



UNTERNEHMENSPORTRÄT

Tagesfamilie

Eine Lösung
für die Betreuung
Ihrer Kinder

S. 8

Bleu Horizon

#10

ZKBV

Etappe von
sieben Milliarden
erreicht

S. 2

VORSORGE

Antworten auf
die Bedürfnisse
der Frauen

S. 6



CIEPP
Caisse Inter-Entreprises
de Prévoyance Professionnelle

ZKBV - Zwischenbetriebliche Kasse für Berufliche Vorsorge
CIPP - Cassa Interaziendale di Previdenza Professionale

Etappe von sieben Milliarden erreicht

Mitte Februar hat die ZKBV zum ersten Mal in ihrer Geschichte die Marke von sieben Milliarden Franken an verwaltetem Vermögen überschritten. In der Schweiz hatten Ende 2017 dreissig der 1600 bestehenden Pensionskassen und Vorsorgeeinrichtungen diese Grösse erreicht.

Getragen von der Erholung der Finanzmärkte und dem soliden Wachstum ihrer Tätigkeit hat die ZKBV im Februar die Marke von sieben Milliarden Franken an verwaltetem Kapital überschritten.

Sieben Milliarden sind ein Etappenziel im Rahmen einer langfristigen Vision. Das Erreichen von fünf oder zehn Milliarden ist kein strategisches Ziel. Es sei daran erinnert, dass es vorrangiges Ziel und die Mission der ZKBV ist, langfristig die Leistungen der beruflichen Vorsorge für Unternehmen, Selbstständigerwerbende und Arbeitnehmer unter optimalen Bedingungen zu garantieren.

Eine grosse Kasse bietet Vorteile. Welche sind das?

Dennoch haben Wachstum, das Steigern von Marktanteilen, das Versichern von Zehntausenden Männern und Frauen und das Verwalten mehrerer Milliarden Franken an Vorsorgekapitalen positive Auswirkungen für die angeschlossenen Unternehmen und ihre Versicherten. Eine grosse Kasse bietet Vorteile. Welche sind das?

Die Unterschiede und Vorzüge lassen sich aus verschiedenen Blickwinkeln beurteilen. Da wären als Erstes die Aktiven und Passiven der Bilanz, dann die Organisation und das IT-System, dieses entscheidende Hilfsmittel, das im Zentrum einer Vorsorgeeinrichtung oder einer Versicherung steht.

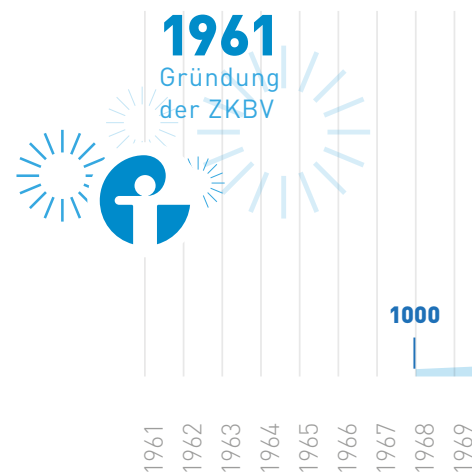
Eine grosse Pensionskasse zu sein, ermöglicht eine breiter angelegte Vermögensallokation – sei es durch mehr Anlageklassen oder durch die Ausweitung der Anlagen, um damit eine bessere Diversifizierung zu erzielen. So wird sich eine grosse Kasse beispielsweise für eine beachtliche Anlage auf den internationalen Aktienmärkten entscheiden, eine andere gibt hingegen einer ausgeprägten direkten Anlage in Immobilien den Vorrang. Ihre Grösse ermöglicht einer grossen Kasse auch, die Anlageklassen intern zu verwalten. Das ist der Fall bei der ZKBV in den Bereichen Schweizer Obligationen, Schweizer Aktien und direkte Immobilienanlagen.

Bei der Wertentwicklung der Anlageverwaltung haben mehrere Studien gezeigt, dass es keine Korrelation zwischen der Grösse der Fonds und der Bruttorendite der Anlagen oder der Wertentwicklung gibt. Eine grosse Kasse erzielt nicht zwangsläufig bessere Wertentwicklungen der Anlagen als eine kleine – und umgekehrt. Eine grosse Kasse kann sich hingegen durch die Wahl ihrer Anlagen als äusserst leistungsfähig im Hinblick auf die Kosten der Anlageverwaltung erweisen. Die ZKBV verzeichnet seit vielen Jahren sehr günstige Vermögensverwaltungskosten, die zwischen 0,24% und 0,28% schwanken, während der landesweite Durchschnitt der Vorsorgeeinrichtungen zwischen 0,45% und 0,50% liegt.

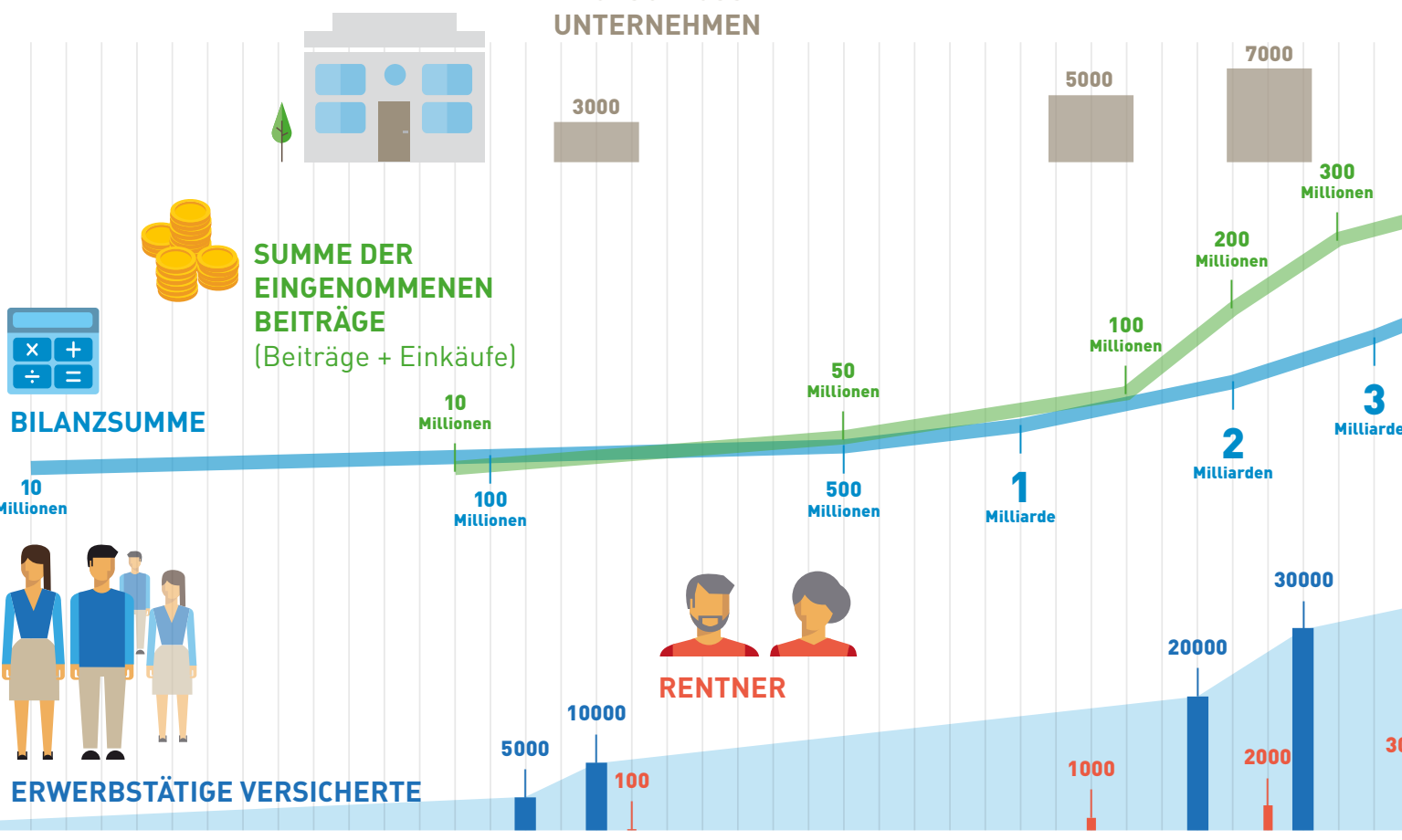
Dasselbe gilt für die administrativen Kosten. Die jährliche Studie von Swisscanto offenbart, dass eine er-

hebliche Grösse der Kasse bessere Prozesse, Skaleneffekte, Effizienzsteigerungen und damit geringere Kosten ermöglicht. Die Vermögensverwaltungskosten und die administrativen Kosten liegen bei der ZKBV zusammengenommen bei 0,5% (0,48% im Jahr 2017).

Auf der Passivseite der Bilanz ist ein bedeutender positiver Cashflow, d.h. ein Zufluss von Beiträgen und Einzahlungen, die weit über dem ausbezahlten Kapital (Renten, Freizügigkeitsleistungen usw.) liegen, ein bedeutender Vorteil für eine grosse, aber auch für eine kleine Einrichtung. Andererseits hat die erstgenannte Kategorie durch ihre Grösse eine ausgeprägtere Vielfalt von Unternehmen (Grösse, Region) aus verschiede-



ANGESCHLOSSENE UNTERNEHMEN



1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009



Wahlrecht für Frauen



Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge



Erste Ausübung von Stimmrechten durch die ZKBV



Platzen der Internet-Blase (Technologien)



Erste BVG-Revision



Weltw. Finan.

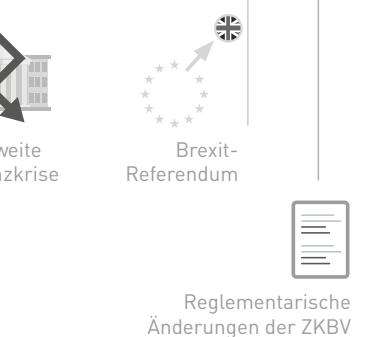
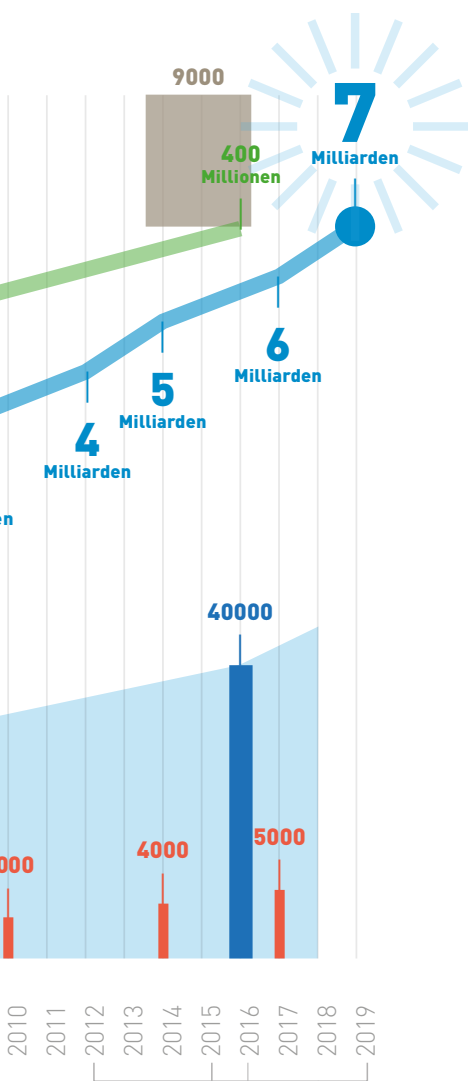
denen Sektoren (bei der ZKBV sind 160 Wirtschaftszweige vertreten) und von Versicherten. Das ist im Hinblick auf die Solidität und die Unabhängigkeit ein unbestrittener Vorteil.

Eine grosse Vorsorgeeinrichtung steht für eine strukturierte Organisation mit starken Regeln für die Unternehmensführung, die auch eingehalten werden, insbesondere im Bereich des Risikomanagements und interner Kontrollen. Dank passend ausgewählter Mitarbeitender und der Fähigkeit, die erforderlichen Fachkompetenzen

unter einem Dach zu vereinen, kann sie intern alle Prozesse selbst steuern (Leistungen, Verwaltung, Vertrieb, Kommunikation usw.) und mehr Nähe zu ihren Kunden bieten.

Ebenfalls durch die Grösse bedingt sind die Kosten für Fachkompetenzen, Beratung und Revision proportional geringer. In dieser Hinsicht ist die Form der Gemeinschaftsstiftung der ZKBV, d.h. eine Buchführung und ein Reglement für alle angeschlossenen Unternehmen, ein Zeichen für Einfachheit.

Letztendlich kann eine grosse Einrichtung auch mehr Projekte für die Verbesserung ihrer Dienstleistungen (beispielsweise die Einführung eines gemeinsamen Portals für mehrere Einrichtungen), für die technologische Weiterentwicklung oder für den Ausbau der Digitalisierung umsetzen. Sie kann gleichzeitig mehrere Projekte durchführen, Entwicklungen des IT-Systems für ihre eigenen Bedürfnisse einleiten und die Effizienz der betrieblichen Prozesse verbessern. All das bedeutet, «big is beautiful»!



Erfahrungsberichte

Jean-Paul Bernard ehemaliger Direktor und dann Präsident des Stiftungsrates

«Einer der prägenden Momente für die ZKBV war das Inkrafttreten des BVG im Jahr 1985. Es gibt diejenigen, die mit Rückschritten in diese neue Ära gegangen sind, und diejenigen, die wie wir energisch vorangeschritten sind. In nur einem Jahr hat die ZKBV die Anzahl ihrer Versicherten verdreifacht und die ihrer Mitglieder vervielfacht. Durch das Angebot eines Plans MINIMA und zwei weiterer Pläne hat die ZKBV KMU, KMI und Selbstständigerwerbenden schnell Lösungen angeboten, die ihren Bedürfnissen im Bereich Vorsorge entsprachen. Ein weiterer bedeutender Moment in der Geschichte der ZKBV ist auf struktureller Ebene der Übergang von einer Genossenschaft zu einer Gemeinschaftsstiftung im Jahr 2005, durch die eine wirklich paritätische Verwaltung ins Leben gerufen wurde. Die Sozialpartnerschaft wurde im Alltag der ZKBV mit Leben erfüllt.»

Gérald Roduit ehemaliges Mitglied des Stiftungsrates

«Ich kenne die ZKBV seit den 1970er Jahren. Renaud Bard, Generalsekretär der FSP, hat immer die Bedeutung der beruflichen Vorsorge verteidigt. Im Umfeld der Skepsis, das zwischen der Annahme des Verfassungsrangs der drei Säulen im Jahr 1972 und der definitiven Ausgestaltung des BVG im Jahr 1985 herrschte, hat er den Arbeitgebern immer wieder gesagt: «Bereiten Sie sich vor, zögern Sie nicht zu lange!» 1985 nahm unsere Arbeit konkrete Formen an, und wir haben zahlreiche Anschlüsse verzeichnet. Das war der Beginn des Aufschwungs! Bis zu diesem Datum litt die ZKBV wahrscheinlich unter einer angeborenen Krankheit: der Rechtsform des Vereins. Der Wechsel zur Form der Genossenschaft unterstrich die Tatsache, dass die zweite Säule Sache der Sozialpartner ist. Das war der Einzugs des ersten Gewerkschafters aus dem Dienstleistungssektor in den Vorstand.»

Colette Nova ehemaliges Mitglied des Stiftungsrates

«In meiner Erinnerung kommen immer wieder die langen Diskussionen über IT-Fragen und Softwareänderungen hoch, die für die Entwicklung einer grossen Kasse so wichtig sind. Was ich bei der ZKBV besonders interessant finde, ist die Struktur der Gemeinschaftsstiftung, die an eine Arbeitgeberdachorganisation angelehnt ist. Dieses Kassenmodell gibt es viel zu selten, vor allem in der Deutschschweiz, eine Kasse, die von zusammengefassten Berufsverbänden ins Leben gerufen und aus einem «gemeinsamen Topf» finanziert und wirklich paritätisch verwaltet wird. Die ZKBV ist ein sehr gutes Beispiel für den anfänglichen Ehrgeiz der beruflichen Vorsorge, nämlich mehrere Arbeitgeber zu vereinen, die gemeinsam die kollektive und solidarische Verantwortung übernehmen, im Gegensatz zur Fragmentierung oder Individualisierung, die bei anderen Kassen zu beobachten ist.»

Alfiero Nicolini ehemaliges Mitglied und ehemaliger Präsident des Stiftungsrates

«Mir kommen bei der Entwicklung der ZKBV drei Schlüsselemente in den Sinn: zunächst die Entscheidung, stärker in Immobilien zu investieren. Über einen recht langen Zeitraum war die Kasse in diesem Sektor unterinvestiert. Dann hat im Jahr 2010 die Entscheidung des Stiftungsrates, sich eine ethische Charta zu geben und eine Unternehmenscharta auszuarbeiten, die die Missionen, Werte und Ziele zusammenfasst, unsere ethischen Bemühungen in der Anlagepraxis der ZKBV veranschaulicht. Im Hinblick auf die Entwicklung bin ich überzeugt, dass sich viele kleine und mittlere Unternehmen bei privaten Versicherungsgesellschaften nicht gut aufgehoben fühlen und in der paritätischen Führung der ZKBV eine klare Antwort auf ihre Erwartungen finden.»



1961-2019

Die Etappen eines Wachstums

EDITO

In Richtung zehn Milliarden!



→ **Aldo Ferrari**

Präsident des Stiftungsrates
der ZKBV



→ **Luc Abbé-Decarroux**

Vizepräsident des Stiftungsrates
der ZKBV

Dem Editorial der 10. Ausgabe von Bleu Horizon diesen Titel zu geben, mag angeberisch erscheinen!

Gewiss haben wir zu Jahresbeginn die 7-Milliarden-Marke überschritten, aber waren wir mit sechs im vergangenen Jahr oder sogar noch davor nicht bereits auf dem Weg in Richtung 10 Milliarden? Doch was ändert das, könnte man sich fragen.

Die Frage zu stellen, bedeutet bereits sie zu beantworten... wenn man sich nicht nur an ihren quantitativen und buchhalterischen Aspekten festhält.

Diese Projektion ist jedoch ganz natürlich! Jede und jeder blickt in die Zukunft, in Richtung von etwas anderem, das sich oft aus mehr oder etwas Besserem im Vergleich zu den Ergebnissen der Vergangenheit zusammensetzt.

Entscheidend ist, daran zu glauben und darauf zu achten, nicht durch Sprünge oder schlagartig zu wachsen, sondern allmählich. Hier braucht es auf das Ziel ausgerichtete Werte und eine Vision.

Unsere lauten: Auf lange Sicht und effizient die berufliche Vorsorge der Versicherten und Unternehmen sicherstellen, die uns vertrauen. Sie werden jedes Jahr zahlreicher.

Die ZKBV ist vor allem reich an diesem Vertrauen.

Deshalb können wir uns mit ihnen allen zusammen ein Hurra erlauben. Die Erfahrung, die Sie uns seit vielen Jahren vermitteln, und unsere auf die gesellschaftlichen Entwicklungen abgestimmte Expertise sind die Quelle unserer Inspiration, die Basis dieser gemeinsamen und paritätischen Einrichtung ZKBV.

In einer Zeit, in der die Meinungen, die die notorischen Unheilverkünder und diejenigen mit allzu speziellen Interessen über die berufliche Vorsorge und ihre Missionen haben, die Schlagzeilen beherrschen, braucht es neben den ausgezeichneten Ergebnissen umso mehr den Sinn unseres Handelns und seine Werte der Solidarität.

All diejenigen, die die ZKBV Tag für Tag im alleinigen Interesse der Versicherten verwalten, wissen sehr wohl, dass – um uns an Voltaire anzulehnen – Tausende Blicke die Milliarden der ZKBV erhellen.

Fakten und Zahlen

Löhne

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in der gesamten Wirtschaft lag im Jahr 2016 bei 12%. In der Privatwirtschaft verdienten Frauen 14,6% weniger als Männer.

Der bestehende Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich zum Teil mit strukturellen Effekten erklären, die mit der Person (Alter, Ausbildung, Jahre der Betriebszugehörigkeit), mit Merkmalen der besetzten Stelle innerhalb des Unternehmens und mit dem Bereich der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen. Der verbleibende Teil der Abweichung der Löhne zwischen Männern und Frauen ist weiterhin ungeklärt. Diese Abweichung liegt in der Schweiz laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) in der Grössenordnung von 38%.

Teilzeitarbeit

- 17,6% der Männer arbeiten in Teilzeit
- 59% der Frauen arbeiten in Teilzeit
- Durchschnittlicher Anteil der in Teilzeit arbeitenden Bevölkerung: 36,7%

Fast 10% der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, haben zwei Arbeitgeber, gegenüber 5,5% bei den Männern. Der Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten (d.h. mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90%) ist mehr als dreimal so hoch wie der von Männern (58,6% gegenüber 17,5%).

- Zu 90% und mehr arbeiten: 86% der Männer, 38% der Frauen
- Zu 50% bis 80% arbeiten: 11% der Männer, 38% der Frauen
- Zu weniger als 50% arbeiten: 3% der Männer, 24% der Frauen. (Quelle: BFS 2017)

Frauen im BVG

Ende 2016 waren unter den 4090508 erwerbstätigen Versicherten 1773930 Frauen (43%). Die Altersguthaben der Frauen machten 30,7% der gesamten Altersguthaben aus.

Frauen machten unter den gesamten BVG-Rentenbezügern einen Anteil von 37,3% aus. Der Durchschnittsbetrag dieser Altersrenten liegt für Männer bei 29451 Franken und bei 18627 Franken für Frauen.

Laut der 2016 auf der Grundlage der Zahlen von 2012 für 4227 Rentenbezügern veröffentlichten Studie Gender Gap sind die Renten der Frauen im Durchschnitt 37% niedriger als die von Männern, d. h. um fast 20000 Franken pro Jahr.

Die Altersrenten von Frauen in der AHV sind um 3% geringer als die von Männern. Die Altersrenten von Frauen in der zweiten Säule sind um 67% geringer als die von Männern. Innerhalb dieser Kategorie beziehen 78% der Männer eine Rente aus der beruflichen Vorsorge gegenüber 55% bei den Frauen.

FRAUEN UND VORSORGE

Niedrige Löhne und Teilzeit: die Antworten der ZKBV

Die zweite Säule erfüllt ihren vorrangigen Zweck, nämlich den Erhalt des früheren Lebensstandards zu sichern. Gute Nachricht: Es gibt zahlreiche Lösungen, um eine bessere Vorsorge zu bekommen.

Mit ein wenig Geschichte versteht man besser, wie niedrige Löhne, Teilzeit oder mehrere Erwerbstätigkeiten im System der beruflichen Vorsorge abgedeckt sind.

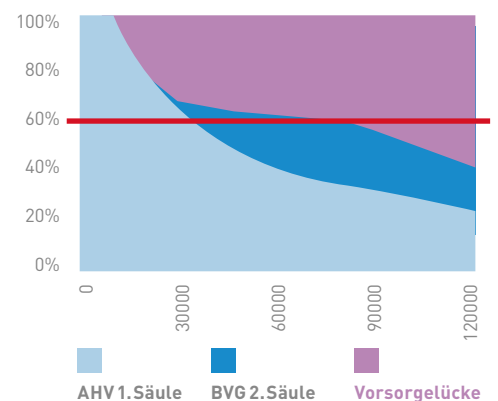
Das System der drei Säulen wurde am 3. Dezember 1972 per Volksabstimmung in die Bundesverfassung aufgenommen. Ziel des Verfassungsauftrags ist es, die existenziellen Bedürfnisse mit der AHV (1. Säule) abzudecken und mit dem 1985 eingeführten BVG (2. obligatorische Säule), den früheren Lebensstandards zu sichern. Zusammen sollen die beiden Versicherungen Rentnern helfen, ihren früheren Lebensstandards weitestgehend zu halten. Dabei wird das Ziel verfolgt, durch die Summe der beiden Renten (AHV und BVG) 60% des letzten angemessenen Lohns zu erreichen, der auf das Dreifache der einfachen AHV-Rente, also 85 320 Franken, festgesetzt ist. Das Ziel einer Ersatzquote für einen geringeren durchschnittlichen Lohn wird allein über die AHV erreicht.

So erhält eine alleinstehende Person, die im Alter von 20 Jahren begonnen hat, Beiträge zu zahlen und einen durchschnittlichen Jahreslohn von 20000 hat, beim ordentlichen Rentenalter eine einfache AHV-Rente von etwa 16000 Franken, was einer Ersatzquote von über 80% entspricht. Anderes Beispiel: eine Person mit einem durchschnittlichen Jahreslohn von 40000 Franken erhält eine jährliche AHV-Rente von 20880 Franken und eine BVG-Rente (Umwandlungs-

satz 6%) von etwa 5210 Franken. Total: 26090 Franken, was einer Ersatzquote von 65% entspricht.

Ist das vorgesehene System ausreichend, um Entwicklungen der Familienstruktur (Familie mit einem Elternteil, Scheidung usw.) und neue Arbeitsformen (Teilzeit, vorübergehende Aussetzung usw.) zu berücksichtigen? In gewissem Masse ja. Doch obwohl das BVG bereits in verschiedenen Elementen integriert ist (beispielsweise die Leistungen an Partner unter bestimmten Bedingungen), bestehen ganz zweifellos weiterhin Herausforderungen.

Die obligatorische berufliche Vorsorge ist eine noch junge Versicherung (mit einer kaum 35-jährigen Geschichte). Ohne mit einem Wiederaurollen oder einer gesetzlichen Ausgestaltung zu rechnen, sehen viele Pensionskassen angepasste Lösungen vor und bieten Leistungen an, die Phasen der Teilzeitarbeit berücksichtigen und die Deckungslücke schliessen. Das kommt insbesondere den Bedürfnissen von Frauen entgegen, die mehrheitlich in Teilzeit beschäftigt sind.



Die ZKBV bietet ganz konkret für Frauen:

- einen für Männer und Frauen identischen Umwandlungssatz und einen Satz, der über dem Durchschnitt der Schweizer Pensionskassen im überobligatorischen Bereich liegt,
- einen ausgeschütteten Zins, der über dem Durchschnitt der Schweizer Pensionskassen liegt und eine Erhöhung der Rente ermöglicht,
- die Möglichkeit, eine Nebenbeschäftigung der Mitarbeitenden zu versichern,
- einen identischen Risikotarif für Männer und Frauen, ungeachtet des jeweiligen Alters.

Vor allem bietet die ZKBV Vorsorgepläne für Frauen und Männer an, die den Umgang mit dem Beschäftigungsgrad in verschiedenen Formen ermöglichen: Gestaltung der Eintrittsschwelle, um nicht unterstellten Versicherten zu ermöglichen, unterstellt zu werden, und eine Erhöhung des versicherten Lohns durch Reduzierung des Koordinationsabzugs. Bevor wir auf ein Beispiel eingehen, seien noch einmal kurz die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug erläutert.

Das Gesetz über die berufliche Vorsorge legt für die Versicherung im Rahmen der 2. Säule ein Mindesteinkommen fest, nämlich einen AHV-Lohn über 21330 Franken im Jahr 2019. Demzufolge wäre eine Mitarbeiterin, die für zwei Arbeitgeber für einen Jahreslohn von 20000 Franken tätig wäre, bei keinem ihrer Arbeitgeber (auf Basis der obligatorischen Regelung) der Versicherung unterstellt. Dann sieht es das Prinzip vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die ersten 24885 Franken Lohn keine Beiträge zahlen (Koordinationsabzug). Im Beispiel einer Frau von 32 Jahren mit einem Jahreslohn von 40000 Franken ist der Beitrag in Höhe von 7% (Altersklasse 25-34 Jahre) nur auf 15115 Franken (40000 - 24885) fällig. In diesem Fall zahlt die Versicherte mit ihrem Arbeitgeber nur auf knapp ein Drittel ihres Einkommens Beiträge!

Die ZKBV bietet Pläne an, die den gesamten Lohn ab dem ersten Franken versichern, d. h. ohne einen Koordinationsabzug anzuwenden (ab einem Jahreslohn von 3555.-).

Die ZKBV gibt noch weitere Antworten, angefangen bei der zusätzlichen Versicherungsdeckung, die Mitarbeitenden, die von einer eventuellen Unterstellung unter das BVG für eine 2. oder 3. Tätigkeit ausgeschlossen sind, da sie bereits bei einem ihrer anderen Arbeitgeber dem BVG unterstellt ist, ermöglichen, sich zusätzlich zu versichern. Dann die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads und seit dem 1. Januar 2019 die Möglichkeit, den Koordinationsbetrag in den Plänen MINIMA, MEDIA und SUPRA um 25%, 50% oder 75% zu reduzieren.

All diese Optionen haben eine klare Konsequenz: Ein Beitrag auf eine höhere Bemessungsgrundlage des Lohns bewirkt ein bedeutenderes Altersguthaben und damit letztendlich eine höhere Rente. Veranschaulicht durch ein Beispiel.

Nehmen wir den Fall einer Person, Mann oder Frau, die über ihre gesamte berufliche Laufbahn ab 25 Jahren 40000 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von 60% verdient. Vergleichen wir die Situation im Plan MINIMA, zunächst mit einem Koordinationsabzug, dann mit einem Abzug in Abhängigkeit vom Beschäftigungsgrad von 60% und schliesslich mit

einem Koordinationsabzug von nur 25%. Dann setzen wir diese drei Varianten mit zwei Plänen – MAXIMA und OPTIMA – ins Verhältnis, die keinen Koordinationsabzug haben.

Diese Lösungen kommen insbesondere den Bedürfnissen von Frauen entgegen, die mehrheitlich in Teilzeit beschäftigt sind.

Das Ergebnis ist spektakulär. Ein um mehrere Tausend Franken höheres Sparguthaben pro Jahr über die gesamte berufliche Laufbahn führt letztendlich zu einer sehr starken voraussichtlichen Erhöhung der Rente aus der zweiten Säule (von 5333 Franken auf 15253 Franken mit einem prognostizierten Zinssatz von 1% und einem Umwandlungssatz von 6%) und einer erheblichen Verbesserung der Ersatzquote gegenüber dem AHV-Jahreslohn. Bei einer Sparrate von 2% ist die voraussichtliche Rente aus der zweiten Säule um 17% bis 20% höher.

Das sind bedeutende und bekannte Auswirkungen! Bei der ZKBV haben 48% der versicherten Frauen Pläne mit Verwaltung des Beschäftigungsgrades oder ohne Koordinationsabzug!

DIE AUSWIRKUNG DER WAHL DES PLANS	MINIMA (gesetzliches Minimum) mit Koordinationsabzug	MINIMA mit anteiligem Abzug des Beschäftigungsgrades	MINIMA mit einem auf 1/4 festgelegten Koordinationsabzug	MAXIMA ohne Koordinationsabzug	OPTIMA ohne Koordinationsabzug
AHV-Jahreslohn	40000.-	40000.-	40000.-	40000.-	40000.-
-Koordinationsabzug	-24885.-	-14931.-	-6221.-	-0	-0
=Versicherter Jahreslohn	15115.-	25069.-	33779.-	40000.-	40000.-
Voraussichtliche Altersrente der beruflichen Vorsorge	5333.-	8845.-	11918.-	10979.-	15253.-
AHV-Rente	20880.-	20880.-	20880.-	20880.-	20880.-
Total	26213.-	29725.-	32798.-	31677.-	36133.-
Ersatzquote im Vergleich zum AHV-Jahreslohn	65,50%	74,30%	82%	79%	90,30%
Kosten der monatlichen Sparrate (pro Arbeitgeber/Versichertem)	157	261	352	317	433
Monatliche Erhöhung im Vergleich zu MINIMA		+104	+168	+160	+276

Vergleichshypothesen: 25-jähriger Versicherter, Jahreslohn 40000 Franken, Beschäftigungsgrad 60%, Zinssatz 1% und Umwandlungssatz 6% für alle Pläne.



Die Direktion aus acht Personen übernimmt die Koordination, die Verwaltung und Hausdienste des AFJ und schafft damit einen Rahmen für die Betreuerinnen. Von links nach rechts: Sandrine Michel, Koordinatorin für Betreuungsplätze (sitzend), Christine Bastet, Direktorin, und Donjeta Ajeti, stellvertretende Direktorin und leitende Koordinatorin für Betreuungsplätze.

MITGLIED
DER ZKBV SEIT
2002

PORTRÄT

Die vertrauensvolle Betreuung Ihrer Kinder!

Aufnehmen und Betreuen von Kindern: In Pruntrut ist der Betrieb des *Accueil familial de jour (AFJ)* durch und durch von Professionalität geprägt – von der Auswahl bis zur sozialen Absicherung der Betreuer.

von Ignace Jeannerat

Wenn Sie die Tür zu den Büros des *Accueil familial de jour AFJ* (Kinderbetreuung in der Tagesfamilie) des Bezirks Pruntrut öffnen, sollten Sie auf Ihre Wortwahl achten. Hier spricht man nicht von Nanny, Tagesmutter, Kindermädchen oder Babysitter. Auch nicht von Krippe oder Hort. Der AFJ ist ein Verein, der sich die Woche über und an Wochenenden um die Familienbetreuung am Tag (und gelegentlich in der Nacht) kümmert. Er übernimmt auf Anfrage von Eltern die Suche nach einem Platz bei einem Betreuer oder einer Betreuerin in einer Tagesfamilie. Für den Bezirk Pruntrut erfüllen heute 85 Frauen und zwei Männer die Bedingungen für ein Mandat. Dabei handelt

es sich um «professionelle Betreuungspersonen» unterstreicht Christine Bastet, die Direktorin des AFJ.

Für Eltern von Kindern zwischen 3 Monaten und 12 Jahren bietet der AFJ einen persönlich abgestimmten Service und eine hochwertige Betreuung an. Im Notfall oder bei Krankheit einer Mitarbeitenden übernimmt sofort eine zuvor ernannte und den Eltern bekannte Stellvertreterin die Betreuung. «Das ist eine Besonderheit des AFJ des Bezirks Pruntrut», erläutert Frau Bastet.

Den Betreuern/Betreuerinnen bietet der AFJ eine Stelle in Heimarbeit an, eine Vergütung und umfassende Sozialleistungen, aber auch eine berufliche Betreuung, eine obligatorische berufsbegleitende Ausbildung sowie

In Jahren

- **1990** Gründung des *Accueil familial de jour du Jura* für den Bezirk Pruntrut, seinerzeit unter dem Namen CADA, die Abkürzung für *Crèche à domicile d'Ajoie et du Clos-du-Doubs*.
- **2004** Einführung der Dreiparteienvereinbarung, die bei jeder Unterbringung von den Eltern des zu betreuenden Kindes, der Betreuungsperson und der Direktion des AFJ unterzeichnet wird. «In diesem Pflichtenheft sind die Aufgaben jedes Einzelnen aufgeführt; so weiss jeder, wozu sich der andere verpflichtet», erläutert Christine Bastet.
- **2006** Als Mitglied des Vorstands und dann Präsidentin des AFJ wird Christine Bastet Direktorin.
- **2013** Der AFJ ist seit dessen Gründung Mitglied von Kibesuisse, dem Verband Kinderbetreuung Schweiz.

Weiterbildung, die zertifiziert sind und vergütet werden. Dank der finanziellen Unterstützung des Kantons Jura profitieren das gesamte Gemeinwesen und sogar die regionale Wirtschaft hiervon. Die Berichte von Personen aus dem In- und Ausland, die sich dank der vom AFJ angebotenen Leistungen in dieser freundlichen Region des Jura beruflich niederlassen konnten, sind zahlreich.

In Zahlen

498

in Betreuung gegebene Kinder im Jahr 2018.
Im Jahr 2010 waren es 300.

82

Betreuungspersonen in Tagesfamilien Ende
2018. Heute sind es 87.

6,3

betreute Kinder pro Tagesfamilie. Ein Kind
kann für einige Stunden, vor oder nach der
Schule oder zum Essen betreut werden, auch
wenn es krank ist. Durch die Regeln ist fest-
gelegt, dass höchstens fünf Kinder gleichzeitig
zur Betreuung aufgenommen werden dürfen.

218 616 Stunden

Betreuung im Jahr 2018, was einem Durch-
schnitt von 439 Stunden pro Kind entspricht.

8 Franken

Stundenlohn für die Betreuungspersonen pro
aufgenommenem Kind.



In den Räumlichkeiten von Pruntrut werden Vormittage für Treffen und Erfahrungsaustausch für die Betreuerinnen organisiert.

Doch blicken wir dreissig Jahre zurück. «Zu Anfang war der AFJ von Pruntrut eine Ecke an meinem Tisch zu Hause.» Christine Bastet und der damalige Vorstand betreuten Kinder, verkauften hausgemachten Kuchen, Kleidung und Spielzeug und schminkten die Kinder auf den Trödelmärkten und lokalen Festen, um das Budget zusammenzukriegen. Das war die Zeit der freiwilligen Tätigkeit. Masche für Masche haben sie dann ein Netz mit gewählten Politikern, kommunalen Behörden, Spendern, Ärzten usw. geknüpft. Drei Jahrzehnte später ist im Zuge der Entwicklungen des kantonalen Umfelds und vor allem der Explosion der Betreuungsstunden – heute 500 betreute Kinder – aus dem AFJ eine solider, gut strukturierter Verein geworden, dessen Prozesse so präzise sind wie eine hochwertige mechanische Schweizer Uhr, der Verträge hat und die Fähigkeit besitzt, mit besonderen Situationen umzugehen. «Je besser organisiert, je präziser und je geregelter das System ist, desto grösser ist die Garantie für die Sicherheit der Kinder und der Mitarbeitenden. Ich habe es nie gemocht halbe Arbeit zu machen. Ich wollte immer solide Dokumente haben. Das ist die Voraussetzung für jegliche Anerkennung oder Subventionierung durch den Kanton», fährt Christine Bastet fort.

All diese Bemühungen gewährleisten heute eine solide Gruppe und eine hohe Stabilität der Mitarbeiterzahl. «Ein Drittel der Betreuungspersonen arbeiten seit fast 25 Jahren für den AFJ, ein Drittel hat fünf bis zehn Dienstjahre, und jedes Jahr werden ein Dutzend

neue Mitarbeitende eingestellt. Das ist ein idealer Beruf, um sich gleichzeitig um seine eigenen Kinder und die betreuten Kinder zu kümmern», ergänzt Donjeta Ajeti, stellvertretende Direktorin und für die Unterbringungen verantwortliche Koordinatorin. Man muss nicht Mutter sein. Motivation, Begeisterung, Transparenz, Sicherheit zu Hause, ärztliches Zeugnis, Leumundszeugnis und Strafregisterauszug werden allerdings verlangt. Der Auswahl- und Bestätigungsprozess ist recht langwierig. Es dauert etwa zwei bis drei Monate bis alle Hürden genommen sind. «Man kann nicht jemanden einstellen, ein Kind bei der Person unterbringen und das nach zwölf Wochen wieder beenden, denn die anvertrauten Kinder integrieren sich, knüpfen Bindungen, die man nicht abrupt abbrechen darf», erklärt Donjeta Ajeti.

Und was kostet das in diesem nicht gewinnorientierten Verein? Die Betreuer erhalten acht Franken pro Stunde und pro Kind. Sie können maximal fünf Kinder gleichzeitig haben. Wenn die Auslastung dicht an 100% liegt, kann man einen Monatslohn von 5000 Franken erzielen. Bei den Eltern schwankt der in Rechnung gestellte Stundenpreis mit der Einkommenshöhe und der Anzahl der in die Betreuung gegebenen Kinder. Für 2019 liegt der vom Kanton Jura festgesetzte Tarif zwischen CHF 0.563/Stunde und CHF 6.375/Stunde. Da die durchschnittlichen Betriebskosten der Einrichtung bei 18 Franken pro Betreuungsstunde liegen, übernimmt die öffentliche Hand, in diesem Falle der Kanton Jura, die Differenz [2.4 Millionen Franken im Jahr 2018].

Und die Vorsorge?

Christine Bastet: «Wir mussten zunächst dafür kämpfen, dass diese Nebentätigkeit zu einem echten Beruf wurde und die Betreuer/innen als Fachkräfte anerkannt wurden. Im Laufe der Jahre haben wir uns dafür eingesetzt, dass der Lohn von 3 Franken im Jahr 1990 auf 5 Franken und heute 8 Franken stieg. Die Sozialversicherungsdeckung wurde beständig ver-

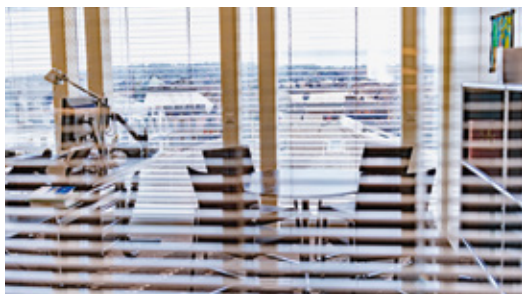
bessert. Lange Zeit zahlten viele Mitarbeitende aufgrund eines Einkommens unter 21000 Franken gar keine Beiträge zur zweiten Säule. Heute haben wir sechs Sozialversicherungsverträge, einige davon im überobligatorischen Bereich. Für die zweite Säule haben wir 2016 mit der ZKBV, mit der wir schon seit je her zusammenarbeiten, eine Lösung gefunden, die perfekt auf unsere Bedürfnisse und Besonderheiten abgestimmt ist: Teilzeitarbeit, Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads, Beitrag ab dem ersten Franken, Schwankungen des Lohns über das Jahr, Berücksichtigung von Nebeneinkünften usw. Unser Personal hat kaum oder keine Alterskapitalien. Deshalb haben wir eine Krankenversicherung auf den versicherten Lohn und nicht auf das Altersguthaben abgeschlossen. Unsere Beziehung zur ZKBV ist ausgezeichnet. Es ist sehr angenehm, eine Ansprechperson zu haben, die auf alle Erwartungen reagiert und Fragen beantwortet.» Bevor sie die Räumlichkeiten des AFJ verlässt, formuliert Christine Bastet noch ihre Definition des BVG: «Ungeachtet des Ziels oder der Art und Weise – was zählt ist die Hartnäckigkeit... sofern sie optimalen Schutz genießt.»

Die ZKBV zurück in der 67, rue de Saint-Jean

Die Teams der ZKBV in Genf sind zurück in der 67, rue de Saint-Jean. Nachdem sie während der Arbeiten zwei Jahre im Quartier Plainpalais untergebracht waren, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kasse am 20. Mai dieses Jahres wieder die nun renovierte, umgebaute, aufgestockte und verschönerte Immobilie gegenüber der FER Genève bezogen.

Auf fünf der sieben Stockwerke verfügt die ZKBV über herrliche Arbeitsbereiche und freut sich darauf, hier die ihr angeschlossenen Unternehmen und Selbstständigerwerbenden sowie die Versicherten zu empfangen, die Informationen oder Dienstleistungen benötigen.

In dieser Immobilie in silbernen Farben haben auch der Rechtsberatungsdienst (Service d'assistance juridique et conseils, SAJEC), die Immobilienabteilung und die Kanzlei der FER Genève Räumlichkeiten bezogen.



© Fotos David Wagnières

 **ZKBV** Zwischenbetriebliche Kasse für Berufliche Vorsorge

GENF
Rue de Saint-Jean 67
Tel. 058 715 31 11

BULLE
Rue Condémine 56
Tel. 026 919 87 40

FREIBURG
Rue de l'Hôpital 15
Tel. 026 350 33 79

NEUENBURG
Av. du 1^{er} Mars 18
Tel. 032 727 37 00

PORRENTRUJ
Rue de la Perche 2
Tel. 032 465 15 80