

**24.078 Änderung des Bundesgesetzes über die Alters- und
Hinterlassenenversicherung (Anpassung der Hinterlassenenrenten)**

Bericht

Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt

Auftrag der SGK-N vom 7. November 2024

1. Auftrag

Die Verwaltung wurde an der Sitzung vom 7. November 2024 damit beauftragt, in einem Bericht darzulegen, wie sie die arbeitsmarktliche Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung unterbrochen oder reduziert haben, konkret fördern will. Insbesondere ist zu prüfen, welche zusätzlichen Massnahmen ergriffen werden müssten, um die durch die veränderte Beschäftigungssituation (Teilzeit, Unterbrechung der Berufstätigkeit) verursachten Einkommenseinbussen auszugleichen. Der Bericht soll auch auf die Einbussen eingehen, die bei anderen Sozialversicherungen wie etwa der 2. Säule entstehen.

2. Ausgangslage

Für den Schweizer Arbeitsmarkt ist es zentral, das verfügbare Arbeitskräftepotenzial möglichst gut zu nutzen. Der Bundesrat hat festgehalten, dass er das Anliegen unterstützt, die Arbeitsmarktfähigkeit nach Erwerbsunterbrüchen von Müttern zu erhalten und engagiert sich für den beruflichen Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch. Der Bericht in Erfüllung des Po. Arslan 20.4327¹ zeigt, dass gute Grundlagen vorhanden sind, um den Wiedereinstieg und den Verbleib im Arbeitsmarkt von Frauen mit Kindern zu fördern.

3. Allgemeine Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

In der Schweiz hat die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen in den letzten 30 Jahren deutlich zugenommen, was sich auch in zunehmend höheren Pensen widerspiegelt. Die Erwerbsquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter ist von 70,1 % im Jahr 1996 auf 80,4 % im Jahr 2023 gestiegen.² Gleichzeitig sind niedrige Teilzeitpensen von unter 50 % bei Frauen heute weniger verbreitet als früher, während hohe Teilzeitpensen zunehmend an Beliebtheit gewinnen. Zudem ist in den letzten zehn Jahren der Anteil der Paare, in denen der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau nicht erwerbstätig ist, deutlich zurückgegangen.

In puncto Beteiligung am Arbeitsmarkt nimmt die Schweiz in Europa eine führende Position ein. Dennoch arbeiten Frauen, insbesondere Mütter, häufiger in Teilzeit als Männer, sodass sich im internationalen Vergleich in Vollzeitäquivalenten ein mittleres Niveau einstellt.³ Dieser Anstieg der

¹ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-96123.html>.

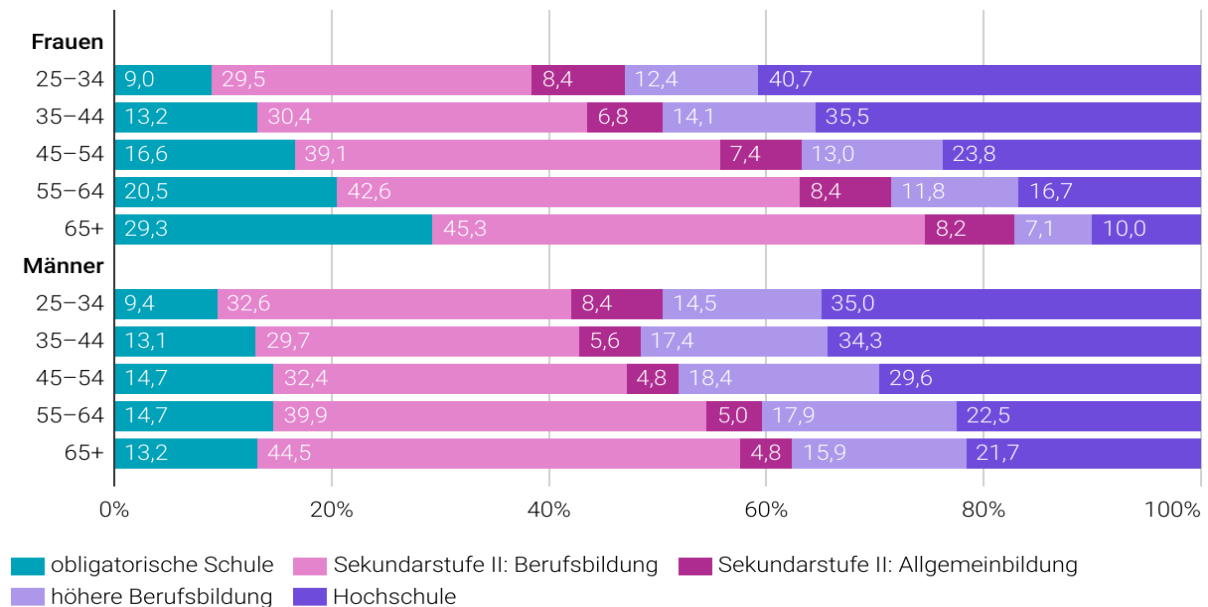
² Erwerbsquote (BFS).

³ Bei der Teilzeitarbeit der 25- bis 54-Jährigen zeigen sich auch bei alleinlebenden Frauen ohne Kinder und bei alleinlebenden Männern ohne Kinder geschlechtsspezifische Unterschiede: 2023 (2010) waren 14.1 % (12 %) aller Männer dieser Gruppe Teilzeit erwerbstätig. Frauen dieser Gruppe arbeiteten 2023 (2010) zu 31.9 % (30.3 %) Teilzeit.

Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen geht einher mit einer Angleichung des Bildungsstandes an den der Männer und jüngst einem Überholen desselben:

Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen, 2022

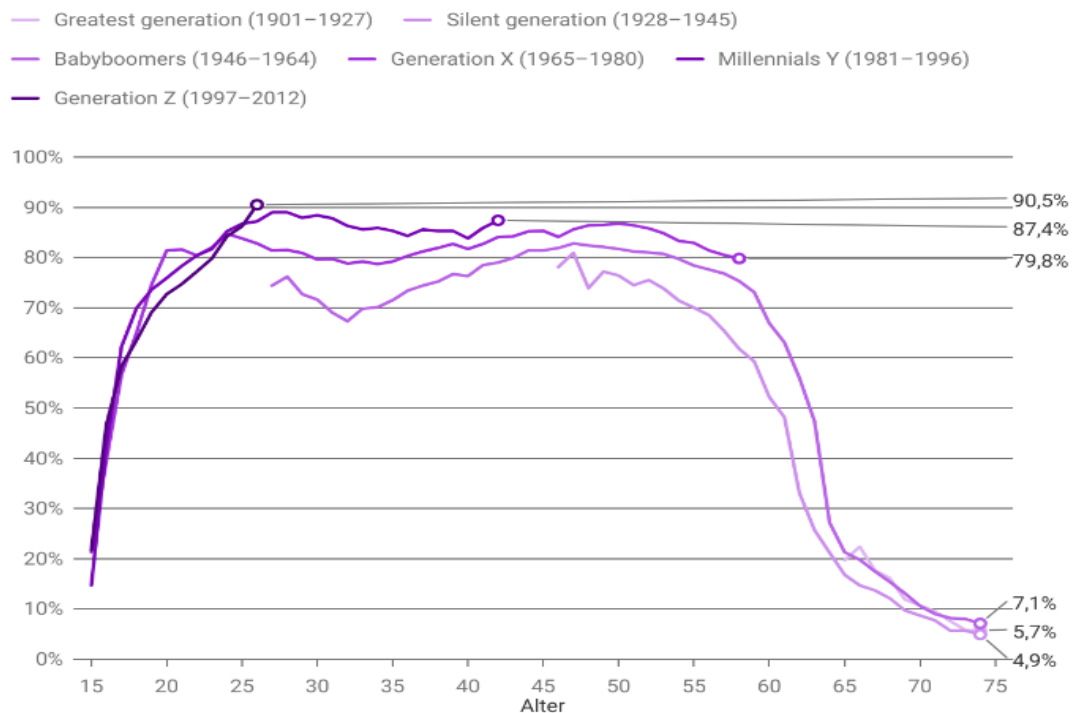
In % der ständigen Wohnbevölkerung ab 25 Jahren



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2023

Erwerbsquote der Frauen nach Alter und Generation



Von der SAKE abgedeckte Altersgruppen im Zeitraum 1991–2023

Datenstand: 05.07.2024

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.00.08.02b-je

© BFS 2024

Eine Kohortenbetrachtung der Erwerbsquoten von Frauen in der Schweiz offenbart drei zentrale Muster, wie die obige Abbildung veranschaulicht. So starten jüngere Generationen mit deutlich höheren Erwerbsquoten und bleiben über einen längeren Zeitraum aktiv im Arbeitsmarkt. Im Gegensatz dazu weisen ältere Generationen in ihren 30er- und 40er-Lebensjahren einen deutlichen Einbruch der Erwerbsquote auf – ein Effekt, der bei jüngeren Kohorten wesentlich weniger ausgeprägt ist. Zudem erfolgt der Rückgang der Erwerbsquote bei Annäherung an das Rentenalter bei jüngeren Generationen später und in abgeschwächter Form. Diese Entwicklungen dürften auf die abnehmende Bedeutung traditioneller Rollenverteilungen, die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den höheren Bildungsstand zurückzuführen sein.

Fazit zur Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

In den letzten 30 Jahren ist die Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz deutlich gestiegen. Dabei werden niedrigere Teilzeitpensen immer seltener und höhere Teilzeitpensen zunehmend beliebter. Die traditionelle Rollenaufteilung verliert an Bedeutung, während sich der Bildungsstand der Frauen an denjenigen der Männer angeglichen und diesen teils sogar überholt hat. Jüngere Frauengenerationen bleiben zudem länger und konstanter im Arbeitsmarkt.

4. Situation der Mütter auf dem Arbeitsmarkt

Die Schweiz gehört zu den europäischen Ländern mit verhältnismässig grosser Flexibilität für Arbeitnehmende mit Betreuungsaufgaben.⁴ Ein im November 2020 veröffentlichter Bericht des Bundesamtes für Statistik BFS zeigt, dass Personen, die regelmässige Betreuungsaufgaben übernehmen, mehrheitlich auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.⁵ Dies gilt insbesondere auch für Frauen, bei denen die Auswirkungen der Betreuungsaufgaben auf ihre Erwerbstätigkeit ausgeprägter als bei Männern sind. Diese Ergebnisse basieren auf dem europäisch koordinierten Modul «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2018. Der internationale Vergleich zeigt weiter, dass in der Schweiz nicht nur die Arbeitsmarktteilnahme der Frauen, sondern auch diejenige der Mütter über dem europäischen Durchschnitt liegt (siehe Abbildung G15).

Erwerbstätigenquote¹ nach Anzahl Kinder unter 25 Jahren im Haushalt und nach Geschlecht, in der Schweiz und in der EU G15

In %, 2021

	Frauen in der Schweiz	Frauen in der EU	Männer in der Schweiz	Männer in der EU
Person ohne Kind	87,8%	77,0%	90,3%	80,9%
Eltern mit 1 Kind	80,0%	74,9%	92,9%	89,7%
Eltern mit 2 Kindern	80,4%	73,8%	94,2%	91,4%
Eltern mit 3 oder mehr Kindern	72,0%	58,5%	93,2%	86,7%

¹ Eltern im Alter von 25 bis 54 Jahren

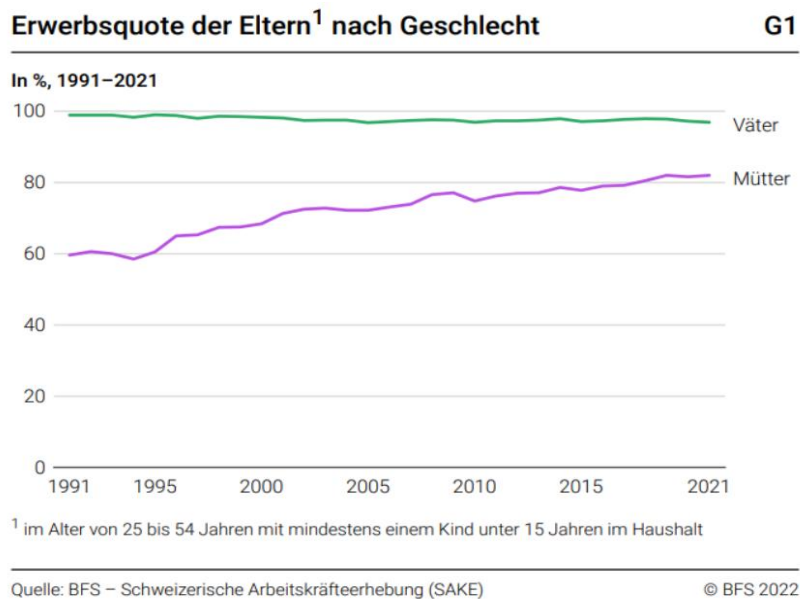
Quellen: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Eurostat (Stand: Juni 2021)

© BFS 2022

⁴ [Grosse Flexibilität für Arbeitnehmende mit Betreuungsaufgaben in der Schweiz.](#)

⁵ [Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2018.](#)

Im Vergleich zu den Frauen insgesamt ist bei Müttern⁶ der Anstieg der Erwerbsquote in den letzten 30 Jahren noch ausgeprägter: 1991 lag ihre Erwerbsquote bei 59,6 %, um bis 2021 auf 82,0 % anzusteigen (+22,4 Prozentpunkte).⁷ Somit hat sich in diesem Zeitraum der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter halbiert (siehe Abbildung G1). Diese Entwicklung hält 2022 und 2023 an.⁸



Die hohe Erwerbsbeteiligung geht Hand in Hand mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit. Nach der ersten Mutterschaft verlässt jede neunte beruflich aktive Frau den Arbeitsmarkt und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mütter verdoppelt sich. Jedoch zeigt sich, wie auch bei Frauen insgesamt, über denselben Zeitraum eine Verschiebung zu höheren Beschäftigungsgraden. So ist der Anteil der Mütter mit einem Pensum zwischen 50 % und 89 % von 25,7 % im Jahr 1991 auf 44,7 % im Jahr 2021 gestiegen, während jener der Mütter mit einem Pensum von weniger als 50 % im gleichen Zeitraum von 51,3 % auf 33,4 % gesunken ist (siehe Abbildung G4). Für die Jahre 2022 und 2023 hält diese Verschiebung an.⁹

⁶ Gemäss Definition der Spezialauswertung BFS aus Fussnote 7: Frauen zwischen 25 und 54 Jahren, die mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt leben.

⁷ Spezialauswertung BFS [«Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021»](#).

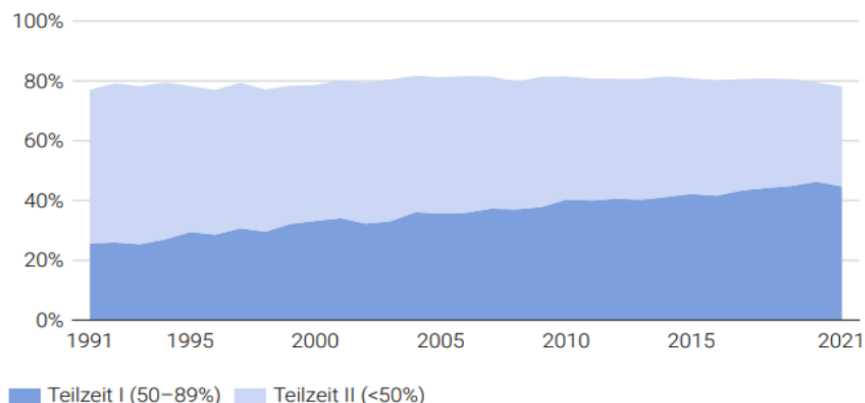
⁸ Für die Jahre 2022 und 2023 sind keine Statistiken mit der Definition von «Mütter» aus Fussnote 6 erhältlich. Für die sehr ähnliche Definition «Mütter, 25-54 Jahre alt, jüngstes Kind unter 25 Jahren» geht der Trend weiterhin in die Richtung, die aus Abbildung G1 ersichtlich wird: Erhöhung der Quote für Mütter, leichte Abnahme der Quote für Väter.

⁹ Für die Jahre 2022 und 2023 sind keine Statistiken mit der Definition von «Mütter» aus Fussnote 6 erhältlich. Für die sehr ähnliche Definition «Mütter, 15-64 Jahre alt, mit Kindern unter 15 Jahren» zeigen die Zahlen, dass der Anteil tiefer Teilzeitpensen gemäss Abbildung G4 weiter abnimmt, der Anteil hoher Teilzeitpensen auf ähnlichem Niveau bleibt und dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zugenommen hat.

Anteil Teilzeiterwerbstätige bei Müttern¹ nach Beschäftigungsgrad

G4

In %, 1991–2021



¹ im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

Im Jahr 2021 waren 137 000 Mütter beruflich inaktiv. Dies entspricht weniger als einem Fünftel der Mütter (18,0 %; 2011: 23,8 %). Am höchsten war der Anteil der Nichterwerbspersonen bei den Müttern von Kleinkindern (Anteil beruflich inaktiver Mütter mit einem Kind unter 5 Jahren: 21,2 %; Kind zwischen 5 und 9 Jahren: 17,6 %; Kind zwischen 10 und 14 Jahren: 13,1 %). Mütter verbrachten durchschnittlich fünf Jahre ausserhalb des Arbeitsmarkts, bevor sie wieder eine Beschäftigung aufnahmen.¹⁰ 8,5 % der Mütter arbeiteten nach dem Wiedereinstieg Vollzeit. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad belief sich auf 36 % und war damit deutlich tiefer als bei den Müttern, die infolge Mutterschaft nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind (61 % nach der Geburt des ersten Kindes).

Das BSV liess die Bedeutung von Geburten auf die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz kürzlich untersuchen.¹¹ Die Analyse bestätigt, dass in erster Linie die Mütter ihre Erwerbsaktivität reduzieren, was sich auch im Einkommen niederschlägt. Belief sich der Einkommensrückgang von Frauen, die zwischen 1987 und 1990 Mütter wurden, im ersten Jahr nach der Geburt noch auf fast 80 %, betrug dieser Rückgang bei Frauen, die zwischen 2006 und 2010 das erste Kind bekamen, knapp 60 %. Über die ersten 10 Jahre der ersten Mutterschaft war dabei in all diesen Kohorten nur ein geringfügiger Aufholeffekt beim Einkommen feststellbar.

Eine weitere Studie im Auftrag des BSV aus dem Jahr 2017 befasste sich in erster Linie mit Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt – ein Teil des Berichts widmet sich auch der Situation nach dem Mutterschaftsurlaub.¹² Bezogen auf alle vormals erwerbstätigen Frauen erweist sich, dass 5,6 % ihre Stelle von sich aus kündigen, weitere 3,2 % wurden vom Arbeitgeber entlassen. Es zeigt sich aber, dass mit 81 % die grosse Mehrheit der Frauen innerhalb eines Jahres nach der Geburt wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht; 4 weitere Prozent planen den Wiedereinstieg auf diesen Zeitpunkt. Für 15 % der Mütter steht zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht fest, ob und wann sie die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen wollen oder können. Gründe, wieso die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht aufgenommen wurde: 36 % möchten bis auf weiteres nicht mehr erwerbstätig sein, 22 % wurde keine Weiterbeschäftigung mit tieferem Pensum angeboten, 13 % wollen ihren Mutterschaftsurlaub verlängern, 12 % haben keinen passenden Betreuungsplatz gefunden, 11 % wurden durch den Arbeitgeber gekündigt und 6 % haben gesundheitliche Komplikationen.

Im Jahr 2023 veröffentlichte der Bundesrat den Bericht «Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern» in Erfüllung des Postulates 20.4327 Arslan. Im Rahmen der Erarbeitung des Berichtes wurde eine externe Studie vergeben, welche die zentralen Einflussfaktoren

¹⁰ Dieser Durchschnitt dürfte stark von Müttern beeinflusst werden, die dem Arbeitsmarkt sehr lange fernbleiben oder gar nicht mehr zurückkehren. Der repräsentativere Median ist leider nicht bekannt.

¹¹ BSV (2023), Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. Die Bedeutung von Geburten sowie Trennungen und Scheidungen. Beiträge zur sozialen Sicherheit, [Forschungsbericht 01/23](#).

¹² BSV (2018), Erwerbsunterbrüche vor der Geburt; [Forschungspublikationen – «Beiträge zur Sozialen Sicherheit»](#).

auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern, wie die Senkung der Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung, die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, die Stärkung von Sensibilisierung, Beratung und Bildung für Arbeitnehmende sowie den Abbau negativer Erwerbsanreize identifiziert. Dazu wurden 1000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren befragt. Dabei ergab sich, dass 20 % der befragten Mütter nicht erwerbstätig sind – von diesen würden 82 % gerne arbeiten, wenn «alle persönlich wichtigen Voraussetzungen gegeben» wären. Unter den erwerbstätigen Müttern zeigte sich, dass die Hälfte mit ihrem Arbeitspensum zufrieden ist, während jeweils ein Viertel der Mütter gerne mehr beziehungsweise weniger arbeiten würde. Als die wichtigsten Umstände für die Aufnahme oder Erhöhung einer Erwerbsarbeit werden finanzielle Notwendigkeit, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie eine günstigere externe Kinderbetreuung genannt. Der Bericht des Bundesrates hält fest, dass im Bereich des Wiedereinstiegs bereits gewichtige Massnahmen existieren und das Thema strategisch gut eingebettet ist, beispielsweise in der Gleichstellungsstrategie 2030. Gemäss den Schlussfolgerungen des Bundesrates ist eine weitere Strategie in Bezug auf den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nach einem längeren Erwerbsunterbruch nicht zielführend und würde zu Doppelspurigkeit und Ineffizienzen führen.

Fazit zur Situation der Mütter auf dem Arbeitsmarkt

Im Vergleich zu den Frauen insgesamt ist die Erwerbsquote von Müttern im Zeitraum von 1991 bis 2021 noch stärker gestiegen. Der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter hat sich halbiert, nur noch rund ein Fünftel der Mütter bleibt heute dem Arbeitsmarkt fern. Auch bei Müttern ist Teilzeitarbeit mit höheren Beschäftigungsgraden zunehmend verbreitet. Zwar verringert eine Geburt das Einkommen von Müttern heute weniger stark als früher; der Einbruch bleibt aber weiterhin deutlich.

5. Besondere Situation von Verwitweten auf dem Arbeitsmarkt

Studien auf der Basis von Steuerdaten¹³ ergaben, dass Witwen in der Regel wirtschaftlich schlechter gestellt sind als Witwer. Im Gegensatz zu den Männern gehen Frauen häufiger einer Teilzeiterwerbstätigkeit nach, insbesondere nach der Geburt eines Kindes, während die Erwerbsbeteiligung der Männer unabhängig von der familiären Situation hoch bleibt. Gemäss den statistischen Daten für das Jahr 2022 arbeiteten rund 86 % der Männer mit Kindern unter 15 Jahren Vollzeit, während es bei den Frauen mit Kindern derselben Altersgruppe nur 22 % waren. Von den 78 % der Teilzeit arbeitenden Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren rund 42 % zu weniger als 50 % erwerbstätig.¹⁴

Der Bericht stellt ebenfalls fest, dass eine späte Verwitwung bei alleinlebenden Frauen im Erwerbsalter mit einem etwas höheren Anteil an finanzieller Prekarität zusammenhängt. Die Autoren der Studie mutmassen, dass dies mit der Schwierigkeit für ältere Arbeitnehmende, nach einer längeren Zeit ohne oder mit einer niedrigprozentigen Erwerbstätigkeit wieder verstärkt beruflich Fuss zu fassen, zu tun haben könnte. Der Bericht weist jedoch darauf hin, dass bei jüngeren Frauen das Gegenteil der Fall ist: *«Bei Frauen mit einer Hinterbliebenenrente, welche in einem Einelternhaushalt wohnhaft sind, zeigt sich die gegenteilige Tendenz. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass jüngere Frauen (wobei dabei Frauen verstanden werden, die zum Zeitpunkt der Verwitwung unter 45 Jahre alt sind) eher in der Lage sind, mit ihrem beruflichen Profil auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren und dort ein Einkommen oberhalb des Schwellenwertes zu erzielen.»*¹⁵.

Bei einer Verwitwung kann es in solchen Konstellationen für Frauen weiterhin schwieriger sein, den Einkommensrückgang zu kompensieren. Die Auswirkungen der Verwitwung auf die wirtschaftliche Situation von Witwen und Witnern sind somit unterschiedlich, wobei Witwen häufiger von finanzieller

¹³ Studie, Wanner und Fall, 2012; Studie Gabriel, Koch und Wanner, 2022.

¹⁴ www.bfs.admin.ch > Statistiken > Arbeit und Erwerb > Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022.

¹⁵ In der Studie verwenden die Autoren Schwellenwerte, um Einkommenskategorien zu definieren. Prekarität wird sodann aufgrund der festgelegten Schwellenwerte definiert.

Prekarität bedroht sind.¹⁶ Die Entwicklung der Rollenverteilung in der Familie sowie im Berufsleben hat zur Folge, dass immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Im Übrigen können auch Witwer in eine prekäre Lage geraten, wenn das Haushaltseinkommen im Wesentlichen von der verstorbenen Ehefrau erwirtschaftet wurde. Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass es spezifische Schutzmassnahmen gibt. So kommen insbesondere die Ergänzungsleistungen zum Zug, wenn die Hinterlassenenrenten nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu finanzieren.

In der Studie zeigte der Vergleich der Resultate von 2015 mit denjenigen aus dem Jahr 2006 keine eindeutigen Entwicklungstendenzen über die Zeit auf: *«So resultieren aus den verschiedenen Analysen für das Jahr 2015 jeweils die gleichen Risikogruppen, welche häufig von finanzieller Prekarität betroffen sind, allen voran Frauen ohne Hinterbliebenenrente.»*. Die Verwitwung bewirke kurzfristig eine drastische Reduktion des Haushaltseinkommens. Mittelfristig zeige sich jedoch gemäss den Autoren eine gewisse Entspannung mit einem leichten Anstieg der Einkommen. Häufig würden diese aber auf einem tieferen Niveau als vor der Verwitwung bleiben. Die Konsequenzen einer Verwitwung seien zudem stark abhängig von der Ursprungssituation des Haushalts: *«Während eine Verwitwung bei höheren Einkommen eine leichte Reduktion des Haushaltseinkommens bedeutet, kann bei Haushalten, welche sich vor der Verwitwung eher in einer prekären Situation befanden, eine Verwitwung sogar zu einer Verbesserung der finanziellen Lage führen.»*.

Diese Feststellungen geben Aufschluss über die Situation von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Informationen zum Beschäftigungsgrad und zur Wiedereingliederung von Personen nach einer Verwitwung liegen jedoch keine vor. Gemäss den Autoren würden die verfügbaren Daten daher keine abschliessende Beantwortung der Frage erlauben, ob eine Hinterlassenenrente die Erwerbsbeteiligung massgeblich beeinflusst. Es gebe einzig Hinweise dafür, dass alleinerziehende Witwen – unabhängig davon, ob sie Rentenleistungen beziehen oder nicht – vermehrt einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgingen. Die Interpretation dieses Resultats gestalte sich komplex, da es sich um verschiedene, sehr unterschiedliche Lebensumstände handeln dürfte.

6. Bestehende oder geplante Massnahmen zur Wiedereingliederung oder besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Bundesrat hat festgehalten, dass er das Anliegen unterstützt, die Arbeitsmarktfähigkeit nach Erwerbsunterbrüchen von Müttern zu erhalten und engagiert sich für den beruflichen Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch. Der Bund hat im Rahmen seiner Kompetenzen in den letzten Jahren und Jahrzehnten eine Reihe von Massnahmen in Kraft gesetzt, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt fördern. Er teilt sich in diesem Bereich die Verantwortung mit den Kantonen, Gemeinden, Arbeitgeberinnen und -gebern sowie Arbeitnehmenden. Die Instrumente der ALV berücksichtigen die spezifische Situation von Personen mit Betreuungsaufgaben und im Falle eines Todesfalls des Ehegatten oder der Ehegattin kann es zu einer gänzlichen Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit kommen.

Im Bericht zum Po. Arslan 20.4327 und in seiner Stellungnahme zur Motion Arslan 24.3807¹⁷ kommt der Bundesrat zum Schluss, dass eine weitere Strategie in Bezug auf den Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern in die Arbeitswelt nicht zielführend ist. Das Ziel liegt aus Sicht des Bundesrates vorrangig darin, bestehende Massnahmen und die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure zu stärken und weiterzuentwickeln. Zentral ist, dass die bestehenden Massnahmen gut koordiniert sind und die entsprechenden Zielgruppen erreichen.

6.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und Invalidenversicherung (IV)

Die AHV ist eine Rentenversicherung und sieht daher keine Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung vor. Über Gutschriften bietet sie jedoch eine wichtige Unterstützung bei der

¹⁶ www.bfs.admin.ch > Statistiken > Bevölkerung > Familien > Publikationen > Familien. in der Schweiz – Statistischer Bericht 2021, BFS, Neuenburg, 2021, S. 26.

¹⁷ [Motion 24.3807](#).

Berücksichtigung unbezahlter Arbeit im Zusammenhang mit der Kindererziehung oder der Angehörigenbetreuung (wobei gewisse Voraussetzungen erfüllt sein müssen). Das Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) regelt den Anspruch auf die Betreuungs- und Erziehungsgutschriften. Gemäss Artikel 29^{sexies} AHVG wird Versicherten für diejenigen Jahre eine Erziehungsgutschrift (EGS) angerechnet, in denen ihnen die elterliche Sorge für eines oder mehrere Kinder zusteht, die das 16. Altersjahr noch nicht erreicht haben. Dabei werden Eltern, die die elterliche Sorge gemeinsam ausüben, jedoch nicht zwei Gutschriften kumulativ gewährt. Anspruch auf Betreuungsgutschriften (BGS) haben Versicherte, die Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister mit einem anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung betreuen. Voraussetzung ist, dass sie die betreuten Personen leicht erreichen können (Art. 29^{septies} AHVG). Verwandten gleichgestellt sind Ehegattinnen und Ehegatten, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Lebenspartnerinnen und -partner, die seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen mit den Versicherten einen gemeinsamen Haushalt führen. Die Gutschriften bilden ein fiktives Einkommen, das dem individuellen Konto der versicherten Person gutgeschrieben wird. Sie entsprechen der dreifachen jährlichen Minimalrente. Es handelt sich jedoch nicht um Geldleistungen, sondern um Zuschläge zum rentenbildenden Erwerbseinkommen, die eine Verbesserung der Alters-, Hinterlassenen- oder Invalidenrente ermöglichen. So können Personen, die für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sorgen müssen, eine höhere Altersrente erreichen.

Im Gegensatz zur AHV sieht die IV unter gewissen Voraussetzungen Eingliederungs- und Integrationsmassnahmen bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen vor. Diese Massnahmen sind in der Regel auf die berufliche Wiedereingliederung und die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten der versicherten Person ausgerichtet.

Allerdings gibt es keine spezifischen Massnahmen, die auf die Kinderbetreuung oder die Reduktion des Erwerbsspensums für Witwen und Witwer ausgerichtet sind.

6.2 Erwerbsersatzordnung (EO)

Auch das Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) sieht keine Massnahmen zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben vor. Einige Massnahmen spielen jedoch eine wichtige Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das gilt insbesondere für die Mutterschaftsentschädigung und seit Kurzem auch für die Entschädigung des andern Elternteils und die Adoptionsentschädigung. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung entsteht am Tag der Geburt; diese wird grundsätzlich während des Mutterschaftsurlaubs ausbezahlt. Der andere Elternteil hat Anspruch auf vierzehn Taggelder, die innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten bezogen werden können. Die Adoptionsentschädigung ist für erwerbstätige Eltern gedacht, die ein Kind unter vier Jahren adoptieren. Dank dieser Massnahmen können sich die Mutter und der andere Elternteil ohne erhebliche finanzielle Einbussen der Kinderbetreuung widmen. Die Massnahmen fördern zudem eine ausgewogenere Verteilung der elterlichen Pflichten. Bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen oder beim Tod eines Elternteils ist ein weitergehender Schutz vorgesehen.

Darüber hinaus sind eine Entschädigung und ein entsprechender Urlaub für Eltern vorgesehen, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen. Für den Bezug der Betreuungsentschädigung gilt eine Rahmenfrist von 18 Monaten. Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf maximal die Hälfte der Taggelder. Sie können die Taggelder auch anders aufteilen.

Das Taggeld beträgt bei allen Entschädigungsformen jeweils 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor Anspruchsbeginn, höchstens jedoch 220 Franken pro Tag.

Diese Massnahmen erlauben es, Einkommenseinbussen teilweise auszugleichen, die sich wegen einer Veränderung der Beschäftigungssituation ergeben, wenn Männer und Frauen Kinder haben. Sie bieten finanzielle Sicherheit in wichtigen Lebensphasen wie bei einer Geburt, einer Adoption oder wenn ein

Kind besondere Betreuung benötigt. Die Massnahmen decken zwar nicht alle Situationen ab, die sich bei einer Reduktion des Erwerbspensums wegen Elternschaft ergeben können. Sie sind aber eine wichtige Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates hat unter anderem beschlossen, gewissen Standesinitiativen zum Elternurlaub Folge zu geben (Standesinitiative GE. Kantone sollen einen Elternurlaub einführen dürfen; Standesinitiative. JU. 24.310 Elternzeit. Für eine Lösung auf Bundesebene).

6.3 Arbeitslosenversicherung (ALV)

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) mit ihren Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist eine zentrale Akteurin der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Der Hauptzweck der ALV besteht darin, versicherten Personen bei vorübergehendem Erwerbsausfall ein angemessenes Ersatzeinkommen zu gewährleisten. Die ALV und öAV sollen zudem drohende Arbeitslosigkeit verhüten, bestehende Arbeitslosigkeit bekämpfen und die rasche und dauerhafte Eingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt fördern. Ihre Dienstleistungen tragen somit massgeblich dazu bei, dass Stellensuchende und Arbeitgebende mit Rekrutierungsbedarf rasch und unkompliziert zueinanderfinden.

Die Leistungen der ALV und öAV werden grundsätzlich zielgruppenunabhängig eingesetzt. Der Einsatz ist einerseits abhängig von den Anspruchsvoraussetzungen der ALV und andererseits ausgerichtet auf die individuellen Bedürfnisse der Stellensuchenden und Arbeitgebenden. Somit stellt auch die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger keine besondere Zielgruppe der ALV und öAV dar. Alle Stellensuchenden, die bei einem RAV angemeldet und anspruchsberechtigt sind, einigen sich im Rahmen des Erstgespräches zusammen mit der oder dem Personalberatenden auf eine individuelle Wiedereingliederungsstrategie. Falls arbeitsmarktlisch indiziert, werden arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) wie zum Beispiel eine Weiterbildungsmassnahmen oder eine Begleitung durch eine oder einen Job Coach vereinbart. Gewisse AMM sind besonders auf die Integration von Personen ausgerichtet, die für längere Zeit dem Arbeitsmarkt ferngeblieben sind. Dazu gehören Ausbildungs- sowie Einarbeitungszuschüsse, Berufspraktika und Praxisfirmen. Die Kantone können bei Bedarf das Angebot an AMM ausbauen, falls angezeigt auch für spezifische Personengruppen wie Wiedereinsteigerinnen nach einem längeren familienbedingten Erwerbsunterbruch.

Für versicherte Stellensuchende, die sich der Erziehung ihrer Kinder gewidmet haben, sind die Anspruchsvoraussetzungen der ALV grosszügiger ausgelegt. Die Rahmenfristen für den Leistungsbezug und für die Beitragszeit können pro Kind um zwei Jahre verlängert werden (Art. 9b Abs. 1 und 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes [AVIG; SR 837.0]). Für die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit heisst das konkret: Während im Normalfall eine zweijährige Rahmenfrist gilt (Art. 9 AVIG), können Versicherte, welche während dieser Rahmenfrist ein Kind unter 10 Jahren betreut haben, für das Erfüllen ihrer Beitragspflicht vier Jahre in der Erwerbsbiografie zurückschauen, um die Mindestbeitragszeit zu erfüllen. Für jede weitere Geburt wird die Beitragsrahmenfrist um höchstens zwei zusätzliche Jahre verlängert. Für die Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug bedeutet dies, dass sich Versicherte bei einer Wiederanmeldung zum Taggeldbezug ihre Rahmenfrist für den Leistungsbezug um zwei Jahre verlängern können, sofern sie während dieser Rahmenfrist ein unter 10-jähriges Kind betreut haben. Diese beiden Regelungen gelten sowohl für einen kompletten Ausstieg aus dem Erwerbsleben wie auch bei einer Reduktion des Erwerbspensums aufgrund von Kinderbetreuung. Durch die grosszügigeren Anspruchsvoraussetzungen der ALV für versicherte Stellensuchende mit Betreuungspflichten, soll der Zugang zu den Leistungen der ALV inklusive des Angebots der arbeitsmarktlichen Massnahmen nach einem Erwerbsunterbruch aufgrund von Kinderbetreuung erleichtert werden.

Personen, bei denen der Erwerbsunterbruch länger dauert, so dass die Anspruchsvoraussetzungen des AVIG nicht erfüllt sind, können die Beratungs- und Vermittlungsdienste der öAV dennoch in Anspruch nehmen. Sie können zudem unter gewissen Voraussetzungen während längstens 260 Tagen an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen der ALV (ausgeschlossen sind sogenannte spezielle

Massnahmen der ALV)¹⁸ teilnehmen. In solchen Fällen tragen die ALV und die Kantone die Kosten der AMM gemeinsam (Art. 59d AVIG).

Im Falle eines Todesfalls der Ehegattin oder des Ehegatten kann es gemäss Art. 14 Abs. 2 AVIG zu einer gänzlichen Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit kommen. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn Personen, die wegen Todes des Ehegatten gezwungen sind, eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern. Diese Regel gilt aber nur dann, wenn das betreffende Ereignis nicht mehr als ein Jahr zurückliegt und die betroffene Person beim Eintritt dieses Ereignisses ihren Wohnsitz in der Schweiz hatte. Dieser Befreiungsgrund erfasst Personen, die nicht auf die Aufnahme oder Erweiterung einer Erwerbstätigkeit vorbereitet waren und aus wirtschaftlicher Notwendigkeit auf die veränderte Situation reagieren müssen.

Die im Jahr 2023 entwickelte «Strategie öAV 2030» definiert anhand zwölf strategischer Ziele Leitplanken für die Weiterentwicklung der öAV. Die Strategie baut dabei auf den bisherigen Stärken der öAV auf: regional verankerte Arbeitgeberkontakte, individuelle Zielvereinbarungen mit Stellensuchenden, schweizweit einheitliche digitale Lösungen und eine interinstitutionelle Zusammenarbeit, die in allen Kantonen etabliert ist. In Zukunft sollen sich die Leistungen der öAV noch konsequenter am Bedarf des Arbeitsmarkts ausrichten. Parallel zum Ziel der raschen Wiedereingliederung soll das Ziel der dauerhaften Wiedereingliederung stets im Fokus bleiben. Die persönliche Beratung der Stellensuchenden – zu denen explizit auch Personen ohne Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung gehören – soll noch stärker ins Zentrum rücken. Das Ausmass und der Fokus der Beratung sowie der Einsatz von AMM wird stärker individualisiert und die Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen von Stellensuchenden werden verbessert. Die Wirksamkeit der Vermittlung soll gestärkt werden, unter anderem durch einen Ausbau der Kontakte zu Arbeitgebenden, den Einsatz von Job Coaching, eine intensiv genutzte Stellenplattform und ein automatisiertes Stellen-Matching.

Die aktive Umsetzung der Strategie öAV in den bestehenden Regelstrukturen und Gremien der ALV und öAV wird auch vom Bundesrat gestützt. Sie stellt eine Massnahme des Bundesrates mit Bezug zur Volksinitiative «Keine 10-Millionen-Schweiz (Nachhaltigkeitsinitiative)» dar, welche darauf abzielt, das inländische Arbeitsmarktpotenzial, unter anderem von Frauen und älteren Arbeitnehmenden, verstärkt auszuschöpfen.¹⁹ Weitere Massnahmen in diesem Zusammenhang betreffen die Einführung wirksamer Pilotprojekte aus den Massnahmen «Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Arbeitslosen» und «Pilotversuch Supported Employment» in die bestehenden Regelstrukturen der ALV und öAV, die Prüfung von Innovationszuschüssen an die Kantone zur Erprobung neuer Ansätze zur Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt sowie die Prüfung des Einsatzes von Einarbeitungszuschüssen für Stellensuchende ohne Taggeldbezug.

6.4 Weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienergänzenden Kinderbetreuung

Die familienpolitische Strategie des Bundes ist im Familienbericht 2017 festgehalten und spiegelt sich in der Gleichstellungsstrategie 2030. In diesen Strategien ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie jeweils eines der Handlungsfelder. Zahlreiche Aufgaben der Schweizer Familienpolitik liegen in der Kompetenz der Kantone und Gemeinden. Der Bund hat im Rahmen seines verfassungsmässigen Auftrags (Art. 116 BV), dass bei Erfüllung seiner Aufgaben die Bedürfnisse der Familie berücksichtigt werden müssen, in den letzten Jahren und Jahrzehnten eine Reihe von Massnahmen implementiert.

Aktuell befassen sich eine parlamentarische Initiative und eine Volksinitiative mit der finanziellen Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der Entlastung von Familien, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu verbessern.

¹⁸ Unter die speziellen Massnahmen fallen Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge sowie die Unterstützung zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit.

¹⁹ <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/medien/mm.msg-id-103977.html>.

Derzeit wird im Parlament die von der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) eingereichte parlamentarische Initiative 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» beraten. Das Ziel der Vorlage ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung zu fördern und die Chancengerechtigkeit für Kinder im Vorschulalter zu verbessern. Der Nationalrat hatte in der Frühlingssession 2023 einen Entwurf für einen Bundesbeitrag an die Eltern zur Senkung der Kosten verabschiedet sowie Programmvereinbarungen im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung und der Frühen Förderung. Der Ständerat hat Ende 2024 einen Alternativvorschlag in Form einer neuen Familienzulage, die sogenannte Betreuungszulage, verabschiedet. Durch die Anbindung einer finanziellen Entlastung der Eltern im Zusammenhang mit der institutionellen familienergänzenden Kinderbetreuung ans Familienzulagensystem und damit an eine Erwerbstätigkeit strebt der Ständerat neben einer verbesserten Vereinbarkeit die Dämpfung des Fachkräftemangels an. Das Geschäft befindet sich derzeit in der Differenzbereinigung.

Zudem hat der Ständerat beschlossen, den Entwurf als Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle (Kita-Initiative)» vorzuschlagen. Die Kita-Initiative fordert, dass jedes Kind ab dem Alter von drei Monaten bis Ende der Grundschule einen Anspruch auf eine institutionelle familienergänzende Kinderbetreuung hat, sofern die Eltern dieses Angebot in Anspruch nehmen wollen. Der Bundesrat hat sich gegen diese Volksinitiative ausgesprochen, da sie im Widerspruch zur geltenden Aufgabenteilung zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden steht und für den Bund Mehrkosten in Milliardenhöhe zur Folge hätte.

Die pa. Iv. 21.403 soll das befristete Impulsprogramm des Bundes zur Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern in eine zeitgemässe, dauerhafte Lösung überführen. Das Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung (KBFHG; SR 861) ist am 1. Februar 2003 in Kraft getreten und bis Ende 2026 verlängert. Mit dem Impulsprogramm sind insgesamt 79 323 neue Betreuungsplätze entstanden (Stand 31. Dezember 2024).

Auf Antrag des Bundesrates wurde das KBFHG per 1. Juli 2018 um zwei neue Förderinstrumente erweitert. Mit dem ersten Instrument unterstützt der Bund Kantone und Gemeinden, die ihre Subventionierung der familienergänzenden Kinderbetreuung ausbauen, um die Betreuungskosten der Eltern zu senken. Diese Finanzhilfen werden ausschliesslich den Kantonen gewährt, die ab Inkrafttreten der Gesetzesänderung ein Gesuch um finanzielle Unterstützung stellen können. Je stärker in einem Kanton die kantonalen und kommunalen Subventionen erhöht werden, desto höher fällt der Betrag des Bundes aus. Die Geltungsdauer dieser Subventionierung wurde ebenfalls bis Ende 2026 verlängert.

Mit dem zweiten Instrument leistet der Bund auch einen Beitrag an die Planungskosten von Projekten, die das Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abstimmen. So zum Beispiel Projekte, welche das Betreuungsangebot ausserhalb der üblichen Öffnungszeiten massgeblich verbessern oder Projekte, die ganztägige und gemeinsam mit der Schule organisierte Betreuungsangebote für Schulkinder bereitstellen und für die Eltern eine wesentliche Vereinfachung des Tagesablaufs darstellen. Auch diese Beiträge wurden bis Ende 2026 verlängert.

Familienzulagen

Die pa. Iv. 23.406 Jost «Starke Familien durch angepasste Zulagen» fordert derweil eine Anpassung des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (FamZG, SR 836.2) um Familien stärker zu entlasten. Die Kinder- und Ausbildungszulagen sollen auf 250 bzw. 300 Franken erhöht werden. Bereits auf das Jahr 2025 hat der Bundesrat die Familienzulagen der Teuerung angepasst (SR 836.24).

Finanzhilfen an Familienorganisationen

Über das FamZG werden durch das Bundesamt für Sozialversicherungen neben den Familienzulagen auch Finanzhilfen an Familienorganisationen ausgerichtet – im Jahr 2025 waren das 2,8 Millionen

Schweizer Franken. Mit diesem Kredit unterstützt der Bund auch Organisationen, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung einsetzen.

Weitere Massnahmen

Weitere, vom Bund in jüngerer Zeit umgesetzte Massnahmen, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, sind der Betreuungsurlaub für Eltern von schwerkranken Kindern, die Regelung der Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten, der Urlaub des anderen Elternteils, der Adoptionsurlaub, die Erhöhung des steuerlichen Abzugs für Kinderdrittbetreuungskosten, die Familienzulagen für arbeitslose Mütter und Ausbildungszulage (3. Revision des FamZG), die Reform der Ergänzungsleistungen, das neue Kinderunterhaltsrecht, die Erhöhung des Intensivpflegezuschlags, die Anpassung der Hilflosenentschädigung der IV für Kinder, die Ausweitung der Betreuungsgutschriften, Urlaub bei Tod eines Elternteils nach der Geburt sowie die Erhöhung der Mindestbeträge der Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen). Schliesslich ist als Teil des Handlungsfelds Vereinbarkeit in der Gleichstellungsstrategie die Sensibilisierung der Unternehmen und Arbeitnehmenden für die Thematik der Vereinbarkeit zu erwähnen. Eine der Massnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist die auf Frühjahr 2025 anberaumte Aktualisierung des KMU-Handbuchs «Beruf und Familie» des SECO, um KMUs mit Hinweisen für massgeschneiderte Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.²⁰

7. Auswirkungen einer Reduktion des Erwerbsspensums auf die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge

Eine Reduktion des Erwerbsspensums oder der komplette Ausstieg aus dem Erwerbsleben wirken sich ganz generell auf die Sozialversicherungsleistungen aus, da die Versicherungsleistungen anhand der versicherten Löhne berechnet werden. Dies betrifft insbesondere die Leistungen bei Erwerbsausfall in der EO, der Arbeitslosenversicherung oder der Unfallversicherung. Je länger der Erwerbsunterbruch oder die Erwerbsreduktion andauern, umso wahrscheinlicher ist es, dass die auf dem Lohn basierende Sozialversicherungsleistung geringer ausfällt, unabhängig davon, ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt und was der Grund für die berufliche Situation ist. Bei den Risiken Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Elternschaft ist jedoch die Situation vor dem versicherten Risiko ausschlaggebend.

Anders sieht es in der 1. Säule bei der Altersvorsorge oder den IV-Leistungen aus. Tritt eine Person beruflich kürzer, können in der AHV und IV Ausgleichsmassnahmen wie Erziehungsgutschriften, das Einkommenssplitting während der Ehe sowie das Ziel der Existenzsicherung mit den Ergänzungsleistungen die Auswirkungen des Erwerbsunterbruchs mindern. Da die Hinterlassenenrenten auf der Grundlage des Einkommens der verstorbenen Ehepartnerin oder des verstorbenen Ehepartners berechnet werden, ist die Situation der verstorbenen Ehepartnerin oder des verstorbenen Ehepartners massgebend. Folglich führt der Tod einer Ehepartnerin oder eines Ehepartners mit höherem Einkommen in der Regel auch zu höheren Leistungen.

Auch in der beruflichen Vorsorge haben ein Erwerbsunterbruch oder eine Erwerbsreduktion Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen: Die Höhe der Altersrente hängt vom während der Berufstätigkeit angesparten Vorsorgeguthaben ab, das auf dem versicherten Verdienst und dem Vorsorgeplan sowie der Anzahl der Beitragsjahre basiert. Nach geltendem Recht gibt es zwei Regelungen, die Einbussen beim Vorsorgeaufbau infolge Erwerbsunterbruch oder -reduktion, teilweise ausgleichen können. Erstens sind Einkäufe möglich: Nimmt eine betroffene Person die Erwerbstätigkeit später wieder auf oder erhöht sie den Beschäftigungsgrad, kann sie mittels steuerlich abzugsfähiger Einkäufe die Vorsorgelücken mindern. Zweitens wird ein Ausgleich im Rahmen einer Scheidung gemacht: Die Vorsorgeansprüche, die Ehegatten während der Dauer der Ehe erworben haben, werden im Zeitpunkt der Scheidung zwischen den Ehegatten aufgeteilt. In Bezug auf die Hinterlassenenleistungen der 2. Säule gilt das Gleiche wie in der 1. Säule: Der Tod eines Ehepartners mit höherem Einkommen führt in der Regel auch zu einer höheren Leistung.

²⁰ <http://seco.admin.ch/kmu-handbuch>.

8. Schlussfolgerungen

In den letzten 30 Jahren ist die Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz deutlich gestiegen. Dabei werden niedrigere Teilzeitpensen immer seltener und höhere Teilzeitpensen zunehmend beliebter. Die traditionelle Rollenteilung verliert an Bedeutung, während sich der Bildungsstand der Frauen an denjenigen der Männer angeglichen und diesen teils sogar überholt hat. Jüngere Frauengenerationen bleiben zudem länger und konstanter im Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu den Frauen insgesamt ist die Erwerbsquote von Müttern im gleichen Zeitraum noch stärker gestiegen. Der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter hat sich halbiert, nur noch rund ein Fünftel der Mütter bleibt heute dem Arbeitsmarkt fern. Auch in dieser Gruppe ist Teilzeitarbeit mit höheren Beschäftigungsgraden zunehmend verbreitet. Zwar verringert eine Geburt das Einkommen von Müttern heute weniger stark als früher; der Einfluss bleibt aber weiterhin deutlich.

Zur Situation von Witwen und Witvern ist weniger bekannt. Eine Studie des BSV aus dem Jahr 2022 zeigt, dass bei Frauen eine späte Verwitwung mit einem etwas höheren Anteil an finanzieller Prekarität zusammenhängt, während sich bei jüngeren verwitweten Frauen (unter 45) eine gegenteilige Tendenz zeigt, wohl weil sie rascher in den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Da keine Informationen zum Arbeitspensum vorliegen, lässt sich nicht abschliessend beurteilen, wie stark eine Hinterlassenenrente die Erwerbsbeteiligung beeinflusst. In der Regel hat eine Verwitwung kurzfristig drastische Auswirkungen auf das Einkommen, die sich mittelfristig tendenziell abschwächen, allerdings nicht mehr weggehen.

Je länger eine Person dem Arbeitsmarkt wegen der Kinderbetreuung fernbleibt, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben. Mit der Aufhebung der Hinterlassenenrenten reichen allein finanzielle Gründe aus, um jede Wiedereingliederungsbemühung zu rechtfertigen. Übergangslösungen ermöglichen es, der Entwicklung der Situation Rechnung zu tragen und den Personen, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, weiterhin die Leistungen zu gewähren, die zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung noch garantiert waren, nämlich Hinterbliebenenrenten. Die jüngeren Generationen würden von einer solchen Lösung nicht profitieren, hätten aber die Möglichkeit, das Risiko der Prekarität zu verringern, indem sie auf dem Arbeitsmarkt präsent bleiben oder die Dauer ihres Unterbruchs verkürzen. Die in diesem Bericht aufgeführten Statistiken belegen eine stärkere Präsenz der jüngeren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und damit ein geringeres Risiko im Vergleich zu den älteren Generationen.

Schliesslich ist hervorzuheben, dass in den Sozialversicherungen, insbesondere der AHV, der EO und der ALV, bereits zahlreiche Massnahmen eingeführt wurden, die spezifisch darauf abzielen, die elterlichen Erziehungsaufgaben anzuerkennen und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern. Weitere Massnahmen stehen zur Diskussion.