

# Der Gender Pension Gap im Vergleich

## Eine Gegenüberstellung der Schweiz und Norwegen

Schriftlicher Kompetenznachweis

Modul Sozialpolitik im internationalen Vergleich  
Herbstsemester 2022 BFH Bern

Modulverantwortung: Prof. Dr. Michelle Beyeler  
Prof. Dr. Lucia Lanfranconi

Studierender: Kilian Ulrich, Matrikel-Nr. 15-258-056

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG</b>	<b>3</b>
1.2 VERGLEICHSDSIGN	4
<b>2 GRÜNDE FÜR DEN GENDER PENSION GAP</b>	<b>4</b>
2.1 GRÜNDE FÜR DEN GENDER PENSION GAP VON 33.2 % IN DER SCHWEIZ	4
2.2 GRÜNDE FÜR DEN GENDER PENSION VON 20.4% IN NORWEGEN	5
2.3 VERGLEICH DER GRÜNDE FÜR DEN GENDER PENSION GAP	6
<b>3 UMVERTEILUNGSMECHANISMEN</b>	<b>7</b>
3.1 SCHWEIZ UMVERTEILUNGSMECHANISMEN DER 1. SÄULE	7
3.2 SCHWEIZ UMVERTEILUNGSMECHANISMEN 2. SÄULE	7
3.3 NORWEGEN UMVERTEILUNGSMECHANISMEN NDC	7
3.4 VERGLEICH DER UMVERTEILUNGSMECHANISMEN AUF DEN GPG UND FOLGEN	8
<b>4 DISKUSSION, SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK</b>	<b>9</b>

# 1 Einleitung und Fragestellung

Nach der AHV-Reform steht die der beruflichen Vorsorge an (vgl. SRF, 2022).

Europaweit modernisieren die Länder ihre Rentensysteme wegen demographischer Entwicklungen, steigender Lebenserwartung, Pensionierungen geburtenstarker Jahrgänge.

Es ist eine generationsübergreifende Aufgabe, sichert doch die Altersvorsorge ein Risiko ab, das praktisch alle betrifft. Daneben zeigen sich oft geschlechterspezifische Ungleichheiten, wie die Diskussionen zur Erhöhung des AHV-Rentenalters für Frauen in der Schweiz 2022 zeigten.

Ein Wert, der sich der Ungleichheiten bei der Absicherung im Alter und der Ungleichheitskategorien Alter und Gender widmet, ist der Gender Pension Gap (GPG). Dieser lässt Aussagen zur Verteilung von Rentenansprüchen zwischen Männern und Frauen zu.

Diese Arbeit widmet sich dem GPG und den Fragen, welche Gründe dazu führen und wie diesen begegnet wird.

Norwegen hat sich der Reformierung der Altersvorsorge und den intersektionalen Schwierigkeiten (u. A. Generationenkonflikt, Gender) gestellt. 2009 wurde die «Ny fleksibel alderspensjon» beschlossen, die ab 2030 voll in Kraft tritt.

Ob dieser Ausgangslage resultiert die Fragestellung:

*Welche Gründe für den Gender Pension Gap gibt es in der Schweiz und Norwegen im Vergleich?*

*Welche Umverteilungsmechanismen wirken auf den Gender Pension Gap im Vergleich?*

Die Komplexität und Intersektionalität der Altersvorsorge und deren Reformierung motivieren mich, mich damit auseinanderzusetzen. Dies im Wissen, den unzähligen Verzahnungen und Einflussfaktoren nur ansatzweise gerecht werden zu können. Der Fokus liegt auf der Ungleichheitskategorie Gender, da sich der GPG darauf bezieht. Für eine «intersektionalere» Betrachtung würden sich Kategorien wie «Class» und «Race» anbieten und den Gegenstand schärfen.

## 1.2 Vergleichsdesign

Ein Vergleich zwischen dem GPG der Schweiz (Altersvorsorgesystem «Mixed») und Norwegens («Beveridge») (vgl. Dallinger, 2016, S. 109) bietet sich an. Der GPG bei über 65-jährigen Personen beträgt für die Schweiz im Jahr 2020 33.2% und für Norwegen 20.4% (Eurostat, 2022a). Die Werte liegen auseinander, aber um den europäischen Durchschnitt. Der Vergleich mit einer Konkordanzmethode ist spannend, da es sich um unterschiedliche Wohlfahrtsstaatregime handelt und sich beide in vielen Kennzahlen und Belangen ähneln.

Sie gehören zu den drei Ländern mit den höchsten Lebenshaltungskosten in Europa (Eurostat, 2022b), verfügen über ein hohes BIP pro Kopf (CH: 77'750 EUR, NOR: 76'590 EUR) (Eurostat, 2022c) und geben ähnlich viel davon für Pensionsleistungen (Eurostat, 2022e; CH: 11.6% / NOR: 10.4%) bei einem vergleichbaren Altenquotient (Eurostat, 2022d; CH: 28.4% / NOR: 27.6%) aus.

Die Arbeit geht auf die Systeme und die Gründe für den GPG ein und betrachtet die Umverteilungsmechanismen auf den GPG. Grundlage bilden statistische Werte und wissenschaftliche Werke.

## 2 Gründe für den Gender Pension Gap

Nachfolgend werden die Gründe für den Gender Pension Gap in den beiden Ländern vorgestellt und die erste Fragestellung beantwortet.

### 2.1 Gründe für den Gender Pension Gap von 33.2 % in der Schweiz

Das Vorsorgesystem beruht auf dem Dreisäulenkonzept. Die erste Säule stellt ein umlagefinanziertes öffentliches Leistungssystem dar und dient der Grundsicherung (AHV). Die zweite bildet die (ab einem gewissen Beschäftigungsgrad) obligatorische berufliche Vorsorge (BV), die die Fortführung des Lebensstandards ermöglichen soll und im Kapitaldeckungsverfahren erfolgt. Die freiwillige dritte soll individuelle Bedürfnisse decken. Das Renteneintrittsalter ist für alle 65 Altersjahre. (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022).

Der GPG der ersten Säule ist negativ und zu Gunsten der Frauen. Diese zahlen im Durchschnitt weniger ein, leben länger und beziehen höhere Renten. Eine Rolle spielen Witwenrenten, die den Schnitt nach oben drücken. (Bundesrat, 2021, S. 20). Es gibt eine Umverteilung, da die im Durchschnitt besser verdienenden Männer (Bundesamt für Statistik, 2022) mehr in die AHV einzahlen, aber weniger erhalten.

In der zweiten Säule zeigt sich ein signifikanter GPG. So beziehen mit der Pensionierung 70.6% der Männer und 49.7% der Frauen eine Rente (Bundesrat, 2021, S. 20). Diese Renten unterscheiden sich in der Höhe. Im Durchschnitt erhalten Frauen 62.9% weniger Rente aus der beruflichen Vorsorge (S. 21). Der GPG ist hier immens (vgl. auch Eling & Freyschmidt, 2021, S. 25). Frauen erhalten weniger oft eine Rente und dann eine tiefere.

Grund dafür ist ein aus dem Einkommen abgeleiteter Rentenanspruch (Fluder & Kessler, 2017, S. 37). Die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug bewirken, wenig verdienende Teilzeitarbeitende erhalten kaum Leistungen (S. 37). Dazu kommen hauptsächlich von Frauen geleistete Care-Work und Erwerbsunterbrüche (ebd.). Frauen sind aufgrund der klassischen Rollenverteilung weniger gut in der 2. Säule versichert (S. 39). Die dritte Säule macht nur 1-3 % der Altersrenten aus und ist für den GPG unbedeutend (S. 38).

## 2.2 Gründe für den Gender Pension von 20.4% in Norwegen

Zur Sicherung der Altersvorsorge «Folketrygden» wurde 2009 auf ein NDC-System umgestellt. Es ist ein Umlage-Pflichtsystem basierend auf Lebensbeiträgen und Lebenserwartung. Zeitgleich spart jede Person auf fiktiven individuellen Konten. Ziel des NDCs war die Sicherung der Altersvorsorge. Die angenommene Lebenserwartung der Kohorte und die individuellen Beiträge führen zur effektiven Rente je Jahrgang und Einzelfall. Das System beinhaltet Anreize für die Weiterführung des Erwerbs nach Erreichung des Rentenalters im Sinne einer «Re-Commodifizierung» (spätere Pensionierung). Das Pensionsalter ist flexibel zwischen 62-75 Jahren und sieht eine Garantierente vor. Voll implementiert ist das System ab Jahrgang 1963 im Jahr 2030. Halvorsen und Pedersen publizierten eine Studie zum Einfluss des NDC-Systems auf den Gender Pension Gap (GPG) und untersuchten die Umverteilungsmechanismen (2019, S. 132).

Gemäss Halvorsen und Pedersen liegen die Gründe für den GPG am hohen Anteil der Frauen bei Karriereunterbrüchen, Teilzeitarbeit, Niedriglohnjobs sowie geringerer Teilnahme am Arbeitsmarkt (S. 132).

## 2.3 Vergleich der Gründe für den Gender Pension Gap

In beiden Systemen herrscht Ungleichheit zwischen der Rente der Geschlechter. Sie sind stark am Erwerbseinkommen orientiert. Dies führt dazu, dass sich Karriereunterbrüche, Teilzeitarbeit, unbezahlte Care-Work, niedrigere Löhne und eine geringe Teilnahme am Arbeitsmarkt negativ auf die Altersrente auswirken. Dass der Unterschied des GPG so ausgeprägt ist, ist nebst dem universellen Altersvorsorgesystem Norwegens und dem Selbstsparer-Systems der 2. Säule in der Schweiz auf die Ausprägung der beschriebenen Faktoren zurückzuführen:

Die Teilzeitquote (Statista, 2022) bei Arbeitnehmenden beträgt in Norwegen total 23.6% (F: 33.5%; M: 14.7%). In der Schweiz sind 37.6% in Teilzeitbeschäftigung (ebd; F: 59.9%; M: 18.2%), Frauen häufiger als Männer. Zudem arbeiten in Norwegen mehr Frauen Vollzeit, ein gewichtiger Grund für den fast um 13% abweichenden GPG.

Ein weiterer Umstand für den unterschiedlichen GPG ist im Gender Pay Gap zu finden. Gemäss Eurostat beträgt er 2020 für die Schweiz 18.4% und für Norwegen 13.4% (Eurostat, 2021). Gleich wie bei der Teilzeitquote sind die Einkommen in beiden Ländern relevant für die Renten. Entsprechend wichtig der Gender Pay Gap. Dazu kommt, dass in beiden Ländern der Wert in früheren Jahren höher war gemäss Eurostat (2022f), womit auch laufende Renten betroffen sind.

Ein anderes Indiz für den Unterschied im GPG ist die Aufteilung der «caring responsibilities» von nicht am Arbeitsmarkt Teilnehmenden. In der Schweiz betrifft dies 35.6% aller Frauen ausserhalb des Arbeitsmarktes und in Norwegen lediglich 9.5% (Eurostat, 2022g).

## 3 Umverteilungsmechanismen

Nachfolgend werden die Umverteilungsmechanismen der beiden Altersvorsorgesysteme vorgestellt und ihr Einfluss auf den Gender Pension Gap (GPG) analysiert. Es folgt die Beantwortung der zweiten Fragestellung.

### 3.1 Schweiz Umverteilungsmechanismen der 1. Säule

Gemäss Fluder und Kessler (2017, S.36) führen die Begrenzung der Rentenansprüche (minimal-maximal) zur heutigen Situation. Personen, die Care-Work leisten, erhalten überdies Betreuungsgutschriften für entsprechende Jahre. Wenigverdienende zahlen einen tiefen Mindestbeitrag, der im Bedürftigkeitsfall vom Staat getragen wird (vgl. Art. 11 AHVG, SR 831.10). Gutverdienende bleiben über den Beitrag für die Maximalrente hinaus beitragspflichtig. Die AHV wirkt dadurch ausgleichend und umverteilend (vgl. Schnegg, 2016).

### 3.2 Schweiz Umverteilungsmechanismen 2. Säule

Die zweite Säule ist nicht gleich solidarisch wie die AHV (Eling, Freyschmidt, 2021, S. 47) und damit prägend für den GPG (S. 19). Sie ist stark einkommensbezogen (Fluder, Kessler, 2017, S. 37). Schon allein mit dem Gender Pay Gap (Eurostat, 2021; 18.4%) lässt sich ein Teil erklären. Gründe für die Lücke sind die Eintrittsschwelle (Koordinationsabzug) sowie das Eintrittsalter für die 2. Säule, das für Frauen ungünstig ist (Fluder & Kessler, 2017, S. 39). Am stärksten vom GPG betroffen sind nichtledige Personen, wobei die Lücke bei Paaren mit Kindern wächst (S. 39). Die 2. Säule kennt Umverteilungsmechanismen für spezifische Lebenslagen (bspw. Tod Ehepartner, Kinder).

### 3.3 Norwegen Umverteilungsmechanismen NDC

Das System kennt Verteilungsmechanismen, um das einkommensbasierte Rentensystem aufzubrechen, was zu einer Umverteilung zu Gunsten der weiblichen Bevölkerung führt (Halvorsen & Pedersen, 2019, S. 133). Dass dies notwendig ist, zeigt sich am Gender Pay Gap, der in Norwegen 13.4% beträgt (Eurostat, 2021).

Die Umverteilungsmechanismen sind in die drei Kategorien allgemeine, spezifische und latente Umverteilungsmechanismen unterteilt (S. 133).

Das maximal versicherbare Einkommen deckt 1.3mal den durchschnittlichen Vollzeitlohn. Da Männer in der Tendenz höhere Einkommen generieren, reduziert dies den GPG. Weiter führt ein tiefes und progressives Steuersystem dazu, dass Ärmere weniger Steuern zahlen. Dies entlastet häufiger Frauen. Zu nennen sind auch die garantierten Renten, die unzureichende (oftmals von Frauen) aufbessern (S. 134).

Zur stärksten Reduktion des GPG führt die Deckelung des maximal versicherten Einkommens (S.141).

Zu den spezifischen Umverteilungsmechanismen zählen Kinderbeiträge, die Übernahme von Rechten des Partners bei Todesfall (bis max. 55% der gemeinsamen Rente) sowie tiefere Rentenansätze für Konkubinate und Ehepartner im Vergleich zu Alleinlebenden (S. 134). Den stärksten Mechanismus bilden die Kinderbeiträge, gefolgt von der Übernahme der Rentenansprüche beim Todesfall des Partners / der Partnerin (S. 141).

Als latenter Faktor gilt der Rentenumrechnungsdvisor. Jede Kohorte (Jahrgang) erhält demnach auf der Basis der errechneten Lebenserwartung einen Umwandlungssatz. Dieser ist geschlechtsneutral. Frauen haben eine höhere Lebenserwartung, so reduziert sich der GPG (S. 134).

Die Studie zeigt, dass die Massnahmen den GPG über die Zeit bis auf 7% reduzieren können, obwohl das NDC-System Rentenansprüche stärker mit den Lebenseinkünften verknüpft (S. 141).

Zudem wächst der Unterschied der Geschlechter mit der Bildung und die Arbeitsmarktteilnahme zu Gunsten von Frauen. Die ausgebaute Altenpflege beugt mehr Care-Arbeit wegen einem zunehmenden Altenquotient vor. Die Gefahr, dass aufgrund der demographischen Entwicklung Frauen wieder vermehrt Care-Arbeit zu Gunsten der Eltern leisten, sieht man in Norwegen nur bedingt (S. 141).

### 3.4 Vergleich der Umverteilungsmechanismen auf den GPG und Folgen

Der Vergleich zeigt, beide Länder kennen die gleichen Umverteilungsmechanismen, die auf den GPG wirken: Minimal-Maximalrente und keine Deckelung der Maximalbeiträge, progressive Steuersysteme, Kinderbeiträge, Übernahme von Rechten bei Todesfällen, tiefere Rentenansätze für Ehepartner sowie einen geschlechtsneutralen Umwandlungssatz.

Entscheidend für die Umverteilung und den unterschiedlichen GPG scheinen die Ausgangsverhältnisse (Gender Pay Gap, Teilzeitarbeit, Care-Work) und die Tragweite der Umverteilungsmassnahmen zu sein. In Norwegen kommen die Mechanismen im ganzen Altersvorsorgesystem zum Einsatz, während in der Schweiz lediglich in der ersten Säule sämtliche Mechanismen greifen. In der zweiten wirken nur spezifische Mechanismen je nach Familienkonstellation.

Die Folgen der Umverteilungsmechanismen zeigen sich in der Altersarmut. In der Schweiz beträgt die Armutsgefährdungsquote für Frauen über 65 Jahre 27.5% und nimmt gegenüber



der Lebensphase mit Erwerbstätigkeit um 15.5% zu (Eurostat, 2022h). In Norwegen sinkt der Wert von 14.4 % auf 12.9 % (Eurostat, 2022h; vgl. auch Dallinger, S. 114).

Armutsvermeidung durch Umverteilungsmassnahmen gelingt in Norwegen deutlich besser.

## 4 Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick

Die norwegische Reform bringt eine Reduktion des GPG und ist ein Bruch mit der Pfadabhängigkeit. Eine solche Veränderung in der Schweiz ist derzeit nicht in Sicht. Die Massnahmen der AHV-Reform (Erhöhung des Rentenalters der Frauen) verstärken den GPG.

Am GPG zeigt sich gut der Wechsel der Schweiz von einem sozialdemokratisch-liberalen Altersvorsorgesystem hin zu einem konservativen Modell. Die Reform der beruflichen Vorsorge führte zu einer statuserhaltenden 2. Säule, die massgeblich die gesellschaftliche Stratifikation im Alter prägt/wiedergibt.

Das norwegische Modell schafft bessere Chancengleichheit und zeichnet sich durch die universellen Umverteilungsmechanismen aus. Es setzt konsequent auf «Einzelvorsorge» und kennt griffige Mechanismen. Somit brechen traditionelle Rollenbilder auf. Gerade Emanzipationsthemen (Konkubinat statt Ehe, Patchworkfamilie statt Kernfamilie) sind in der Schweiz eine Herausforderung, weil weitgehende Eingriffe in die zweite Säule notwendig wären.

Die zweite Säulen wiederum ist jener Aspekt der Altersvorsorge, welcher die Schweiz im internationalen Vergleich des Gender Pension Gaps nur mittelmässig dastehen lässt.

Die Ausführungen zeigen, wie anhand des Gender Pension Gaps nicht nur die Ungleichheitskategorie Gender und Alter auftauchen. Es finden sich Intersektionen zu Arbeit, Familie und Existenzsicherung.

Die momentanen Vorschläge zur Reform der 2. Säule in der Schweiz (Übergangrenten, Erhöhung Rentenalter, Reduktion des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle) sowie der 3. Säule (Erhöhung des Maximalbeitrages) setzen eher auf Pfadabhängigkeit und wenig auf Neuerungen zur Verbesserung der Lebensverhältnisse von Frauen (vgl. Beobachter, 2022a). Kritisch ist auch ein Beitrag der Zeitschrift «Der Beobachter», nach dem für Frauen lediglich das Prinzip Hoffnung besteht (Der Beobachter, 2022).

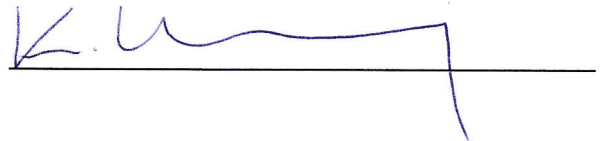
Die schlechtere Altersvorsorge von Menschen, welche den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit verrichten, scheint zumindest vorläufig in der Schweiz nicht verbessert zu werden.

## 5 Einverständniserklärung

- Diese Arbeit wurde selbständig, ohne Hilfe Dritter und unter Angabe aller Benutzerquellen angefertigt
- Ich habe mich an die Vorgaben betreffend die Zeichenzahl gehalten. Der Haupttext dieser Arbeit umfasst: 14'834 Zeichen (inkl. Leerzeichen).
- Ich erkläre mich damit einverstanden, dass falls ich eine Note 5.3 oder besser für diese Arbeit erhalte, diese Arbeit auf der Webseite <https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/sozialpolitik-im-vergleich/> online publiziert wird und damit späteren Studierenden sowie einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird.

### Ort, Datum und Unterschrift

Bern, 22.01.2023



## 6 Quellen

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2022). Das Dreisäulensystem der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. [Website] Abgerufen von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/dreisaelensystem.html>

Bundesamt für Statistik. (2022). *Lohnunterschied*. [Website] Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

Bundesrat. (2021). *Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden*. [Website] Abgerufen von <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/73041.pdf>

Dallinger, Ursula. (2016). *Sozialpolitik im internationalen Vergleich*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft GmbH.

Der Beobachter. (2022). *Wie kommt Frau zu mehr Rente?*. [Website] Abgerufen von [https://www.beobachter.ch/geld/pensionskasse/pensionskassen-frauen-bekommen-trotz-reform-weniger-rente-und-leiden-unter-gender-pension-gap-553229?utm\\_source=BEO+Newsletter&utm\\_campaign=475d1eb1de-BEO+SO+18122022&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_-475d1eb1de-\[LIST\\_EMAIL\\_ID\]](https://www.beobachter.ch/geld/pensionskasse/pensionskassen-frauen-bekommen-trotz-reform-weniger-rente-und-leiden-unter-gender-pension-gap-553229?utm_source=BEO+Newsletter&utm_campaign=475d1eb1de-BEO+SO+18122022&utm_medium=email&utm_term=0_-475d1eb1de-[LIST_EMAIL_ID])

Der Beobachter. (2022a). *Diese Ideen sollen das Schweizer Rentensystem retten*. [Website] Abgerufen von <https://www.beobachter.ch/geld/pensionskasse/rentenreform-diese-vorschlaege-sollen-das-pensionskassensystem-der-schweiz-retten-560778#sackgasse>

Eling Martin & Freyschmidt Marcel. (2021). *Frauen und Altersvorsorge*. St. Gallen: Verlag Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.

Eurostat. (2021). *Gender Pay Gap statistics*. [Website] Abgerufen von [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Eurostat. (2022a). *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey*. [Website] Abgerufen von [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_pnp13/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13/default/table?lang=en)

Eurostat. (2022b). *Purchasing power parities (PPPs), price level indices and real expenditures for ESA 2010 aggregates*. [Website] Abgerufen von [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc\\_ppp\\_ind/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_ppp_ind/default/table?lang=en)

Eurostat. (2022c). *Gross domestic product at market prices*. [Website] Abgerufen von <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table>

Eurostat. (2022d). *Old-age-dependency ratio*. [Website] Abgerufen von <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00198/default/table>

Eurostat. (2022e). *Ageing Europe*. [Website] Abgerufen von <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digipub/ageing/>

Eurostat. (2022f). *Gender overall earnings gap* [Website] Abgerufen von <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=en>

Eurostat. (2022g). *Inactive population due to caring responsibilities by sex*. [Website] Abgerufen von [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_40/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en)

Eurostat. (2022h). *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys*. [Website] Abgerufen von [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_\\_custom\\_4529809/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_4529809/default/table?lang=en)

Fluder, Robert & Kessler, Dorian. (2017). Warum Frauen weniger Rente erhalten als Männer. *BFH impuls*, 1, 36-39.

Halvorsen Elin & Pedersen Axel West. (2019). Journal of European Social Policy, Vol. 29(I) S. 130-143 SAGE Cling the gender gap in pensions: a microsimulation analysis of the Norwegian NDVC pension system.

Schnegg Lalanirina. (2016). *Einkommensbezogene Umverteilung in der AHV*. [Website] Abgerufen von <https://soziale-sicherheit-chss.ch/de/einkommensbezogene-umverteilung-in-der-ahv/>

SRF. (2022). *Die Revision der beruflichen Vorsorge ist unter Druck*. [Website] Abgerufen von <https://www.srf.ch/news/schweiz/bvg-vorlage-unter-beschuss-die-revision-der-beruflichen-vorsorge-ist-unter-druck>

Statista. (2022). *Europäische Union: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 3. Quartal 2022*. [Website] Abgerufen von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>