



Bern, den 7. September 2022

Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspe- zifischen Einkommensunterschieden

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates [19.4132](#) Marti Samira
vom 25. September 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Auftrag	4
3	Die Statistik der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz	5
3.1	Wichtige Schritte zur Entstehung	5
3.2	Übersicht über die Situation der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz.....	5
4	Verschiedene Aspekte der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede	6
4.1	Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (Gender Overall Earnings Gap; GOEG)	6
4.1.1	Grundlagen und methodisches Vorgehen	6
4.1.2	Resultate	7
4.2	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap)	11
4.2.1	Grundlagen und methodisches Vorgehen	11
4.2.2	Resultate	11
4.3	Einkommen von Selbstständigerwerbenden	13
4.3.1	Grundlagen und methodisches Vorgehen	13
4.3.2	Resultate	14
4.4	Gender Pension Gap	16
4.4.1	Grundlagen und methodisches Vorgehen	16
4.4.2	Resultate	18
4.5	Unbezahlte Arbeit	25
4.5.1	Grundlagen und methodisches Vorgehen	25
4.5.2	Resultate	25
5	Schlussfolgerungen	30
6	Bibliografie	32
7	Anhang	33

1 Zusammenfassung

Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern, bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)¹ genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz, eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf, steigt er an: je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z.B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z.B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.

Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrundeliegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des "Renteneinkommens" von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer. Aufschlussreich sind schliesslich v.a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass

¹ Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt.² Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin.³ Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.

Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte "Care"-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

2 Auftrag

In der Sommersession 2020 hat der Nationalrat das Postulat [19.4132](#) von Nationalrätin Samira Marti «Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden» mit dem Auftrag an den Bundesrat überwiesen, «im Rahmen eines Berichtes zu klären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können».

Wie in der Postulatsbegründung erwähnt, sind gute statistische Daten notwendig, die den Vergleich über die Zeit ermöglichen, um Fortschritte in der Gleichstellung beurteilen zu können. Eurostat veröffentlicht den GOEG-Index für alle Länder Europas im Vierjahresrhythmus, was Vergleiche über die Zeit ermöglicht. Dieser synthetische Indikator enthält nicht nur das geschlechtsspezifische Lohngefälle, sondern auch die Unterschiede im Erwerbsvolumen. Gemäss Postulat sei es wichtig, dass auch in der Schweiz die verschiedenen Aspekte der geschlechterspezifischen Einkommenslücke erfasst und genauer berechnet werden, damit ihre Zusammensetzung (Anteil Gender Pay Gap, Anteil Beschäftigungslücke) analysiert werden könne. In Ergänzung dazu seien auch Daten zu Einkommenslücken bei Selbstständigen und zum Gender Pension Gap benötigt, d.h. zu den Unterschieden in den Leistungen von AHV und Pensionskassen.

Der Bundesrat legt im vorliegenden Bericht die konzeptuellen und methodischen Überlegungen sowie die Berechnungen und Ergebnisse zum Indikator "Gender Overall Earnings Gap" (GOEG) dar – eines synthetischen Indikators, mit dem das allgemeine Erwerbseinkommensgefälle zwischen Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter geschätzt wird. Weitere Indikatoren zur Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Lebensphasen werden ebenfalls dargestellt.

² [Art. 122 ff. ZGB](#), insbesondere [Art. 123 Abs. 1 ZGB](#)

³ [Art. 21 BVG](#), unter den Voraussetzungen von [Art. 19 BVG](#)

3 Die Statistik der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz

3.1 Wichtige Schritte zur Entstehung

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist seit 1981 in der schweizerischen Verfassung verankert. Aufgabe des Gesetzes ist es, für die Gleichstellung in Familie, Ausbildung und Arbeit zu sorgen. Darin ist auch der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit enthalten. 1988 wurde das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) vom Bundesrat eingesetzt.

Im gleichen Jahr veröffentlichte das Bundesamt für Statistik (BFS) die erste Publikation zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Titel «Die Benachteiligung der Frauen in ausgewählten Lebensbereichen». Zehn Jahre später, 1998, ist die erste Ausgabe der Broschüre "Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann" erschienen, die sich an ein breites Publikum richtet. Zum gleichen Zeitpunkt wurden die Indikatoren der Gleichstellung von Frau und Mann im Internet veröffentlicht.⁴ Das BFS publiziert somit seit über 30 Jahren statistische Informationen zum aktuellen Stand und zur Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann. Die Indikatoren ermöglichen es, die Umsetzung des im Juli 1996 in Kraft getretenen Gleichstellungsgesetzes zu überprüfen, welches insbesondere jegliche Form der Diskriminierung im Bereich der Erwerbsarbeit verbietet.

Gleichstellung soll nicht nur rechtlich verankert sein, sondern auch im Alltag Wirklichkeit werden. Die Statistik und Indikatoren dienen dazu, die Fortschritte in der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu messen, beispielsweise im Bereich der Lohngleichheit, der beruflichen und politischen Karrieremöglichkeiten, der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

3.2 Übersicht über die Situation der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz

In den vergangenen Jahrzehnten haben die Bildungs-, die Erwerbs- und die Politikbeteiligung von Frauen in der Schweiz deutlich zugenommen.⁵ Heute sind Frauen nicht nur häufiger erwerbstätig, sie verfügen auch wesentlich häufiger über einen Tertiärabschluss als früher. Der allgemeine Anstieg an formal höheren Abschlüssen ist bei Frauen ausgeprägter und im seit 2010 höheren Anteil Hochschulabsolventinnen erkennbar. In Zahlen ausgedrückt, stieg der Anteil der Frauen im Nationalrat in den letzten 50 Jahren von 5 auf 42%, der Anteil der von Frauen erworbenen Dokortiteln in den vergangenen 40 Jahren von 16 auf 46% und die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen in 30 Jahren von 68 auf 80%.

Bei differenzierterer Betrachtung zeigen sich weitere Geschlechterunterschiede. So sind Frauen bspw. deutlich häufiger teilzeiterwerbstätig als Männer und in Kaderpositionen untervertreten. Trotz der nach Geschlecht in etwa ausgeglichenen Studierendenanteile und des beinahe hälftigen Doktoratsanteils der Frauen ist eine nach Fachbereich sehr unterschiedliche Geschlechterverteilung erkennbar, sowohl im akademischen Bereich, als auch in der Berufsbildung. In der Politik ist der insgesamt positive Trend in den letzten Jahren durch Phasen der Stagnation oder gar des Rückschritts etwas abgebremst worden. Eine ausgeglichene Vertretung der Frauen auf allen politischen Ebenen konnte noch nicht erreicht werden und der Anteil gewählter Frauen ist je nach Partei sehr unterschiedlich.

In Antwort auf das Postulat Marti (19.4132)⁶, klärt der vorliegende Bericht, wie anhand bestehender und neu berechneter Indikatoren die Einkommenssituation von Frauen und Männern besser beleuchtet und verglichen werden kann. Bis anhin umfasste die Statistik der Gleichstellung von Frau und

⁴ [Gleichstellung von Frau und Mann | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

⁵ In drei Artikeln der am 10. Juni 2021 erschienenen BFS-Publikation [Frauen - Demos 1/2021](#) werden die Entwicklungen im Bildungsbereich vertieft behandelt: der Anstieg des Bildungsniveaus seit 1970, die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen und die «leaky pipeline» an den Hochschulen. Ein weiterer Artikel befasst sich mit der Vertretung der Frauen in den Parlamenten auf nationaler, kantonaler und städtischer Ebene seit 1971. Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wird in der am 27. November 2020 vom BFS veröffentlichten Publikation [Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010-2019 - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung \(SAKE\)](#) eingehender untersucht.

⁶ [19.4132 | Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

Mann Indikatoren und Kennwerte zu den Löhnen und zum Lohnunterschied sowie zum Beitrag der einzelnen Haushaltsmitglieder am Arbeitseinkommen des Haushalts. Die Möglichkeiten und Grenzen neuer Indikatoren sowie die Ergebnisse ihrer Berechnung werden im Folgenden dargestellt. Der Anhang des Berichts enthält Ergänzungen zu methodischen Details der Indikatoren.

4 Verschiedene Aspekte der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede

4.1 Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (Gender Overall Earnings Gap; GOEG)

4.1.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen

Der gesamte geschlechtsspezifische Erwerbseinkommensunterschied (Gender Overall Earnings Gap; GOEG) ist ein von Eurostat entwickelter und berechneter synthetischer Indikator, der die Erwerbseinkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Erwerbsalter (Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren) umfassend abbildet.⁷ Der Indikator misst die Auswirkungen folgender drei Faktoren:

- 1) Unterschiede beim Bruttoerwerbseinkommen pro Stunde
- 2) Unterschiede bei der monatlichen Arbeitszeit in Stunden
- 3) Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung

Eurostat erstellt diesen synthetischen Indikator anhand der Lohnstrukturhebungen (Structure of Earnings Surveys; SES) für die Stundeneinkommen und Arbeitsstunden sowie der Arbeitskräfteerhebungen (Labour Force Surveys; LFS) für die Erwerbstätigenquote. Die entsprechenden Erhebungen in der Schweiz sind die Lohnstrukturhebung (LSE) und die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Dieser Ansatz bietet den Vorteil einer einfachen Berechnungsgrundlage und ermöglicht es Eurostat, internationale Vergleiche zu veröffentlichen. Allerdings werden darin unterschiedliche Konzepte vermischt, was sich möglicherweise auf die gemessenen Differenzen auswirkt. Nachfolgend werden die vier konzeptionellen Unstimmigkeiten erläutert:

- 1) Die für die Stundeneinkommen und Arbeitsstunden herbeigezogenen SES decken nur die Arbeitnehmenden ab, Selbstständigerwerbende werden nicht berücksichtigt. Die Erwerbstätigenquoten gemäss den LFS umfassen hingegen beide Kategorien. Die von Eurostat angewandte Methode basiert auf der Annahme, dass das durchschnittliche Stundeneinkommen von Selbstständigerwerbenden nach Geschlecht mit jenem der arbeitnehmenden Personen übereinstimmt.
- 2) Die für die Stundeneinkommen und Arbeitsstunden herbeigezogenen SES beruhen auf dem Konzept der Beschäftigten (Arbeitsplätze). Die Erwerbstätigenquoten gemäss LFS sind dagegen personenbasiert (eine Person kann mehrere Tätigkeiten ausüben). Eine Mehrfach-erwerbstätigkeit wird daher nicht berücksichtigt, was die Ergebnisse mehr oder weniger stark verzerren kann. In der Schweiz belief sich der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit mehreren Beschäftigungen im Jahr 2020 auf 10,3%, gegenüber 5,6% bei den Männern.
- 3) Die für die Stundeneinkommen und Arbeitsstunden herbeigezogenen SES beruhen auf dem Inlandkonzept, d.h. sie decken alle Beschäftigten eines Landes ab. Die Erwerbstätigenquoten gemäss LFS umfassen dagegen ausschliesslich die ständige Wohnbevölkerung (ohne Grenz-gänger/innen und Kurzaufenthalter/innen mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als einem Jahr). Die von Eurostat angewandte Methode basiert auf der Annahme, dass das durchschnittliche Stundeneinkommen dieser Personen nach Geschlecht mit jenem der ständigen Wohnbevölkerung übereinstimmt.
- 4) Die für die Stundeneinkommen und Arbeitsstunden herbeigezogenen SES decken weder den Primärsektor noch die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen ab. Die Erwerbstätigenquoten gemäss den LFS umfassen hingegen alle Wirtschaftssektoren. Die von Eurostat angewandte

⁷ Der Indikator misst der gesamte geschlechtsspezifische Erwerbseinkommensunterschied der 15- bis 64-jährigen Frauen und Männer in einem bestimmten Jahr (Querschnitt) und nicht über ihren Lebenslauf (Längsschnitt).

Methode basiert auf der Annahme, dass das durchschnittliche Stundeneinkommen im Primärsektor sowie für hauswirtschaftliche Dienstleistungen nach Geschlecht mit jenem der anderen Branchen übereinstimmt.

Anhand der in der Schweiz vorhandenen Statistikquellen kann der GOEG mit einem anderen Ansatz berechnet werden als bei Eurostat. Diese «Schweizer Methode» räumt die konzeptuellen Unstimmigkeiten des Eurostat-Indikators aus, ist aber nicht frei von Schwierigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung des Stundeneinkommens von Selbstständigerwerbenden⁸.

Der GOEG nach «Schweizer Methode» beruht auf den LSE-Daten für die Stundenlöhne im Sekundär- und Tertiärsektor⁹ ohne die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen (unter ausschliesslicher Berücksichtigung der ständigen Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahren), auf den SAKE-Daten für die Stundenlöhne im Primärsektor und für hauswirtschaftliche Dienstleistungen, für die Erwerbstätigenquote sowie für die Arbeitsstunden (unter Berücksichtigung der Mehrfacherwerbstätigkeit) und auf einer Verknüpfung von SAKE- und AHV-Daten für die Stundeneinkommen von Selbstständigerwerbenden. So werden die konzeptuellen Unstimmigkeiten ausgeräumt. Dank der Kombination verschiedener Quellen kann der GOEG für die ständige Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahren erstellt werden, wobei sowohl Arbeitnehmenden als auch Selbstständigerwerbenden sowie Mehrfacherwerbstätigen Rechnung getragen wird.

Die Formel von Eurostat wurde so angepasst, dass das Einkommen von Selbstständigerwerbenden berücksichtigt werden kann. Details zu den Berechnungsformeln von Eurostat und der Schweiz finden sich im Anhang.

4.1.2 Resultate

Im Folgenden werden die Resultate für den nach «Schweizer Methode» berechneten GOEG für die Schweiz und für den GOEG gemäss Eurostat dargestellt. Im Weiteren wird der Beitrag der einzelnen GOEG-Komponenten untersucht.

4.1.2.1 Der GOEG in Zahlen nach «Schweizer Methode» und nach Eurostat

Der gemäss Beschreibung im Anhang berechnete GOEG nach «Schweizer Methode» belief sich im Jahr 2018 auf 43,2%. Dies bedeutet, dass das über das gesamte Erwerbsleben kumulierte Erwerbseinkommen der Frauen um 43,2% tiefer ist als jenes der Männer. Im Lauf der Zeit ist dieser Wert gesunken (2014: 44,9%; 2016: 43,3%).¹⁰ Eine Aufschlüsselung nach Altersgruppen zeigt, dass der GOEG mit dem Alter ansteigt. Er beläuft sich auf 7,9% bei den 15- bis 24-Jährigen, auf 27,3% bei den 25- bis 34-Jährigen und nimmt anschliessend noch weiter zu (35- bis 44-Jährige: 48,4%; 45- bis 54-Jährige: 50,8%; 55- bis 64-Jährige: 53,5%).

⁸ Im vorliegenden Bericht werden selbstständigerwerbende und arbeitnehmende Personen nach rechtlichen und nicht nach soziologischen Prinzipien unterschieden. So gelten Inhaberinnen und Inhaber von Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung als Arbeitnehmende.

⁹ Die **Bruttostundenlöhne** aus der LSE umfassen folgende Beträge:

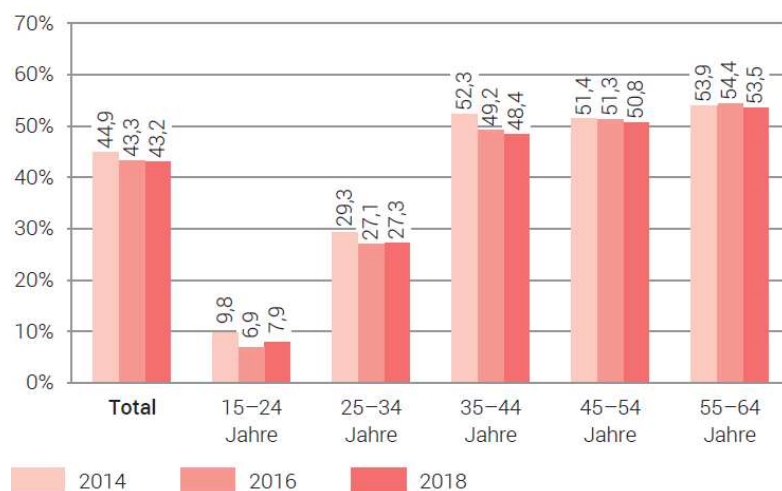
- den Grundlohn im Monat Oktober, d.h. den ordentlich ausbezahlten Lohn, die regelmässigen Zulagen (z.B. Ortszulage), AHV-pflichtige Trinkgelder und regelmässige Zahlungen (mit jedem Lohn ausbezahlt) einer Provision, einer Gewinnbeteiligung oder einer anderen regelmässigen Prämie;
- Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeitszulagen sowie andere Erschwerniszulagen;
- ein Zwölftel des 13. Monatslohns;
- ein Zwölftel der unregelmässigen Leistungen (Boni sowie Leistungs- und andere Prämien) und der Verwaltungsratsentschädigungen;
- ein Zwölftel der Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte.

Die Familienzulagen, die Entlohnung von Überstunden und die vom Arbeitgeber übernommenen Vorsorgeleistungen (Kapitalleistungen mit Vorsorgecharakter, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden direkt auszahlt, sowie an die Vorsorgeeinrichtungen überwiesene Beiträge, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmenden übernimmt, obwohl sie in der Regel von diesen selbst zu bezahlen sind) werden bei der Berechnung der Bruttostundenlöhne nicht berücksichtigt.

¹⁰ Es ist nicht möglich, die verschiedenen Quellen für eine Berechnung der Jahre vor 2014 zu vereinen. Zudem lassen sich die Quellen für die Berechnung des GOEG für das Jahr 2020 nicht vor 2023 zusammenführen.

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss BFS nach Altersgruppe, 2014–2018

G4.1.1



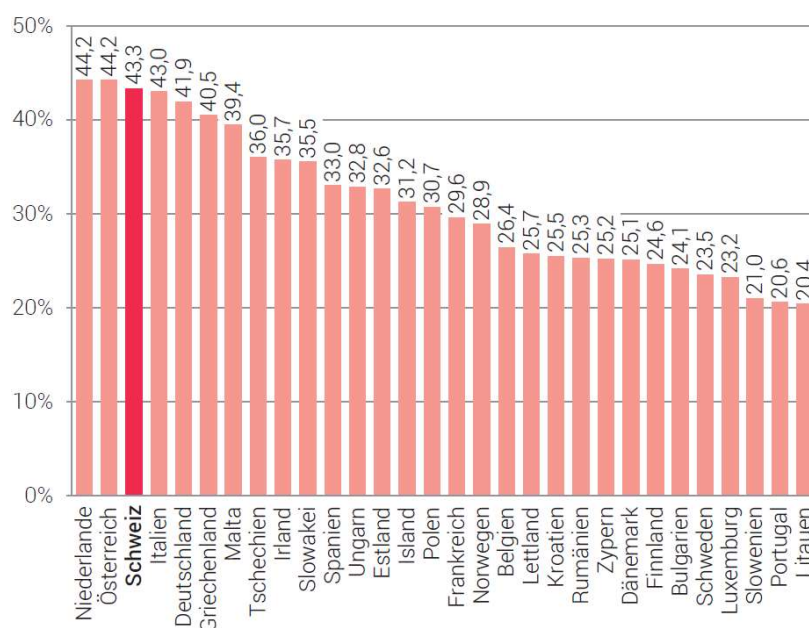
Quellen: BFS – SAKE, LSE, ZAS, AHV

© BFS 2022

Trotz der methodischen Unterschiede weicht der von Eurostat für die Schweiz berechnete GOEG mit einem Wert von 43,3% im Jahr 2018 nur wenig vom GOEG nach «Schweizer Methode» ab. Im Jahr 2014 war die Differenz etwas grösser (Eurostat: 44,5%; BFS: 44,9%). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass der Indikator von Eurostat in groben Zügen für einen internationalen Vergleich geeignet ist. 2018 gehörte die Schweiz zu den Ländern mit den insgesamt grössten Erwerbseinkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, direkt hinter den Niederlanden und Österreich (je 44,2%) und gefolgt von Italien (43,0%) und Deutschland (41,9%; siehe Grafik 4.1.2). Unter den Nachbarländern der Schweiz verzeichnet somit lediglich Frankreich einen relativ tiefen GOEG (29,6%). In keinem EU-Land liegt der GOEG unter 20%.

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss Eurostat, 2018

G4.1.2



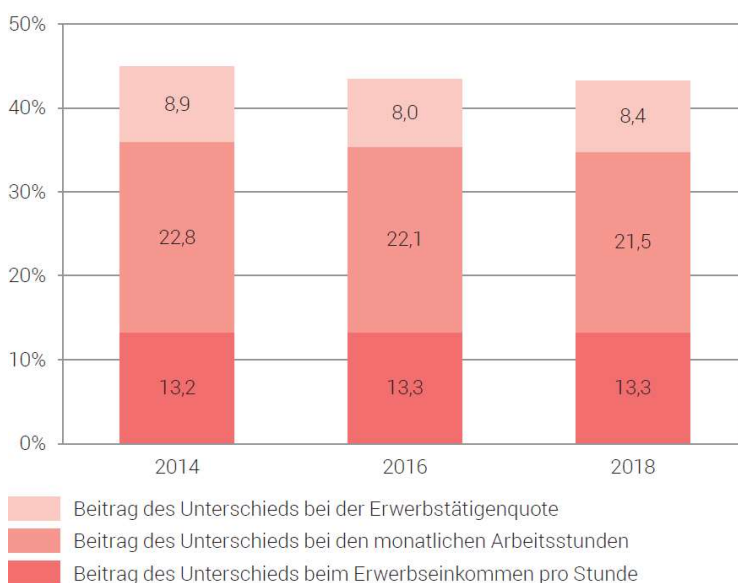
Quelle: Eurostat

© BFS 2022

4.1.2.2 Der Beitrag der drei Komponenten des GOEG (Stundeneinkommen, monatliche Arbeitsstunden, Erwerbstätigenquote)

In der Schweiz ist der wichtigste Einflussfaktor für den Geschlechterunterschied die Differenz bei der Anzahl Arbeitsstunden pro Monat¹¹. Sie allein erklärt 21,5 Prozentpunkte der 43,2% des GOEG im Jahr 2018. Dahinter folgen das Stundeneinkommen mit einem Beitrag von 13,3 Prozentpunkten und zum Schluss die Erwerbstätigenquote mit 8,4 Prozentpunkten. Im Vergleich zu 2014 ist die Komponente «monatliche Arbeitsstunden» rückläufig, während das «Erwerbseinkommen pro Stunde» stabil geblieben ist und die «Erwerbstätigenquote» leicht schwankt (siehe Grafik 4.1.3).

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss BFS nach Komponente, 2014–2018 G4.1.3



Quellen: BFS – SAKE, LSE, AHV

© BFS 2022

Werden die GOEG-Komponenten nach Altersgruppen aufgeschlüsselt (siehe Grafik 4.1.4), zeigt sich, dass bei den jüngsten Personen (15- bis 24-Jährige) im Jahr 2018 lediglich der Beitrag der monatlichen Arbeitsstunden zugunsten der Männer geht, während der Unterschied bei der Erwerbstätigenquote keinen Einfluss hat und die Differenz beim Stundeneinkommen zum Vorteil der Frauen geht. Die Situation ändert ab der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, bei der alle drei Komponenten des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds zugunsten der Männer gehen.

Werden die GOEG-Komponenten anhand der Eurostat-Daten auf internationaler Ebene untersucht, fällt der Beitrag der einzelnen Aspekte etwas anders aus als in der Schweiz. Die methodischen Differenzen haben somit auf Ebene der Komponenten mehr Gewicht als für das Total. So zeigt sich, dass der auf die Arbeitsstunden zurückzuführende Unterschied unabhängig von der Berechnungsmethode in der Schweiz deutlich markanter ist als in der EU (nach Eurostat: Schweiz 19,2 und EU 10,6 Prozentpunkte; siehe Grafik 4.1.5). Der mit der Erwerbstätigenquote erklärbare Unterschied ist dagegen in der Schweiz deutlich geringer als in der EU (nach Eurostat: Schweiz 8,4 und EU 12,8 Prozentpunkte). Der Beitrag des Stundeneinkommens zum Unterschied fällt in der Schweiz und in der EU ähnlich aus (nach Eurostat: Schweiz 15,2 und EU 13,2 Prozentpunkte; nach «Schweizer Methode»: Schweiz 13,3 Prozentpunkte).

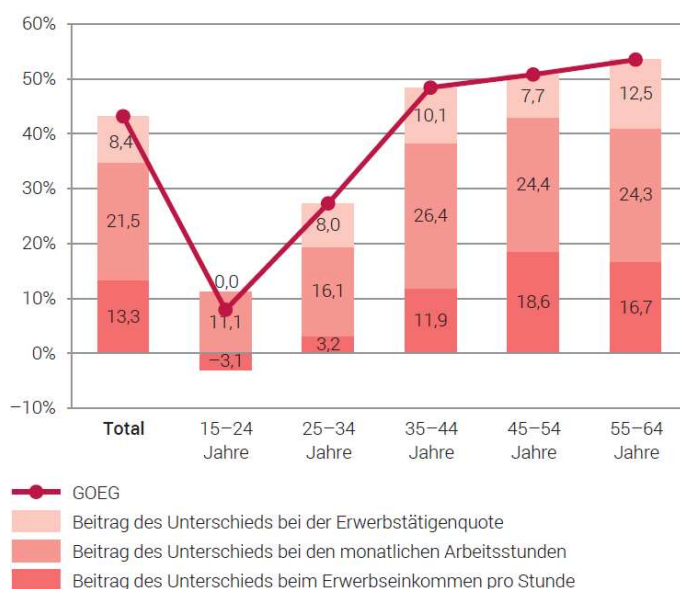
Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der Geschlechterunterschied in der Schweiz im europäischen Vergleich bei der Erwerbsbeteiligung gering und bei den monatlichen Arbeitsstunden gross ausfällt, während er beim Stundeneinkommen im EU-Durchschnitt liegt.

¹¹ Bei Arbeitnehmenden werden die vertraglichen Arbeitsstunden herbeigezogen, bei Selbstständigerwerbenden die üblichen Arbeitsstunden. Berücksichtigt werden die Arbeitsstunden der Haupttätigkeit sowie einer allfälligen Nebentätigkeit.

Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss BFS nach Komponente und Altersgruppe, 2018

G4.1.4

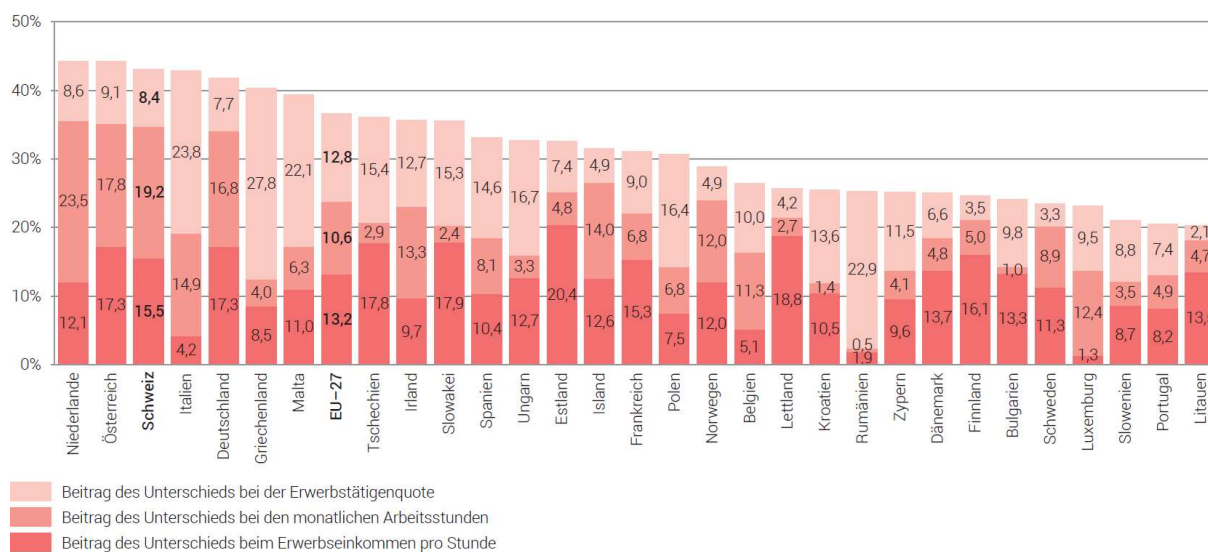


Quellen: BFS – SAKE, LSE, AHV

© BFS 2022

Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss Eurostat nach Komponente, 2018

G4.1.5



Quelle: Eurostat

© BFS 2022

4.2 Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap)

4.2.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind regelmässig Gegenstand öffentlicher und politischer Diskussionen. Das BFS liefert eine wichtige Informationsgrundlage, indem es seit 2005 regelmässig Studien in Auftrag gibt, welche die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt analysieren.

Als Datenbasis für die Analysen der Lohnunterschiede werden die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) herangezogen, mit dem Ziel, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern detailliert messen zu können.

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden jeweils in einem ersten Schritt deskriptiv, d.h. anhand objektiver Merkmale zur Darstellung der strukturell bedingten Lohndifferenzen, aufgezeigt. In einem zweiten Schritt erfolgt die Zerlegung der gesamten Lohndifferenz in einen erklärten und einen unerklärten Anteil. Die Bruttomonatslöhne sind auf eine Vollzeitstelle standardisiert und enthalten Sozialabgaben, Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit, einen Zwölftel des 13. Monatslohns und einen Zwölftel der unregelmässigen, jährlichen Leistungen.

Folgende Lohnunterschiede sind zu unterscheiden:

- Lohnunterschiede, welche objektiv gesehen auf strukturelle Faktoren zurückzuführen sind, die gleichzeitig mit persönlichen Merkmalen (wie u.a. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und Merkmalen der im Unternehmen besetzten Stelle sowie der ausgeübten Tätigkeit (wie berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit, usw.) zusammenhängen (*erklärter Anteil*).
- Lohnunterschiede, welche durch die genannten objektiven Faktoren nicht erklärt werden können, d.h. nicht auf strukturellen Unterschieden zwischen den Geschlechtern beruhen (*unerklärter Anteil*).

Bezugnehmend auf die Definitionen wird der unerklärte Lohnunterschied (englisch: unexplained gender pay gap) international auch als bereinigter Lohnunterschied (adjusted gender pay gap) bezeichnet – dies im Gegensatz zum unbereinigten Lohnunterschied (unadjusted gender pay gap oder gender pay gap; vgl. Eurostat).

Für die Analysen der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern basierend auf den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) wird aufgrund der verwendeten Messmethode¹² der Durchschnittslohn (arithmetische Mittel) herangezogen, um ausgehend vom Lohnunterschied den unerklärten und erklärten Anteil eruieren zu können. Es wird also nicht der Medianwert verwendet, der in den deskriptiven Analysen des BFS gemeinhin als Referenzwert zur Anwendung kommt.

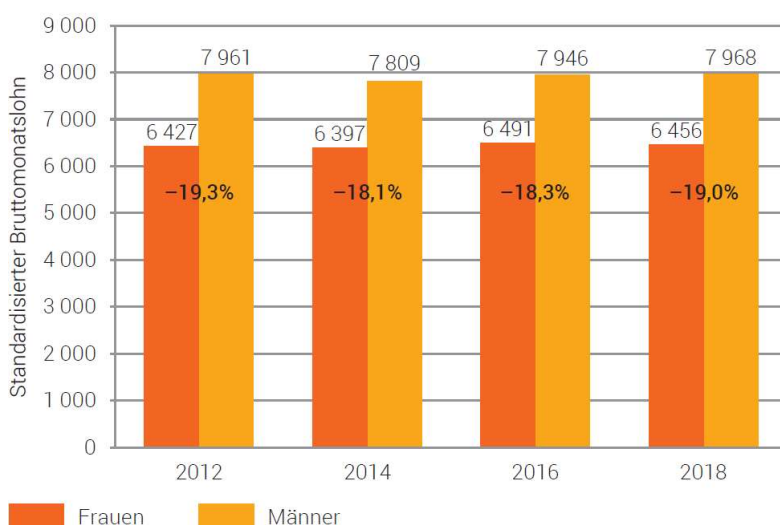
4.2.2 Resultate

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse des Gender Pay Gap (GPG) in der Schweiz aus den Analysen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) dargestellt. Dabei werden die Entwicklung über die Zeit (LSE 2012-2018) und die Unterschiede nach Altersgruppen betrachtet.

In der Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor) verdienten Frauen im Jahr 2018 durchschnittlich 19,0% weniger (arithmetisches Mittel) als ihre männlichen Kollegen (2012: 19,3%; 2014: 18,1%; 2016: 18,3%; siehe Grafik 4.2.1).

¹² Es handelt sich hierbei um die wissenschaftlich anerkannte (auch international, z.B. Eurostat) und bewährte Oaxaca-Blinder-Zerlegung, welche nur für den Mittelwert anwendbar ist. Die Analyse der Unterschiede (erklärte und unerklärte) anhand der Oaxaca-Blinder-Zerlegung entspricht einer Zerlegung der Differenz der Durchschnittslöhne. Insbesondere wird dadurch aufgezeigt, welcher Anteil der gesamten Lohndifferenz aufgrund von beobachtbaren Einflussfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche, Beruf usw. zustande kommt und welcher Anteil nicht durch diese Merkmale erklärt werden kann.

Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012–2018, Gesamtwirtschaft G4.2.1



Quelle: BFS – LSE ; Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018),
Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014)
und Strub et al. (2016, LSE 2012).

© BFS 2022

Im privaten Sektor belief sich die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Jahr 2018 auf 19,6% (2012: 21,3%; 2014: 19,5%; 2016: 19,6%). Dabei waren grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen festzustellen. Im Gastgewerbe betrugen sie beispielsweise 8,1%, im Detailhandel 17,7%, in der Maschinenindustrie 21,7% und im Kredit- und Versicherungsgewerbe 33,4%.

Im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) lag der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 durchschnittlich bei 18,1% (2012: 16,5%; 2014: 16,6%; 2016: 16,7%).

Die hier präsentierten Ergebnisse der Analyse der Lohnunterschiede des BFS weisen Unterschiede zu den Ergebnissen auf, die von Eurostat publiziert werden (vgl. detaillierte Angaben dazu im Anhang). Gemäss Eurostat¹³ weist die Schweiz einen Lohnunterschied von 18,6% im Jahr 2018 (2014: 17,4%) auf (Europäische Union 15,3% im Jahr 2018; 16,6% im Jahr 2014).

Die Lohnpyramide widerspiegelt teilweise die Unterschiede bezüglich beruflicher Eingliederung und ausgeübter Tätigkeit zwischen den Frauen und den Männern auf dem Arbeitsmarkt. 2018 waren in der Gesamtwirtschaft 60,9% der Arbeitnehmenden, deren monatlicher Bruttolohn für eine Vollzeitstelle unter 4000 Franken liegt, Frauen (2016: 63,2%). Am oberen Ende der Lohnpyramide waren 81,2% der Arbeitnehmenden mit einem monatlichen Bruttolohn von mehr als 16 000 Franken Männer.

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind teilweise auf strukturelle Faktoren zurückzuführen, die mit persönlichen Merkmalen (Alter, Ausbildung, Dienstjahre), mit den Merkmalen der im Unternehmen besetzten Stelle und mit dem ausgeübten Tätigkeitsbereich zusammenhängen. Der übrige Anteil der Lohnunterschiede bleibt unerklärt.

2018 belief sich der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft auf 45,4% (2012: 44,0%; 2014: 42,4%; 2016: 44,1%; siehe Tabelle 7.1 im Anhang). Im privaten Sektor stieg er im Jahr 2018 auf 44,3% an (2012: 40,9%; 2014: 39,1%; 2016: 42,9%). Im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) betrug er 37,2% (2012: 38,8%; 2014: 41,7%; 2016: 34,8%).

Der unerklärte Anteil der Bruttolohndifferenz entsprach 2018 im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat, gegenüber 657 Franken im Jahr 2016. Er variiert je nach Wirtschaftszweig stark.

¹³ [Eurostat - Data Explorer \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/data-explorer)

Im Gastgewerbe entsprach der unerklärte Anteil beispielsweise im Durchschnitt 196 Franken pro Monat (48,7%). Im Detailhandel waren es monatlich 624 Franken (57,4%), in der Maschinenindustrie 931 Franken (53,5%) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe 1324 Franken (30,8%). Im öffentlichen Sektor belief sich der unerklärte Anteil der Lohndifferenz auf 602 Franken pro Monat.

Bei Betrachtung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft nach Altersgruppen zeigt sich, dass die durchschnittliche Lohndifferenz in der ältesten Gruppe (≥ 50 Jahre) rund fünfmal höher ist als jene der Arbeitnehmenden unter 30 Jahren (siehe Tabelle 4.2.1). Der relative Anteil der unerklärten Lohnunterschiede nimmt hingegen mit zunehmendem Alter ab (siehe Grafik 4.2.2).

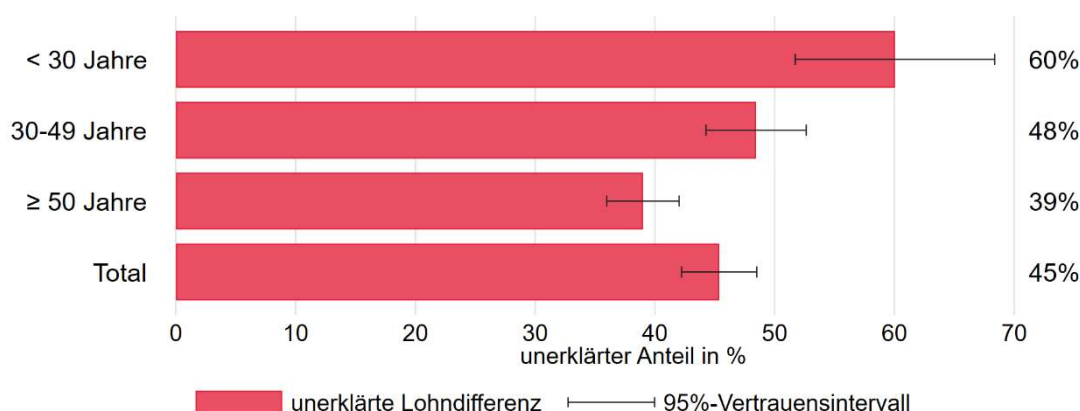
Tabelle 4.2.1: Lohndifferenz nach Altersgruppen

Altersgruppe	Anteil der Arbeitnehmenden			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	17.2%	20.2%	18.5%	47.5%	-5.5%
30-49 Jahre	51.9%	50.0%	51.0%	42.7%	-16.3%
≥ 50 Jahre	30.9%	29.8%	30.4%	42.8%	-25.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	43.6%	-19.0%

Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen

G4.2.2



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.

4.3 Einkommen von Selbstständigerwerbenden

4.3.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen

Die im vorliegenden Bericht beschriebenen Einkommen von Personen mit selbstständiger Tätigkeit basieren auf einer Verknüpfung von Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und AHV-Daten. Die Schwierigkeit liegt darin, dass die verfügbaren Daten unvollständig sind:

- Die SAKE-Daten enthalten einen teilweisen Antwortausfall bezüglich der Einkommen und die Frage, die den Selbstständigen gestellt wird, ist bezüglich der erforderlichen Informationen nicht ganz klar: Sollen der Gewinn (Einkommen) oder der Umsatz angegeben werden?
- Auch die AHV-Daten weisen Grenzen auf: Zum einen beruhen sie auf einem administrativen Ansatz, d.h. eine Person kann eine selbstständige Tätigkeit ausüben, ohne beitragspflichtig zu sein (z.B. inoffizielle Tätigkeiten, nicht beitragspflichtige Tätigkeit im Familienunternehmen, was im Primärsektor besonders häufig vorkommt). Zum anderen dauert es häufig mehrere Jahre, bis die Daten zu den Selbstständigerwerbenden in den Daten der AHV-Ausgleichskassen und der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) integriert sind. Die AHV-Daten bieten jedoch

den Vorteil, dass sie einer relativ genauen Definition des Bruttoeinkommens entsprechen (vgl. Tabelle 4.3.1).

Der beste Ansatz besteht somit darin, die Vorteile beider Quellen zu kombinieren, indem jeder in der SAKE erhobenen selbstständigen Tätigkeit ein Einkommen zugeordnet wird. Anhand einer Verknüpfung der SAKE-Daten und der AHV-Daten werden die Informationen der ZAS priorisiert, sofern sie verfügbar sind und nicht einem fiktiven Einkommen entsprechen (Einkommen, die unter einer bestimmten Schwelle liegen, werden bei der ZAS mit einem fiktiven Einkommen in Höhe des Schwellenbetrags erfasst; 2018 lag dieser bei 9400 Fr.). Bei fiktiven Einkommen werden die Daten der AHV-Ausgleichskassen herbeigezogen, um den effektiven Betrag zu erhalten. Wenn keine ZAS-Daten vorliegen, kommt das allfällige provisorische Einkommen aus den Daten der AHV-Ausgleichskassen zum Zug. Liegen weder bei der ZAS noch bei den Ausgleichskassen Daten vor, werden die in der SAKE erfassten Daten verwendet und so modelliert, dass sie möglichst genau der Einkommensdefinition gemäss AHV entsprechen.

Zur Berechnung des Einkommens von Selbstständigerwerbenden pro Arbeitsstunde wird die in der SAKE erfasste Arbeitszeit herbeigezogen, d.h. die von den selbstständigerwerbenden Personen angegebenen üblichen Arbeitsstunden. Diese fallen in der Regel deutlich höher aus als die Arbeitszeit von Arbeitnehmenden, was sich stark auf den Stundenlohn auswirkt (z.B. war 2018 die übliche Arbeitszeit von Vollzeit arbeitenden Selbstständigerwerbenden 27% höher als die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden von Arbeitnehmenden mit Vollzeitpensum).

Tabelle 4.3.1: Definition der AHV-beitragspflichtigen Einkommen bei selbstständiger Tätigkeit¹⁴

Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit
(= alle Einnahmen aus der selbstständigen Erwerbstätigkeit, einschliesslich Kapital- und Überführungsgewinne, mit Ausnahme der Einkünfte aus zu Geschäftsvermögen erklärten Beteiligungen)
Abzüge gemäss Art. 9 AHVG:
– allgemeine Gewinnungskosten
– im Geschäftsverkehr übliche Abschreibungen und Rückstellungen
– effektive, verbuchte Geschäftsverluste
– Zuwendungen an Vorsorgeeinrichtungen zugunsten des eigenen Personals sowie für ausschliesslich gemeinnützige Zwecke
– persönliche Einlagen in Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, soweit sie dem üblichen Arbeitgeberanteil entsprechen
– Zins des im Betrieb investierten Eigenkapitals (2018: 0,5%)
Nettoeinkommen
+ persönliche AHV/IV/EO-Beiträge
AHV-beitragspflichtiges Bruttoeinkommen

4.3.2 Resultate

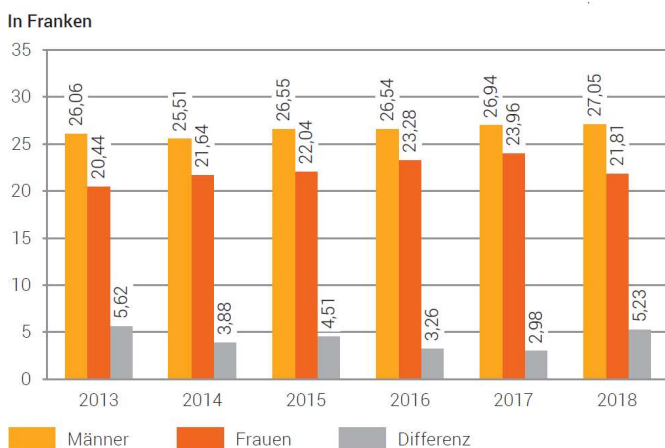
Mit der beschriebenen Methode zur Berechnung des Einkommens von Selbstständigerwerbenden lässt sich aktuell eine Zeitreihe von 2013 bis 2018 erstellen. Das Stundeneinkommen von Selbstständigerwerbenden beläuft sich gemäss der ausgewählten Methode auf 27.05 Franken bei den Männern und auf 21.81 Franken bei den Frauen¹⁵. Verglichen mit 2013 sind diese Einkommen gestiegen (Männer: +3,8%; Frauen: +6,7%) und der Geschlechterunterschied hat sich verringert (von 5.62 Fr. im Jahr 2013 auf 5.23 Fr. im Jahr 2018). Nach Altersgruppen betrachtet ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei

¹⁴ Definition von Künzi Kilian und Mario Morger (2018): Einkommen, OKP-Leistungen und Beschäftigungssituation der Ärzteschaft 2009-2014, Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

¹⁵ Wie erklärt sich der Unterschied beim Stundeneinkommen zwischen Frauen und Männern bei selbstständiger Erwerbstätigkeit? In diesem Kontext lässt sich kaum auf Diskriminierung schliessen. Man würde vermuten, dass Frauen und Männer unterschiedlich auf verschiedene Wirtschaftszweige und Berufe verteilt sind oder dass Differenzen in der Unternehmensgrösse oder der Tätigkeitsdauer diesen Unterschied zumindest teilweise erklären. Dem ist nicht so: Gemäss einer logistischen Regression, bei der all diesen Faktoren (zuzüglich der Grossregion und der Altersgruppe) gleichzeitig Rechnung getragen wird, ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Stundeneinkommen höher oder gleich wie der Durchschnitt ausfällt, bei den Männern noch grösser als wenn ausschliesslich das Geschlecht berücksichtigt wird.

den Arbeitnehmenden: Während die Differenzen bei den jüngeren Personen sehr gering ausfallen (15–24 Jahre: Unterschied von 0.29 Fr. zugunsten der Männer; 25–34 Jahre: 1.01 Fr. zugunsten der Frauen), verändert sich die Situation in den höheren Altersklassen deutlich zugunsten der Männer (35–44 Jahre: 4.43 Fr.; 45–54 Jahre: 6.70 Fr.; 55–64 Jahre: 3.03 Fr.).

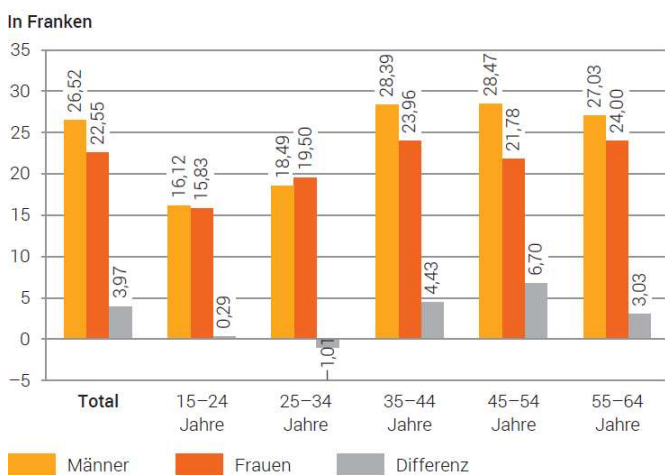
Durchschnittliches Bruttoerwerbseinkommen pro Stunde von Selbstständigerwerbenden nach Geschlecht, 2013–2018 G 4.3.1



Quellen: BFS – AHV-Daten, Modellierung SAKE

© BFS 2022

Durchschnittliches Bruttoerwerbseinkommen pro Stunde von Selbstständigerwerbenden nach Geschlecht und Altersgruppe, Durchschnittswerte 2014–2018 G 4.3.2



Quellen: BFS – AHV-Daten, Modellierung SAKE

© BFS 2022

4.4 Gender Pension Gap

4.4.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen

Unter dem Begriff «Gender Pension Gap» wird der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Renten aus der Altersvorsorge zwischen Frauen und Männern im Rentenalter verstanden.

Das BFS folgt bei der Definition der statistischen Konzepte sowie bei der konkreten Messung des Gender Pension Gap den bestehenden Definitionen und der Berechnungsweise von Eurostat.¹⁶ Damit kann die internationale Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Um gleichzeitig auch die Spezifika des Schweizerischen Altersvorsorgesystems zu berücksichtigen, wird zudem aufgezeigt, inwiefern der von Eurostat definierte Indikator mit spezifischen Auswertungen für die Schweiz ergänzt werden kann.

Einleitend gilt es hervorzuheben, dass verschiedene Faktoren im Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung und dem Lebens- und Familienmodell sowohl während der Ansparphase als auch beim Bezug von Altersleistungen einen Einfluss auf die Höhe des Renteneinkommens aus den drei Säulen des Altersvorsorgesystems ausüben können. Zudem ergeben sich durch die im Schweizerischen Rentensystem angelegte flexible Ausgestaltung verschiedene Möglichkeiten, wie das Renteneinkommen beim Bezug aktiv beeinflusst werden kann. Angaben zu Bezugsentscheiden sowie die Auswirkungen persönlicher Möglichkeiten und Entscheide zur Erwerbsbeteiligung und zum Lebensmodell auf das Renteneinkommen können mit den heute verfügbaren Daten nur teilweise abgebildet werden. Deshalb sind die statistische Darstellung des Rentenbezugs und die Beschreibung von Ungleichheiten erst unvollständig möglich. Dazu sind Zeitreihen nötig, die heute noch nicht vorliegen. Mit der 2015 eingeführten Neurentenstatistik (NRS) können solche aufgebaut werden, weshalb die NRS in Zukunft Datengrundlage für weiterführende Analysen zum Gender Pension Gap in der Schweiz sein wird.

4.4.1.1 Der Rentenbegriff

Unter dem Begriff «Renten» werden hier periodisch wiederkehrende bzw. regelmässige Zahlungen aus staatlichen, beruflichen oder privaten Altersvorsorgesystemen an Personen im gesetzlichen Rentenalter verstanden. Es handelt sich beim Gender Pension Gap somit um einen Indikator zur Abbildung des rentenspezifischen Einkommensgefälles von älteren Personen bzw. um Unterschiede in der Höhe von Renten aus einem Altersvorsorgesystem.

Das Schweizer Vorsorgesystem mit seinen drei Säulen bietet diverse Möglichkeiten, eine Altersrente zu beziehen. Konkret werden bei der Berechnung des Gender Pension Gap sowohl Renten aus der staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV (1. Säule) wie auch allfällige Renten aus der beruflichen Vorsorge (2. Säule) berücksichtigt. Zudem ist es in bestimmten Fällen auch möglich, Guthaben aus der privaten Vorsorge (3. Säule) als Rente zu beziehen. Schliesslich werden auch Renten aus einem ausländischen Altersvorsorgesystemen angerechnet.

Demgegenüber werden Renten, welche einer Person beim Eintreten weiterer sozialer Risiken zustehen (z.B. Unfallrenten), bei der Berechnung des Gender Pension Gap grundsätzlich nicht berücksichtigt. Eine Ausnahme bilden insbesondere Hinterlassenenrenten der beruflichen Vorsorge bei verwitweten Personen, die das gesetzliche Rentenalter bereits erreicht haben.¹⁷ Ferner werden gemäss dem Eurostat-Standard auch Hilflosenentschädigungen¹⁸ der AHV sowie Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV¹⁹ berücksichtigt.

¹⁶ Diese sind in ausführlicher Weise in den Berichten der Europäischen Kommission beschrieben («Gender Gap in Pensions» 2013 und «Pension Adequacy Reports» 2015, 2018, 2021).

¹⁷ Verwitwete Personen im Rentenalter, die für den Unterhalt mindestens eines Kindes aufkommen oder mindestens fünf Jahre mit der verstorbenen Person verheiratet waren, haben Anspruch auf eine Rente, die dem Betrag von 60 Prozent der Rente entspricht, auf die die versicherte Person Anspruch gehabt hätte (Art. 19 Abs. 1 i.V.m. Art. 23 Abs. 1 BVG). Sofern vorhanden, werden auch Hinterlassenenrenten der AHV berücksichtigt, die in dieser Altersgruppe aber sehr selten sind. Grund dafür ist, dass diese Personen in der Regel auch die Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente erfüllen und eine Hinterlassenenrente in diesen Fällen nur dann ausgerichtet wird, wenn diese höher als die Altersrente ausfällt.

¹⁸ Bei den Hilflosenentschädigungen handelt es sich um Zusatzleistungen der AHV, die Rentenbeziehenden, welche für alltägliche Verrichtungen (z.B. Ankleiden, Toilette benützen, Essen) dauernd auf Hilfe Dritter angewiesen sind, unabhängig von deren Einkommen und Vermögen ausgerichtet werden.

¹⁹ Ergänzungsleistungen werden nur im Bedarfsfall entrichtet. Weiterführende Analysen des BFS haben gezeigt, dass sie die

Abschliessend gilt es festzuhalten, dass Altersleistungen aus dem Schweizerischen Altersvorsorgesystem nicht nur in Form von Renten, sondern im Rahmen der 2. und 3. Säule auch in Kapitalform bezogen werden können.²⁰ Kapitalzahlungen werden bei der Berechnung des Gender Pension Gap gemäss internationalem Standard nicht berücksichtigt, weil es sich dabei um Vermögenstransfers und nicht um Einkommen handelt. Damit ihrer Bedeutung im Schweizerischen Altersvorsorgesystem bei der Einordnung der Resultate zum Gender Pension Gap dennoch Rechnung getragen werden kann, werden die verfügbaren Datengrundlagen und einige Resultate zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Zusammenhang mit Kapitalleistungen aus der 2. Säule sowie der Säule 3a im Folgenden ebenfalls thematisiert.

4.4.1.2 Grundgesamtheit

Für die Berechnung des jährlichen Gender Pension Gap werden gemäss Eurostat-Standard alle Personen der ständigen Wohnbevölkerung in Privathaushalten ab 65 Jahren zur Grundgesamtheit gezählt, welche mindestens eine Rente aus dem System der Altersvorsorge beziehen. Die Altersgrenze von 65 Jahren ergibt sich aus der Tatsache, dass ab diesem Alter in vielen Ländern Rentenansprüche aus der Altersvorsorge geltend gemacht werden können. Auch in der Schweiz liegt das gesetzliche Rentenalter der Männer bei 65 Jahren. Jenes der Frauen liegt aktuell bei 64 Jahren. Der Bezug einer ersten Leistung aus dem System der Schweizerischen Altersvorsorge ist somit auch in der Schweiz für beide Geschlechter ab 65 Jahren möglich.

Rentenbezüge müssen in der Schweiz jedoch nicht zwingend bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters geltend gemacht werden, sondern sind in allen drei Säulen sowohl vorher wie auch nachher möglich.²¹ Insofern schliesst die verwendete Altersgrenze von 65 Jahren nicht aus, dass eine Person, die in einem spezifischen Beobachtungsjahr eine bestimmte Leistung (noch) nicht bezogen hat, diese zu einem späteren Zeitpunkt noch beziehen kann.²²

4.4.1.3 Datengrundlage

Die Berechnung des Gender Pension Gap in der Schweiz basiert auf der Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC). In SILC werden alle in Kapitel 4.4.2.1 erwähnten Renteneinkommen erfasst. Die Informationen zu den Rentenbeträgen beziehen sich dabei jeweils auf die Summe der Renten, welche eine Person im Kalenderjahr vor der Erhebung (Referenzperiode) insgesamt bezogen hat. Für die Berechnung des Gender Pension Gap gemäss Eurostat-Standard werden für die Personen der Grundgesamtheit also grundsätzlich je folgende Komponenten aufsummiert und der jeweilige geschlechtsspezifische Durchschnitt berechnet:

Rentenhöhe beeinflussen, sich jedoch kaum auf die relativen geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede auswirken. Hierbei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass die Berechnung des Gender Pension Gap auf Umfragedaten von Personen in Privathaushalten basiert (siehe Unterkapitel «Datengrundlage»). Personen, die in Heimen leben, sind entsprechend nicht in der Stichprobe enthalten.

²⁰ Gemäss BVG (Art. 37 Abs. 2) kann ein Viertel des Altersguthabens der zweiten Säule als einmalige Kapitalabfindung bezogen werden, wobei die Vorsorgeeinrichtungen auch höhere Anteile (bis zu 100%) gewähren können. Das BVG (Art. 37 Abs. 3) sieht zudem vor, dass die Vorsorgeeinrichtung an Stelle der Rente eine Kapitalabfindung ausrichten kann, wenn die Alters- oder Invalidenrente weniger als 10 Prozent, die Witwen- oder Witwerrente weniger als 6 Prozent oder die Waisenrente weniger als 2 Prozent der Mindestaltersrente der AHV beträgt.

²¹ Im Rahmen der AHV ist der Bezug einer Rente frühestens zwei Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter möglich. Der erste Rentenbezug kann auch zu einem beliebigen Zeitpunkt nach dem gesetzlichen Rentenalter erfolgen. Allerdings erhöht ein Aufschub die Altersrente nur bis fünf Jahre nach dem gesetzlichen Rentenalter. Bei der beruflichen Vorsorge ist der Leistungsbezug vor und nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters möglich, sofern die Vorsorgeeinrichtung dies in ihrem Reglement vorsieht (für Frauen und Männer frühestens mit 58 und spätestens mit 70 Jahren, sofern die Person noch einer Erwerbstätigkeit nachgeht). Bei der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a) dürfen Vorsorgeeinrichtungen Altersleistungen im Rahmen der Pensionierung frühestens fünf Jahre vor und bei weitergeführter Erwerbstätigkeit spätestens fünf Jahre nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters auszahlen.

²² Wie weiterführende Analysen des BFS auf Basis der Erhebung SILC zeigen, beziehen rund 99.5% und somit fast alle Personen ab 65 Jahren in der Schweiz mindestens eine der genannten Leistung aus dem System der Altersvorsorge und zählen somit zur Grundgesamtheit.

Gesamtrente = Summe der während der Referenzperiode erhaltenen

- Alters- und Hinterlassenenrenten inkl. Hilflosenentschädigungen und Ergänzungsleistungen zur AHV (1. Säule)
- Alters- und Hinterlassenenrenten aus der beruflichen Vorsorge (2. Säule)
- Renten aus der privaten Vorsorge (3. Säule²³)
- Renten aus dem Ausland

Mit den so ermittelten Durchschnittsrenten von Frauen und Männern ab 65 Jahren wird sodann der relative Rentenunterschied zwischen den Geschlechtern berechnet²⁴, und zwar für die Erhebungsjahre 2014 bis 2020, da vergleichbare Ergebnisse ab 2014 möglich sind.

Für Informationen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Kapitalbezügen aus der 2. Säule sowie der Säule 3a, welche als ergänzende Informationen zum Gender Pension Gap dienen, wird die Neurentenstatistik (NRS) des BFS herangezogen, da diese Informationen in SILC nicht verfügbar sind. Die NRS ist eine Vollerhebung, welche auf Basis von administrativen Daten beschreibt, wie viele Personen aus dem Schweizer Vorsorgesystem in einem spezifischen Jahr neu eine Altersrente erhalten oder einen Kapitalbezug tätigen. Die Daten liegen ab 2015 zu allen drei Säulen vor. Neben der Anzahl neuer Bezügerinnen und Bezüger wird in der NRS auch die Höhe der betreffenden Auszahlung erfasst.

Trotz der vielfältigen Vorteile, welche eine auf administrativen Daten beruhende Vollerhebung mit sich bringt, kann die NRS zum heutigen Zeitpunkt noch keine umfassenden Informationen zum Gender Pension Gap selbst liefern. Grund dafür ist der Umstand, dass es sich bei der NRS um eine relativ junge Statistik handelt, welche aktuell nur Querschnittsdaten zu den Rentenbezügen liefern kann, welche ab dem Jahr 2015 zum ersten Mal bezogen wurden. Die entsprechende Informationslücke wird sich im Verlauf der nächsten Jahre zunehmend schliessen, weshalb die NRS in Zukunft eine wertvolle Datengrundlage für weiterführende Analysen zum Gender Pension Gap in der Schweiz sein wird.

4.4.2 Resultate

Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate zum Gender Pension Gap in der Schweiz dargestellt. Dabei wird zunächst auf den von Eurostat definierten Indikator zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Gesamtrente eingegangen. In einem zweiten Schritt werden die Rentenunterschiede zwischen Frauen und Männern in der 1. Säule und der 2. Säule näher beleuchtet. Schliesslich werden in einem dritten Teil die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Kapitalzahlungen der 2. und 3. Säule thematisiert.

4.4.2.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gesamtrente

Wie Grafik 4.4.1 verdeutlicht, lassen sich für die Schweiz klare geschlechtsspezifische Unterschiede in der Höhe der Gesamtrenten von rentenbeziehenden Frauen und Männern ab 65 Jahren feststellen. Im Jahr 2020 betrug die durchschnittliche Höhe der Renten von Frauen 35 840 Franken; jene der Männer 54 764 Franken. Die durchschnittliche jährliche Gesamtrente der Frauen im Jahr 2020 ist somit um 18 924 Franken tiefer als jene der Männer, was einem Gender Pension Gap von 34,6% entspricht. Im Verlauf der letzten Jahre hat sich dieser Wert kaum verändert.

Im europäischen Vergleich gehört die Schweiz zu den Ländern mit einem relativ hohen Gender Pension Gap, welcher im Jahr 2019 über dem europäischen Durchschnitt von 29,4% liegt (siehe Grafik 4.4.2).²⁵ Bei den Nachbarstaaten zeigt sich ein ähnliches Bild: Während der Gender Pension Gap im Jahr 2019 in Italien 33,2% betrug, war das geschlechtsspezifische Rentengefälle in Österreich (36,6%) und Deutschland (36,3%) gar noch etwas ausgeprägter als in der Schweiz (33,1%). Im selben Jahr weist Frankreich mit einem Gender Pension Gap von 30,7% einen etwas tieferen Wert auf als die Schweiz.

²³ Mit SILC kann nicht zwischen der Säule 3a und 3b unterschieden werden.

²⁴ Siehe Formel im Anhang unter «Zusätzliche methodische Informationen und Ergebnisse».

²⁵ Siehe Fluder et al. (2016) für weiterführende Analysen und Erklärungen für die Unterschiede oder Gemeinsamkeiten des Gender Pension Gap im internationalen Vergleich.

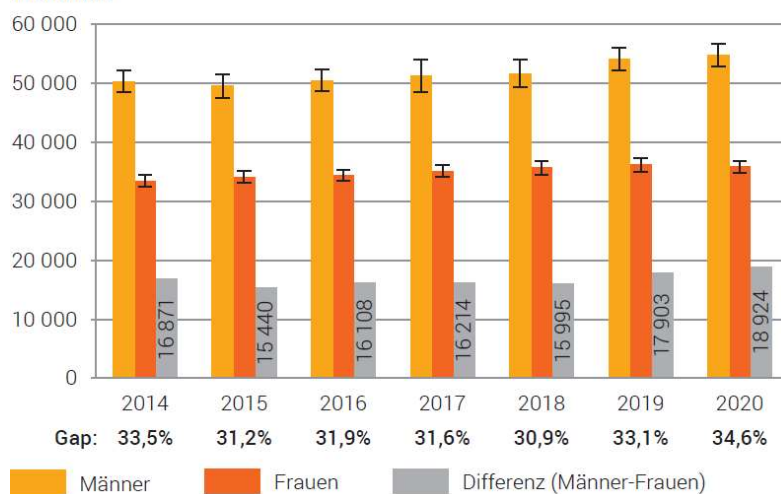
Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden

Durchschnittliche Jahresrenten aus der Altersvorsorge nach Geschlecht

Rentenbeziehende¹ ab 65 Jahren

G4.4.1

In Franken



I Vertrauensintervall (95%)

¹ Rentenbeziehende sind Personen, die mindestens eine Rente aus einer der drei Säulen des Schweizerischen Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland beziehen. Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.

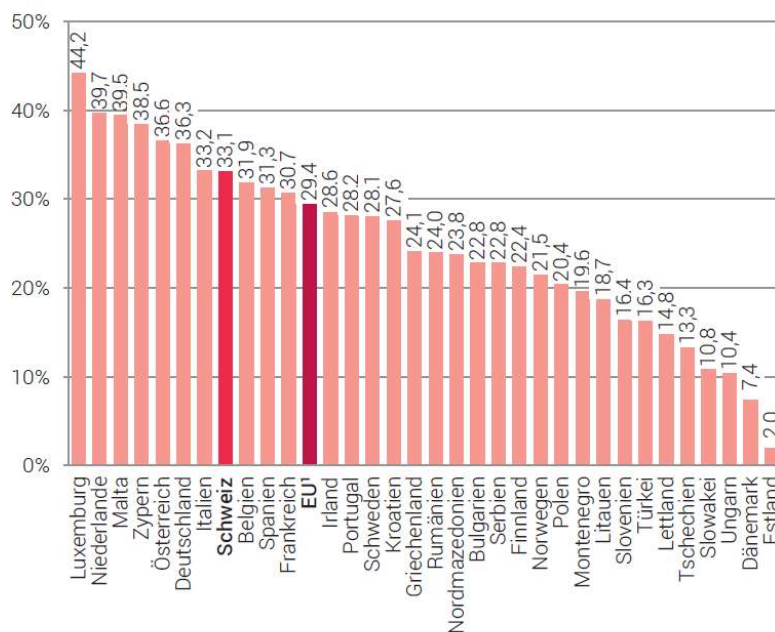
Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC

© BFS 2022

Gender Pension Gap: Schweiz im europäischen Vergleich, 2019

Prozentualer Unterschied zwischen den Renten von Männern und Frauen ab 65 Jahren

G4.4.2

¹ EU-Mitgliedstaaten am 20.9.2021

Quelle: Eurostat – EU-SILC 2019 (Version vom 20.9.2021)

© BFS 2022

4.4.2.2 Der Gender Pension Gap gemäss den drei Säulen

Zum besseren Verständnis der Unterschiede in der Gesamtrente kann der Gender Pension Gap für die einzelnen Säulen der Schweizerischen Altersvorsorge separat berechnet werden. Dies ist auch deshalb angezeigt, weil sich nicht nur die Ziele, sondern auch die damit verbundenen institutionellen Regelungen je nach Säule erheblich unterscheiden. Ziel der AHV ist die Sicherung des Grundbedarfs. Sie baut dabei stark auf das Prinzip der Solidarität und der Umverteilung auf und ist für alle Personen, die in der Schweiz wohnhaft sind oder arbeiten, obligatorisch.²⁶ Entsprechend – und wie in Tabelle 4.4.1 abgebildet – gibt es in der Schweiz nur sehr wenige Rentenbeziehende im gesetzlichen Rentenalter, die (noch) keine AHV-Rente beziehen (1,4%). Dabei gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Tabelle 4.4.1: Anteil Rentenbeziehende nach Geschlecht und Leistungsart, 2020

in Prozent aller Rentenbeziehenden¹ ab 65 Jahren

	Total		Frauen		Männer	
	in %	VI +/- ⁴	in %	VI +/- ⁴	in %	VI +/- ⁴
AHV-Rente ²	98.6	0.8	99.3	0.6	97.9	1.4
BV-Rente ³	60.0	2.0	49.7	2.7	70.6	2.7
Rente aus der 3. Säule	5.3	1.0	3.2	0.9	7.5	1.8
Rente aus dem Ausland	8.1	1.2	6.7	1.4	9.6	1.9

¹ Rentenbeziehende sind Personen, die mindestens eine Rente aus einer der drei Säulen des Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland erhalten. Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.

² AHV = Alters- und Hinterlassenenversicherung

³ BV = Berufliche Vorsorge

⁴ VI +/-: Grenzen des 95%-Vertrauensintervalls.

Quelle: BFS - Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2020 (Version vom 06.11.2021)

© BFS 2022

Für den Gender Pension Gap ist ferner relevant, dass sich die Höhe der AHV-Renten zwischen den Geschlechtern kaum unterscheidet. Tatsächlich ist die durchschnittliche jährliche Rente der Frauen aus der ersten Säule mit rund 24 003 Franken gar leicht höher als jene der Männer, welche im Schnitt 23 067 Franken beträgt. Der Gender Pension Gap weist entsprechend einen negativen Wert auf: Männer erhalten im Vergleich zu Frauen 4,1% tiefere AHV-Renten (siehe Grafik 4.4.3). Dieses Resultat lässt sich nicht zuletzt mit dem grossen Anteil verwitweter Frauen erklären, welche im Durchschnitt eine höhere Rente bekommen und den Gesamtdurchschnitt der Frauen dadurch nach oben drücken.

In der 2. Säule zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Die Renten der beruflichen Vorsorge (BV) sollen die AHV-Renten so ergänzen, dass der gewohnte Lebensstandard in einer angemessenen Weise weitergeführt werden kann. Das Obligatorium der beruflichen Vorsorge gilt seit 1985 und nur für unselbstständig Erwerbende in einem bestimmten Einkommensbereich (Löhne zwischen der Eintrittsschwelle und dem oberen Grenzbetrag²⁷), wobei versicherte Personen auch im überobligatorischen Bereich versichert sein können. Die sich daraus ergebenden Unterschiede in den Bedingungen für die Bildung von Rentenansprüchen aus der 2. Säule widerspiegeln sich nicht zuletzt in der Tatsache, dass nur 60% der Rentnerinnen und Rentner ab 65 Jahren eine Rente aus der beruflichen Vorsorge beziehen.²⁸ Ferner und für den Gender Pension Gap relevant, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bezugsquote von BV-Renten: Während 70,6% der Männer ab 65 Jahren eine BV-Rente beziehen, sind es bei den Frauen 49,7%.²⁹

²⁶ Die Ziele und Prinzipien der AHV drücken sich ferner in der institutionellen Regelung zur Höhe der einzelnen Renten aus. Die Höhe der AHV-Renten ist nach oben und unten begrenzt. Im Jahr 2019 beträgt die minimale AHV 1'185 Franken pro Monat, die Maximalrente 2'370 Franken (Beträge bei voller Beitragsdauer). Die Maximalrente darf von Gesetzes wegen nicht mehr als doppelt so hoch sein wie die Mindestrente.

²⁷ Im Jahr 2020 waren konkret Löhne zwischen 21 330 und 85 320 Franken obligatorisch versichert.

²⁸ In den 40% Personen ohne Rentenbezug aus der 2. Säule können auch Personen enthalten sein, welche ihr gesamtes Altersguthaben der beruflichen Vorsorge als Kapital bezogen haben (siehe auch Kapitel 4.4.2.3.).

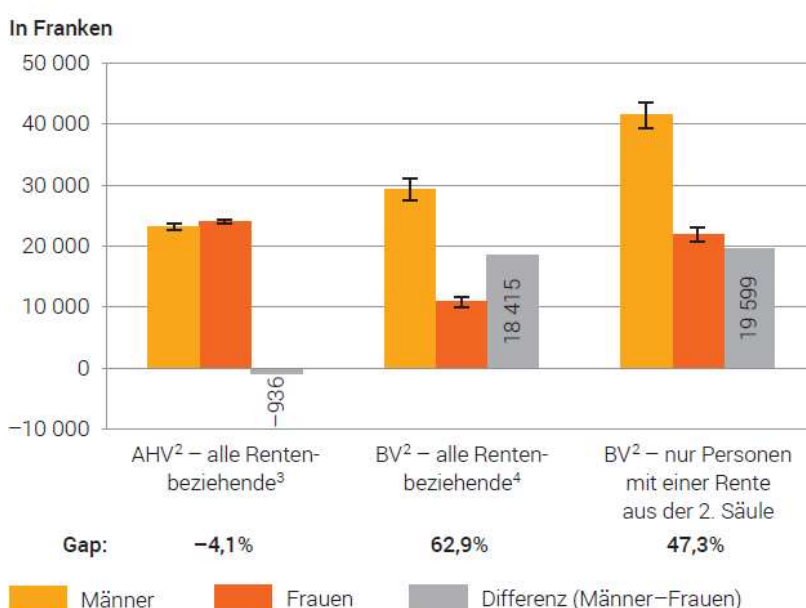
²⁹ Dieser Anteil umfasst auch die 6,2% Frauen im gesetzlichen Rentenalter, die ausschliesslich eine Witwenrente aus der beruflichen Vorsorge beziehen.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch in der Rentenhöhe: Frauen erhalten im Durchschnitt 62,9% weniger BV-Rente als Männer, was einem Betrag von 18 415 Franken entspricht. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass in der Grundgesamtheit der Rentnerinnen und Rentner ab 65 Jahren auch Personen enthalten sind, die keine Rente aus der 2. Säule erhalten (also eine Rente von Null Franken in dieser Säule aufweisen). Berechnet man den Gender Pension Gap in der 2. Säule nur für Personen, die eine Rente aus der 2. Säule beziehen, fällt der relative durchschnittliche Rentenunterschied zwischen Frauen und Männern mit 47,3% kleiner aus, bleibt jedoch nach wie vor deutlich (siehe Grafik 4.4.3). Insofern widerspiegelt der Gender Pension Gap von 62,9% in der 2. Säule einerseits, dass Frauen seltener als Männer eine Rente aus der beruflichen Vorsorge beziehen, andererseits aber auch, dass die BV-Renten der Frauen im Durchschnitt tiefer sind als jene der Männer.

Durchschnittliche Jahresrenten aus der AHV und BV nach Geschlecht, 2020

Rentenbeziehende¹ ab 65 Jahren

G4.4.3



I Vertrauensintervall (95%)

¹ Rentenbeziehende sind Personen, die mindestens eine Rente aus einer der drei Säulen des Schweizerischen Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland beziehen. Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.

² AHV = Alters- und Hinterlassenenversicherung
BV = Berufliche Vorsorge

³ Einschliesslich Personen, die keine Rente aus der AHV, aber mindestens eine Rente aus einer der anderen Säulen des Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland beziehen.

⁴ Einschliesslich Personen, die keine Rente aus der BV, aber mindestens eine Rente aus einer der anderen Säulen des Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland beziehen.

Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2020 (Version vom 6.11.2021)

© BFS 2022

Die grossen Abweichungen zwischen Frauen und Männern in den Renten aus der 2. Säule lassen sich hauptsächlich durch die unterschiedlichen beruflichen Laufbahnen erklären (siehe dazu auch Fluder et al. 2016). Früher wie heute unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und arbeiten mehr Teilzeit, beides in erster Linie aus familiären Gründen. Auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt, z. B. in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (siehe Kapitel 4.2 «Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap)»), führen zu Differenzen bei den BV-Leistungen.

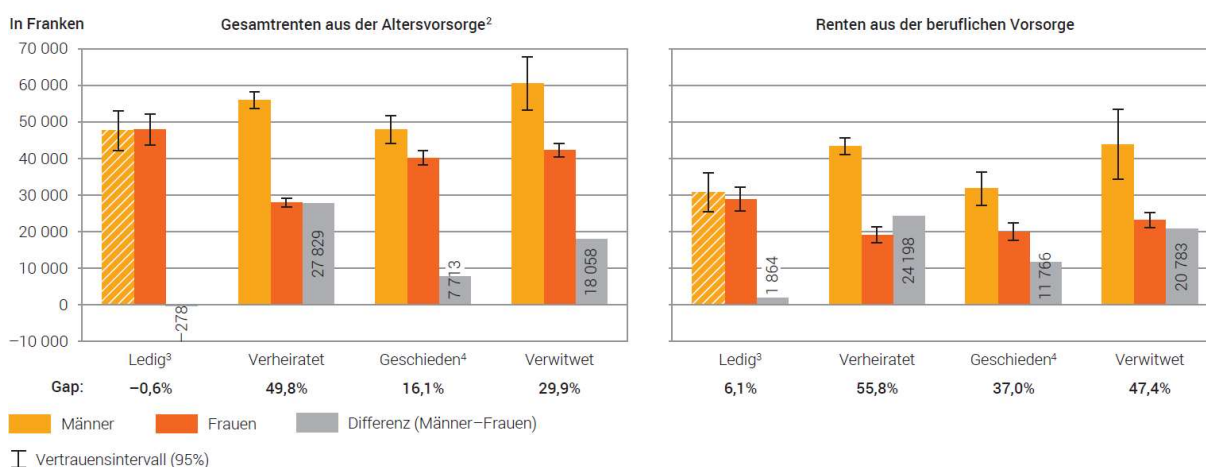
Wie einleitend erwähnt, können individuelle biografische Ereignisse mit den verfügbaren Daten nur unvollständig abgebildet werden. Eine Annäherung über die Rolle des aktuellen Zivilstandes bzw. des

Zivilstandes zum Erhebungszeitpunkt zeigt hingegen, dass die geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede innerhalb der Gruppe der verheirateten BV-Rentenbeziehenden mit 55,8% am deutlichsten ausgeprägt sind³⁰, was allerdings vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und das Haushaltseinkommen zusammenlegen³¹. Geringer ist der Gender Pension Gap bei den verwitweten (47,4%) und den geschiedenen (37,0%) BV-Rentenbeziehenden (siehe Grafik 4.4.4). Dabei gilt es zu beachten, dass die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich bei einer Scheidung hälftig geteilt werden.³² Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin.³³ Die Grafik rechts (G 4.4.4) zeigt ferner, dass sich bei den ledigen BV-Rentenbeziehenden keine statistisch signifikanten geschlechtsspezifischen Rentenunterschiede feststellen lassen.³⁴ Dieses Resultat deutet darauf hin, dass sich die Erwerbsbiografie lediger Frauen nicht substantiell von jener der ledigen Männer unterschiedet.

Durchschnittliche Jahresrenten aus der Altersvorsorge nach Geschlecht und Zivilstand, 2020

Rentenbeziehende ab 65 Jahren¹

G 4.4.4



¹ Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.

² Mittelwert aller Renten aus dem Schweizerischen Altersvorsorgesystem oder aus dem Ausland

³ Die Resultate zur Höhe der Renten von ledigen Männern beruhen auf geringen Fallzahlen (N<200) und sind entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren.

⁴ inkl. getrennte Personen (de jure oder de facto)

Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2020 (Version vom 6.11.2021)

© BFS 2022

Tabelle 4.4.2: Zivilstand der Rentenbeziehenden aus der beruflichen Vorsorge (BV) nach Geschlecht, 2020

in Prozent aller Rentenbeziehenden aus der BV¹ ab 65 Jahren

Zivilstand	Total		Frauen		Männer	
	in %	VI +/- ²	in %	VI +/- ²	in %	VI +/- ²
Ledig	7.4	1.3	11.5	2.3	4.5	1.4
Verheiratet	56.6	2.5	33.0	3.5	73.7	3.3
Geschieden	15.7	2.0	20.6	2.8	12.2	2.7
Verwitwet	20.3	2.0	35.0	3.5	9.6	2.0

¹ Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.

² VI +/-: Grenzen des 95%-Vertrauensintervalls.

Quelle: BFS - Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC-2020 (Version vom 06.11.2021)

© BFS 2022

³⁰ Diese Auswertungen beschränken sich auf Personen, welche eine Rente aus der beruflichen Vorsorge erhalten. Werden Personen ohne BV-Rente in die Berechnung eingeschlossen, steigt der Gender Pension Gap von Verheirateten auf 78,5% an.

³¹ Gemäss BFS (2021c, basierend auf Daten von 2018) legen 71% der Ehepaare ihr gesamtes Haushaltseinkommen zusammen. Leben keine Kinder im Haushalt sind es 53%, leben Kinder unter 25 Jahren im Haushalt sind es 75%. In früheren Ergebnissen (BFS 2016, basierend auf Daten von 2013) zeigte sich, dass die einmal gewählte Form der Verwaltung des Haushaltseinkommens beibehalten wird, wenn die Kinder aus dem Haushalt ausziehen.

³² Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB

³³ Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG

³⁴ Da der jeweilige Anteil lediger Personen in den beiden Geschlechtergruppen relativ gering ist (ca. 8% der Frauen und 5% der Männer), basieren die hier präsentierten Ergebnisse zur Höhe der Renten auf relativ kleinen Fallzahlen und sind daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Schliesslich zeigt Tabelle 4.4.1 auf, dass sowohl der Bezug von Renten aus der 3. Säule wie auch der Bezug von Renten aus dem Ausland relativ selten sind. Einzahlungen in die 3. Säule sind in der Schweiz freiwillig. Zudem erfolgt der Bezug von Altersleistungen aus der 3. Säule mehrheitlich in Form von Kapitalzahlungen. Diese werden im folgenden Unterkapitel thematisiert.

4.4.2.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Bezug von Kapitalleistungen aus der 2. Säule und der Säule 3a

Da es sich bei Kapitalauszahlungen aus der Altersvorsorge um Vermögenstransfers und nicht um Einkommen handelt, werden sie bei der Berechnung des Gender Pension Gap nicht berücksichtigt. Dies entspricht auch dem internationalen Standard. Dennoch sind Kapitalzahlungen im System der Schweizerischen Altersvorsorge von grosser Bedeutung und daher auch für die Beurteilung und Einordnung des Gender Pension Gap relevant.

Da Informationen zu den Kapitalbezügen aus der Altersvorsorge in der Erhebung SILC nicht vorliegen, ist die gleichzeitige Betrachtung von Renten- und Kapitalbezügen von Personen im Rentenalter auf Basis von SILC nicht möglich. Die Betrachtung verschiedener Bezugskombinationen kann aktuell auch noch nicht mit der Neurentenstatistik (NRS) erfolgen, da diese zurzeit, wie weiter oben schon festgehalten, nur Querschnittsdaten zu den Rentenbezügen liefern kann, welche ab dem Jahr 2015 zum ersten Mal bezogen wurden. Diese Informationslücke wird sich jedoch im Verlauf der nächsten Jahre zunehmend schliessen. Um der Rolle und Bedeutung der Kapitalzahlungen dennoch ein Stück weit Rechnung tragen zu können, werden im Folgenden Statistiken zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Kapitalbezügen aus der 2. Säule sowie der Säule 3a im Jahr 2020 dargelegt.

Im Jahr 2020 gingen 43,1% der fast 59 000 Kapitalbezüge aus der 2. Säule sowie 42,2% der rund 111 200 Kapitalbezüge aus der Säule 3a an Frauen (siehe Tabelle 4.4.3). Die Höhe der Kapitalleistungen ist bei den Frauen in beiden Säulen tiefer als bei den Männern (siehe Grafik 4.4.5). Der Medianbetrag der Kapitalbezüge aus der Säule 3a lag bei knapp 49 000 Franken für Männer und rund 41 500 Franken für Frauen.³⁵ Der Median weist aus, dass jeweils 50% der Personen einen höheren und 50% einen tieferen Betrag als den erwähnten bezogen. In der beruflichen Vorsorge sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich ausgeprägter. Der Medianbetrag der Kapitalbezüge aus der BV lag 2020 bei knapp 150 000 Franken für Männer und bei 61 000 Franken für Frauen.³⁶

Tabelle 4.4.3: Anzahl Bezügerinnen und Bezüger einer Kapitalleistung aus der BV und der Säule 3a, 2020

	BV (PK und FZE) ¹		Säule 3a	
	Beziehende	in % ²	Beziehende	in % ²
Total³	58 917	100	111 188	100
Männer	33 446	56.8	64 195	57.7
Frauen	25 374	43.1	46 869	42.2
ohne Geschlechtsangabe	97	0.2	124	0.1

¹ BV = Berufliche Vorsorge; PK = Pensionskassen; FZE = Freizügigkeitseinrichtungen

² Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht vom Total abweichen.

³ Erfasst werden alle Kapitalbezüge, welche als Altersleistung geltend gemacht wurden. Dies ist in der 2. Säule für Personen zwischen 58-70 Jahren und bei der Säule 3a für Frauen im Alter von 59-69 Jahren und Männer im Alter von 60-70 Jahren möglich. Personen, die im gleichen Jahr mehrere Kapitalleistungen aus der gleichen Säule zum gleichen Zweck erhalten (z. B. zwei Kapitalauszahlungen aus der Säule 3a im Rahmen der Pensionierung), werden nur einmal gezählt.

Quelle: BFS – Neurentenstatistik (NRS), Version vom 18.1.2022

© BFS 2022

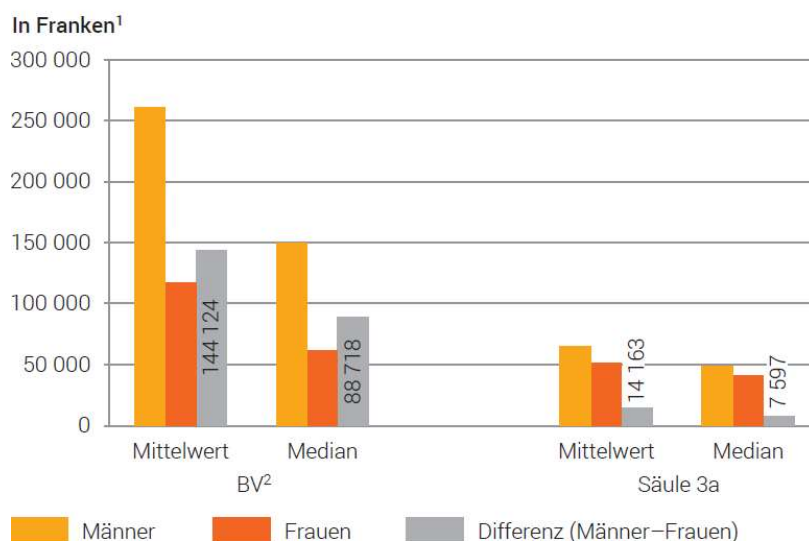
³⁵ Es handelt sich hier um die Angaben zur Summe der Kapitalbezüge während eines einzelnen Jahrs (2020). Ob eine Person mehrere 3a-Konten hat und in der Vergangenheit / Zukunft einen zusätzlichen Bezug getätigt hat / tätigen wird, ist darin nicht ersichtlich. Die Gesamthöhe der Leistungen aus allen 3a-Konti pro Person kann erst in einigen Jahren und nur für Personen aus der Neurentenstatistik ermittelt werden, für welche künftige Bezüge ausgeschlossen werden können.

³⁶ Die Medianwerte sind deutlich niedriger als die Mittelwerte. Dies lässt darauf schliessen, dass die Kapitalbezüge in der oberen Hälfte der Verteilung deutlich höher ausfallen als der Median und somit den Mittelwert stark nach oben ziehen. Detaillierte Analysen zeigen, dass es sich nicht nur um einige wenige Extremwerte handelt, sondern dass es allgemein ein starkes Gefälle bei den Auszahlungsbeträgen gibt.

Die Höhe der Kapitalleistungen aus der beruflichen Vorsorge sowie die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen je nach Zivilstand unterschiedlich aus. Die Differenz in der Höhe der Leistungen ist bei Personen, welche zum Zeitpunkt des Kapitalbezugs verheiratet oder verwitwet waren, besonders gross. Am kleinsten sind die Unterschiede bei jenen, die beim Bezug ledig waren. Ledige Personen erhalten innerhalb der Gruppe der Frauen die höchsten Kapitalleistungen, gefolgt von den geschiedenen Frauen. Demgegenüber sind die Kapitalbezüge der ledigen und geschiedenen Männer tiefer als jene der verheirateten und verwitweten Männer.

Höhe der Kapitalbezüge aus der BV und der Säule 3a nach Geschlecht, 2020

G4.4.5



¹ Personen, die im gleichen Jahr mehrere Kapitalleistungen aus der gleichen Säule zum gleichen Zweck erhalten (z. B. zwei Kapitalauszahlungen aus der Säule 3a im Rahmen der Pensionierung), werden nur einmal gezählt und die Auszahlungsbeträge werden kumuliert.

Erfasst werden alle Kapitalbezüge, welche als Altersleistung geltend gemacht wurden.

Dies ist in der 2. Säule für Personen zwischen 58–70 Jahren und bei der Säule 3a für Frauen im Alter von 59–69 Jahren und Männer im Alter von 60–70 Jahren möglich.

² Berufliche Vorsorge

Tabelle 4.4.4: Anzahl Bezügerinnen und Bezüger einer Kapitalleistung aus der beruflichen Vorsorge (Pensionskassen und Freizügigkeitseinrichtungen) und Betrag pro Person nach Zivilstand und Geschlecht, 2020

Zivilstand ¹		Anzahl Personen	Mittelwert (Fr.)	Median (Fr.)
Ledig ²	Total	5 662	173 867	100 000
	Männer	3 047	188 703	106 273
	Frauen	2 615	156 580	89 662
	Differenz (M-F)	432	32 122	16 611
Verheiratet ³	Total	38 312	216 656	103 907
	Männer	23 797	283 772	163 433
	Frauen	14 515	106 619	53 991
	Differenz (M-F)	9 282	177 153	109 442
Verwitwet ⁴	Total	2 783	147 481	69 281
	Männer	800	272 977	163 647
	Frauen	1 983	96 853	50 000
	Differenz (M-F)	- 1 183	176 125	113 647
Geschieden ⁵	Total	11 933	166 633	95 681
	Männer	5 720	204 733	115 128
	Frauen	6 213	131 556	80 627
	Differenz (M-F)	- 493	73 177	34 501

¹ Von den insgesamt 58 917 Kapitalbeziehenden im Jahr 2020 liegen für 227 Personen keine Angaben zum Zivilstand vor. Zu 97 dieser Personen liegt auch keine Angabe zum Geschlecht vor.

² Inkl. durch Ungültigkeitserklärung aufgelöste Partnerschaft

³ Inkl. in eingetragener Partnerschaft

⁴ Inkl. durch Tod aufgelöste Partnerschaft und durch Verschollenenerklärung aufgelöste Partnerschaft

⁵ Inkl. gerichtlich aufgelöste Partnerschaft

Die Daten geben den Stand vom 31.03.2021 wieder.

Quelle: BFS – Neurentenstatistik (NRS), Version 18.01.2022

© BFS 2022

4.5 Unbezahlte Arbeit

4.5.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen

Das BFS erhebt im Rahmen eines Moduls der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) seit 1997 alle drei bis vier Jahre Daten zur unbezahlten Arbeit. Unbezahlte Arbeit wird definiert als produktive Arbeit, die zwar nicht entlohnt wird, im Prinzip aber von einer fremden Person gegen Bezahlung ausgeführt werden könnte («Drittpersonen-Kriterium»). Darunter fallen Haus- und Familienarbeit, d.h. Tätigkeiten wie Hausarbeit, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, sowie ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen und persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die nicht im selben Haushalt leben. Der Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit wird für einen Referenztag erhoben (Vortag oder Vor-Vortag des Interviews)³⁷ und liefert repräsentative Werte für eine Bevölkerungsgruppe, nicht aber für eine einzelne Person (gewisse Tätigkeiten werden nicht täglich ausgeführt, z.B. Washtag). Der Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit wird für den vergangenen Monat abgefragt, da diese Tätigkeiten eher selten täglich ausgeführt werden.

Die Methodologie ist nach grösseren Tätigkeitsgruppen für die unbezahlte Arbeit vergleichbar mit denjenigen der Zeitverwendungsstudien anderer Länder.

4.5.2 Resultate

Im ersten Teil dieses Kapitels wird der zeitliche Gesamtaufwand für bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht und Altersgruppe, wie auch nach Familiensituation für die Jahre 2010,

³⁷ Am Sonntag werden keine oder nur sehr wenige Interviews durchgeführt, so dass jeweils am Montag die Zeitwerte für den Samstag oder den Sonntag abgefragt werden.

2013, 2016 und 2020 präsentiert. Die unbezahlte Arbeit wird differenziert nach Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit. Für den europäischen Vergleich liegen nur Daten zur Haus- und Familienarbeit vor (ohne Freiwilligenarbeit).

Im zweiten Teil wird das gesamte Zeitvolumen für die unbezahlte Arbeit pro Jahr sowie der fiktive Geldwert dieser Arbeit für die Schweiz geschätzt. Aktuell liegen Daten zur monetären Evaluation für das Jahr 2016 vor.

4.5.2.1 Zeitliche Belastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit

Situation in der Schweiz 2020

Die zeitliche Gesamtbelastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit betrug im Jahr 2020 bei Frauen zwischen 15 und 64 Jahren rund 53 Stunden pro Woche, bei Männern derselben Altersgruppe waren es rund 52 Stunden (siehe Grafik 4.5.1). Frauen wendeten mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit auf (30 Std. pro Woche gegenüber 19 Std.). Umgekehrt setzten Männer im Durchschnitt mehr Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit ein (31 Std. pro Woche gegenüber 21 Std.).

Seit 2010 nimmt der Zeitaufwand der Männer für Haus- und Familienarbeit stetig zu (+2,9 Std. pro Woche zwischen 2010 und 2020) und ihre Erwerbsarbeitszeit ab (-2,5 Std. pro Woche zwischen 2010 und 2020). Bei den Frauen lagen sowohl der Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit wie auch die Erwerbsarbeitszeit im Jahr 2020 nur wenig höher als 2010 (+0,8 Std bzw. + 0,7 Std pro Woche).

Für alle betrachteten Jahre ist die zeitliche Gesamtbelastung sowohl für Frauen wie auch für Männer am grössten zwischen 35 und 44 Jahren (mehr als 60 Stunden pro Woche). Sowohl bei den Frauen wie auch bei den Männern erhöht sich in diesem Alter der zeitliche Aufwand für Haus- und Familienarbeit und erreicht zwei Drittel des gesamten Zeitaufwands bei den Frauen und rund 40% bei den Männern. Die Erwerbsarbeitszeit nimmt bei den Frauen ab, während sie bei den Männern leicht steigt.

Zeitaufwand für Erwerbs-, Haus- und Familien- sowie Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Altersgruppe, 2010–2020

Ständige Wohnbevölkerung von 15–64 Jahren, in durchschnittlichen Stunden pro Woche

G4.5.1



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

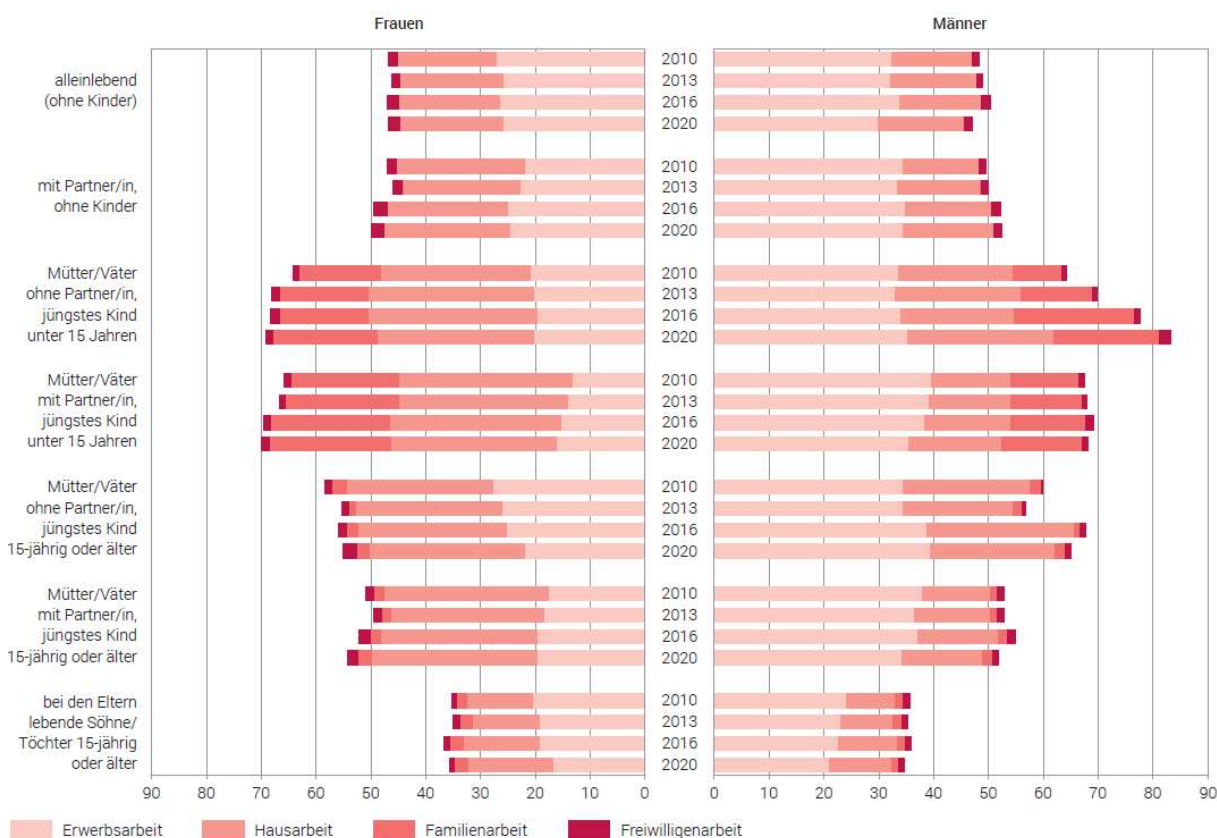
© BFS 2022

Wie aus Grafik 4.5.2 hervorgeht, variiert der Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit je nach Familiensituation. Insbesondere führt die Anwesenheit von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt bei beiden Geschlechtern zu einem Anstieg der aufgewendeten Stunden für Haus- und Familienarbeit. Die Zunahme fällt bei den Frauen stärker aus als bei den Männern.

Zeitaufwand für Erwerbs-, Haus- und Familien- sowie Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation, 2010–2020

Ständige Wohnbevölkerung von 15–64 Jahren, in durchschnittlichen Stunden pro Woche

G 4.5.2



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

Bei Müttern zwischen 15 und 64 Jahren, die mit ihrem Partner und mindestens einem Kind unter 15 Jahren leben, ist der totale Zeitaufwand für Erwerbs-, Haus- und Familien- sowie Freiwilligenarbeit am grössten. Im Jahr 2020 betrug er durchschnittlich 70 Stunden pro Woche: 52 Stunden Haus- und Familienarbeit, 16 Stunden Erwerbsarbeit und 1,3 Stunden Freiwilligenarbeit. Bei Vätern in derselben Familiensituation erreicht die Gesamtarbeitszeit 69 Stunden pro Woche. Davon machte die Erwerbsarbeit 35 Stunden aus, die Haus- und Familienarbeit 32 Stunden und die Freiwilligenarbeit 1,0 Stunde.

Europäischer Vergleich

Europaweit wenden Frauen im Alter von 20 bis 74 Jahren in allen betrachteten Ländern³⁸ über 50% ihrer bezahlten und unbezahlten Arbeitsstunden für Haus- und Familienarbeit auf. Dabei gibt es jedoch grosse Unterschiede: Der Anteil variiert zwischen 52% in Schweden und 71% in Italien. In der Schweiz sind es 62%. Die durchschnittlich pro Woche für diese Aufgaben aufgewendete Anzahl Stunden schwankt zwischen 25 in Norwegen, Schweden und den Niederlanden und 36 in Italien (Schweiz: 29).

Umgekehrt wenden Männer mehr als die Hälfte ihrer Zeit für eine Erwerbstätigkeit auf. Der Anteil variiert zwischen 56% in Dänemark und Ungarn und 72% in Italien (Schweiz: 66%). In Finnland, Ungarn, Rumänien und Griechenland wenden Männer dafür im Schnitt 23 Stunden pro Woche auf, in Polen

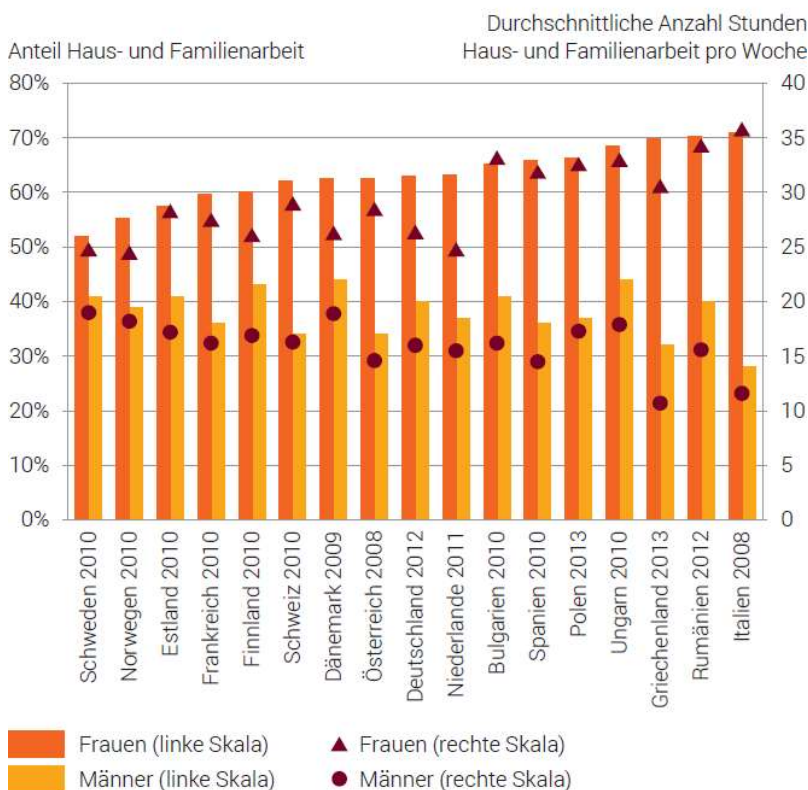
³⁸ EU/EFTA-Länder, für die Daten verfügbar sind: [Time Use by Activity, Sex, Country and Year. UNECE Statistical Database](https://unece.org/stat/statdb/)

und Italien 30 Stunden. In der Schweiz fällt die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche von allen betrachteten Ländern am höchsten aus: Männer von 20 bis 74 Jahren arbeiten im Schnitt 32 Stunden pro Woche.

Anteil Haus- und Familienarbeit an den Gesamtstunden Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit nach Geschlecht im europäischen Vergleich, um 2010

Ständige Wohnbevölkerung von 20 bis 74 Jahren

G4.5.3



Quelle: United Nations Economic commission for Europe (UNECE),
Time Use by activity and sex

© BFS 2022

4.5.2.2 Monetäre Evaluation der unbezahlten Arbeit

Das BFS berechnet und publiziert seit 2004 das Satellitenkonto Haushaltsproduktion (SHHP) für die Schweiz. Mit dem SHHP wird der Wert der unbezahlten Arbeit in Bezug zur gesamten Bruttowertschöpfung der Schweiz gesetzt. Die Basis für das SHHP bilden die produktiven Leistungen der privaten Haushalte, welche nicht über den Markt abgewickelt werden. Sie werden über den Zeitaufwand für unbezahlte Arbeiten von Privatpersonen gemessen. Dieser wird mittels Marktkostenmethode mit einem Arbeitskostenansatz monetär geschätzt³⁹, damit er als «fiktiver» Geldfluss mit der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) verglichen werden kann.

Dazu werden zuerst die Resultate auf Personenebene auf die Gesamtbevölkerung pro Jahr hochgerechnet. Dies ermöglicht auch Vergleiche auf makroökonomischer Ebene, z.B. mit dem jährlichen Arbeitsvolumen der bezahlten Erwerbsarbeit. Im Jahr 2020 wurden von der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren rund 7,8 Milliarden Stunden unbezahlt für Haus- und Familienarbeit sowie für Freiwilligenarbeit aufgewendet. Dieses Arbeitsvolumen übersteigt das Volumen der Erwerbsarbeit

³⁹ Die monetäre Evaluation der unbezahlten Arbeit wird nach der Marktkostenmethode mit sogenanntem Spezialistenlohnansatz durchgeführt. Es wird mit brutto-brutto-Löhnen gerechnet (Bruttolöhne plus Arbeitgeberbeiträge). Gemäss der verwendeten Datengrundlage der Lohnstrukturerhebung (LSE) handelt es sich jeweils um den Medianwert der ausgewählten Wirtschaftsabschnitte (NOGA) respektive der Tätigkeiten.

Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden

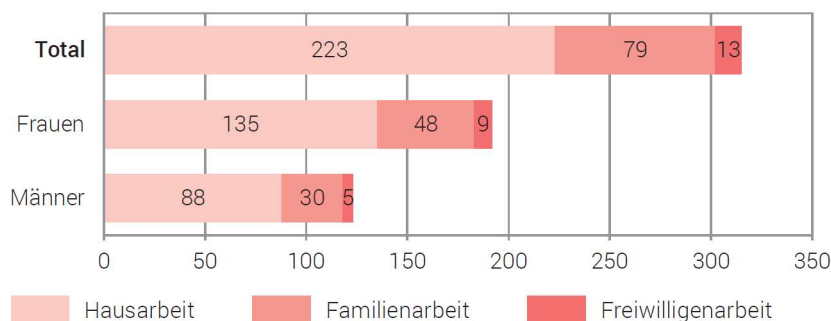
(gemäss Arbeitsvolumenstatistik des BFS: 7,6 Milliarden bezahlte Stunden⁴⁰, 61% davon von Männern geleistet).

Beinahe zwei Drittel des Volumens der unbezahlten Arbeit wurden von Frauen geleistet (4,7 Milliarden Stunden oder 60%). Sowohl bei den Frauen wie auch bei den Männern machen die Hausarbeiten rund drei Viertel, die Familienarbeiten ein Fünftel und die Freiwilligenarbeit den Rest des Gesamtvolumens an unbezahlter Arbeit aus.

Die monetäre Evaluation der gesamten im Jahr 2016 geleisteten unbezahlten Arbeit ergibt einen Geldwert von etwa 315 Milliarden Franken. Die Hausarbeit macht den weitaus grössten Anteil aus mit rund 223 Mia. Franken (siehe Grafik 4.5.4). Die Familienarbeit wird auf rund 79 Mia. geschätzt, die Freiwilligenarbeit auf knapp 13 Mia. Franken. Der Beitrag der Frauen macht gesamthaft beinahe zwei Drittel des Gesamtwertes aus (61%) und ist seit 2010 unverändert.

Monetäre Bewertung der unbezahlten Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht, 2016

Ständige Wohnbevölkerung von 15–64 Jahren, in Milliarden Franken pro Jahr **G4.5.4**



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE),
Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

© BFS 2022

⁴⁰ [Komponenten des tatsächlichen jährlichen Arbeitsvolumens nach Geschlecht, Nationalität, Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsabschnitten - 1991-2020 | Tabelle | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

5 Schlussfolgerungen

Der vorliegende Bericht zeigt auf, wie die verschiedenen Aspekte der geschlechterspezifischen Einkommenslücke statistisch erfasst und berechnet werden können. Die unterschiedlichen Facetten der Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern sind nicht nur in der Erwerbsbiografie, sondern auch im Rentenalter sichtbar. Um ein möglichst vollständiges Bild zu erhalten, hat das Bundesamt für Statistik bestehende Indikatoren und neue Berechnungen zusammengefügt. International verwendete Methoden liegen den neuen Ergebnissen zugrunde, wurden jedoch, dort gerechtfertigt und zu einem Erkenntnisgewinn führend, mit zusätzlichen Daten aus verfügbaren Quellen ergänzt.

Der Indikator des Gender Overall Earnings Gap (GOEG) misst die kombinierten Auswirkungen der folgenden drei Faktoren:

- durchschnittlicher Stundenverdienst
- durchschnittliche monatliche Arbeitsstunden
- und die Erwerbstätigenquote.

Der Hauptunterschied zwischen dem Gender Overall Earnings Gap (GOEG) und dem Gender Pay Gap (GPG) besteht darin, dass im GPG der zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Umfang an geleisteter Erwerbsarbeit im Lebenslauf nicht berücksichtigt wird. Der vom BFS berechnete GOEG-Indikator erfasst zudem sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Selbstständigerwerbenden. Die Analysen des GPG beziehen sich hingegen auf die Arbeitnehmenden. Der GPG hat den Vorteil, dass seit mehreren Jahren etablierte Analysen zum erklärten und unerklärten Lohnunterschied vorliegen.

Bei beiden Indikatoren lassen sich geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten zu Ungunsten der Frauen hervorheben. Der **GOEG nach «Schweizer Methode»** lag 2018 bei 43,2%. Das heisst, dass das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg um 43,2% niedriger ist als das der Männer. Im Zeitverlauf ist ein Rückgang dieses Wertes zu verzeichnen (2014: 44,9; 2016: 43,3). Nach Altersgruppen aufgeschlüsselt ist mit zunehmendem Alter ein Anstieg des GOEG feststellbar. Die GOEG-Komponente, die in der Schweiz am meisten zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Unterschieds beiträgt, ist die tiefere Anzahl monatlicher Arbeitsstunden der Frauen, was angesichts des hohen Anteils Teilzeit erwerbstätiger Frauen nicht erstaunlich ist.

In der Gesamtwirtschaft lag der durchschnittliche **Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern (GPG)** im Jahr 2018 bei 19,0%. Das heisst, arbeitnehmende Frauen verdienten im Monat durchschnittlich 19,0% weniger als Männer. Der unerklärte Anteil dieses Lohnunterschieds betrug 45,4%. Effektiv kann nur gut die Hälfte des Lohnunterschieds mit den zur Verfügung stehenden Angaben erklärt werden. Wie beim GOEG nimmt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit steigendem Alter zu.

Das Bild ergänzen drei weitere Indikatoren. Die Angaben zum **Stundenverdienst der Selbstständigen**, der mit der verfügbaren Datenquelle ermittelt werden kann, verdeutlichen, dass auch unter Selbstständigerwerbenden Frauen einen tieferen Stundenverdienst als Männer haben.

Die Analysen zum **Gender Pension Gap** weisen Differenzen zwischen Frauen und Männern bei den bezogenen Leistungen der Altersvorsorge aus. Sind bei den AHV-Renten (1. Säule) kaum geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar, zeigen sich insbesondere in der 2., aber auch in der 3. Säule deutliche Unterschiede. Frauen beziehen seltener Leistungen und wenn sie welche beziehen, sind diese im Durchschnitt tiefer als jene der Männer.

Gründe für die Differenzen zwischen Frauen und Männern liegen in unterschiedlichen beruflichen Laufbahnen und in der ungleichen Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit. Für heutige Rentner und Rentnerinnen liegen diese mehrere Jahrzehnte zurück. Die ungleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und die Lohnunterschiede stehen in Zusammenhang mit ihren Erwerbsbiografien und Lebensmodellen, die nicht zuletzt auch von kontextuellen und strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst sind, z. B. von Unterschieden bei der Einstellung, Arbeits- und Leistungsbewertung und Beförderung. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und arbeiten mehr Teilzeit, beides in erster Linie aus familiären Gründen. Zudem sind sie seltener in Führungspositionen und

häufiger in Tieflohnbranchen vertreten. Dies wirkt sich alles auch auf die angesparten Beträge in der 2. und 3. Säule aus und führt zu Differenzen bei den entsprechenden Leistungen. Aufschlussreich ist diesbezüglich auch eine Betrachtung der Unterschiede beim Gender Pension Gap nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap in der zweiten Säule am stärksten ausgeprägt. Zu beachten ist in diesem Kontext, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt.⁴¹ Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin.⁴² Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.

Die im Schweizer Rentensystem angelegte flexible Ausgestaltung des Bezugs von Leistungen lässt zudem verschiedene Möglichkeiten zu, wie das Renteneinkommen in der Ansparphase und beim Bezug aktiv beeinflusst werden kann. Angaben zu Bezugsentscheiden und zu den Auswirkungen persönlicher Möglichkeiten und Entscheide betreffend Erwerbsbeteiligung und Lebensmodell auf das künftige Renteneinkommen können mit den heute verfügbaren Daten nur teilweise abgebildet werden. Deshalb sind die statistische Darstellung des Rentenbezugs und die Beschreibung von Ungleichheiten erst unvollständig möglich.

Ein weiteres Puzzleteil im Zusammenhang mit den Einkommensungleichheiten zwischen Frauen und Männern ist die **unbezahlte Arbeit**. Obwohl die seit 2010 leicht steigenden Zahlen zum Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit zeigen, dass Männer sich mehr beteiligen, besteht das Ungleichgewicht der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern weiterhin. Die monetäre Evaluation der gesamten im Jahr 2016 geleisteten unbezahlten Arbeit ergibt einen Geldwert von etwa 315 Milliarden Franken. Die Hausarbeit macht mit rund 223 Mia. Franken den weitaus grössten Anteil aus. Die Familienarbeit wird auf rund 79 Mia. geschätzt, die Freiwilligenarbeit auf knapp 13 Mia. Franken. Der Beitrag der Frauen beläuft sich gesamthaft auf fast zwei Drittel des Gesamtwertes (61%) und ist seit 2010 unverändert.

Die dargestellten Resultate zeigen, dass auch in der Schweiz geschlechtsspezifische einkommensbezogene Unterschiede bestehen, die sowohl mit strukturellen Rahmenbedingungen als auch gesellschaftlichen Faktoren in Zusammenhang stehen.

Im Rahmen des Postulatsberichts konnte geklärt werden, wie neue Kennzahlen wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu den Einkommen der Selbstständigen und zum Gender Pension Gap in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten berechnet und veröffentlicht werden können. Der vorliegende Bericht bietet auch Interpretationshilfen, um die neuen Indikatoren im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und institutionellen Kontext gut einordnen zu können. Die heute verfügbaren Datenquellen ermöglichen die Darstellung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Es bleiben Defizite bei der Darstellung der komplexen Anspar- und Bezugsmodalitäten im Rahmen der Altersvorsorge (Gender Pension Gap). Die im Jahr 2015 eingeführte Neurentenstatistik kann noch keine umfassenden Informationen zum Gender Pension Gap liefern. Die Informationslücke wird sich im Verlauf der nächsten Jahre zunehmend schliessen, weshalb die NRS in Zukunft Datengrundlage für weiterführende Analysen zum Gender Pension Gap in der Schweiz sein wird.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Die bestehenden Indikatoren des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern und dessen unerklärten Anteil, sowie diejenigen in Zusammenhang mit der unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung werden weitergeführt. Sie sind ein Bestandteil der laufend aktualisierten Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie werden auf einer neuen Webseite im Portal Statistik Schweiz dargestellt, kommentiert und mit weiteren Indikatoren und statistischen Informationen verlinkt, regelmässig aktualisiert und als Zeitreihendaten zur Verfügung gestellt.

⁴¹ [Art. 122 ff. ZGB](#), insbesondere [Art. 123 Abs. 1 ZGB](#)

⁴² [Art. 21 BVG](#), unter den Voraussetzungen von [Art. 19 BVG](#)

6 Bibliografie

Bundesamt für Statistik (2021a): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2018](#). BFS: Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2021b): [Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bleiben 2018 bestehen – Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern](#). Medienmitteilung, BFS: Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2021c): [Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021](#). BFS: Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2016): [Paarbeziehungen - Erhebung zu Familien und Generationen](#). BFS: Neuchâtel.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021): [2021 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2018): [The 2018 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015): [The 2015 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU](#). Volume I, Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Justice (2013): [The Gender Gap in Pensions in the EU](#). Publications Office of the European Union: Luxembourg.

Fluder, Robert; Salzgeber, Renate; von Gunten, Luzius; Kessler, Dorian; Fankhauser, Regine (2016): [Gender Pension Gap in der Schweiz. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten](#). Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 12/16. BSV: Bern.

Leythienne Denis, Ronkowski Piotr (2018): [A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data](#). Statistical Working Papers, Eurostat. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

7 Anhang

Beschreibung der Datenquellen

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ist eine Personenbefragung, die seit 1991 jedes Jahr durchgeführt wird. Das Hauptziel ist die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. Auf Grund der strikten Anwendung internationaler Definitionen in der SAKE lassen sich die schweizerischen Daten mit jenen der übrigen Länder der OECD sowie den Staaten der Europäischen Union vergleichen. Seit 2010 erfolgt die SAKE vierteljährlich.

[Schweizerische Arbeitskräfteerhebung \(SAKE\) | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Das Modul «Unbezahlte Arbeit» erhebt Daten zu Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Es werden die verschiedenen Typen unbezahlter Arbeit und der dafür investierte Zeitaufwand erfasst. Die Befragung zur unbezahlten Arbeit wird mit einem ausgebauten Fragemodul alle drei bis vier Jahre im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erhoben. Das grosse Fragespektrum der SAKE bietet zahlreiche Möglichkeiten der Desaggregation.

[Unbezahlte Arbeit \(Modul der SAKE\) | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) ist eine schriftliche Befragung, die alle zwei Jahre im Oktober bei den Unternehmen in der Schweiz durchgeführt wird. Die Teilnahme an der Erhebung ist obligatorisch. Anhand von repräsentativen Daten ist eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors möglich. Erfasst werden nicht nur die Branche und die Grösse des befragten Unternehmens, sondern auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze. Die Datenbasis besteht aus Informationen, die von rund 36'000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen mit insgesamt rund 2 Millionen Arbeitnehmenden (Situation für 2018) stammen.

Die LSE ist für die Unternehmen, die Sozialpartner und die Öffentlichkeit eine wichtige Informationsquelle. Ihre Ergebnisse kommen bei Fragen zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und auch beispielsweise bei Lohnverhandlungen, beim Monitoring des Freizügigkeitsabkommens und im Bereich Arbeitskosten zur Anwendung: [Schweizerische Lohnstrukturerhebung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Die Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) wird seit 2007 im Auftrag des Bundesrates vom Bundesamt für Statistik (BFS) jährlich durchgeführt. Dabei werden rund 8000 Privathaushalte mit ca. 18 000 Personen befragt. SILC wird in über 30 Ländern Europas koordiniert durchgeführt, was auch den Vergleich der Resultate mit anderen Ländern erlaubt.

[Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen \(SILC\) | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Die Neurentenstatistik (NRS) ist eine Vollerhebung, die beschreibt, wie viele Personen aus dem Schweizer Vorsorgesystem neu eine Altersrente erhalten oder einen Kapitalbezug tätigen. Die Daten liegen zu allen drei Säulen vor. Die Statistik erfasst neben der Anzahl der neuen Bezügerinnen und Bezüger auch die Höhe der betreffenden Auszahlung.

[Neurentenstatistik | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

Zusätzliche methodische Informationen und Ergebnisse

Eurostat berechnet den Gender Overall Earnings Gap (GOEG) mit folgender Formel:

$$GOEG = \frac{(E_m \times H_m \times ER_m) - (E_w \times H_w \times ER_w)}{(E_m \times H_m \times ER_m)} \times 100$$

where GOEG means Gender overall earnings gap, E_m — Mean hourly earnings of men, H_m — Mean monthly hours paid to men, ER_m — Employment rate of men (aged 15-64), E_w — Mean hourly earnings of women, H_w — Mean monthly hours paid to women and ER_w — Employment rate of women (aged 15-64).

Anhand der in der Schweiz vorhandenen Statistikquellen kann der GOEG mit einem anderen Ansatz berechnet werden als bei Eurostat. Diese «Schweizer Methode» räumt die konzeptuellen Unstimmigkeiten des Eurostat-Indikators aus, ist aber nicht frei von Schwierigkeiten, insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung des Stundeneinkommens von Selbstständigerwerbenden. Dazu muss die Eurostat-Formel angepasst werden:

Die Elemente der Formel werden wie folgt zerlegt:

$E_m \times H_m$ in $ESE_m \times HSE_m + EEm \times HEm$

$E_w \times H_w$ in $ESE_w \times HSE_w + EEw \times HEw$

wobei

ESE_m = mean hourly earnings in self-employment jobs of men

HSE_m = mean monthly hours usually worked in self-employment jobs per man in employment

EEm = mean hourly wage in employee jobs of men

HEm = mean monthly hours paid in employee jobs per man employment

ESE_w = mean hourly earnings in self-employment jobs of women

HSE_w = mean monthly hours usually worked in self-employment jobs per woman in employment

EEw = mean hourly wage in employee jobs of women

HEw = mean monthly hours paid in employee jobs per woman in employment

Die gängige Formel zur Berechnung des Indikators Gender Pension Gap lautet wie folgt:

$$\text{Gender Pension Gap} = \left(1 - \frac{\text{durchschnittliche Renten der Frauen ab 65 Jahren}}{\text{durchschnittliche Renten der Männer ab 65 Jahre}}\right) \times 100$$

Die dieser Formel zugrundeliegenden theoretischen und statistischen Konzepte (Definition des Rentenbegriffs, der Grundgesamtheit sowie die konkrete Messung des Gender Pension Gaps anhand der verfügbaren Datengrundlagen) sind im Kapitel 4.4.1 beschrieben.

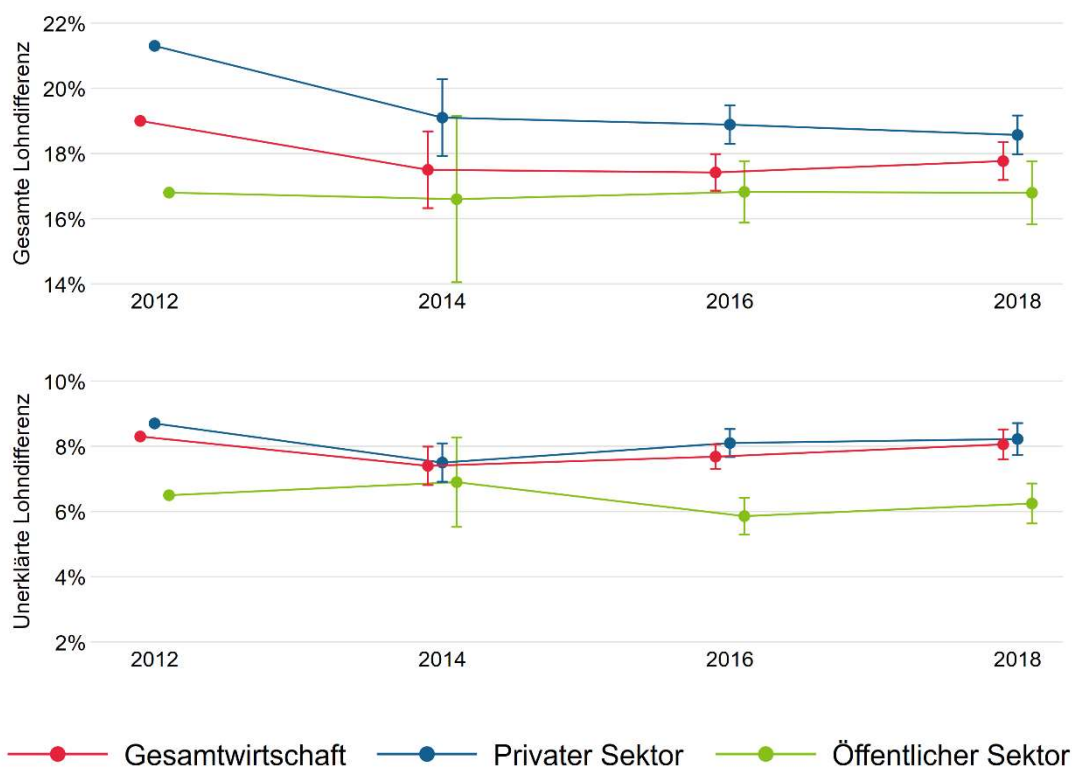
Ergebnisse zu den Lohnunterschieden: Eurostat vs. BFS

Die von Eurostat berücksichtigte Population unterscheidet sich leicht von derjenigen, die für die Analyse der Lohnunterschiede vom BFS verwendet wird. Zum Beispiel sind im privaten Sektor Unternehmen mit 3 oder mehr Beschäftigten in der Grundgesamtheit enthalten. Zudem sind die im BFS-Modell enthaltenen Variablen nicht exakt dieselben, da unter anderem andere Kategorien definiert werden (z.B.: Alter (es werden 15 Jahre und $(15 \text{ Jahre})^2/100$ verwendet); nur Berufserfahrung (nicht quadriert); Vollzeit (90-150), 50-89, 20-49; Unternehmensgröße (<20, 20-49, 50-249, 250-999, 1000+); Beruf erst seit 2012 verfügbar, für 2010 geschätzt). In das aktuell vom BFS angewendete Modell fließen auch zusätzliche Variablen ein: Personenstand, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsgenehmigung, NUTS 2, berufliche Position (z. B. hochrangige Führungskraft usw.), Variablen in Bezug auf die Lohnpolitik des Unternehmens (z. B. Zahlung eines 13. Lohns, unregelmäßige Zahlungen usw.). Darüber hinaus werden auch spezifische Schätzungen für den privaten und öffentlichen Sektor (einschliesslich Abschnitt O von Eurostat) geliefert. Diese Schätzungen basieren auf zwei verschiedenen Modellen: eines für den öffentlichen Sektor und eines für den privaten Sektor.

Tabelle 7.1: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012-2018, Gesamtwirtschaft

Jahr	gesamte Lohndifferenz		unerklärter Anteil		erklärter Anteil	
	Koeff.	in %	Koeff.	in %	Koeff.	in %
2012	0.190***	100%	0.083***	44%	0.106***	56%
2014	0.175***	100%	0.074***	42%	0.101***	58%
2016	0.174***	100%	0.077***	44%	0.097***	56%
2018	0.178***	100%	0.081***	45%	0.097***	55%

Ausgewiesen werden die Koeffizienten der Lohnzerlegung. Die dargestellten Signifikanzniveaus sind wie folgt definiert: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$ und * $p < 0,05$. Quelle: LSE 2012-2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Gesamte und unerklärte Lohndifferenz nach Sektor**G7.1**

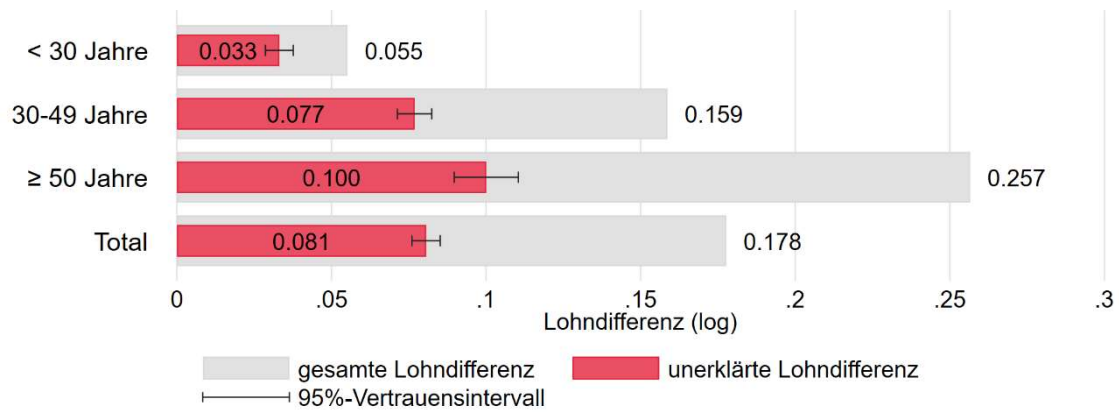
Anmerkungen: Für das Jahr 2012 fehlen die Konfidenzintervalle, weil die betreffende Studie keine entsprechenden Angaben ausweist. Die Konfidenzintervalle für 2014 sind grösser, weil die Endlichkeitskorrektur vor 2016 vernachlässigt wurde.

Quelle: LSE 2012 – 2018, Gesamtwirtschaft. Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden

Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen

G7.2



Quelle: LSE 2018, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BSS.