

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 157



Foto: Yoshiko Kusano

Frauen in der Altersvorsorge

Eine Analyse der Gründe für die Rentenlücke von einem Drittel und weshalb Altersarmut in der Schweiz weiblich ist.

Juni 2023
Gabriela Medici

Inhalt

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	5
2 Ausgangslage	6
2.1 Hohe Rentenlücke der Frauen	6
2.2 Altersarmut ist weiblich	7
3 Hürden im System der Altersvorsorge	9
3.1 Auswirkungen von Kindern auf die Rentenhöhe	9
3.2 Auswirkungen einer Heirat auf die Rentenhöhe: Witwenzuschlag und Rentensplitting	10
3.3 Auswirkungen von Mehrfachbeschäftigungen auf die Rentenhöhe	12
3.4 Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung auf die Rentenhöhe	13
4 Reformbestrebungen	15
4.1 Nur die 13. AHV-Rente führt zu einer stärkeren Berücksichtigung der unbezahlten Erziehungs- und Betreuungsarbeit im Rentenalter	15
4.2 Bundesrat plant drastische Kürzungen der Hinterlassenenrenten	16
4.3 Mehrfachbeschäftigung	16
4.4 Koordinationsabzug	17
5 Fazit	18

Zusammenfassung

Die Erhöhung des Frauenrentenalters hat die Rentenungleichheit der Geschlechter zu Recht in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Die Einkommensunterschiede im Alter sind hoch – und Besserung ist nicht in Sicht. Dieses SGB-Dossier analysiert die Gründe für die Rentenlücke der Frauen von durchschnittlich einem Drittel und zeigt auf, weshalb die Altersarmut in der Schweiz weiblich ist. Es zeigt, weshalb die Altersvorsorge heute nicht genügend Rücksicht nimmt auf die Erwerbsbiografien der Frauen. Und weshalb Frauen heute doppelt so häufig Ergänzungsleistungen wie Männer brauchen.

Die Zahlen sind deutlich: Frauen erhalten 19'000 Franken weniger Rente als Männer. Die zwei wichtigsten Gründe für diese Rentenlücke sind erstens die tieferen Löhne der Frauen und zweitens die Auswirkungen eigener Kinder. Dabei wirken sich Kinder je unterschiedlich auf die Renten von Männern und Frauen aus. Männer mit Kindern haben eine höhere Rente als Männer ohne Kinder. Obwohl bzw. eben gerade weil die Frauen nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Erziehungs- und Betreuungsarbeit übernehmen.

Die drei Vorsorge-Säulen spielen jeweils äusserst unterschiedliche Rollen und haben entsprechend auch andere Auswirkungen auf die Rentensituation der Frauen. Das vorliegende Dossier zeigt dies auf und zeigt, wie die AHV den Ausgleich schafft, aber auch, weshalb die tiefen Frauenrenten mit der vorgeschlagenen BVG-Reform nicht ausgeglichen werden können. Und warum die 3. Säule für die Mehrheit der Frauen praktisch unbedeutend ist.

Entscheidend ist der Fakt, dass die Betreuungsarbeit nur in der AHV anerkannt wird. Für eine Person mit voller Beitragsdauer bedeutet ein Kind eine Erhöhung der AHV-Rente um bis zu 350 Franken pro Monat. Die Rente in der Pensionskasse ist heute hingegen untrennbar mit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit und dem dabei verdienten Lohn verknüpft. Anders als in der AHV gibt es keinen Mechanismus, der die Erziehungs- und Betreuungsarbeit abgelten würde.

In der AHV funktioniert ausserdem auch der Ausgleich zwischen den Geschlechtern unabhängig vom Zivilstand. Doch genau dieser Ausgleich ist durch das vom Bundesrat angekündigte, drastische Sparprogramm bei den Witwenrenten bedroht. In den Pensionskassen bleiben die Renten der Frauen unabhängig vom Zivilstand hinter jenen der Männer zurück. Bei den ledigen Personen ist der Unterschied wesentlich kleiner – er beträgt hier knapp 9 Prozent. Bei den Verheirateten und Verwitweten steigt die Rentenlücke auf fast 50 Prozent. Und selbst nach einer Teilung der Guthaben im Scheidungsfalle bleiben die Pensionskassen-Renten der geschiedenen Männer über einen Drittel höher als jene der geschiedenen Frauen. Frauen tragen in der 2. Säule das finanzielle Hauptrisiko einer Scheidung.

Die gesetzliche Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter ist in der grossen Mehrheit der Pensionskassen hingegen bereits abgemildert. Die aktuelle Reform will diesen Schritt auch im Gesetz vollziehen – hat ihn aber mit einer Senkung des Umwandlungssatzes verknüpft. Deshalb führt die Reform nicht zu raschen Rentenverbesserungen. Vielmehr wäre die BVG-Reform für betroffene Frauen in Tieflohnbranchen mit grossen Nettolohnverlusten verbunden. Für viele Versicherte bedeutet die Reform deshalb unter dem Strich: mehr bezahlen für weniger Rente. Dies noch ohne Berücksichtigung der Tatsache, dass es in den Pensionskassen weiterhin keinen Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter vor der Inflation gibt. Für jene mit tiefen Pensionskassen-Renten – überwiegend Frauen – ist dies besonders problematisch.

Damit wird deutlich: der Druck auf die Frauen in der Altersvorsorge bleibt nach der Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 65 Jahre weiter hoch. Anstatt die diskriminierende Rentenlücke zu beseitigen, sind bereits in der Umsetzung von AHV 21 weitere unnötige Verschlechterungen geplant. So will der Bundesrat die Rentenzuschläge für die am stärksten betroffenen Frauen der Übergangsgeneration nicht wie sämtliche anderen Geldleistungen der AHV an die Lohn- und Preisentwicklung anpassen. Und in vielen Pensionskassen verschlechtern sich die Leistungen der Frauen bei den AHV-Überbrückungsrenten. Mit der BVG-Reform kommt die nächste Abbauvorlage voraussichtlich bereits im Frühling 2024 zur Abstimmung. Auch sie beseitigt die Ursachen der tiefen Frauenrenten nicht. Und mit dem Sparprogramm bei der AHV wird der Bundesrat bereits diesen Wahlherbst einen drastischen Abbau der Leistungen an Witwen vorantreiben.

Einziges Lichtblick ist die 13. AHV-Rente. Gemessen an der mittleren AHV-Rente bedeutet sie eine Rentenverbesserung von rund 150 Franken pro Monat, und zwar für alle heutigen wie auch alle zukünftigen Rentner:innen. Sie knüpft direkt am bewährten System der heutigen Erziehungs- und Betreuungsgutschriften an und stärkt damit die Berücksichtigung der unbezahlten Arbeit in der Altersvorsorge – und dies, ohne die Kosten für Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, deren Kaufkraft aufgrund sinkender Reallöhne und steigender Lebenskosten bereits arg unter Druck ist, weiter unnötig in die Höhe zu treiben. Dies wird möglich, weil sich nur Personen mit sehr hohen Einkommen direkt an der dringend benötigten Rentenverbesserung beteiligen.

1 Einleitung

Die Rentenlücke der Frauen ist gross, das ist bekannt. Das ist eine der Konsequenzen des Einkommensrückstands der Frauen. Denn die Altersrente ist zu einem grossen Teil vom Lohn abhängig. Die Gewerkschaften setzen sich deshalb für höhere Löhne und gegen Lohndiskriminierung ein.

Doch die tiefen Frauenrenten rühren nicht nur von den tiefen Löhnen her. Auch die Gesetze zur Altersvorsorge spielen eine Rolle. Sie können Einkommensunterschiede während des Erwerbslebens ausgleichen oder vergrössern. Dieses Dossier zeigt auf, was die heutige Situation der Frauen in der Altersvorsorge ist. Welche Ausgleichsmechanismen die Gesetze kennen und wie sie funktionieren. Aber auch welche Stolpersteine sie für viele Frauen enthalten und was laufende Reformvorhaben daran ändern würden.

2 Ausgangslage

2.1 Hohe Rentenlücke der Frauen

Die durchschnittliche Gesamrente der Frauen lag 2020 rund 19'000 Franken unter jener der Männer pro Jahr. Das entspricht einer Rentenlücke von 34.6 Prozent. Dieser Wert hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Und er fällt auch im Vergleich mit anderen Ländern hoch aus: Im europäischen Durchschnitt beträgt die Rentenlücke der Frauen 29.4 Prozent – und ist damit 15 Prozent tiefer als in der Schweiz.

Diese Rentenlücke zeigt die ungleiche Verteilung der Erwerbchancen zwischen den Geschlechtern. Der grosse Einkommensrückstand der Frauen trägt zu den grossen Geschlechterdifferenzen bei den Rentenleistungen bei. Denn Frauen unterbrechen häufiger ihre Erwerbstätigkeit und arbeiten mehr Teilzeit, beides in erster Linie aus familiären Gründen, um die Haus- und Familienarbeit zu übernehmen

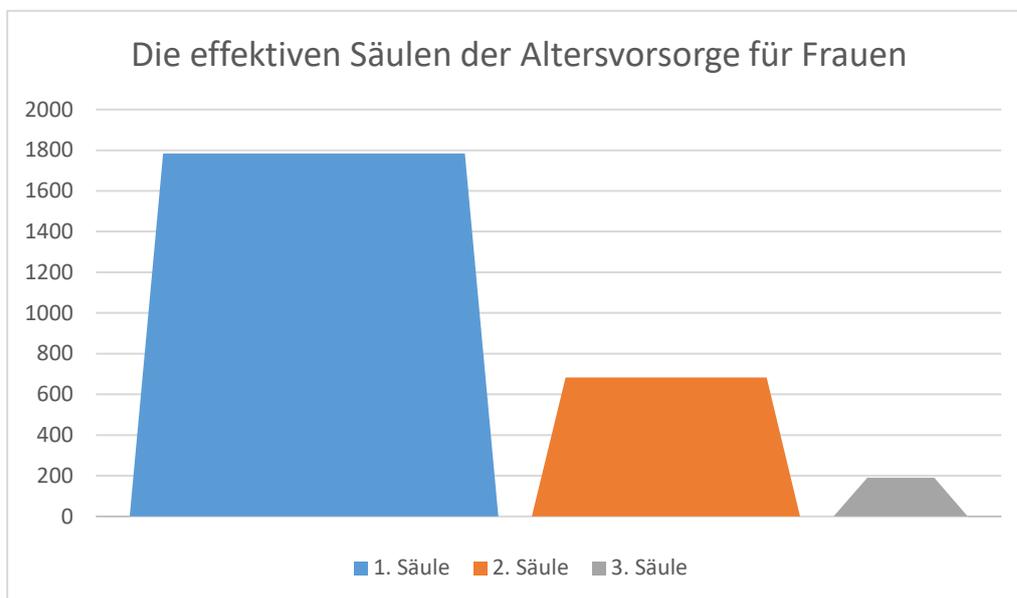
Je nachdem ob man die AHV, die Pensionskassen oder die 3. Säule anschaut, sind die Rentenunterschiede unterschiedlich stark ausgeprägt. Denn nicht alle Frauen (und Männer) haben drei Säulen. Während praktisch alle eine Rente aus der AHV bekommen, erhält nur die Hälfte der heutigen Rentnerinnen eine monatliche Pensionskassenrente. Diese grossen Unterschiede im Zugang zur 2. Säule wachsen sich nur sehr langsam aus. Noch immer haben rund ein Drittel der Frauen, die heute in Rente gehen, keine Pensionskasse. Und wenn sie eine haben, ist die Rente halb so hoch wie jene der Männer.¹

Die Grafik unten stellt die drei Säulen der Altersvorsorge dar, wie sie sich für Frauen heute «tatsächlich» präsentieren. Die Höhe der Säule entspricht der Medianrente gemäss Neurentenstatistik. Die Breite entspricht ungefähr dem Anteil Leistungsbezügerinnen gemessen an allen Rentnerinnen. Kapitalleistungen wurden zur Vergleichbarkeit mit dem durchschnittlichen Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet.²

¹ Gender Overall Earning Gap, Bericht des Bundesrats vom September 2022.

² Vgl. Anhang für detaillierte methodische Hinweise zu dieser Auswertung.

Die effektiven Säulen der Altersvorsorge für Frauen

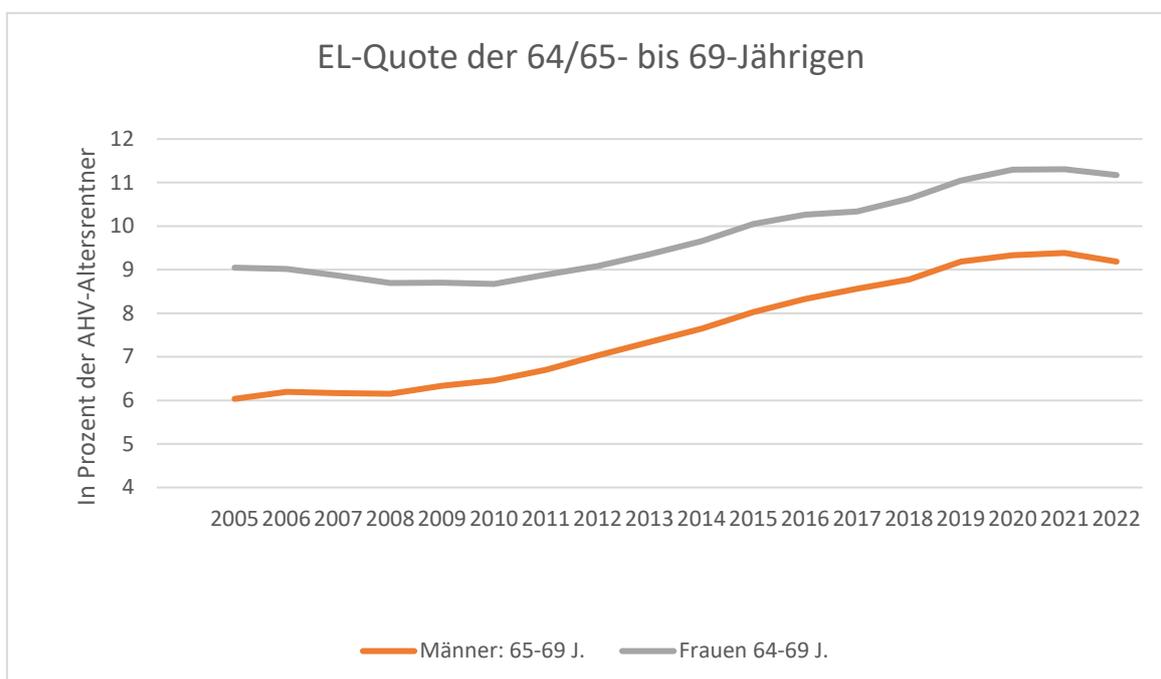


Quelle: BFS, Neurentenstatistik 2021, Berechnungen SGB

2.2 Altersarmut ist weiblich

Über 11 Prozent der Frauen beantragen direkt mit Renteneintritt Ergänzungsleistungen, um über die Runden zu kommen. Mit steigendem Alter nimmt die Quote der EL-Bezüglerinnen weiter zu. Bei den über 80-Jährigen beziehen rund 20 Prozent der Frauen Ergänzungsleistungen. 2022 benötigten rund 150'000 Frauen Ergänzungsleistungen zur AHV, um am Ende des Monats über die Runden zu kommen – bei den Männern sind es halb so viele. Besonders betroffen sind geschiedene und verwitwete Frauen.

Quote der Ergänzungsleistungsbezüger:innen im Alter von 64/65- bis 69



EL-Bezüger:innen, welche noch zuhause wohnen, erhielten im Durchschnitt 1'130 Franken Ergänzungsleistungen pro Monat. Dieser Betrag entspricht fast drei Vierteln der Frauen-Rentenlücke.³

Gleichzeitig wird geschätzt, dass ein bedeutender Teil aller Berechtigten seinen Anspruch auf Ergänzungsleistungen nicht geltend macht – weil sie sich schämen, negative Konsequenzen fürchten oder gar nicht um ihren Anspruch wissen. Steuerdaten weisen darauf hin, dass die Nichtbezugsquote in Basel-Stadt 29 Prozent beträgt – eine neuere, schweizweite Schätzung rechnet mit rund 230'000 Personen, welche trotz Anspruch keine Ergänzungsleistungen beziehen. Frauen sind von Nichtbezug häufiger betroffen: Gemäss einer ersten schweizweiten Schätzung hätte jede fünfte Seniorin rechnerisch Anspruch auf Ergänzungsleistungen, bezieht diese aber nicht.⁴ Auch diese Schätzung geht davon aus, dass es bei den Männern nur halb so viele sind. Besonders häufig scheinen Witwen auf den Bezug von Ergänzungsleistungen zu verzichten.

³ BfS, EL-Statistik 2021.

⁴ Hümbelin, 2021; Pro Senectute, Schweizer Altersmonitor 2022; Teilbericht 2.

3 Hürden im System der Altersvorsorge

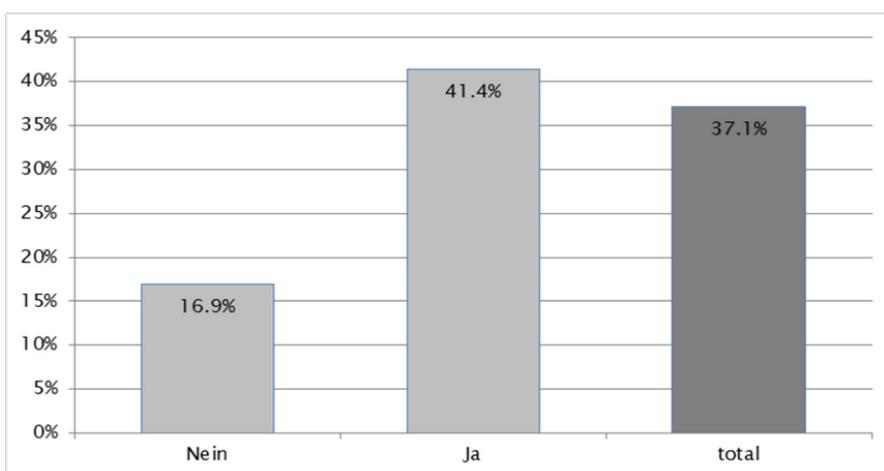
Es gibt im Wesentlichen vier Gründe für die Rentenlücke der Frauen. Entscheidend ist vorab der grosse Einkommensrückstand der Frauen. Frauen haben ein geringeres Einkommen als Männer, zahlen deshalb weniger Beiträge in die Altersvorsorge ein – und erhalten entsprechend später eine tiefere Rente. Die Hälfte aller berufstätigen Frauen verdient heute weniger als 4'500 Franken pro Monat. Darunter viele Frauen in anspruchsvollen Jobs mit viel Verantwortung, vgl. dazu vertieft das SGB-Dossier Nr. 156 «Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I».

Neben der Höhe des Lohns wirken sich Kinder unmittelbar auf die spätere Rentenhöhe aus. Weiter relevant ist die Frage, ob eine Person sich um andere Angehörige kümmert, ob sie einer Mehrfachbeschäftigung nachgeht, teilzeitangestellt ist – und ob sie verheiratet ist oder nicht. Für alle diese Konstellationen gelten in der Altersvorsorge spezielle Regeln.

3.1 Auswirkungen von Kindern auf die Rentenhöhe

Kinder haben einen wesentlichen Einfluss auf die spätere Rentenhöhe. Personen mit Kindern haben eine insgesamt rund 40 Prozent tiefere Rente als Personen ohne Kinder. Kinder erklären aber nicht alle Unterschiede in der Rentenhöhe. Fest steht, dass sich Kinder je unterschiedlich auf die Renten von Männern und Frauen auswirken. So haben Frauen mit Kindern eine um gut 25 Prozent tiefere Rente als Frauen ohne Kinder, während sich Kinder bei den Männern positiv auf die Rente auswirken (rund 5 Prozent höhere Renten).

Rentenlücke der Frauen nach Vorhandensein von eigenen Kindern (im Vergleich zu Männern mit und ohne Kindern, Nein=kinderlos, Ja=Kinder vorhanden)



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

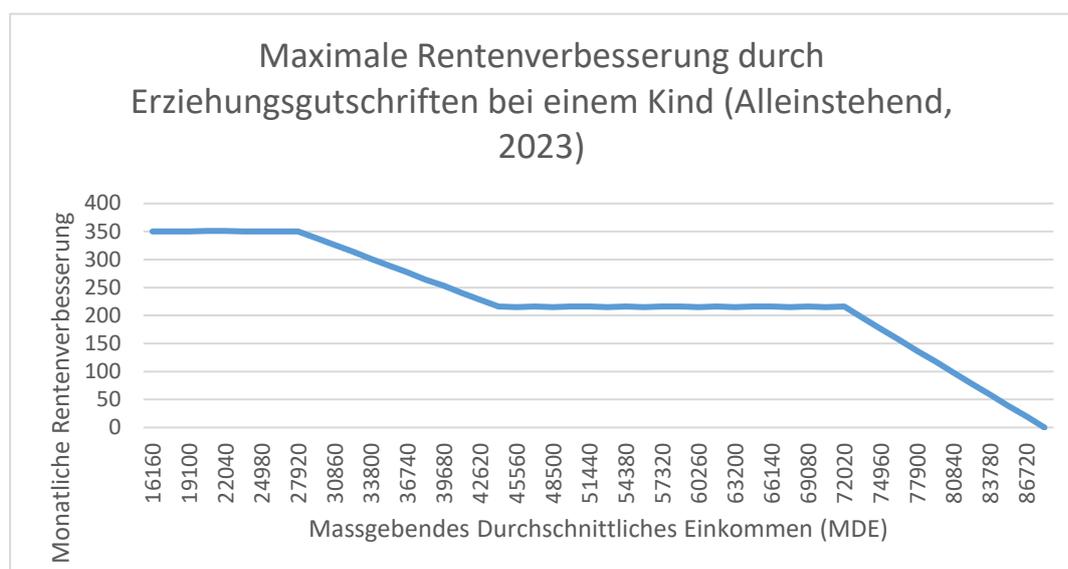
Quelle: Fluder et al. (2016).

Um diese Rentenlücke als Konsequenz der Kindererziehung auszugleichen, wurden nach dem ersten Frauenstreik 1991 in der AHV die sogenannten Betreuungs- und Erziehungsgutschriften eingeführt. Sie anerkennen die Care-Arbeit als rentenbildend und verringern den Lohnrückstand der Frauen in der Rente unmittelbar.

Pro Jahr, in welchem eine Person mit tiefen bzw. mittlerem Einkommen Betreuungsarbeit geleistet hat, erhöht sich ihre AHV-Rente um 20-30 Franken pro Monat. Für eine Person mit voller Beitragsdauer bedeutet ein Kind eine Erhöhung der AHV-Rente um bis zu 350 Franken pro Monat.

Je höher das Einkommen einer Person, desto kleiner fällt der rentenbildende Effekt der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften aus. Ab Einkommen von 88'200 Franken pro Jahr verbessern die Gutschriften die AHV-Renten nicht mehr. Denn Arbeitnehmende können mit der Gutschrift nie mehr als die maximale AHV-Rente erhalten – und Ehepaare höchstens die maximale Ehepaarrente.

Rentenwert der Betreuungs- und Erziehungsarbeit in der AHV



Quelle: SGB, eigene Berechnungen.

Die Rente in der Pensionskasse ist heute hingegen untrennbar mit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit und dem Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses verknüpft. Anders als in der AHV gibt es keinen Mechanismus, der die Erziehungs- und Betreuungsarbeit kompensieren würde.

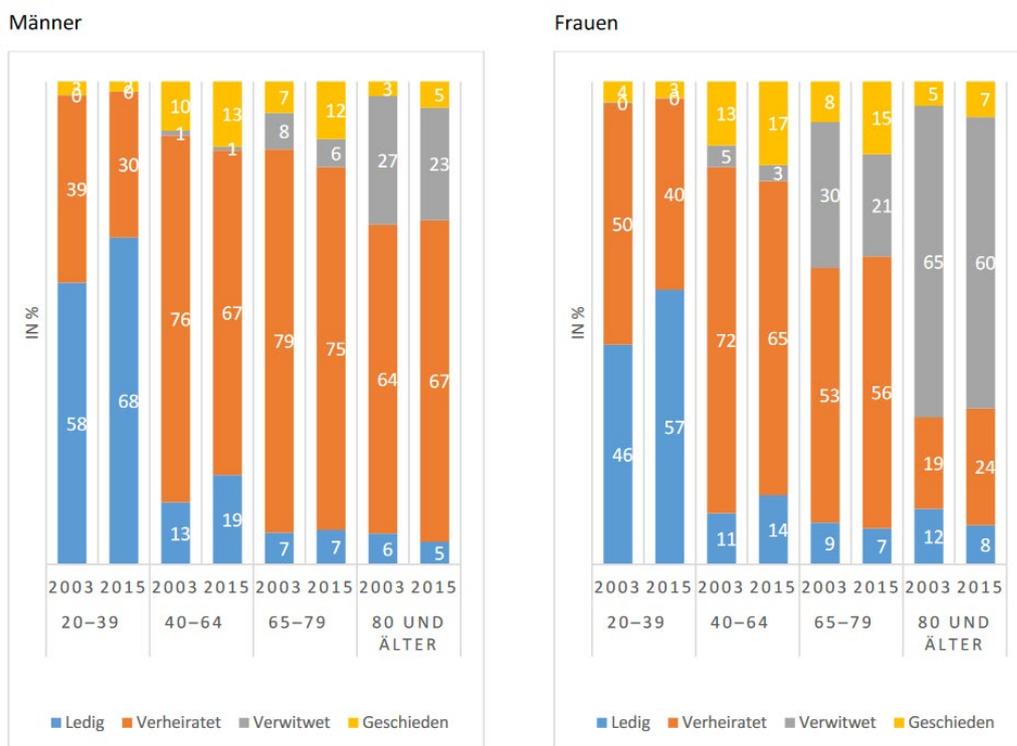
3.2 Auswirkungen einer Heirat auf die Rentenhöhe: Witwenzuschlag und Rentensplitting

Die Heirat sowie ihre Auflösung durch Tod oder Scheidung haben verschiedene Auswirkungen auf die Altersvorsorge. Verheiratete Personen werden in der Altersvorsorge gemeinsam betrachtet, einerseits über sogenannte Hinterlassenenrenten und andererseits über das Rentensplitting – also die gemeinsame Betrachtung aller Einzahlungen an die Altersvorsorge während der Ehe und in der AHV auch die gemeinsame Berechnung der Renten.

Eine bedeutende Mehrheit der Schweizer Bevölkerung ist von diesen Regeln betroffen. Denn gut drei Viertel (76%) der 18- bis 80-Jährigen leben in einer Paarbeziehung. Auch die Ehe ist weiterhin sehr verbreitet: vier von fünf Paaren, welche in einem gemeinsamen Haushalt wohnen, sind verheiratet. Noch häufiger ist der Trauschein bei Paaren mit gemeinsamen Kindern.⁵

⁵ BfS, Familien in der Schweiz, 2021.

Verteilung der Schweizer Bevölkerung nach Zivilstand und Altersgruppen, 2003/2015 (in %)



Quelle: Wanner/Gerber (2022)

Die Rentenhöhe ist stark vom Zivilstand abhängig. Bei der AHV sind die Renten der Frauen und Männer sowohl bei ledigen als auch bei geschiedenen und verwitweten Personen ungefähr gleich hoch und auch ungefähr gleich verteilt. Die auch in der AHV grossen Rentenunterschiede zwischen verheirateten Männern und Frauen werden mit dem Splitting ausgeglichen, sobald beide Ehepartner eine Rente beziehen.

Durchschnittliche monatliche AHV-Rente nach Zivilstand und Geschlecht, 2022 (in Franken)

	ledig	verheiratet (nur eine Person ist Rentner:in)	verwitwet	geschieden	verheiratet (beide beziehen eine Rente)
Männer	1'881	2'006	2'237	1'992	1'734
Frauen	1'911	1'537	2'193	1'947	1'682

Quelle: BfS, AHV-Statistik 2022.

In den Pensionskassen bleiben die Renten der Frauen unabhängig vom Zivilstand hinter jenen der Männer zurück. Aber bei den ledigen Personen ist der Unterschied wesentlich kleiner – er beträgt hier knapp 9 Prozent. Bei den Verheirateten und Verwitweten steigt die Rentenlücke auf fast 50 Prozent. Im Unterschied zur AHV werden die Renten der Pensionskasse nur im Scheidungsfall geteilt. Doch auch dann bleiben die Pensionskassen-Renten der Männer über einen Drittel höher als

jene der Frauen. Das ist umso problematischer, als 40 Prozent der Ehen geschieden werden.⁶ Frauen tragen in der 2. Säule in der Konsequenz finanziell das Hauptrisiko einer Scheidung.

Durchschnittliche monatliche Pensionskassen-Rente nach Zivilstand und Geschlecht, 2021 (in Franken)

	ledig	verheiratet	verwitwet	geschieden
Männer	2'383	2'720	2'334	2'209
Frauen	2'193	1'407	1'222	1'581

Quelle: BfS, Neurentenstatistik 2021.

Sowohl in der AHV wie auch aus der Pensionskasse erhält der überlebende Ehepartner eine Witwen- bzw. Witwerrente, wenn sein Ehepartner stirbt. Diese Leistungen kommen nicht automatisch, sie müssen beantragt werden. In der AHV beträgt die Witwenrente maximal 80 Prozent der Altersrente, auf welche der verstorbene Ehepartner Anspruch hätte. Ist die Witwe bereits im Rentenalter erhält sie einen Zuschlag von 20 Prozent auf die eigene Rente. Ihre Gesamtrente kann aber auch mit Zuschlag nie höher sein als die AHV-Maximalrente. Das Gesetz sieht für kinderlose Witwen ausserdem weiter gehende Ansprüche vor als für kinderlose Witwer. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat dies letzten Herbst verurteilt.

Im BVG beträgt die Hinterlassenenrente 60 Prozent der Rente des verstorbenen Ehepartners. Diesen gesetzlichen Anspruch auf Hinterlassenenrente hat der überlebende Ehepartner immer dann, wenn er für den Unterhalt seiner Kinder sorgen muss, oder wenn er mindestens 45 Jahre alt ist und die Ehe fünf Jahre oder länger gedauert hat. Erfüllt der hinterbliebene Ehegatte diese Voraussetzungen nicht, erhält er eine einmalige Abfindung von drei Jahresrenten. Viele Pensionskassen sehen vor, dass auch Konkubinatspartner:innen Hinterlassenenrenten erhalten können.

Die Ausgestaltung von Hinterlassenenleistungen ist für Frauen entscheidend. Der Anteil von Frauen bei den neuen Verwitwungen liegt seit 50 Jahren konstant bei 70 Prozent. Weil die Frauen etwas älter werden, aber auch weil sie häufig jünger sind als ihre Ehepartner. Und, weil sie nach einer Verwitwung häufiger alleine bleiben als Männer. Im Vordergrund stehen dabei die Auswirkungen im Rentenalter. Denn nur eine von zehn Witwen verliert ihren Ehemann vor dem Pensionsalter.⁷

Im Jahr 2022 hat die AHV an rund 179'000 Frauen knapp 1.75 Milliarden Franken Witwenrenten ausbezahlt, durchschnittlich 800 Franken pro Monat. Aus der 2. Säule erhielten rund 176'000 Frauen eine Ehegattenrente in der Gesamthöhe von 3.7 Milliarden Franken. Das entspricht einer durchschnittlichen Ehegattenrente von rund 1'660 Franken pro Monat.⁸ Dabei zeigt sich, dass Frauen nach dem Tod ihres Ehepartners häufiger in einer schwierigen finanziellen Lage sind als Männer – trotz der aktuellen gesetzlichen Bevorteilung in der AHV.⁹

3.3 Auswirkungen von Mehrfachbeschäftigungen auf die Rentenhöhe

Für die AHV-Rente spielt es keine Rolle, ob jemand für einen oder für mehrere Arbeitgeber tätig ist. Denn in der AHV sind alle Löhne versichert, egal ob sie bei einem oder mehreren Arbeitgebern verdient werden. In den Pensionskassen ist das nicht so. Arbeitgeber müssen nur jene Arbeitnehmenden in einer Pensionskasse versichern, die bei ihnen einen Jahreslohn von mehr als 22'050

⁶ BfS, Scheidungshäufigkeit 2022.

⁷ Gabriel/Koch/Wanner, Die wirtschaftliche Situation von Witwen, Witwern und Waisen (2022).

⁸ BfS, AHV-Statistik 2022; PK-Statistik 2021.

⁹ Gabriel/Koch/Wanner, Die wirtschaftliche Situation von Witwen, Witwern und Waisen (2022).

Franken verdienen. Wer zwar insgesamt mehr Einkommen hat, aber bei einem einzelnen Arbeitgeber weniger als diese Einkommensschwelle verdient, der muss nicht bei einer Pensionskasse angemeldet werden. Es kann also sein, dass Mehrfachbeschäftigte trotz insgesamt mittlerem Lohn keinen Pensionskassen-Anschluss haben.

Im Jahr 2022 hatte jede zehnte erwerbstätige Frau in der Schweiz mehr als einen Arbeitgeber. Bei den Männern waren es nur rund halb so viele. Besonders häufig ist die Mehrfachbeschäftigung bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren und in ländlichen Gebieten, sie variiert aber vor allem je nach Berufen und Branchen. Verbreitet sind Mehrfachanstellungen namentlich im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen – also in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten. Dasselbe gilt für Anstellungen in privaten Haushalten. Die allermeisten Mehrfacherwerbstätigen haben nur zwei Beschäftigungen. Über drei Viertel der Mehrfachbeschäftigten sind mit ihrem Haupterwerbseinkommen heute obligatorisch in der 2. Säule versichert.¹⁰ 77'000 Mehrfachbeschäftigte sind aktuell bei keiner Anstellung obligatorisch in der Pensionskasse.¹¹ Frauen sind deutlich stärker betroffen als Männer.

Pensionskassen können Mehrfachbeschäftigten bessere Versicherungsmöglichkeiten anbieten als das Gesetz dies vorsieht – sie müssen es aber nicht tun. So oder so gibt es für alle Mehrfachbeschäftigten heute die Möglichkeit, sich bei der sogenannten Auffangeinrichtung BVG versichern zu lassen. Diese Auffang-Lösung ist freiwillig und muss von der Mehrfachbeschäftigten selbst angesprochen werden. Die verschiedenen Arbeitgeber werden dann zwar dazu verpflichtet, jeweils ihren Lohnbeitrag an die freiwillige Versicherung bei der Auffangeinrichtung zu übernehmen. Es wäre eine missbräuchliche Kündigung, wenn der Arbeitgeber den Vertrag deshalb auflösen würde. Doch die gesamte Verantwortung für die Versicherung liegt bei der mehrfachbeschäftigten Person. Die Geschäftsberichte der Auffangeinrichtung zeigen deutlich, dass diese heutige Auffang-Lösung nicht überzeugend funktioniert. Insgesamt sind schweizweit nur rund 250 Personen versichert, grossmehrheitlich Frauen. Das entspricht nicht einmal 1 Prozent der Mehrfachbeschäftigten.

Besser funktionieren hingegen verschiedene Branchenlösungen, in denen sozialpartnerschaftliche Anschlussmöglichkeiten für Mehrfachbeschäftigte erarbeitet wurden. Insbesondere in der Kultur und im Journalismus gibt es spezifische Vorsorgepläne für betroffene Mehrfachbeschäftigte. Dabei wird häufig auf pauschale Lohnbeiträge ab dem ersten Lohnfranken zurückgegriffen.

3.4 Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung auf die Rentenhöhe

Im Jahr 2022 waren 37 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit tätig, Tendenz steigend. Ein grosser Teil davon sind Frauen, sie machen fast drei Viertel der Teilzeiterwerbstätigen aus. Als Hauptgründe für die Teilzeitarbeit werden Kinderbetreuung und andere familiäre Verpflichtungen genannt.¹² Die Häufigkeit von Teilzeitarbeit in der Schweiz zeigt vor allem die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt auf. 1970 waren in der Schweiz vier von fünf Frauen mit Kindern nicht erwerbstätig.¹³ Heute ist es selbstverständlich, dass beide Eltern berufstätig sind.

Wer Teilzeit arbeitet, verdient weniger und zahlt entsprechend weniger hohe Beiträge in die Altersvorsorge ein. Doch dies ist nicht die einzige Auswirkung auf die spätere Rente. Denn in der Pensionskasse wird nicht gesamte Lohn versichert. Vielmehr ziehen die Pensionskassen von jedem Lohn zuerst einen fixen Betrag ab – den sogenannten Koordinationsabzug. Nur der restliche Lohn wird versichert. Damit sorgt der Koordinationsabzug dafür, dass tiefe Löhne weniger im BVG versichert

¹⁰ www.parlament.ch/centers/documents/de/Bericht%20des%20BSV%20Versicherung%20von%20Teilzeit-%20und%20Mehrfachbesch%3a4ftigten.pdf

¹¹ www.parlament.ch/centers/documents/de/Bericht%20des%20BSV%20Mehrfacht%3a4tigkeit.pdf

¹² BfS, SAKE 2022.

¹³ <https://biblio.parlament.ch/e-docs/138623.pdf>

sind als hohe Löhne. Weil die 2. Säule für Personen mit tiefen Löhnen nur sehr tiefe Renten generieren kann. Teilzeitbeschäftigte sind in der Konsequenz aber auch gesetzlich proportional schlechter versichert als Vollzeitbeschäftigte. Bei Mehrfachbeschäftigten kann diese Benachteiligung unter Umständen mehrfach anfallen. Es sei denn, alle Löhne werden bei nur einer Pensionskasse gemeinsam versichert.

Es ist unbestritten, dass dieser gesetzliche Koordinationsabzug Teilzeitbeschäftigte seit Jahrzehnten benachteiligt. Eingeführt wurde dieser vor 50 Jahren auch aus Effizienzgründen. Denn es ist klar, dass Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen mit dem Kapitaldeckungsverfahren keine bedeutenden Renten ansparen können. Häufig sind in diesen Lohnkategorien die jährlichen Verwaltungskosten für die Pensionskasse weit höher, als die späteren Renten. Entsprechend sollen Personen mit tiefen Einkommen über die AHV versichert werden.

Viele Arbeitgeber haben in der Pensionskasse den Koordinationsabzug für Teilzeitangestellte allerdings seit Inkrafttreten des Gesetzes bereits freiwillig angepasst. Das führt zu einem höheren versicherten Lohn, höheren monatlichen Pensionskassenbeiträgen und somit zu besseren Altersleistungen aus der zweiten Säule. Gemäss Swisscanto-Umfrage 2023 wenden nur noch 12 Prozent der Pensionskassen den im Gesetz verankerten, fixen Koordinationsabzug an.¹⁴ Die Beseitigung der gesetzlichen Benachteiligung wurde durch die Sozialpartner also weitgehend angegangen. Doch die sozialpartnerschaftlichen Lösungen sind durch die gesetzlichen Mindestgarantien nicht geschützt. Je nach Branche – insbesondere im Handel und im Baugewerbe – gilt der gesetzlich vorgesehene Abzug weiterhin häufiger.

Auch eine weitere Studie zum Koordinationsabzug innerhalb der bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life angeschlossenen KMU zeigt auf, dass rund 70 Prozent der Unternehmen einen teilzeitfreundlichen Koordinationsabzug gewählt haben.¹⁵ Sie sind jedoch in Branchen wie namentlich dem Bau, dem Autogewerbe oder dem Detailhandel noch etwas weniger häufig als in Firmen mit hohen Durchschnittslöhnen wie beispielsweise in der Informatik, bei Anwaltskanzleien oder in der Spitzenindustrie.

¹⁴ Swisscanto PK-Statistik 2023, S. 22: 26 Prozent der Pensionskassen verzichten ganz auf einen Koordinationsabzug; 41 Prozent haben einen variablen Abzug und 21 Prozent gewichten den Abzug nach Beschäftigungsgrad. Letzteres kann sich bei gesplitteten Vorsorgelösungen ungünstig auf das Verhältnis der obligatorischen zu den überobligatorisch versicherten Lohnanteilen von Teilzeitbeschäftigten auswirken.

¹⁵ www.swisslife.ch/content/dam/ch_rel/dokumente/de/studien/SwissLife_Studie-GenderPensionGap_d.pdf

4 Reformbestrebungen

Die Gesetze zur Altersvorsorge werden von Arbeitgeber:innen, dem Bundesrat und einer bürgerlichen Mehrheit im Parlament zurzeit heftiger angegriffen als je zuvor. Nachfolgend wird aufgezeigt, was die bereits beschlossenen und die drohenden Anpassungen an der Situation der Frauen in der Altersvorsorge ändern würden. Dabei wird deutlich: die Abstimmung zu AHV 21, mit welcher den Frauen ein Jahr längere Arbeit aufgebürdet wurde, war erst der Anfang. Der Druck auf die Leistungen für Frauen in der Altersvorsorge bleibt hoch.

Bereits bei der Ausgestaltung der Verordnung zur Rentenaltererhöhung will der Bundesrat zulasten der Frauen sparen. Denn er will die Zuschläge für die Frauen der Übergangsgeneration nicht an den Mischindex knüpfen. Konsequenz: Bei gleichbleibender Teuerung wären die Zuschläge bis ans Lebensende der Betroffenen nur noch knapp halb so viel wert wie dies während dem Abstimmungskampf versprochen wurde.

Ein weiterer Nachteil aufgrund der Erhöhung des Rentenalters der Frauen wird aktuell in der beruflichen Vorsorge umgesetzt. Denn die Vorsorgeeinrichtungen passen derzeit ihre Regeln an AHV 21 an. Viele Kassen bieten heute AHV-Überbrückungsrenten für Personen an, die sich frühzeitig pensionieren lassen – und auch diese Regelungen werden nun angepasst. Für Frauen, die noch keine Überbrückungsrente beziehen, bedeutet dies entweder höhere Beiträge für sie und die Arbeitgeber oder eine Rentenkürzung. Frauen, die bereits eine Überbrückungsrente beziehen, die nicht bis zum 65. Lebensjahr finanziert wurde, verlieren zudem entweder eine Jahresrente oder müssen lebenslange Rentenkürzungen hinnehmen.

4.1 Nur die 13. AHV-Rente führt zu einer stärkeren Berücksichtigung der unbezahlten Erziehungs- und Betreuungsarbeit im Rentenalter

Die Einführung einer 13. AHV-Rente bedeutet eine Erhöhung der AHV-Rente um 8.3 Prozent. Damit würde sich auch der Rentenwert der unbezahlten Arbeit um 8.3 Prozent erhöhen. Eine solche Erhöhung der AHV-Renten hat den Vorteil, dass sie alle erreicht, die in der AHV versichert sind – und damit auch alle Frauen. Sie knüpft direkt am bewährten System der heutigen Erziehungs- und Betreuungsgutschriften an.

Familienpausen oder Pensenreduktionen führen heute vor allem in der 2. Säule unmittelbar zu einer tieferen Rente. Dies wird seit langem kritisiert. So fordern nicht nur die gewerkschaftlich organisierten Frauen die Einführung von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der 2. Säule. Selbst Institutionen wie die OECD, die Weltbank und die HSG kritisieren eine unzureichende Berücksichtigung von Betreuungszeiten im Vorsorgesystem und sprechen sich für Massnahmen aus, um Erziehungszeiten in der Altersvorsorge besser auszugleichen.¹⁶ Umfragen deuten darauf hin, dass diese Forderung auch in der Bevölkerung gute Chancen hätte.¹⁷

¹⁶ www.oecd.org/finance/private-pensions/governments-need-to-address-the-gender-gap-in-retirement-savings-arrangements.htm; http://eprints.lse.ac.uk/101237/1/Barr_gender_and_family_conceptual_overview_published.pdf; Eling/Freyschmidt (2021);

¹⁷ Vgl. Eling/Freyschmidt (2021). Gemäss dieser Studie der Universität St. Gallen zu Lösungsansätzen zur Verbesserung der Vorsorgesituation von Frauen unterstützen drei Viertel der Bevölkerung Massnahmen, welche die Auszeiten für Kinderbetreuung und Pflege auch in der beruflichen Altersvorsorge berücksichtigen, sodass keine Lücken in der Pensionskasse entstehen.

Die im März 2023 verabschiedete BVG-Reform nimmt diese Forderung nicht auf – trotz ursprünglich guter Ausgangslage. So rief die Frauensession im Herbst 2021 das Parlament mit übergrosser Mehrheit dazu auf, dass auch in der 2. Säule der Care-Arbeit Rechnung getragen werden müsse.¹⁸ Doch es kam anders. Im Parlament sprachen sich die bürgerlichen Männer und Frauen geschlossen gegen entsprechende Anträge aus.

Überwiesen ist einzig ein Postulat, welches den Bundesrat beauftragt, innerhalb der AHV die Ausweitung und Aufwertung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften zu prüfen.¹⁹

4.2 Bundesrat plant drastische Kürzungen der Hinterlassenenrenten

Der Bundesrat will in der AHV ab Januar 2026 500 Mio. Franken jährlich einsparen,²⁰ das entspricht einer drastischen Kürzung des Gesamtbudgets der Hinterlassenenrenten um 25 Prozent. Er will die Witwenrenten verschlechtern. Und er sieht Kürzungen bei den Kinderrenten vor. Frauen werden davon besonders betroffen sein. Denn gemessen an den heutigen Kosten erhalten sie fast 90 Prozent der Leistungen. Die Vernehmlassungsvorlage wird im Herbst 2023 erwartet.

Das Parlament hat den Bundesrat darüber hinaus dazu aufgefordert, einen Bericht vorzulegen wie die Altersvorsorge vollständig zivilstandsunabhängig ausgestaltet werden könnte.²¹ Auch die Einführung eines Splittingmodells im BVG für Paare mit Kindern soll er prüfen.²² Die Begründungen der Postulate zeigen auf, dass sich das Parlament dabei auch Vorschläge wünscht, welche die Solidarität in der Altersvorsorge weiter reduzieren bzw. mit welchen die Hinterlassenenrenten ganz abgeschafft werden.

Die Einführung einer 13. AHV-Rente bedeutet auch für die heutigen Altersrentnerinnen und -rentner eine Erhöhung ihrer AHV-Rente. Die Höhe der Hinterlassenenrenten würden sich mit der Initiative nicht verändern.

4.3 Mehrfachbeschäftigung

Das Parlament hat sich während den Debatten zur BVG-Reform ausführlich mit der Problematik der Mehrfachbeschäftigten auseinandergesetzt. Es hat dann aber letztlich «aus Praktikabilitätsgründen» darauf verzichtet, Arbeitnehmende mit mehreren Arbeitgebern dazu zu verpflichten, ihren gesamten Jahreslohn zu versichern.²³ Hingegen setzt es auf eine leichte Senkung der Eintrittsschwelle von heute 22'050 Franken pro Jahr auf 19'845 Franken (das entspricht 90 % des aktuellen Werts). Von dieser Änderung sind rund 100'000 Personen betroffen, überwiegend Frauen: rund 70'000 wären neu in der zweiten Säule obligatorisch versichert, 30'000 Personen wären mit einem höheren Lohn versichert.

Für Mehrfachbeschäftigte ändert dies aber nichts am grundsätzlichen Problem. Personen, die bei drei Arbeitgebern je 19'000 Franken verdienen, müssten sich auch künftig nach wie vor selbst um ihre Versicherung kümmern. Sie müssten sich selber darüber informieren und aktiv werden, um zu einer Pensionskassen-Rente zu kommen. Die Arbeitgeber müssten sich – wie bisher – auf

¹⁸ Der Antrag wurde von der Frauensession mit 213:5 Ja-Stimmen – und entsprechend mit grosser Unterstützung auch bürgerlicher Frauen -Petition: Gleichstellung im Alter, angenommen, vgl. Seite 10 f.: <https://static1.squarespace.com/static/5d6634d713625100019724a7/t/61b8b53fc53d227ace9d9a95/1639494976985/Petitionen-Frauensession-mit-Geschaeftsnummern-20211014.pdf>.

¹⁹ Postulat 22.3370, Care-Arbeit. Erziehungs- und Betreuungsgutschriften aufwerten.

²⁰ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-94037.html>

²¹ Postulat 21.4430, Auswirkungen einer zivilstandsunabhängigen Altersvorsorge.

²² Postulat 23.3011, BVG. Splitting der erworbenen Altersguthaben für Eltern.

²³ <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-sgk-s-2022-04-27.aspx>

Wunsch der Mitarbeitenden zwar an den Beiträgen beteiligen. Gewisse Arbeitgeber dürften weiterhin lieber Personen anstellen, die auf eine Versicherung in der 2. Säule verzichten.

Es ist ausserdem nicht das erste Mal, dass sich das Parlament für einen solchen Schritt entscheidet. Eine erste Herabsetzung der Eintrittsschwelle erfolgte im Rahmen der 1. BVG-Revision. Sie führte laut zwei Untersuchungen dazu, dass rund 140'000 Personen – überwiegend Arbeitnehmerinnen mit kleinen Arbeitspensen und Einkommen – der 2. Säule unterstellt werden konnten, ohne dass die Unternehmen durch die Kürzung von Löhnen versucht hätten, diese neue BVG-Pflicht zu umgehen.²⁴ Doch die Evaluation kam zum Schluss, dass die damalige Senkung der Eintrittsschwelle für einen Drittel der neu BVG-Versicherten zu einer Verschlechterung ihrer Lebenseinkommenssituation führte.

Der Bundesrat hat hingegen in Aussicht gestellt, zu prüfen ob bzw. wie Einkommen aus einem Nebenerwerb künftig auch obligatorisch in der 2. Säule versichert werden sollen. Dies geschieht aber unabhängig von der BVG-Reform.²⁵

4.4 Koordinationsabzug

Das Parlament hat in der BVG-Reform beschlossen, den Koordinationsabzug im Gesetz proportional auszugestalten, so dass er für alle Versicherten 20 Prozent des Einkommens beträgt. Damit würde die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter auch im Gesetz aufgehoben. Doch die Massnahme würde für viele Personen mit tiefen Einkommen zu hohen Lohnbeiträgen und trotzdem tiefen Renten in der Pensionskasse führen – und bei Personen mit mittleren Einkommen zu einer tieferen Absicherung als heute. Damit würde die bewährte Koordination zwischen der AHV und der 2. Säule komplett gekehrt. Da die Massnahme ausserdem an die Senkung des Umwandlungssatzes gekoppelt ist, dauert es Jahrzehnte bis sie zu Rentenverbesserungen führen würde. Für viele Frauen bedeutet die Reform im Gegenteil mehr bezahlen für weniger Rente. Besonders betroffen sind Frauen über 50 Jahre. Für Versicherte in Pensionskassen, die bereits heute teilzeitfreundliche Vorsorgepläne haben, würden sich die Renten Teilzeitbeschäftigter mit der Reform ausserdem nicht zwingend verbessern, diese würde aber die Wirkung der BVG-Mindestvorschriften auf einen grösseren Teil des Lohnes ausdehnen.

Sowohl die Erfahrungen mit der letzten BVG-Reform als auch die bereits umgesetzten Anpassungen des Koordinationsabzugs in einer Mehrheit der Pensionskassen bestätigen damit letztlich: Das Herumschrauben am Koordinationsabzug bringt nur wenig für das Altersvorsorgeniveau für Personen mit tiefen Einkommen.

²⁴ Bertschy, K. et al. 2010): Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision, Beiträge zur Sozialen Sicherheit, 8/10, Bern; Trageser, J. et al. (2011): Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende, Beiträge zur Sozialen Sicherheit, 2/11, Bern.

²⁵ Motion 22.3389, Auch Nebenerwerbseinkommen ins BVG.

5 Fazit

Das Schweizer System der Altersvorsorge reproduziert in bedeutendem Ausmass die während der Erwerbstätigkeit bereits geltenden Ungleichheiten: zwischen Frauen und Männern, zwischen Topverdienern und Personen mit mittlerem oder niedrigem Einkommen. Dabei muss aber zwischen AHV und Pensionskassen unterschieden werden. Während in der AHV verschiedene Elemente zu einem Ausgleich führen, werden in der Pensionskasse die Ungleichheiten noch verstärkt. Der SGB setzt sich auch deshalb für eine Stärkung der AHV ein – mittels der Einführung einer 13. AHV-Rente.

- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales. Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/novembre 2019*
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021/novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14^e Congrès des femmes de l'USS.* September 2022/septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022/septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022/octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP/PFN 2024-2026. November 2022/novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023/février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023/février 2023
- 156 Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I. *De meilleures salaires pour les femme. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Mai 2023/mai 2023