbasis die Rentendifferenz zwischen alleinstehenden Frauen und Männern – also unabhängig vom Zivilstand, aber abhängig von der Haushaltssituation –, kommt man auf eine Differenz von – 15% (nicht in der Grafik abgebildet).

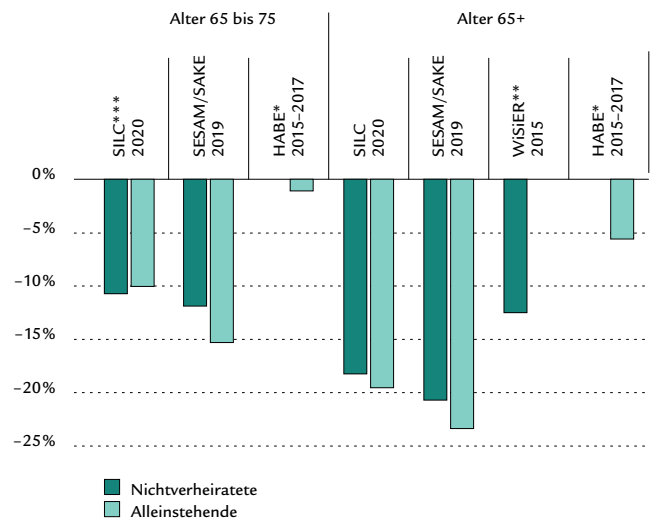
Im Vergleich zum Wert für die Gesamtbevölkerung hängt die Höhe des Gender Pension Gap bei Alleinstehenden/Nichtverheirateten stärker von der verwendeten Datengrundlage und Berechnungsmethode sowie der betrachteten Altersgruppe ab (vgl. Abb. 11). Bei Alleinstehenden kommt neben SESAM/SAKE und SILC noch die BFS-Haushaltsbudgeterhebung (HABE) als Datengrundlage infrage und bei Nichtverheirateten der auf Steuerdaten basierende von Wanner & Gerber (2022) ausgewertete WiSiER-Datensatz. Dieser bezieht sich allerdings erstens auf das gesamte Einkommen (und nicht nur auf die Renten) und zweitens auf Medianwerte (und nicht auf das arithmetische Mittel). Die HABE umfasst nur Renten aus der ersten und der zweiten Säule, aber keine Kapitalbezüge. Die in Abbildung 11 dargestellten Werte beziehen sich nicht auf das gleiche Jahr, sondern auf die jeweils jüngste Ausgabe der jeweiligen Statistiken.

Abb. 10 Gender Pension Gap hängt stark vom Zivilstand ab
Gender Pension Gap (64/65 bis 75) in Prozent, nach Zivilstand und Jahr



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS – SESAM/SAKE

Abb. 11: Je nach Datenquelle gibt es mehr oder weniger grosse Unterschiede bei Alleinstehenden
Gender Pension Gap bzw. Einkommensdifferenz in Prozent; nach Datenquelle und betrachteter Altersgruppe und Beobachtungszeitraum
* Einkommen aus 1. und 2. Säule
** Median (statt arithmetisches Mittel) aller Einkommensquellen¹⁶
*** SILC: 65 bis 76



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – SILC, BFS – SESAM/SAKE, BFS – HABE; Wanner & Gerber (2022)/WiSiER

Gender Pension Gap bei Nichtverheirateten bzw. Alleinstehenden liegt bei etwa -10% bis -20%

Je nach Datengrundlage lag der Gender Pension Gap von Alleinstehenden/Nichtverheirateten im Alter 65 bis 75 zwischen -1% und -15% und ab 65 Jahren (d. h. inkl. 75+) zwischen -6% und -23%. In den zur Berechnung des Gender Pension Gap üblicherweise verwendeten Datengrundlagen SESAM/SAKE und SILC liegen die Werte zwischen -10% und -15% für die Altersgruppe 65 bis 75 und zwischen -18 bis -23% für die Gruppe 65+.

Unabhängig von der verwendeten Datengrundlage ist das in *Abbildung 10* dargestellte Grundmuster robust: Der Gender Pension Gap ist zwischen Verheirateten klar am grössten. Danach folgt die Differenz zwischen Verwitweten, dann diejenige zwischen Geschiedenen. Keinen systematischen Geschlechterunterschied findet man zwischen Ledigen. Die in *Abbildung 10* dargestellte Differenz zugunsten lediger Frauen ist statistisch nicht signifikant.¹⁷ Wie sind diese Resultate einzuordnen?

1 Es fällt erstens auf, dass der Gender Pension Gap von Nichtverheirateten bzw. Alleinstehenden unabhängig von der verwendeten Datenquelle tiefer liegt als der eingangs berechnete und in der politischen und medialen Diskussion hauptsächlich genannte Wert – etwa ein Drittel – für die Gesamtbevölkerung. Die wichtigsten systemischen Gründe für diese tieferen Werte sind in *Abbildung 1* zusammengefasst. Zu nennen sind beispielsweise der Vorsorgeausgleich im Scheidungsfall, (mehrheitlich an Frauen ausbezahlte) Hinterlassenenleistungen im Verwitwungsfall und zivilstandsabhängige Erwerbsverläufe: Geschiedene Frauen z. B. arbeiten durchschnittlich in höheren Erwerbspensen als verheiratete Frauen.

Gender Pension Gap bei Nichtverheirateten ist tiefer, aber für Lebensstandard relevanter

2 Zweitens: Obwohl der Gender Pension Gap bei Nichtverheirateten/Alleinstehenden tiefer ist als bei Verheirateten, ist er relevanter. Ob man im Monat gemäss SESAM/SAKE CHF 4300 (nicht verheiratete Männer) oder CHF 3800 (nicht verheiratete Frauen) zur Verfügung hat, wird beim Lebensstandard einen spürbaren Unterschied machen.

Dabei sind insbesondere Geschiedene hervorzuheben. Eine Scheidung stellt für beide ehemalige Eheleute ein Vorsorgerisiko dar – für Frauen aber tendenziell ein grösseres: So war 2019 die monatliche Rente von geschiedenen Frauen im Alter 65 bis 75 durchschnittlich rund CHF 600 tiefer als diejenige der geschiedenen Männer – was sich auch in einer höheren Bezugsquote für Ergänzungsleistungen (EL) widerspiegelt (20% bei Männern vs. 27% bei Frauen im Jahr 2021¹⁸). Über die Gründe, weshalb bei Geschiedenen trotz Mechanismen wie dem Vorsorgeausgleich eine Geschlechterdifferenz besteht, haben wir vertieft in unserer Studie «Vorsorgerisiko Scheidung» gesprochen.¹⁹ Zwischen Verwitweten ist der Gender Pension Gap zwar grösser als zwischen Geschiedenen, allerdings ist die EL-Bezugsquote tiefer (Frauen: 17%, Männer 11% im Jahr 2021²⁰) und wir können weiter unten zeigen (vgl. *Abb. 16*), dass Witwen nur leicht seltener finanziell zufrieden sind als Verheiratete und öfter zufrieden als Geschiedene.

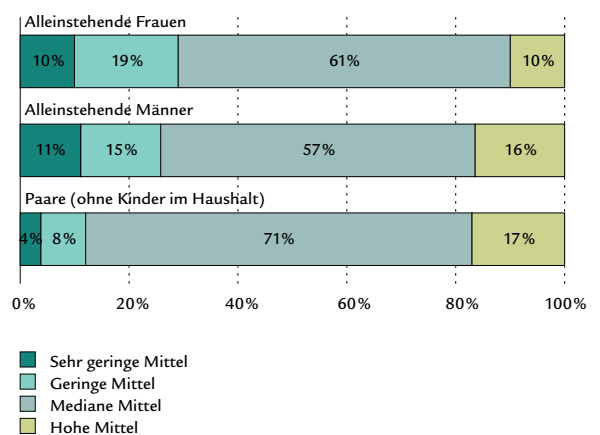
3 Drittens «verortet» sich der Gender Pension Gap bei Alleinstehenden nicht primär im unteren Bereich der Einkommensverteilung, sondern vor allem im mittleren und im oberen. Der Anteil alleinstehender Rentnerinnen mit (sehr) geringen Mitteln (29%) unterscheidet sich nur wenig von demjenigen alleinstehender Rentner (26%), wie Wanner & Gerber (2022) anhand der WiSiER-Daten gezeigt haben (vgl. *Abb. 12*). (Sehr) geringe Mittel sind dabei definiert als Einkommen²¹, die sich auf weniger als 60% des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung belaufen. Eine

Geschlechterdifferenz findet sich hauptsächlich bei den «hohen Mitteln», also bei Einkommen, die das Medianeinkommen um mindestens 80% überschreiten. Dieses Muster zeigt sich auch in den SESAM/SAKE-Daten: Im Durchschnitt der Jahre 2012, 2015 und 2019 finden sich alleinstehende Rentnerinnen im Vergleich zu Rentnern nur leicht häufiger im untersten Renten-Einkommensquintil der alleinstehenden 65- bis 75-Jährigen wieder (21% vs. 18%). Der grösste Geschlechterunterschied findet sich im obersten Einkommensquintil, in dem sich 28% der alleinstehenden Rentner, aber nur 17% der Rentnerinnen befinden.²²

4 Wichtig ist viertens der Umstand, dass Alleinstehende – auch unabhängig vom Geschlecht – häufiger vor finanziellen Herausforderungen stehen als Paare. Alleinstehende brauchen aufgrund gewisser Fixkosten, z. B. im Bereich Wohnen, ein höheres Einkommen pro Kopf als Paarhaushalte, um einen vergleichbaren Lebensstandard zu erreichen. In statistischen Analysen wird dieser Umstand mit dem Konzept des Äquivalenzeinkommens (pro Kopf) berücksichtigt. In einem Einpersonenhaushalt entspricht das Äquivalenzeinkommen dem effektiven Einkommen. In einem Paarhaushalt wird das gesamte Haushaltseinkommen zur Berechnung des (Pro-Kopf-)Äquivalenzeinkommens nicht durch zwei, sondern lediglich durch 1,5 geteilt. Basierend auf dieser international gängigen Methodik haben Wanner & Gerber (2022) anhand des WiSiER-Datensatzes gezeigt, dass sowohl alleinstehende Frauen als auch Männer im Rentenalter deutlich häufiger nur über (sehr) geringe Mittel verfügen als Paarhaushalte (vgl. Abb. 12).

Abb. 12 Finanzielle Situation von Alleinstehenden im Schnitt schwieriger als bei Paaren

Niveau der finanziellen Mittel im Rentenalter; nach Haushaltsform; 2015

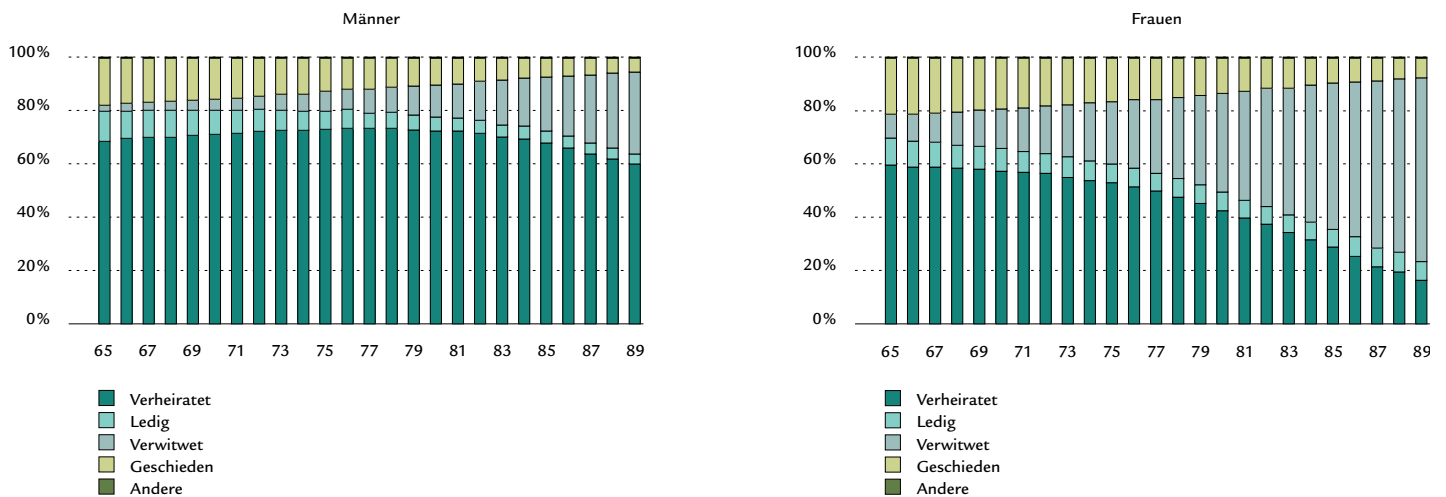


Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen/Wanner & Gerber (2022), Darstellung Swiss Life

«Wohlstandsrisiko
Einpersonenhaushalt»
betrifft vor allem
Rentnerinnen

5 Vor diesem Hintergrund ist fünftens relevant, dass Frauen im Rentenalter deutlich öfter alleinstehend sind als Männer. Wir können dies in Abbildung 13 approximativ anhand der Zivilstände zeigen²³: 54% der Frauen ab 65 waren 2021 nicht verheiratet, aber nur 30% der Männer. Das liegt in einem geringeren Ausmass erstens an einer tieferen Wiederverheiratungsquote bei Geschiedenen. Die Wahrscheinlichkeit, nochmals zu heiraten, wurde im Jahr 2018 für Männer auf 46%, für Frauen nur auf 40% geschätzt.²⁴ Noch gewichtiger ist jedoch zweitens, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung haben als Männer und im Schnitt jünger sind als ihre Ehepartner. Diese Kombination führt dazu, dass sie eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihren Partner zu überleben, als umgekehrt. Das heisst, Frauen im Rentenalter finden sich deutlich häufiger in der finanziell schwierigeren Situation eines Einpersonenhaushalts als Männer – und verfügen aufgrund des Gender Pension Gap darüber hinaus im Durchschnitt auch noch über tiefere Renten.

Abb. 13 Zivilstand: Je älter, desto eher sind Frauen nicht (mehr) verheiratet
Anteil Bevölkerung nach Zivilstand, Alter und Geschlecht, 2021



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – STATPOP

Exkurs: Gender Pension Gap im Verlauf des Ruhestands

Der Gender Pension Gap ist definiert als die Geschlechterdifferenz bei periodischen Monats- oder Jahresrenten (je nach Datenquelle inkl. der hypothetisch «verrenteten» Kapitalbezüge). Diese Definition ist sozialpolitisch sinnvoll, da der Lebensstandard von den jeweils periodischen Renten und vom allfälligen periodischen Vermögensverzehr abhängt. Das vom Bundesrat konkretisierte Verfassungsziel, dass sich AHV und zweite Säule zusammen auf 60% des letzten Lohns summieren sollen, definiert sich implizit denn auch periodisch.²⁵

Allerdings gibt es noch eine weitere Perspektive, nämlich diejenige der *Gesamtleistung*, d. h. der *Summe* aller periodischen Rentenzahlungen bis zum Tod. Die Restlebenserwartung von 65-jährigen Männern betrug 2021 19,9 Jahre, diejenige von Frauen 22,7 Jahre.²⁶ Diese Differenz von fast drei Jahren bedeutet zusammen mit dem Umstand eines – bisher – tieferen ordentlichen Rentenalters, dass Frauen im Schnitt etwa vier Jahre länger Renten erhalten als Männer. Die Renten in den letzten Lebensjahren sind zudem oft höher als im frühen Rentenalter, da sie häufig verwitwet verbracht werden (vgl. Abb. 13), sodass in der AHV die ehebedingte Plafonierung wegfällt und häufig ein Verwitwetenzuschlag von 20% (bis zur maximalen AHV-Rente) hinzukommt. Bezog der verstorbene Ehepartner eine Rente aus der beruflichen Vorsorge, kommt noch eine Ehegattenrente in der Höhe von normalerweise 60% der Altersrente des Verstorbenen hinzu.

«Gender Lifetime Pension Gap» ist kleiner als «Gender Pension Gap»

Die Geschlechterdifferenz bezüglich dieser *Gesamtleistung* (nennen wir sie nachfolgend «Gender Lifetime Pension Gap») – also der Summe aller monatlichen Rentenzahlungen zwischen Pensionierung und Tod – fällt daher geringer aus als der Gender Pension Gap. Eine Folge dieses Umstands ist z. B., dass die 2021 gezahlte Gesamtsumme aller AHV-Altersrenten sowie aller Alters- und Hinterbliebenenrenten aus der beruflichen Vorsorge zuhanden von Frauen «nur» 13% kleiner war als diejenige zuhanden von Männern. Berücksichtigt man noch Ergänzungsleistungen und Hilflosenentschädigungen, betrug die Differenz 9%. Allerdings sind in dieser Berechnung die Kapitalauszahlungen aus der zweiten Säule und der Säule 3a nicht enthalten, was zu einer Unterschätzung der Geschlechterdifferenz führt.²⁷

Um obige Ausführung zu illustrieren, betrachten wir das für heutige Neurentnerinnen und Neurentner typische Beispielpaar Claudia und Eugen Meier (vgl. Abb. 14). Claudia hat Jahrgang 1959, Eugen ist zwei Jahre älter. Sie lernen sich kennen, als Claudia 20 ist, und heiraten 1985 im Alter von 26 bzw. 28 Jahren. Im Alter von 27 wird Claudia zum ersten Mal, im Alter von 30 zum zweiten Mal Mutter. Bis zur Geburt des ersten Kindes arbeitet sie Vollzeit und zieht sich dann für fünf Jahre vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurück. Danach geht sie bis zur Pensionierung in einem 40%-Pensum einer Erwerbstätigkeit nach. In der restlichen Zeit widmet sich Claudia der Familien- und der Hausarbeit. Eugen ist ununterbrochen Vollzeit erwerbstätig. Beide verdienen – auf eine Vollzeitstelle gerechnet – ungefähr den jeweils geschlechter- und altersspezifischen Medianlohn, Claudia pro Stunde also stets weniger als Eugen. Beide Pensionskassen des Paares bieten überobligatorische Komponenten: Die Lohnbeiträge sind jeweils drei

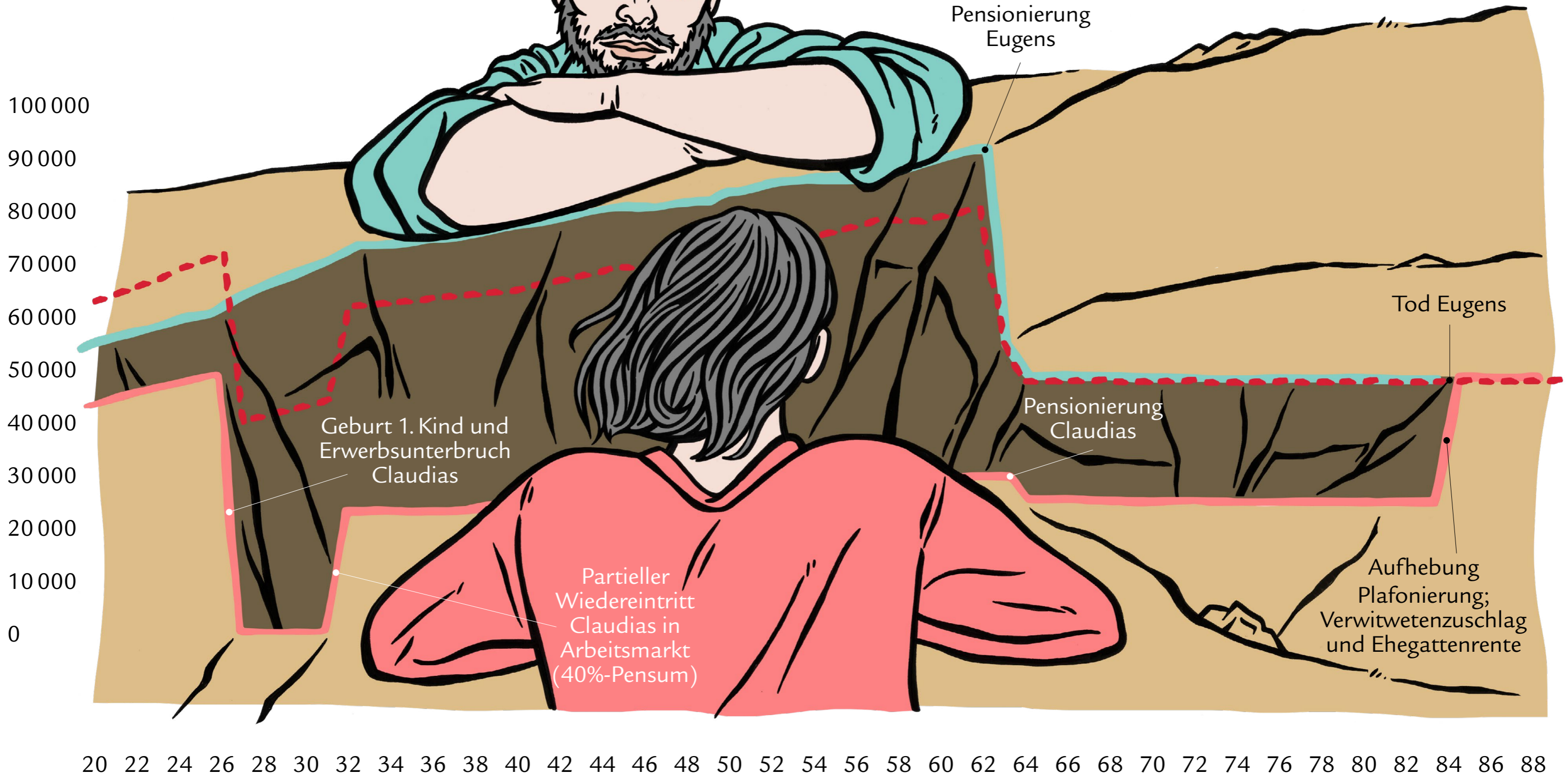
Prozentpunkte höher als das gesetzliche Minimum und der Koordinationsabzug ist ab 2010 an den Teilzeitgrad gekoppelt.

Eugen wird 2022 mit 65, Claudia 2023 mit 64 pensioniert. Mit den AHV- und den Pensionskassenrenten erreicht das Paar eine Ersatzquote von ziemlich genau 60% des letzten Gesamtbruttolohns. Claudias Gesamrente aus den ersten beiden Säulen ist halb so hoch wie diejenige Eugens. Dies entspricht ziemlich genau der tatsächlich gemessenen Geschlechterdifferenz bei Verheirateten (vgl. Abb. 10). Eugen stirbt 2042 mit 85 Jahren. Claudia ist dann 83 und wird noch fünf Jahre leben. Ihre jährliche Rente steigt im Rahmen der Verwitwung (Wegfall der Plafonierung, Verwitwetenzuschlag zur AHV sowie Ehegattenrente in der zweiten Säule) von etwa CHF 25 000 auf gut CHF 48 000 pro Jahr an. Ihr Lebensstandard verändert sich in diesem Beispiel allerdings nicht massgeblich, da das Äquivalenzeinkommen (Definition siehe Seite 22) nahezu konstant bleibt. Wäre – was statistisch unwahrscheinlicher ist – zuerst Claudia gestorben, hätte sich Eugens Einkommen auf CHF 57 500 erhöht.

Wie hoch ist nun der Gender Pension Gap zwischen Claudia und Eugen? Die Frage ist nicht trivial. Über grosse Teile des Ruhestands knapp 50%. Nachdem Eugen gestorben ist, erreicht Claudia allerdings eine Rente, die praktisch gleich hoch ist wie diejenige ihres verstorbenen Gatten, als dieser noch lebte. Wäre allerdings Claudia zuerst gestorben, hätte der hypothetische Witwer Eugen pro Jahr 19% mehr Rente erhalten als Claudia im Verwitwungsfall. Über ihren gesamten Ruhestand hinweg erhält Claudia pro Jahr im Durchschnitt eine Rente von etwa CHF 30 000, was knapp 40% unter dem Durchschnittswert von Eugen liegt. Claudia wird von der AHV und ihrer Pensionskasse sowie derjenigen ihres Mannes im Verlauf des Ruhestands knapp CHF 750 000 an Rentenzahlungen erhalten, was 27% unter den CHF 1 000 000 von Eugen liegt.²⁹ Der «Gender Lifetime Pension Gap» ist so gemessen etwas mehr als halb so hoch wie der Gender Pension Gap.

Abb. 14: Höhe der Rentendifferenz verändert sich möglicherweise im Verlauf des Lebens
 Simulierte inflationsbereinigte²⁸ Einkommenshöhe in CHF pro Jahr nach Alter von Claudia (Eugen ist zu jedem Zeitpunkt zwei Jahre älter)

tatsächliches Einkommen Eugen
 tatsächliches Einkommen Claudia
 Äquivalenzeinkommen Claudia

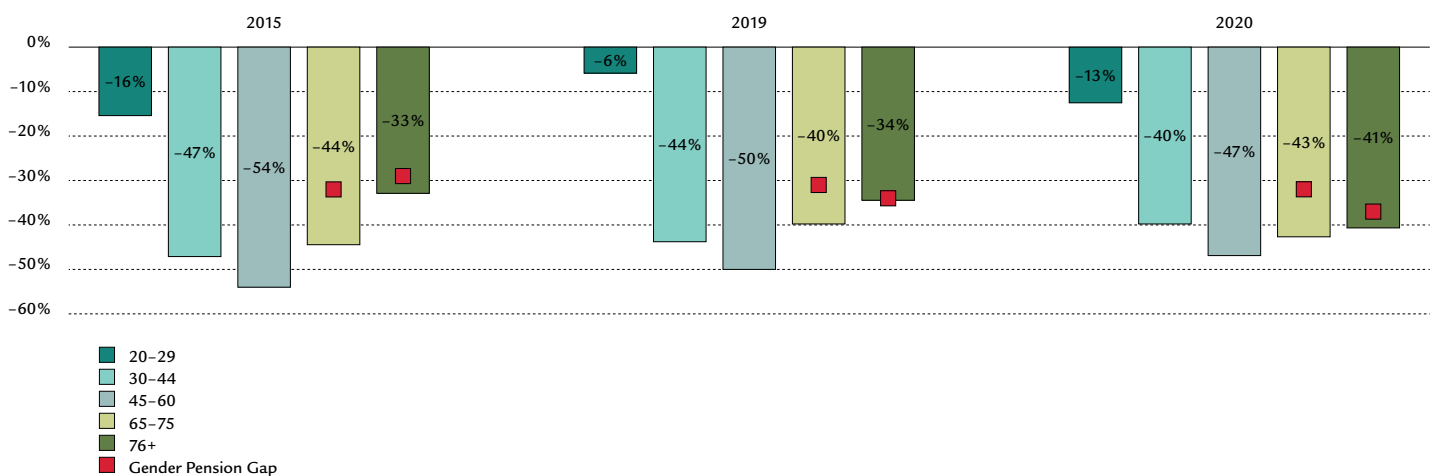


Exkurs: Gender Pension Gap vs. Gender Income Gap

Neben der internationalen Vergleichbarkeit bietet die SILC-Erhebung noch einen weiteren Vorteil: Sie lässt einen Vergleich der geschlechterspezifischen Einkommensdifferenz vor und nach dem Rentenalter mit der gleichen Datenbasis zu. Bis auf Vermögenseinkommen, die nicht auf individueller, sondern auf Haushaltsebene erhoben werden, können mit der SILC die wichtigsten Einkommenskomponenten den einzelnen Haushaltsmitgliedern zugeordnet werden – insbesondere Erwerbs- und Renteneinkommen.³⁰

Die Resultate für die Jahre 2015, 2019 und 2020 sind aus Abbildung 15 ersichtlich. Zwei Dinge fallen auf: Erstens ist die so gemessene Einkommensdifferenz im Rentenalter grösser als der Gender Pension Gap. Letzterer betrug gemäss BFS-SILC 2020 für 65- bis 75-Jährige -32%, der «Gender Income Gap» hingegen -43%. Der Hauptgrund für diesen Unterschied: Im frühen Rentenalter ist das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Frauen um etwa 70% bis 80% tiefer als dasjenige von Männern. Diese Differenz liegt unter anderem im Umstand begründet, dass Männer (oft mit hohem Einkommen) häufiger über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben als Frauen.³¹

Abb. 15 Gender Pension Gap ist tiefer als die Einkommensdifferenz unmittelbar vor dem Rentenalter
 Geschlechterspezifische Einkommensdifferenz (Erwerbseinkommen, Renten, Sozialtransfers; ohne Vermögenseinkommen) sowie Gender Pension Gap nach Altersgruppe und Beobachtungsjahr



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life, Daten BFS SILC

Einkommensdifferenz
vor dem Rentenalter
ist grösser als der Gender
Pension Gap

Der Blick auf die *Rentendifferenz* ab 65 («Gender Pension Gap») unterschätzt somit tendenziell die gesamte durchschnittliche Einkommensdifferenz ab 65 («Gender Income Gap»). Allerdings können wir in *Abbildung 15* noch etwas anderes erkennen: Die gesamte Einkommensdifferenz (exkl. insbesondere Vermögenserträgen) zwischen Geschlechtern ist in der Bevölkerung im Alter 45 bis 60 (also in den Jahren vor der Pensionierung) tendenziell höher als im frühen Rentenalter. Und in der Bevölkerung ab 76 ist die Differenz nochmals geringer als zwischen 65 bis 75. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass wir in *Abbildung 15* im Gegensatz zu *Abbildung 14* nicht eine Population über die Zeit hinweg betrachten, sondern unterschiedliche Kohorten bzw. Jahrgangsguppen miteinander vergleichen. Daher muss beim Vergleich der Altersgruppen berücksichtigt werden, dass heute über 75-Jährige, als sie selbst zwischen 45 und 60 Jahre alt waren, damals vermutlich eine grössere Einkommensdifferenz aufgewiesen haben als heutige 45- bis 60-Jährige.

Letztlich widerspiegelt *Abbildung 15* das simulierte Beispiel aus *Abbildung 14*. Nach der Pensionierung wirken ausgleichende Mechanismen wie das Splitting der AHV-Rente und ein mit dem Alter überproportional steigender Anteil an verwitweten Frauen, bei denen die AHV-Plafonierung wegfällt und dafür häufig der Verwitwetenzuschlag in der AHV und die Ehegattenrente in der beruflichen Vorsorge hinzukommen. Allerdings unterschätzt *Abbildung 15* die Differenz im Rentenalter insofern etwas, als keine Kapitalbezüge aus der zweiten und der dritten Säule berücksichtigt werden.

2

*Subjektive finanzielle
Zufriedenheit von
Frauen und Männern
im Rentenalter*

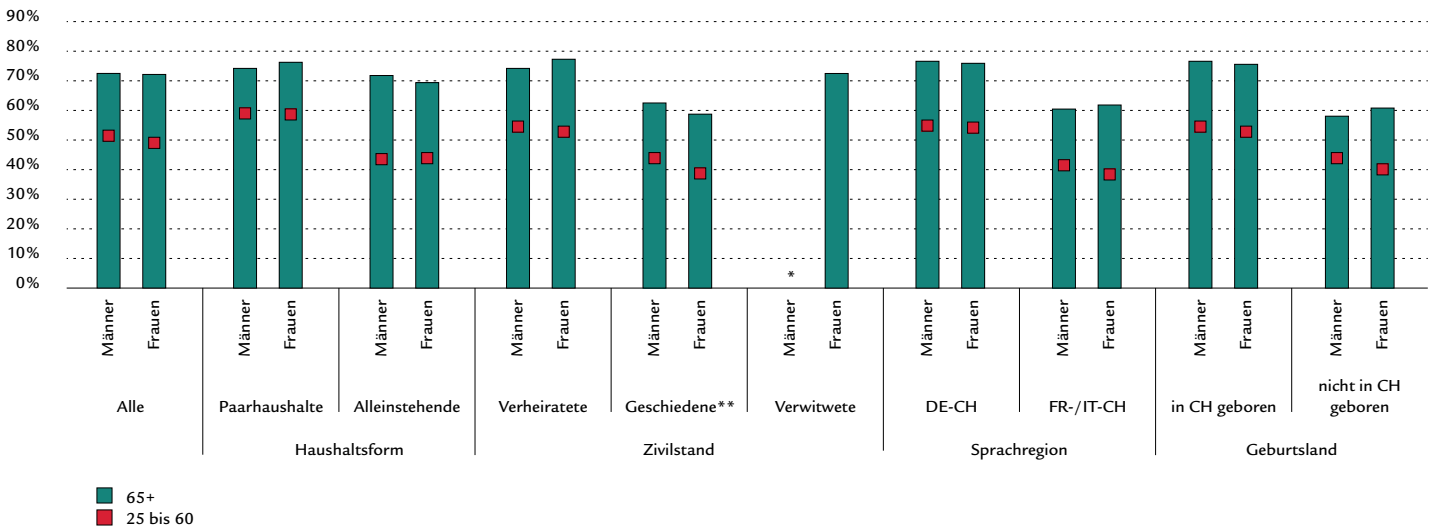


Zur Beurteilung der finanziellen Situation im Rentenalter sind objektive Daten zur Renten- und zur Vermögenshöhe zentral. Allerdings ist dies nicht die einzige Dimension, die man berücksichtigen kann. Wie wir in anderen Publikationen gezeigt haben³², sind auch subjektive Urteilsäusserungen hilfreich, wenn man sich ein umfassendes Bild von der finanziellen Situation der Bevölkerung im Rentenalter machen möchte.

Abbildung 16 zeigt vor dem Hintergrund des Gender Pension Gap durchaus Bemerkenswertes: Die Einschätzung zur finanziellen Zufriedenheit von Frauen und Männern im Rentenalter unterscheidet sich im Durchschnitt nicht. Dies gilt gleichermassen für Paare, Alleinstehende, unterschiedliche Zivilstände und andere demografische Gruppen. Auch im Alter 25 bis 60 unterscheidet sich das geschlechterspezifische Urteil zur finanziellen Zufriedenheit nicht oder nur wenig.

Abb. 16 Rentnerinnen sind finanziell nicht weniger zufrieden als Rentner

Anteil Bevölkerung mit hoher oder sehr hoher persönlicher finanzieller Zufriedenheit³³, nach Bevölkerungsgruppen, Alter und Geschlecht, 2020; * weniger als 200 Beobachtungen, keine Publikation der Resultate; ** inkl. 64-Jähriger, damit n genügend gross



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – SILC 2020

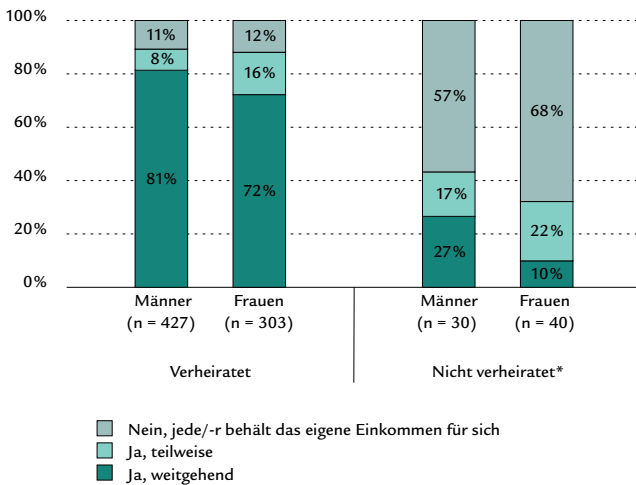
Rentnerinnen und Rentner fühlen sich finanziell gleichermassen selbstbestimmt

Diesen Befund bestätigt unsere eigene für die sprachassimierte Bevölkerung repräsentative Umfrage, die wir Anfang 2022 bei rund 1300 65- bis 75-Jährigen aus der Deutsch- und der Westschweiz durchgeführt haben (vgl. Kapitel «Methodik»). 79% der Männer und 76% der Frauen – diese und nachfolgende Differenzen sind statistisch nicht signifikant – stimmen der Aussage zu³⁴, dass sie mit ihrer finanziellen Situation zufrieden sind. Nur 11% der Männer und 13% der Frauen fürchten sich vor finanziellen Engpässen. 70% der Männer und 67% der Frauen glauben, den aktuellen Lebensstandard auch in zehn Jahren noch halten zu können. 84% der Männer und 83% der Frauen fühlen sich finanziell selbstbestimmt. Diese Diskrepanz zwischen dem Gender Pension Gap auf der einen und der sich kaum unterscheidenden Einschätzung bezüglich finanzieller Zufriedenheit auf der anderen Seite ist erklärungsbedürftig.

Bei Paarhaushalten ist die Interpretation naheliegender: Wie oben postuliert, verstehen sich die meisten Paarhaushalte im Rentenalter als ökonomische Einheit. Dies zeigt unsere eigene, oben erwähnte Bevölkerungsbefragung: Verheiratete Männer gaben zu 81% an, das Einkommen weitgehend mit ihrer Partnerin zusammenzulegen, Frauen zu 72% mit ihrem Partner (vgl. Abb. 17). Auch wenn die (statistisch signifikante) Geschlechterdifferenz bei dieser Einschätzung auffällig ist, unterstützt das Resultat die These der «ökonomischen Einheit» weitgehend. Zumindest gilt dies für verheiratete Paare, die heute im Rentenalter sind. Nicht verheiratete Paare führen mehrheitlich getrennte Kassen, wobei zu berücksichtigen ist, dass letztere Auswertung auf sehr wenigen Beobachtungen beruht und daher nur eingeschränkt repräsentativ ist.

Abb. 17: Verheiratete Paare im Rentenalter legen Mittel mehrheitlich zusammen

Anteil Antworten von Personen im Alter 65 bis 75 aus Paarhaushalten auf die Frage: «Legen Sie und Ihre Partnerin/Ihr Partner die Einkommen zusammen?», 2022; n direkt im Diagramm angegeben
 * Achtung: geringe Zahl an Beobachtungen

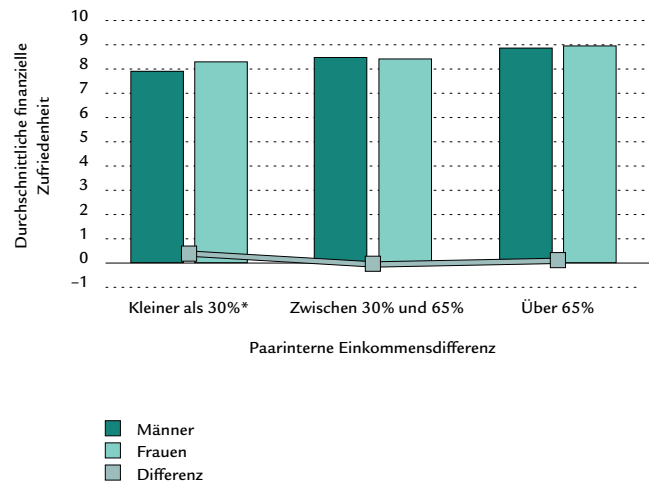


Quelle: Swiss Life-Umfrage 2022

Abb. 18: Einkommensdifferenz bei Paaren kaum relevant für subjektive finanzielle Zufriedenheit von Rentnerinnen

Durchschnittliche Zufriedenheit mit persönlicher finanzieller Situation; auf Skala 0 bis 10; nach Einkommensdifferenz³⁵ innerhalb von Paaren ab 65, 2020

* Inkl. Paaren, in denen Partnerin höheres Einkommen als Partner hat



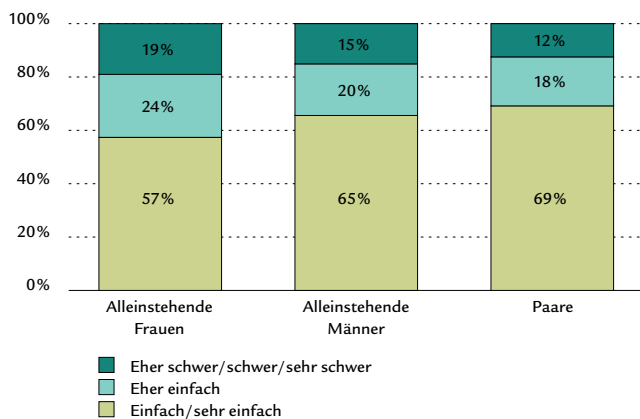
Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – SILC 2020

Ein weiteres Indiz, das die These der ökonomischen Einheit von Paarhaushalten unterstützt, ist folgendes: Im Rahmen der SILC-Erhebung des BFS gaben in den meisten Paarhaushalten sowohl die Partnerin als auch der Partner ein persönliches Urteil zur finanziellen Lage ab. Wäre der Gender Pension Gap bei Paaren von grosser Relevanz für die subjektiv wahrgenommene finanzielle Lage, müsste ein klarer Zusammenhang zwischen der paarinternen Einkommens- und Zufriedenheitsdifferenz sichtbar sein. Dem ist aber nicht so: Sowohl bei Paaren mit grosser als auch in solchen mit tiefer Einkommensdifferenz unterscheidet sich die finanzielle Zufriedenheit im Durchschnitt nur wenig, wie Abbildung 18 zeigt. Eine Regressionsanalyse bestätigt dieses Bild: Zwischen den Variablen zur Differenz bezüglich finanzieller Zufriedenheit und bezüglich Einkommen besteht zwar ein statistisch signifikanter Zusammenhang, dieser ist allerdings – wie bereits aus Abbildung 18 ersichtlich – (sehr) klein.³⁶

Alleinstehende Rentnerinnen haben eher Mühe, finanziell über die Runden zu kommen, als Rentner

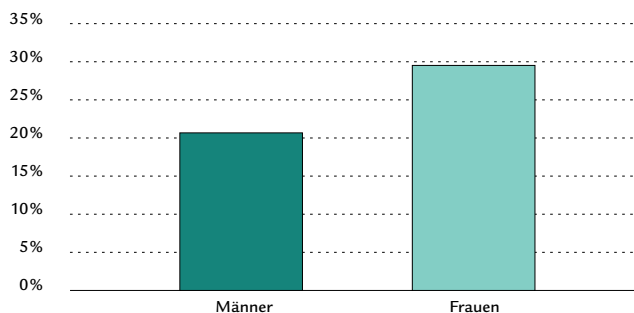
Schwieriger zu erklären ist, weshalb sich die finanzielle Zufriedenheit von alleinstehenden Rentnerinnen und Rentnern kaum unterscheidet, obwohl aus den meisten verfügbaren Datengrundlagen eine erhebliche durchschnittliche Einkommensdifferenz von mehreren CHF 100 pro Monat hervorgeht. Der Blick auf weitere subjektive Einschätzungsdimensionen führt denn auch zu einem differenzierteren Bild: So benötigen alleinstehende Frauen ab 65 gemäss eigener Einschätzung ein um durchschnittlich 12% tieferes minimales Nettoeinkommen pro Monat, um über die Runden zu kommen, als Männer.³⁷ Der von Frauen genannte Durchschnittswert liegt bei etwa CHF 3700, derjenige von Männern bei etwa CHF 4200. Trotz dieses Umstands kommen alleinstehende Rentnerinnen gemäss eigenen Angaben mit 57% seltener finanziell einfach über die Runden als alleinstehende Rentner (65%). Auf der anderen Seite haben 19% der Frauen, aber nur 15% der Männer selbstdeklariert Mühe, über die Runden zu kommen (vgl. Abb. 19). Erstere Differenz ist statistisch signifikant, zweite nicht.

Abb. 19: Alleinstehende Rentner geben eher an, einfach über die Runden zu kommen, als alleinstehende Rentnerinnen
Anteil Bevölkerung ab 65, für den es ... ist, über die Runden zu kommen, 2020



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – SILC 2020

Abb. 20: Alleinstehende Frauen können sich öfter gewisse Budgetposten nicht leisten als alleinstehende Männer
Anteil alleinstehende Personen ab 65, die sich aus finanziellen Gründen mindestens einen von 15 Budgetposten³⁸ nicht leisten können, 2020



Quelle: Berechnungen und Darstellung Swiss Life; Daten BFS – SILC 2020

Im Rahmen der SILC-Statistik wird auch erhoben, ob man sich gewisse Budgetposten finanziell leisten kann oder nicht. Zum Beispiel, ob man ein Auto hat, regelmässig einer Freizeitbeschäftigung wie Sport, Kino oder Konzertbesuch nachgeht oder man sich eine Woche Ferien weg vom Wohnort leisten kann. Einzeln betrachtet können sich die meisten alleinstehenden Frauen und Männer diese Dinge leisten. Auf eine nicht unbedeutende Minderheit der alleinstehenden Personen ab 65 trifft dies aber bei *mindestens einem* der vom BFS im Rahmen der SILC-Erhebung abgefragten 15 Ausgabenbereiche nicht zu. Und es besteht eine Geschlechterdifferenz: Bei den alleinstehenden Männern ab 65 sind 21% betroffen, bei den Frauen sind es 30% (vgl. Abb. 20) – eine durchaus markante (und statistisch signifikante) Differenz. Alles in allem zeigt sich: Trotz vergleichbarer finanzieller Zufriedenheit können sich alleinstehende Rentnerinnen öfter etwas nicht leisten als Rentner.

3
*Ausgabenstruktur
von alleinstehenden
Frauen und Männern
im Rentenalter*



Die finanziellen Mittel, die wir im ersten Teil der Studie analysieren, sind natürlich nicht Selbstzweck, sondern dienen in erster Linie der Finanzierung des Lebensunterhalts. Daher ist es naheliegend, im Rahmen einer umfassenden Analyse der finanziellen Situation auch die Ausgabenstruktur zu beleuchten. Als Datenquelle hierfür dient die aktuelle Ausgabe der Haushaltsbudgeterhebung (HABE) des Bundesamts für Statistik der Jahre 2015–2017. Wie es der Name der Statistik allerdings schon impliziert, ist die Beobachtungseinheit der *Haushalt*. Entsprechend ist ein Geschlechtervergleich der Ausgabenhöhe und der Ausgabenstruktur nur zwischen Einpersonenhaushalten möglich.

Uns interessieren insbesondere die Konsumausgaben und die Frage, ob der Gender Pension Gap zwischen alleinstehenden Männern und Frauen im Alter 65 bis 74 sich auch in einer Differenz bei den Konsumausgaben niederschlägt. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Haushaltsbudgeterhebung von allen infrage kommenden Statistiken den tiefsten Gender Pension Gap bei Alleinstehenden anzeigt (vgl. Abb. 11; lediglich -1%). Unter Anwendung des bis 2019 vom BFS verwendeten alten Gewichtungsverfahrens betrüge der Gender Pension Gap gemäss HABE in den Jahren 2015 bis 2017 -7%, 2012 bis 2014 -16% und 2009 bis 2011 -10%. Es ist – vor dem Hintergrund der Ergebnisse in *Abbildung 11* – denkbar, dass die aktuelle Ausgabe der HABE mit der revidierten Gewichtung den Gender Pension Gap und damit möglicherweise auch allfällige Differenzen bei den Konsumausgaben etwas unterschätzt. Dies gesagt, werfen wir trotzdem einen Blick auf die Ausgabendaten.

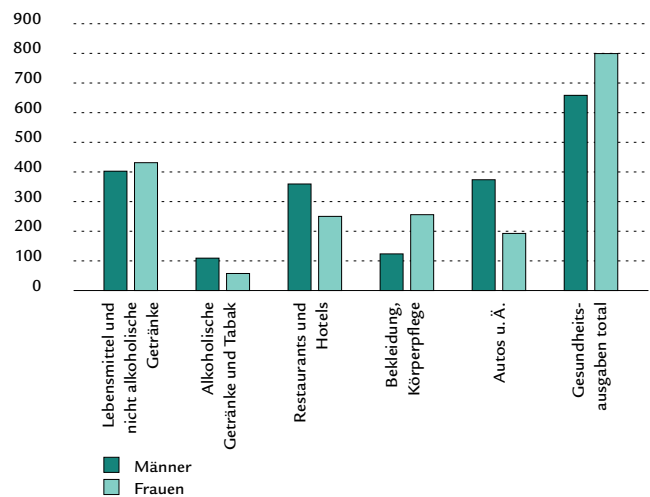
Die gesamten Konsumausgaben von alleinstehenden Frauen lagen 2015 bis 2017 3% über denjenigen von Männern im Alter 65 bis 74 – es besteht also statistisch kein signifikanter «Gender Spending Gap» (alte Gewichtung: +1%). 2012 bis 2014 gaben Frauen durchschnittlich 7% weniger aus als Männer, 2009 bis 2011 6% weniger. Unabhängig davon, welchen Zeitraum wir betrachten oder welches Gewichtungsverfahren zur Anwendung kommt: Die Geschlechterdifferenz bei den Konsumausgaben von alleinstehenden 65- bis 74-Jährigen war in den letzten Jahren tendenziell etwas kleiner als der Gender Pension Gap.

Interessant – allerdings wohl weniger aus einer sozialpolitischen Perspektive – sind gewisse Unterschiede bezüglich der Höhe einzelner Ausgabenposten. Denn diesbezüglich gibt es zum Teil erhebliche und über die Jahre stabile Geschlechterdifferenzen (vgl. Abb. 21). So geben alleinstehende Frauen etwas mehr Geld für Nahrungsmittel und alkoholfreie Getränke aus als Männer. Mit 7% ist dies eine zwar kleine, allerdings statistisch signifikante Differenz. Die Unterschiede stammen insbesondere aus den Bereichen «Gemüse» und «Früchte». Umgekehrt geben alleinstehende Männer fast doppelt so viel Geld, d. h. pro Monat rund CHF 50 mehr, für alkoholische Getränke und Tabakwaren aus wie Frauen.

Ebenfalls deutlich höher – nämlich etwa 40% oder durchschnittlich rund CHF 100 pro Monat – sind die Ausgaben von Männern für Gast- und Beherbergungsstätten. Alleinstehende Männer im Alter 65 bis 74 geben zudem fast doppelt so viel Geld für den «Kauf und den Betrieb von Personenfahrzeugen» aus. Dafür geben alleinstehende Frauen in dieser Altersgruppe im Schnitt etwa ein Fünftel oder knapp CHF 150 mehr Geld für «Gesundheit» (inkl. Krankenkassenprämien) aus als Männer. Deutlich mehr Geld geben alleinstehende Frauen dieser Altersgruppe im

Abb. 21: Zum Teil beträchtliche Unterschiede bezüglich der Ausgabenstruktur im Rentenalter

Durchschnittliche monatliche Ausgaben in CHF von Alleinstehenden im Alter 65 bis 74; 2015–2017; ausgewählte Ausgabenbereiche mit statistisch signifikanten Geschlechterunterschieden



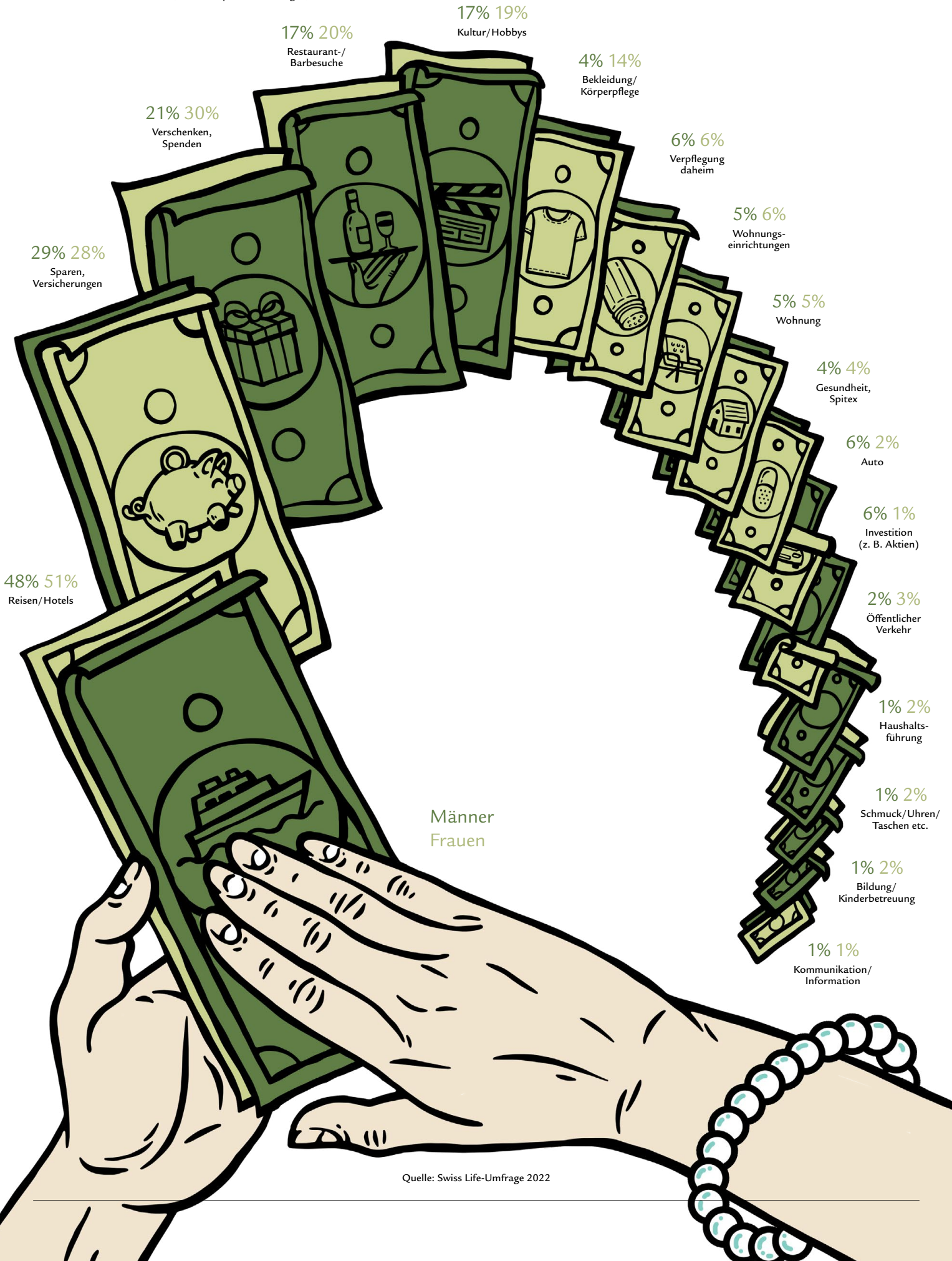
Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten BFS – HABE 2015–2017

Geschlechtervergleich für das Ausgabenaggregat «Bekleidung, Schuhe, Körperpflege und persönliche Ausstattung» aus. Ihre monatlichen Ausgaben sind hier mit durchschnittlich etwa CHF 260 doppelt so hoch wie diejenigen der Männer. Für den wichtigen Ausgabenposten «Wohnen und Energie» gilt: Frauen geben in der Tendenz etwas mehr Geld aus als Männer, allerdings ist diese Differenz statistisch nicht signifikant.

Die Höhe der Ausgaben für gewisse Budgetposten stellt allerdings noch keinen hinreichenden Indikator dafür dar, ob man sich in entsprechenden Bereichen finanziell einschränken muss oder nicht. Daher wollten wir im Rahmen unserer eigenen Umfrage bei rund 1300 Frauen und Männern im Alter 65 bis 74 auch wissen, für welche Budgetposten sie denn zusätzlich Geld ausgeben würden, hätten sie pro Monat CHF 500 mehr zur Verfügung. Im Gegensatz zur Analyse bezüglich der tatsächlichen Ausgabenhöhe sind hier Frauen und Männer aller Haushaltsformen berücksichtigt.

Grundsätzlich unterscheidet sich das Muster nicht stark nach Geschlecht (vgl. Abbildung 22). Allerdings gibt es in bestimmten Bereichen gewisse Differenzen, die meist klein, aber doch statistisch signifikant sind. So würden Männer hypothetische 500 Zusatzfranken etwas häufiger für Investments (z. B. in Aktien) verwenden als Frauen (6% vs. 1%) und etwas häufiger fürs Auto ausgeben (6% vs. 2%). Umgekehrt würden Frauen das Geld eher verschenken oder spenden (30% vs. 21%) und mehr Geld für Bekleidung/Körperpflege (14% vs. 4%) ausgeben als Männer.

Abb. 22: **Zusätzliche Ausgabenwünsche unterscheiden sich nur punktuell zwischen den Geschlechtern**
 Anteil Personen im Alter 65 bis 75 mit Nennungen zur Frage: «Hätten Sie zusätzlich zu Ihren heutigen Mitteln CHF 500 pro Monat zur freien Verfügung, wie würden Sie diese verwenden?»; bis fünf Spontanennungen; n = 1239



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2022

Die Studie basiert auf einer Reihe von unterschiedlichen Datenquellen. Seitens Bundesamts für Statistik verwendeten wir für die Analyse Einzeldatensätze der Erhebungen SILC (Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen), SESAM/SAKE (Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt/Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) und HABE (Haushaltsbudgeterhebung). Zusätzlich basieren die Analysen auf online verfügbaren BFS-Daten (z. B. Neurentenstatistik) und denjenigen von Eurostat und der OECD. SILC, SESAM/SAKE und HABE sind keine Vollerhebungen, sondern stellen je nach betrachteter Bevölkerungsgruppe mehr oder weniger grosse umfragebasierte repräsentative Stichproben der Bevölkerung dar. Weitere methodische oder datenbezogene Hinweise finden sich direkt im Text, in den Endnoten und im technischen Exkurs unten.

Ausserdem greifen wir punktuell auf eine für die sprachassimierte Bevölkerung repräsentative Umfrage aus dem Januar 2022 zurück, die das Marktforschungsinstitut LINK im Auftrag von Swiss Life in der Deutsch- und der Westschweiz durchgeführt hat. An der telefonisch durchgeführten Befragung (basierend auf LINK CATI-Pool) nahmen 1310 65- bis 75-jährige Personen teil.

Für *Abbildung 7* kamen Versichertendaten von Swiss Life zur Anwendung.

Für jedes Resultat der Studie wird die exakte Datenquelle (z. B. BFS SILC, BFS SESAM/SAKE oder Swiss Life-Umfrage) angegeben – entweder in der Quellenangabe der jeweiligen Abbildung oder dann per Endnote, die wiederum auf das Quellenverzeichnis verweist.

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass in der Summierung einzelner Grafiken nicht genau 100% erreicht werden.

Technischer Exkurs: Neurentenstatistik und der Gender Pension Gap

Die Neurentenstatistik (NRS) ist eine Erhebung des Bundesamts für Statistik, die den *erstmaligen* Altersleistungsbezug sowohl aus der AHV und der beruflichen Vorsorge als auch aus der Säule 3a erfasst. Im Gegensatz zu den anderen für die Berechnung des Gender Pension Gap infrage kommenden Erhebungen SESAM/SAKE, SILC und HABE fusst sie nicht auf stichprobenbasierten Bevölkerungsbefragungen, sondern auf Administrativdaten und ist eine Vollerhebung.

Die NRS wurde 2015 zum ersten Mal in Form von Querschnittsdaten publiziert. Allerdings ist der Aufbau der NRS noch nicht abgeschlossen und das BFS hat daher noch keine Längsschnittdaten publiziert. Auf individueller Ebene (und damit aus Längsschnittperspektive) ist die Statistik erst in einigen Jahren vollständig, wenn die ersten Personen über 70 Jahre alt sind, die bei der Einführung der Statistik 2015 noch unter 58 Jahre alt waren. Weshalb ist das relevant? Im Dreisäulensystem ist es möglich, zwischen dem 58. und dem 70. Altersjahr Leistungen gestaffelt zu beziehen – z. B. mit 60 die Säule 3a, mit 63 die PK-Rente, mit 65 die AHV-Rente und mit 68 nochmals die Säule 3a. Wenn nun jemand 2021 gemäss NRS

erstmalig die AHV bezieht, aber im selben Jahr nicht zum ersten Mal eine PK-Rente, heisst dies nicht, dass die Person grundsätzlich keine Pensionskassenguthaben hat, sondern lediglich, dass sie diese nicht im Jahr 2021 zum ersten Mal bezog. Falls ein Bezug schon 2014 – also ein Jahr vor Einführung der Statistik – erfolgte, wurde das in der NRS (gar) nicht erfasst, falls ein Bezug erst 2024 stattfindet, entsprechend erst dann. Deshalb ist es erst in einigen Jahren für jede ab dann in der NRS erfasste Neurentnerin bzw. jeden Neurentner möglich, die gesamten Altersleistungen ohne Lücken wiederzugeben. Erst ab diesem Zeitpunkt wird man den Gender Pension Gap gemäss gängiger Methodik mithilfe der NRS vollständig berechnen können.

Trotzdem lassen sich bereits heute spannende Aussagen treffen. In den vom BFS online veröffentlichten Standardtabellen werden separat für AHV- und PK-Renten sowie PK- und 3a-Kapitalbezüge die Anzahl der Bezüge und die durchschnittliche Höhe dieser im jeweiligen Jahr getätigten Bezüge publiziert. So belief sich die durchschnittliche monatliche PK-Rente von neuen PK-Rentnerinnen 2021 auf CHF 1570, diejenige von Männern auf CHF 2601. Das ist eine spannende Aussage – erfasst aber nicht den gesamten Gender Pension Gap bei PK-Renten. Denn aus der NRS ist auch ersichtlich, dass 2021 fast 26 000 Männer, aber nur 19 000 Frauen zum ersten Mal eine PK-Altersrente bezogen. Um das Pensionsalter herum gibt es in der Bevölkerung aber leicht mehr Frauen als Männer. Sprich: 2021 gab es offensichtlich mehr Frauen, die keine PK-Rente bezogen, als Männer. Dieser Umstand ist wichtig: Frauen, die nie eine PK-Rente erhalten werden, müssten bei der Berechnung des Gender Pension Gap mit einem PK-Rentenwert von CHF 0 einfließen, was aber bei den veröffentlichten Durchschnittswerten der NRS-Standardtabellen nicht der Fall ist. Gleiches gilt für Kapitalbezüge aus der zweiten und der dritten Säule. Bei den NRS-Werten zur AHV besteht dieser Umstand hingegen weniger, da praktisch alle Frauen und Männer früher oder später – und grossmehrheitlich im ordentlichen Rentenalter – eine AHV-Rente beziehen werden.

Etwas näher an eine Berechnung des Gender Pension Gap kommt man, wenn pro Jahr die ausgezahlte *Gesamtsumme* aller PK-Altersrenten zuhanden von Frauen derjenigen zuhanden der Männer gegenübergestellt wird (d. h. Werte für «Mittelwert» mal «Anzahl Personen» aus den Standardtabellen). Neurentner erhielten 2021 PK-Renten in der Höhe von insgesamt etwa CHF 800 Mio., Neurentnerinnen in der Höhe von etwa CHF 360 Mio. Dieser Ansatz ist sowohl für AHV-Renten umsetzbar als auch – mit einem zusätzlichen Berechnungsschritt – für pensionierungsbezogene Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge (inkl. Freizügigkeitsguthaben) und der Säule 3a. Damit die Kapitalbezüge mit den Renten vergleichbar werden, müssen sie in hypothetische Renten «umgewandelt» werden. Da die individuellen Umwandlungssätze nicht bekannt sind, schätzen wir sie approximativ mithilfe der von Swisscanto erhobenen durchschnittlichen umhüllenden Umwandlungssätze des jeweiligen Jahres.³⁹ Die Summen aus allen drei Säulen können dann zusammengefasst werden, sodass sich 2021 die gesamten neuen Altersleistungen zuhanden von Männern auf etwa CHF 2,7 Mrd. und zuhanden von Frauen auf etwa CHF 1,7 Mrd. beliefen. Frauen erhielten 2021 im Rahmen der Pensionierung insgesamt (d. h. in der Summe) also etwa 36% weniger neue Renten und Kapitalauszahlungen als Männer.

Diese Zahlen haben im Sinne des Gender Pension Gap allerdings nur eine bedingte Aussagekraft, da es um das Rentenalter herum etwas mehr Frauen gibt als Männer. Daher müsste man die eben berechneten Summen zusätzlich durch die im gleichen Jahr insgesamt neu pensionierten Frauen und Männer teilen. Es ist nun allerdings nicht klar, wie eine «neu pensionierte Person» definiert ist. Sehr häufig werden z. B. AHV- und PK-Renten nicht im gleichen Jahr erstmalig bezogen. Im Zähler der nötigen Bruchrechnung tauchen viele Pensionierte vereinfacht gesagt in mehreren Jahren auf (z. B. beim AHV- und dann beim PK-Bezug). Es stellt sich daher die Frage: Zur Berechnung der Durchschnittsrente welchen Jahres sollen sie im Nenner vorkommen? Im Jahr des ersten AHV-Bezugs oder im Jahr des ersten PK-Rentenbezugs? Da hierauf keine eindeutige Antwort möglich ist, müssen wir gezwungenermassen eine grobe Approximation vornehmen.

Wir gehen dabei wie folgt vor: Für *Abbildung 6* teilen wir die geschlechterspezifischen Gesamtrentensummen durch den (ebenfalls geschlechterspezifischen) mit der insgesamt bezogenen Leistungssumme altersgewichteten Durchschnitt der Bevölkerung im Alter 58 bis 70. Konkretes Beispiel: 2021 wurden 58% der von Männern CHF 2,7 Mrd. neu bezogenen Altersleistungen von 65-Jährigen bezogen, aber nur 1% von 58-Jährigen. In der Gesamtbevölkerung gab es 2021 rund 48 000 65-jährige und 65 000 58-jährige Männer. Erstere fliessen nun mit einem Gewicht von 58% in den Durchschnitt, zweitere mit 1%. Daraus resultiert – nach Berücksichtigung aller Altersjahre 58 bis 70 – ein gewichteter Durchschnitt von rund 49 000 Männern und etwa 51 000 Frauen im Jahr 2021.⁴⁰ Teilt man die oben berechneten Gesamtsummen durch diese Werte, kommt man pro Frau im Pensionierungsalter auf eine Altersleistung von durchschnittlich etwa CHF 33 000 und bei Männern auf eine von etwa CHF 54 000 – woraus sich die «Neurenten-Geschlechterdifferenz» von 39% aus *Abbildung 6* schätzen lässt.

Mit einem solchen Ansatz lässt sich der Gender Pension Gap nur grob schätzen. Allerdings muss festgehalten werden, dass auch die Berechnungen basierend auf der in der Studie verwendeten SESAM/SAKE- oder SILC-Statistik Unschärfen mit sich bringen: Sie erlauben zwar eine methodisch genaue Berechnung, basieren aber auf mehr oder weniger grossen umfragegestützten Stichproben, in denen z. B. 75-jährige Befragte angeben, wie hoch in CHF der Kapitalbezug aus der zweiten Säule war, den sie zehn bis allenfalls 15 Jahre zuvor getätigt hatten. So nahm der Gender Pension Gap gemäss SESAM/SAKE zwischen 2015 und 2019 um 2,4 Punkte zu. Unter der Annahme, dass die SESAM/SAKE-Daten nur normalverteilten Stichprobenschwankungen (und sonst keinen weiteren Unschärfen) unterliegen, liegen die (ungewichteten) Unter- und Obergrenzen des 95%-Konfidenzintervalls etwa 6% auseinander. Eine ähnliche relative Differenz gilt für das Konfidenzintervall bei Frauen.



Studien und Publikationen

Berrut, S. et al. (2020): BFS Aktuell – Demos 1/2020 Scheidungen. Hrsg.: Bundesamt für Statistik.

Bundesrat (1976): Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

Bundesrat (2022): Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulates 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019.

Christen, A. (2019): Gender Pension Gap – Mythen, Fakten und Lösungsansätze rund um die Vorsorgelücke von Frauen. Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. (2021a): Vorsorgerisiko Scheidung – Die Auswirkungen einer Scheidung auf die Altersvorsorge von Frauen. Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. (2021b): Länger leben – länger arbeiten? – Pensioniert und doch berufstätig: Zahlen, Fakten und Wünsche rund um den Altersrücktritt. Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. (2022): Was können sich Pensionierte leisten? Zahlen, Fakten und Mythen zum «goldenen» Ruhestand in der Schweiz. Hrsg.: Swiss Life AG.

Fluder, R. et al. (2016): Gender Pension Gap in der Schweiz – Geschlechterspezifische Unterschiede bei den Altersrenten; Hrsg.: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Hrsg.: Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.

Kopp, D. (2017): Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? Hrsg.: Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF).

Roth, A. & Slotwinski, M. (2020): Gender norms and income misreporting within households. ZEW – Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 20-001, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3527342> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3527342>

Swisscanto (2022): Schweizer Pensionskassenstudie 2022. Hrsg.: Swisscanto Vorsorge AG.

Wanner, P. & Gerber, R. (2022): Die wirtschaftliche Situation der Bevölkerung im Erwerbs- und im Rentenalter. Beiträge zur sozialen Sicherheit – Forschungsbericht Nr. 4/22. Hrsg.: BSV.

Externe Datengrundlagen

Bundesamt für Statistik (BFS) – Einzeldatensätze:

- BFS (2023a): SESAM/SAKE (Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt/Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) – Einzeldatensätze 2012, 2015 und 2019
- BFS (2023b): Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) – Einzeldatensätze 2015, 2019 und 2020
- BFS (2023c): Haushaltsbudgeterhebung (HABE) – Einzeldatensätze 2009 bis 2011, 2012 bis 2014 sowie 2015 bis 2017

Bundesamt für Statistik (BFS)/Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) – diverse Standardtabellen und Datensätze; bezogen via www.bfs.admin.ch:

- BSV (2023a) – Statistik der Ergänzungsleistungen zur AHV und IV
- BSV (2023b) – AHV-Statistik
- BFS (2019) – Strukturserhebung
- BFS (2023d) – Pensionskassenstatistik
- BFS (2023e) – ESPOP/STATPOP
- BFS (2023g) – Neurentenstatistik

Eurostat (2023a): Percentage of the population rating their satisfaction as high, medium or low by domain, sex, age and educational attainment level [ilc_pw05]; bezogen via <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat (2023b): Geschlechtsspezifisches Rentengefälle nach Alter – EU-SILC Erhebung [ILC_PNP13_custom_5272659] bezogen via <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

OECD (2023a): LFS by sex and age – indicators: Employment/population ratio; bezogen via <https://stats.oecd.org>

OECD (2023b): Average usual weekly hours worked on the main job; bezogen via <https://stats.oecd.org>

- 1 Bundesrat (2022)
- 2 Fluder et al. (2016)
- 3 Vgl. Christen (2022)
- 4 Gesetzlich hat man Anrecht, bis 25% des Altersguthabens als Kapital zu beziehen (Art. 37 BVG). Häufig ermöglichen die Vorsorgeeinrichtungen auch grössere Anteile.
- 5 Roth & Slotwinski (2020) zeigen z. B., dass Frauen bei umfragebasierten Erhebungen (d. h. ganz konkret in der SAKE) in gewissen Situationen zu niedrige Angaben bezüglich Einkommen machen, was in entsprechenden Statistiken tendenziell zu einer statistischen Überschätzung von Geschlechterdifferenzen bei Löhnen führt. Es ist nicht auszuschliessen (wurde aber von uns nicht weiter untersucht), dass ein solcher Mechanismus auch bei Renten existiert.
- 6 Bundesrat (2022)
- 7 Jeanrenaud & Kis (2018)
- 8 Kopp (2017)
- 9 Christen (2019)
- 10 Die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten wird vom BFS definiert als effektiv gearbeiteter plus, im Falle einer Erwerbslosigkeit oder einer Unterbeschäftigung, gesuchter bzw. gewünschter Beschäftigungsgrad geteilt durch die Referenzbevölkerung.
- 11 Es handelt sich um eine grobe Vereinfachung, da in der Abbildung Querschnitts- und keine Längsschnittdaten dargestellt sind. Entsprechend handelt es sich nicht um «Erwerbsbiografien» wie angenommen, sondern um Momentaufnahmen, die jeweils etwa zehn Jahre auseinanderliegen.
- 12 Die Werte für 2012 fallen bei uns aus drei Gründen leicht anders aus als bei Fluder et al. (2016). Erstens hat das BFS die Personengewichte in der SESAM/SAKE-Statistik 2017 rückwirkend revidiert, was zu einer etwas anderen Gewichtung der einzelnen Befragten führt. Zweitens haben wir zur Umwandlung von Kapitalbezügen in rechnerische Renten Durchschnittswerte der umhüllenden Umwandlungssätze verwendet und nicht den gesetzlichen Mindestumwandlungssatz. Drittens berücksichtigen wir im Gegensatz zur Referenzpublikation auch Ergänzungsleistungen.
- 13 Mit den SESAM/SAKE-Daten 2015 bis 2019 und der SILC-Erhebung sind – im Gegensatz zu den bei Fluder et al. (2016) verwendeten SESAM/SAKE-Daten 2012 – auch Berechnungen für die Gesamtpopulation ab 65 (d. h. über Alter 75 hinaus) möglich. Würde man zur Berechnung des Gender Pension Gap auch die über 75-jährigen inkludieren, würde sich am Resultat sowohl unter Verwendung der SESAM/SAKE- als auch der SILC-Daten kaum etwas verändern. Der Gender Pension Gap läge immer noch etwa bei einem Drittel. Allerdings zeigen wir weiter unten, dass bei Alleinstehenden der Gender Pension Gap 65+ (also inkl. 75+) höher ist als zwischen 65 und 75.
- 14 Pro Datenpunkt werden zwischen 11 000 und 27 000 Personen bzw. insgesamt (2005 bis 2022) 1,5 Mio. Beobachtungen dargestellt.
- 15 Schätzung basierend auf: Anzahl aktive Versicherte in registrierten Vorsorgeeinrichtungen (BFS, 2023d) geteilt durch Anzahl Bevölkerung im Alter 18 bis 64 (BFS, 2023e)
- 16 Die Werte der Alleinstehenden basierend auf der SESAM/SAKE-Erhebung im Jahr 2015 entsprechen relativ gut denjenigen der WiSiER-Statistik, die sich ebenfalls auf 2015 bezieht – selbst für den Fall, in dem nur 65- bis 75-jährige Ledige (SESAM/SAKE 2015: +7%, WiSiER: ca. +13%), Geschiedene (SESAM/SAKE 2015: -10%, WiSiER: ca. -14%) oder Verwitwete (SESAM/SAKE 2015: -19%, WiSiER: ca. -20%) betrachtet werden. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich bei den SESAM/SAKE-Werten um arithmetische Mittel und bei denjenigen aus WiSiER/Wanner & Gerber (2022) um Mediane handelt. Ausserdem umfasst erstere Datenbasis nur Mittel aus den drei institutionellen Säulen der Altersvorsorge, wohingegen bei Wanner & Gerber (2022) auch sonstige Einkommens- und Vermögenswerte (z. B. aus Erwerb oder Vermietung) berücksichtigt sind.
- 17 Allerdings zeigen Wanner & Gerber (2022) mit dem WiSiER-Datensatz, dass im Median ledige Frauen aus Einpersonenhaushalten in allen Altersgruppen zwischen 65 und 89 über 10% mehr Einkommen (inkl. Zurechnung von 5% des rasch verfügbaren Vermögens) haben als ledige Männer.
- 18 BSV (2023a)
- 19 Christen (2021a)
- 20 BSV (2023a)
- 21 Finanzielle Mittel beinhalten gemäss Definition von Wanner & Gerber (2022) neben allen Einkommenskomponenten auch 5% des rasch verfügbaren Vermögens (in Form von Wertschriften und Kapitalanlagen).
- 22 Berechnungen basierend auf BFS (2023a)
- 23 Nicht alle Geschiedenen, Ledigen und Verwitweten leben allein, aber eine grosse Mehrheit. Im Jahr 2017 war dies bei 65- bis 79-jährigen Frauen in 77% der Fälle so, bei Frauen ab 80 sogar in 87% der Fälle (BFS, 2019).
- 24 Berrut et al. (2020)
- 25 Bundesrat (1976)
- 26 BFS (2023e)
- 27 Quellen für Berechnungen im ganzen Abschnitt: BSV (2023a), BSV (2023b) und BFS (2023d)
- 28 Preisniveau von 2021. Der Einfachheit halber wird angenommen, dass ab 2022 das allgemeine Lohn- und Preisniveau konstant bleibt. Dies führt zu konstanten AHV-Renten, die bei Lohn- und Preiswachstum ebenfalls steigen würden.
- 29 Werte jeweils nicht abdiskontiert
- 30 Folgende Einkommenskomponenten wurden berücksichtigt: Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, Gewinn oder Verlust aus selbstständiger Erwerbstätigkeit, IV-Renten, Alimentenbevorschussungen, Arbeitslosenunterstützung, Krankengeld, Alters- und Hinterbliebenenrenten aus AHV, BV, privater Vorsorge sowie ausländischen Quellen.
- 31 Christen (2021b)
- 32 Christen (2022)
- 33 Zur Variablen «finanzielle Zufriedenheit»: Die Befragten konnten auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) einen Wert angeben. In den Standardtabellen zur «subjektiven Einschätzung der finanziellen Situation des Haushalts» setzt das BFS den Wert 8 mit einer hohen und die Werte 9 und 10 mit einer sehr hohen finanziellen Zufriedenheit gleich. Hier stellen wir jeweils den Anteil der Personen dar, die mindestens den Wert 8 angegeben haben.
- 34 Das sind die Befragten, die auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) Werte über 5 angegeben haben.
- 35 Alle persönlich zuordenbaren Einkommensquellen (insbesondere Renten, Erwerbseinkommen; vgl. Endnote 30), aber ohne Einkommen, die nur auf Haushaltsebene erfasst werden (insbesondere Vermögenseinkommen)
- 36 Durchgeführt wurde eine OLS-Regression mit der abhängigen Variablen «Differenz Zufriedenheit der Partnerin vs. Partner» und der unabhängigen Variablen «Einkommensdifferenz der Partnerin vs. Partner». Für die unabhängige Variable wurden alle individuellen Einkommensquellen berücksichtigt und nicht nur diejenigen, die den Gender Pension Gap konstituieren (vgl. Endnote 30). Das Resultat: Der Zusammenhang ist mit einem p-Wert von 3% statistisch zwar signifikant, das Schätzmodell hat aber nur eine geringe Erklärungskraft (Bestimmtheitsmass R2 beträgt lediglich 0,8%). Ausserdem ist der Zusammenhang nicht besonders robust bzw. von Extremwerten abhängig: Wird nur schon dasjenige 1% der Paare mit der grössten Zufriedenheitsdifferenz und der grössten Einkommensdifferenz aus der Analyse ausgeschlossen, steigt der p-Wert über 0,05.
- 37 Berechnung basierend auf BFS (2023b)
- 38 Folgende Budgetposten wurden berücksichtigt (gemäss BFS – SILC 2020): «Ersetzen abgetragener Kleidungsstücke durch einige neue (nicht gebrauchte)», «Zwei Paar passende Schuhe (einschliesslich eines Allwetterpaars)», «Geht wenigstens einmal im Monat mit Freunden/Familienmitgliedern (Verwandten) essen oder etwas trinken», «Geht regelmässig einer Freizeitbeschäftigung nach (Sport, Kino- oder Konzertbesuche und dergleichen)», «Einen kleinen Betrag Geld für sich selbst ausgeben», «Ersetzen abgewohnter Möbel», «Fähigkeit, die gesamte Wohnung angemessen warm zu halten», «Sich eine Woche Ferien pro Jahr ausserhalb des Wohnortes finanziell leisten können», «Sich jeden zweiten Tag eine vollwertige Mahlzeit finanziell leisten können», «Unerwartete Ausgaben in der Höhe von CHF 2500 tätigen können»; sowie: aus finanziellen Gründen keines der folgenden Güter besitzend: Telefon/Handy, Farbfernseher, Computer, Waschmaschine, Auto.
- 39 Swisssanto (2022)
- 40 Zum Vergleich: 2021 bezogen gemäss NRS etwa 49 000 Frauen und 47 000 Männer zum ersten Mal eine AHV-Rente. Würde man die gesamten neuen Altersleistungsträger im Rahmen eines alternativen Ansatzes durch die Anzahl der neuen AHV-Rentnerinnen und AHV-Rentner teilen, wäre das Resultat praktisch identisch.



SwissLife