



Bessere Vorsorge für dein Kita-Team – so sicherst du langfristig Fachkräfte und Renten!

Mehr Rente für Kita-Mitarbeitende – Der Praxis-Guide für eine bessere Vorsorge

Drei Stellschrauben, die du JETZT drehen kannst, um langfristig finanziell abgesichert zu sein.

Inhaltsverzeichnis

01	Einleitung – Warum dieser Guide?	1
02	Die drei grössten Herausforderungen in der Kita-Vorsorge	2
	2.1 Der Koordinationsabzug – das unsichtbare Hindernis	2-5
	2.2 Die Eintrittsschwelle – Warum viele Mitarbeitende ausgeschlossen sind	6-8
	2.3 Altersgutschriften – Warum zu wenig gespart wird	8-10
03	Warum diese drei Hebel entscheidend sind	11
04	Die Checkliste: So optimierst du die berufliche Vorsorge in deiner Kita	12
05	Fazit – Was du jetzt tun kannst	13

1. Einleitung – Warum dieser Guide?

Viele Mitarbeitende vertrauen auf Ihre Pensionskassenlösung, doch reicht sie wirklich aus?



mit Sarah
Kunz <3

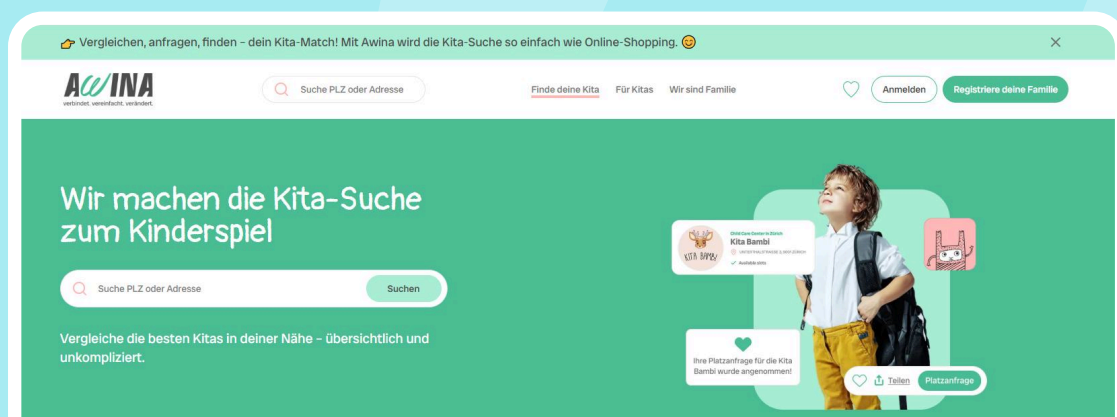
Hast du dich schon einmal gefragt, wie viel Rente du wirklich bekommen wirst? Viele Menschen vertrauen darauf, dass ihre Pensionskasse sie später finanziell absichert – doch in der Kita-Branche sieht die Realität oft anders aus. Besonders Teilzeitkräfte und Frauen stehen häufig vor unangenehmen Überraschungen.

Seit über 10 Jahren bin ich in der Versicherungsbranche tätig und habe in dieser Zeit unzählige Menschen beraten. Dabei wurde eines deutlich: Viele zahlen jahrelang in ihre Pensionskasse ein, ohne zu wissen, welche Faktoren ihre spätere Rente wirklich beeinflussen. Besonders Frauen und Teilzeitkräfte sind benachteiligt, da das System primär für Vollzeitstellen ausgelegt ist. Um diese Ungleichheiten besser zu verstehen und Lösungen zu finden, habe ich die Ausbildung zur Sozialversicherungsfachfrau absolviert. Denn es reicht nicht aus, lediglich über dieses Wissen zu verfügen – es braucht praktikable Lösungen.

Awina hat mich von Anfang an begeistert. Als erste Plattform, die speziell für die Kita-Branche geschaffen wurde, bringt Awina Kitas, Familien und Unternehmen zusammen. Ein Konzept, das echten Mehrwert schafft. Diese Mission unterstützt genau das, woran ich glaube: faire, nachhaltige Lösungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine berufliche Vorsorge fördern, die wirklich für alle funktioniert. Mit diesem Guide möchten wir Transparenz schaffen und dir zeigen, welche drei Stellschrauben wirklich zählen, um die berufliche Vorsorge in Kitas gezielt zu verbessern.

Awina bringt Kitas, Familien und Unternehmen auf einer Plattform zusammen.

Dieser Guide zeigt dir die 3 wichtigsten Hebel, um die Vorsorge in deiner Kita gezielt zu verbessern.



2. Die drei grössten Herausforderungen in der Kita-Vorsorge

Diese drei Hürden reduzieren die Renten vieler Kita-Mitarbeitenden

1. Der Koordinationsabzug

Das unsichtbare Hindernis

2. Die Eintrittsschwelle

Warum viele Mitarbeitende ausgeschlossen sind

3. Altersgutschriften

Warum zu wenig gespart wird

Im nächsten Abschnitt gehen wir diese Probleme Schritt für Schritt an und zeigen dir konkrete Lösungen.

2.1 Der Koordinationsabzug – das unsichtbare Hindernis

Was ist der Koordinationsabzug?

Der Koordinationsabzug ist ein fixer Betrag, der vom Jahreslohn abgezogen wird, bevor ein prozentualer Teil des verbleibenden Lohnes in die Pensionskasse einbezahlt wird. Dies hat den Zweck, nur den Teil des Lohns zu versichern, der nicht bereits durch die AHV abgedeckt ist.

Aktueller Stand 2025:

- Koordinationsabzug: **CHF 26'460 pro Jahr**

Warum ist das ein Problem?

Teilzeitkräfte: Da der Koordinationsabzug ein fixer Betrag ist, bleibt bei kleineren Löhnen weniger übrig, das in die Pensionskasse eingezahlt wird. Oft bleibt so nur ein kleiner Teil des Lohns oder gar nichts versichert.

Mehrfachbeschäftigte: Personen mit mehreren Teilzeitjobs bei verschiedenen Arbeitgebern können mehrfach vom Koordinationsabzug betroffen sein. Dies reduziert ihre versicherten Löhne weiter, da für jeden Job der feste Koordinationsabzug abgezogen wird.



Alltagsbeispiel: Der Koordinationsabzug erklärt

Stell dir vor, du kaufst ein Monatsabo für den öffentlichen Verkehr, weil du täglich zur Arbeit fährst. Doch als du das Ticket erhältst, steht darauf: "Gültig nur für die letzten drei Haltestellen deiner Strecke."

Du hast also für die gesamte Strecke bezahlt, darfst aber nur einen kleinen Teil wirklich nutzen. Den Rest musst du extra bezahlen oder anders lösen.

Genau so funktioniert der Koordinationsabzug: Ein Teil deines Lohns wird einfach nicht für die Pensionskasse berücksichtigt – selbst wenn du jahrelang arbeitest, wird nur ein Teil deines Einkommens versichert.

Wer Teilzeit arbeitet, zahlt also oft viel weniger in die Pensionskasse ein, als er eigentlich könnte – mit Folgen für die spätere Rente.

Konkretes Beispiel

Mitarbeitende	Jahreslohn	Koordinationsabzug	Versicherter Lohn BVG	% vom Lohn, der effektiv versichert ist
A (Vollzeit, 100%)	CHF 50'000.-	CHF 26'460.-	CHF 23'540.-	47%
B (Teilzeit, 60%)	CHF 30'000.-	CHF 26'460.-	CHF 3'540.-*	12%

*Da der koordinierte Lohn unter dem BVG-Mindestbetrag von CHF 3780.- liegt, wird er automatisch auf diesen Wert angehoben.

Schritt-für-Schritt zur besseren Absicherung

So kannst du das Problem lösen

1. Prüfe den versicherten Lohn deiner Mitarbeitenden

- Frage deine Pensionskasse oder sieh in den Lohnabrechnungen nach: Wie hoch ist der Koordinationsabzug?
- Rechne nach: Wie viel des Bruttolohns wird tatsächlich in die Pensionskasse einbezahlt?

2. Kläre die Möglichkeiten mit deiner Pensionskasse

- Einige Pensionskassen bieten Modelle mit einem prozentualen statt fixen Abzug an.
- Falls nicht: Kann eine Anpassung ausgehandelt oder die Kasse gewechselt werden?

3. Kommuniziere mit deinem Team

- Informiere deine Mitarbeitenden über die Auswirkungen des Koordinationsabzugs.
- Biete eine Beratung an, damit sie ihre eigene Vorsorgesituation verstehen.

Bewährte Vorgehensweise aus der Praxis

Einige moderne Pensionskassen haben den fixen Koordinationsabzug aufgehoben und setzen stattdessen einen prozentualen Abzug, der sich dem Arbeitspensum anpasst. Dadurch können auch Teilzeitkräfte einen höheren Anteil ihres Lohns versichern.



2.2 Die Eintrittsschwelle – Warum viele Mitarbeitende ausgeschlossen sind

Was ist die Eintrittsschwelle?

Die Eintrittsschwelle ist der Mindestjahreslohn, den man verdienen muss, um obligatorisch in der Pensionskasse versichert zu sein.

Aktueller Stand 2025:

- Eintrittsschwelle: **CHF 22'680 pro Jahr**

Warum ist das ein Problem?

Teilzeitkräfte: Wer weniger als CHF 22'680 pro Jahr verdient, ist nicht obligatorisch in der Pensionskasse versichert und baut somit kein Altersguthaben auf.

Mehrfachbeschäftigte: Personen mit mehreren Jobs, deren Einkommen unter der Eintrittsschwelle liegt, sind ebenfalls nicht versichert, selbst wenn ihr Gesamteinkommen darüber liegt.

“

Alltagsbeispiel: Die Eintrittsschwelle erklärt

Stell dir vor, du möchtest an einem Treueprogramm eines Supermarkts teilnehmen. Sobald du CHF 500 im Jahr ausgegeben hast, bekommst du 5 % Rabatt auf alle zukünftigen Einkäufe. Doch es gibt einen Haken:

- Du hast in diesem Jahr bereits CHF 490 ausgegeben.
- Dir fehlen nur CHF 10, um die Rabattstufe zu erreichen.
- Trotzdem bekommst du gar keinen Rabatt, weil du knapp unter der Grenze liegst.

Genau so funktioniert die Eintrittsschwelle bei der Pensionskasse: Wenn dein Lohn knapp unter der Grenze von CHF 22'680 liegt, zahlst du gar nichts in die Pensionskasse ein – auch wenn du fast dort wärst.

Besonders problematisch wird es, wenn du mehrere Jobs hast. Jeder Job wird einzeln betrachtet und selbst wenn du insgesamt über der Schwelle liegen würdest, bleibst du ausgeschlossen.

Konkretes Beispiel

Job	Jahreslohn	Gesamteinkommen
Job 1	CHF 15'000	
Job 2	CHF 10'000	
Gesamteinkommen		CHF 25'000

Das bedeutet: Obwohl das Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle liegt, sind beide Jobs einzeln betrachtet darunter, sodass keine obligatorische Pensionskassenversicherung besteht.

Lösung: Bessere Zugangsbedingungen zur Pensionskasse ermöglichen

Eine Senkung der Eintrittsschwelle oder die Zusammenlegung von Einkommen aus mehreren Jobs könnte mehr Personen den Zugang zur beruflichen Vorsorge ermöglichen.

Die Eintrittsschwelle – Schritt-für-Schritt zum besseren Zugang

So kannst du das Problem lösen

1. Überprüfe, welche Mitarbeitenden unter der Eintrittsschwelle liegen

- Sieh dir die Jahreslöhne an: Wer liegt knapp unter CHF 22'680?
- Falls Mitarbeitende mehrere Jobs haben: Wie viel verdienen sie insgesamt?

2. Klärung mit der Pensionskasse

- Einige Pensionskassen erlauben es, freiwillig einzutreten, selbst wenn die Schwelle nicht erreicht wird.
- Alternativ können Arbeitgeber einen tieferen Schwellenwert verhandeln.

3. Sensibilisierung der Mitarbeitenden

- Informiere deine Mitarbeitenden darüber, dass sie keine Pensionskassenbeiträge zahlen, wenn sie unter der Schwelle liegen.
- Kläre sie auf, dass sie durch einen höheren Lohnanteil oder freiwillige Lösungen langfristig eine viel bessere Rente haben.

Bewährte Vorgehensweise aus der Praxis

In einigen Unternehmen wird die Eintrittsschwelle bewusst tiefer angesetzt, um mehr Mitarbeitenden Zugang zur Pensionskasse zu ermöglichen. Das verbessert die langfristige finanzielle Absicherung der Angestellten und macht die Kita als Arbeitgeber attraktiver.

2.3 Altersgutschriften – Warum zu wenig gespart wird

Was sind Altersgutschriften?

Altersgutschriften sind die jährlichen Sparbeiträge, die prozentual vom versicherten Lohn in die Pensionskasse einbezahlt werden. Diese Prozentsätze steigen mit dem Alter, um den steigenden Vorsorgebedarf abzudecken.

Aktueller Stand 2025 - Gesetzliches Minimum:

- 25–34 Jahre: 7 %
- 35–44 Jahre: 10 %
- 45–54 Jahre: 15 %
- 55–65 Jahre: 18 %

Warum ist das wichtig?

Kapitalaufbau: Höhere Altersgutschriften bedeuten mehr Einzahlungen und damit ein größeres Altersguthaben.

Teilzeitkräfte: Durch prozentual höhere Beiträge kann das geringere Einkommen teilweise kompensiert werden.



Alltagsbeispiel: Höhere Altersgutschriften erklärt

Stell dir vor, du möchtest für dein Kind ein Sparkonto anlegen, damit es mit 18 Jahren genug Geld für den Führerschein oder eine Reise hat.

Du hast zwei Möglichkeiten:

- Du legst jeden Monat CHF 50 auf ein normales Konto. Es gibt fast keine Zinsen, aber du hast die Sicherheit, dass das Geld da ist.
- Du legst jeden Monat CHF 60 auf ein Konto mit besseren Zinsen. Du zahlst etwas mehr ein, aber das Geld wächst schneller – und am Ende hast du deutlich mehr zur Verfügung.

Nach 18 Jahren:

- Beim normalen Konto (CHF 50 pro Monat) hast du CHF 10'800 ($50 \times 12 \times 18$).
- Beim besseren Konto (CHF 60 pro Monat) hast du CHF 12'960 ($60 \times 12 \times 18$) plus zusätzliche Zinsen.

Genau so funktionieren höhere Altersgutschriften in der Pensionskasse: Wenn ein höherer Prozentsatz deines Lohns einbezahlt wird, zahlst du zwar etwas mehr, aber hast im Alter eine viel bessere Rente.

Viele Pensionskassen setzen nur das gesetzliche Minimum an. Das ist wie das Sparkonto mit wenig Zinsen: Man spart, aber es reicht später oft nicht. Höhere Altersgutschriften bedeuten, dass man zwar etwas mehr einzahlt, langfristig aber viel mehr davon profitiert.

Konkretes Beispiel

Lohnkategorie	Versicherter Lohn	Altersgutschrift	Eingezahlt pro Jahr
37 Jahre	CHF 40'000	10 % (Minimum)	CHF 4'000

Das bedeutet: Jährlich werden CHF 4'000 in deine Pensionskasse einbezahlt, was deinem Altersguthaben zugutekommt, gleichmässig aufgeteilt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Lösung: Erhöhung der Altersgutschriften

Eine Erhöhung der Altersgutschriften, insbesondere für jüngere und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, kann helfen, Rentenlücken zu schliessen.

Höhere Altersgutschriften – Schritt-für-Schritt zu einer besseren Rente

So kannst du das Problem lösen

1. Finde heraus, wie hoch die aktuellen Altersgutschriften sind

- Sieh in deinem Pensionskassen-Reglement nach: Wie viel Prozent des versicherten Lohns werden einbezahlt?
- Vergleiche: Ist es nur das gesetzliche Minimum oder gibt es bessere Lösungen?

2. Prüfe, ob eine höhere Sparquote möglich ist

- Gibt es eine Option, freiwillig höhere Beiträge einzuzahlen?
- Gibt es eine Möglichkeit, bei der der Arbeitgeber freiwillig mehr zahlt?

2. Informiere deine Mitarbeitenden über die Vorteile

- Zeige anhand von Beispielen, wie sich eine höhere Einzahlung langfristig lohnt.
- Biete an, dass sich Mitarbeitende individuell beraten lassen können.

Bewährte Vorgehensweise aus der Praxis

Einige Unternehmen haben Pensionskassenmodelle, bei denen Mitarbeitende zwischen verschiedenen Sparstufen wählen können. Wer freiwillig etwas mehr einzahlt, profitiert im Alter von einer spürbar höheren Rente.

3. Warum diese drei Hebel entscheidend sind

Viele Teilzeitkräfte und Kita-Mitarbeitende sind sich nicht bewusst, dass sie aufgrund des aktuellen Systems benachteiligt sind.

Durch Anpassungen bei:

1. Koordinationsabzug

- Flexiblere Handhabung, um mehr Lohn zu versichern.

2. Eintrittsschwelle

- Senkung oder Anpassung, um mehr Personen den Zugang zur Pensionskasse zu ermöglichen.

3. Altersgutschriften

- Erhöhung der Beiträge, um den Kapitalaufbau zu fördern.

Durch gezielte Anpassungen an diesen drei Hebeln können wir die Rentensituation für Teilzeitkräfte und Kita-Mitarbeitende deutlich verbessern.



4. Die Checkliste: So optimierst du die berufliche Vorsorge in deiner Kita

1. Koordinationsabzug überprüfen

- ☐ Wie hoch ist der Koordinationsabzug in unserer Pensionskasse?
- ☐ Gibt es eine Möglichkeit, den Koordinationsabzug flexibler oder prozentual anzupassen?

2. Eintrittsschwelle analysieren

- ☐ Welche Mitarbeitenden liegen knapp unter der Eintrittsschwelle (CHF 22'680)?
- ☐ Kann unsere Pensionskasse eine tiefere Eintrittsschwelle oder eine freiwillige Aufnahme ermöglichen?

3. Altersgutschriften optimieren

- ☐ Wie hoch sind die Altersgutschriften in unserer aktuellen Pensionskasse?
- ☐ Gibt es die Möglichkeit, freiwillig höhere Beiträge einzuzahlen?
- ☐ Welche Optionen haben unsere Mitarbeitenden, um mehr für die Rente zu sparen?
- ☐ Können wir als Arbeitgeber attraktivere Vorsorgelösungen anbieten?

4. Kommunikation & Sensibilisierung

- ☐ Wissen unsere Mitarbeitenden, wie viel sie für ihre Rente ansparen?
- ☐ Bieten wir Beratungsmöglichkeiten oder Informationsmaterial zur Altersvorsorge an?
- ☐ Ist unsere Kita als Arbeitgeber in der Branche gut positioniert, wenn es um Vorsorge geht?

5. Nächste Schritte definieren

- ☐ Wer in unserem Team ist für die berufliche Vorsorge zuständig?
- ☐ Welche Punkte aus dieser Checkliste sollten wir konkret umsetzen?
- ☐ Bis wann setzen wir erste Massnahmen um?
- ☐ Brauchen wir Unterstützung oder eine externe Beratung?

Mithilfe dieser Checkliste kannst du systematisch die berufliche Vorsorge in deiner Kita überprüfen und gezielt Verbesserungen vornehmen.

5. Fazit – Was du jetzt tun kannst

Die berufliche Vorsorge wurde lange als starres System wahrgenommen – doch besonders in der Kita-Branche zeigt sich, dass standardisierte Lösungen nicht immer die beste Absicherung bieten.

Die gute Nachricht: Es gibt Alternativen. Und als Kita kannst du aktiv dazu beitragen, dass deine Mitarbeitenden eine faire und nachhaltige Vorsorgelösung erhalten.

Dieser Guide hat dir gezeigt, welche drei Stellschrauben für eine bessere Altersvorsorge entscheidend sind. Jetzt geht es darum, die richtigen Entscheidungen für deine Kita zu treffen.

Was kannst du jetzt tun?

- ✓ Mach den ersten Schritt: Prüfe mit der Checkliste, wo deine Kita steht.
- ✓ Sprich mit deiner Pensionskasse: Gibt es Alternativen?
- ✓ Hole dir Unterstützung: Falls du Fragen hast, melde dich bei uns.

Die berufliche Vorsorge ist kein Selbstläufer – sie braucht Menschen, die jetzt aktiv werden und zukunftsorientierte Lösungen anstreben.

Falls du Fragen hast oder wissen möchtest, welche Möglichkeiten konkret für deine Kita bestehen, melde dich gerne bei uns.

Wir freuen uns, dich dabei zu unterstützen!



Sarah Kunz

Altersvorsorge Designerin

✉ sarah@awina.ch



Hinweis & Haftungsausschluss

Dieser Guide wurde mit grösster Sorgfalt und auf Basis der zum Zeitpunkt der Veröffentlichung (März 2025) geltenden rechtlichen Grundlagen erstellt. Er dient ausschliesslich der allgemeinen Information und ersetzt keine individuelle Beratung durch eine Fachperson oder ein Finanzinstitut. Trotz sorgfältiger Recherche kann keine Gewähr für die Vollständigkeit, Aktualität oder Richtigkeit der Inhalte übernommen werden. Für konkrete Entscheidungen wird empfohlen, sich individuell beraten zu lassen.



Urheberrecht

Die Inhalte dieses Guides sind urheberrechtlich geschützt. Jegliche Vervielfältigung, Verbreitung oder Veröffentlichung – auch auszugsweise – ist ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Autorin nicht gestattet.