

Validierungsbogen

<u>Angaben zur Trägerschaft (durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG auszufüllen)</u>			
Name der Trägerschaft		Name der Kontaktperson	
Strasse / Nummer / Postfach		Telefonnummer der Kontaktperson	
PLZ / Ort		E-Mailadresse der Kontaktperson	
Finanzierung der Validierungsprüfung	Ticket AJB <input type="checkbox"/> Selbstzahler <input type="checkbox"/>		

Erläuterungen

Mit dieser Unterlage prüfen wir, ob Ihre Anstellungsbedingungen die kantonalrechtlichen Vorgaben erfüllen. Die jeweiligen Validierungspunkte 1 – 8 sind einzeln in tabellarischer aufgelistet. Die Validierungsprüfung basiert auf den Vorgaben des Amtes für Jugend und Berufsberatung. Sämtliche Validierungspunkte und aufgeführten kantonalrechtlichen Vorgaben müssen erfüllt werden. Dabei werden die Vorgaben sinngemäss, das heisst auf die Verhältnisse der Trägerschaften bezogen, ausgelegt.

Die untenstehende Tabelle ist folgendermassen aufgebaut:

- In der ersten Spalte sind die zu berücksichtigenden einschlägigen kantonalrechtlichen Vorgaben zu finden, an denen sich die Anstellungsbedingungen der Trägerschaften zu orientieren haben;
- In der zweiten Spalte finden sich die durch die Trägerschaften zu erfüllenden Anforderungen. Diese sind wie folgt eingeteilt:
 - Anforderungsstufe 1: Die kantonalrechtlichen Vorgaben müssen nicht erfüllt sein. Sieht die Trägerschaft aber entsprechende Regelungen vor, dürfen keine besseren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein;
 - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein;
 - Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.
- Die dritte Spalte (hellbraun hinterlegt) wird durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG anlässlich der Validierungsprüfung ausgefüllt.

Abkürzungsverzeichnis

PVO = Personalverordnung des Kantons Zürich von 16. Dezember 1998, LS 177.11

VVO = Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich vom 19. Mai 1999, LS 177.111

OR = Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911, SR 220

ArG = Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, SR 822.11

Inhaltsverzeichnis

Validierungspunkt 1: Einreihung / Lohn.....	3
Validierungspunkt 2: Dienstaltersgeschenke	5
Validierungspunkt 3: Spesen	5
Validierungspunkt 4: Ferien und Urlaub.....	6
Validierungspunkt 5: Arbeitszeit	7
Validierungspunkt 6: Weiterbildung (Finanzierung)	8
Validierungspunkt 7: Krankentaggeld- / Unfallversicherung	9
Validierungspunkt 8: Pensionskasse	10

Validierungspunkt 1: Einreihung / Lohn

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben		zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG	
Der Kanton gibt beispielsweise für folgende Richtpositionen eine Lohnbandbreite vor (siehe weitere Richtpositionen im «Anhang 1: Einreihungsplan» und «Anhang 2: Beträge der Lohnklassen» der VVO):		<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben der VVO sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - <u>Die Löhne der für die Trägerschaft tätigen einzelnen Personalgruppen müssen jenen der Richtpositionen des Kantons entsprechen. Sie müssen in der Bandbreite der jeweiligen Lohnklassen liegen (Anlaufstufen 2 - 1, LS 1 bis LS 29).</u> - Die Trägerschaft hat einen Einreihungsplan einzureichen (siehe www.rudincantieni.ch/validierung/ → Merkblatt «Einzureichende Dokumente für die Validierungsprüfung»). - Achtung: Die Aufzählung in der linken Spalte ist nicht abschliessend. Es müssen jedoch alle für den Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung relevanten Angestellten- / Personalgruppen im Einreihungsplan aufgeführt werden. Siehe weitere Richtpositionen im «Anhang 1: Einreihungsplan» und «Anhang 2: Beträge der Lohnklassen» der VVO. 	erfüllt <input type="checkbox"/>	
			nicht erfüllt <input type="checkbox"/>	
			Bemerkungen:	
Richtposition	Klasse / Lohn (Anlaufstufen 2 - 1, Lohnstufen 1 - 29)			
Betriebsmitarbeiter/in	1 - 4 / CHF 43'305 - CHF 70'645			
Betriebsangestellte/r	5 - 8 / CHF 46'662 - CHF 79'422			
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r	5 - 9 / CHF 46'662 - CHF 82'566			
Hauswart/in	9 - 11 / CHF 53'179 - CHF 90'203			
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in	10 - 12 / CHF 55'460 - 94'769			
Hausmeister/in	12 - 14 / CHF 60'952 - 104'742			
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	13 - 15 / CHF 64'200 - CHF 111'031			
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA	16 - 18 / CHF 76'243 - CHF 133'127			
Büroangestellte/r	5 - 6 / CHF 46'662 - CHF 74'336			
Verwaltungsangestellte/r	7 - 8 / CHF 49'436 - CHF 79'442			
Verwaltungssekretär/in	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769			
Verwaltungssekretär/in mbA	13 - 16 / CHF 64'200 - CHF 117'163			
Verwaltungsassistent/in	13 - 16 / CHF 64'200 - CHF 117'163			
Personalassistent/in	11 - 13 / CHF 58'043 - CHF 99'063			
Personalfachverantwortliche/r	13 - 17 / CHF 64'200 - CHF 124'782			
Personalbereichsleiter/in	18 - 21 / CHF 86'413 - CHF 162'878			
Rechnungsführer/in	12 - 14 / CHF 60'952 - 104'742			
Rechnungssekretär/in	15 - 18 / CHF 71'825 - 133'127			

Hilfskoch/-köchin	5 - 8 / CHF 46'662 - CHF 79'422		
Koch/Köchin	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769		
Koch/Köchin mbA	12 - 15 / CHF 60'952 - CHF 111'031		
Küchenschef/in	15 - 18 / CHF 71'825 - CHF 133'127		
Fachfrau/Fachmann Betreuung	9 - 10 / CHF 53'179 - CHF 86'147		
Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA	11 - 13 / CHF 58'043 - CHF 99'063		
Sozialpädagoge/-pädagogin HF	14 - 16 / CHF 67'819 - CHF 117'163		
Sozialpädagoge/-pädagogin HF mbA	16 - 19 / CHF 76'243 - CHF 142'229		
Sozialarbeiter/in	16 - 17 / CHF 76'243 - CHF 124'782		
Sozialarbeiter/in mbA	18 - 19 / CHF 86'413 - CHF 142'229		
Therapeut	13 - 14 / CHF 64'200 - CHF 104'742		
Therapeut/in mbA	14 - 17 / CHF 67'819 - CHF 124'782		
Leiter/in Therapie	20 - 21 / CHF 97'713 - CHF 162'878		
Ergotherapeut/in FH	16 - 17 / CHF 76'243 - CHF 124'782		
Psychologe/-login	16 - 20 / CHF 76'243 - CHF 152'136		
Leitende/r Psychologe/-login	21 - 23 / CHF 104'558 - CHF 187'051		
Ausbildner	15 - 16 / CHF 71'825 - 117'163		
Ausbildungsleiter/in	18 - 19 / CHF 86'413 - CHF 142'229		
Gruppenchef/in	13 - 15 / CHF 64'200 - CHF 111'031		
Abteilungschef/in	18 - 23 / CHF 86'413 - CHF 187'051		
Hauptabteilungschef/in	24 - 27 / CHF 127'756 - CHF 247'312		
Verwaltungsdirektor/in	25 - 28 / CHF 137'003 - CHF 259'669		

Validierungspunkt 2: Dienstaltersgeschenke

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 28 PVO – Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Für treue Tätigkeit im Dienst des Kantons wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.</p> <p>² Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.</p> <p>[...]</p>	<p>Anforderungsstufe 1: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 28 Abs. 1 und 2 PVO müssen nicht erfüllt sein. Sieht die Trägerschaft aber entsprechende Regelungen vor, dürfen keine besseren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p>	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

Validierungspunkt 3: Spesen

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 64 VVO – Grundsatz</p> <p>¹ Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Amtssitz oder auf Dienstreisen anfallen.</p> <p>² Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Amtsausführung nicht notwendig sind, tragen sie selbst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 64 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - <u>Es dürfen von der Trägerschaft nur die effektiven Spesen übernommen werden.</u> - Untere Grenze: Gemäss Art. 327a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt (Reise, Verpflegung, Übernachtung) erforderlichen Aufwendungen. Es kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pau- 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

	schale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen. Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.	
--	---	--

Validierungspunkt 4: Ferien und Urlaub		
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 79 VVO – Ferienanspruch / a) Grundsatz</p> <p>¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden - 27 Tage</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden - 25 Tage</p> <p>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden - 27 Tage</p> <p>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden - 32 Tage</p> <p>² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 79 VVO sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Von den kantonalen Vorgaben ausgenommen sind Modelle mit Vorholzeit zur Ferienverlängerung. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
<p>§ 84 VVO – Urlaub, Allgemeines</p> <p>¹ Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, ist die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten.</p> <p>² Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>³ Bei überwiegenden dienstlichen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert, oder es können Auflagen gemacht werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 84 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - <u>Für übliche familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten wird Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt.</u> - Art. 329 Abs. 3 OR sieht zwingend vor, dass dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage und nach er- 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

	<p>folgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren sind. Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen (Abs. 4).</p>	
--	--	--

Validierungspunkt 5: Arbeitszeit		
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwältinnen AG
<p>§ 116 VVO – Grundsätze</p> <p>¹ Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind.</p> <p>[...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 116 Abs. 1 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Obere Grenze: Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG 50 Stunden / Woche. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
<p>§ 118 VVO – Tagesrahmen, Sollzeit, Regelarbeitszeit</p> <p>¹ Als Tagesrahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die Zeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.</p> <p>[...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 118 Abs. 1 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Obere Grenze: Gemäss Art. 10 Abs. 2 ArG können Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt höchstens 17 Stunden. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

<p>§ 119 VVO – Pausen</p> <p>¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 119 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Untere Grenze: Art 15 ArG sieht vor, dass die Arbeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen ist: a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden; b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden; c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
--	---	---

Validierungspunkt 6: Weiterbildung (Finanzierung)		
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 94 VVO – Externe Weiterbildungsveranstaltungen</p> <p>¹ Für externe Weiterbildungsveranstaltungen können bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden.</p> <p>² Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen.</p> <p>³ Der Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich den Lohn, umfassen und für die Dauer von höchstens vier Jahren seit dem Ende der Veranstaltung festgelegt werden.</p> <p>⁴ Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten ist nur innerhalb des ersten Jahres zulässig.</p>	<p>Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 94 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p>	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

Validierungspunkt 7: Krankentaggeld- / Unfallversicherung

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG
Keine einschlägige kantonalrechtliche Bestimmung vorhanden.	Krankentaggeldversicherung <ul style="list-style-type: none"> - Die Trägerschaft hat abweichend vom kantonalen Recht <u>zwingend eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen</u> und die Versicherungspolice einzureichen (siehe www.rudincantieni.ch/validierung/ → Merkblatt «Einzureichende Dokumente für die Validierungsprüfung»). - Die Krankentaggeldversicherung der Trägerschaft <u>muss folgende Mindestvoraussetzungen aufweisen</u>: <ul style="list-style-type: none"> - 720 Taggelder innerhalb von 900 Tagen, - Deckung von mindestens 80% des Lohnes, - Es bestehen maximal 2 bis 3 Karenztage ohne Lohnanspruch, - Die Trägerschaft übernimmt mindestens 50% der Prämien. 	erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt <input type="checkbox"/> Bemerkungen:
<p>§ 102 VVO – Unfallversicherung</p> <p>[...]</p> <p>² Der Kanton übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.</p> <p>³ Die Finanzdirektion regelt mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Angestellten getragen.</p> <p>[...]</p>	Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 102 Abs. 2 und 3 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.	erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt <input type="checkbox"/> Bemerkungen:

Validierungspunkt 8: Pensionskasse

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben		zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG	
Versicherungsbedingungen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich		<ul style="list-style-type: none"> - Bei <u>Institutionen, die eine Defizitabgeltung erhalten</u> (d.h. Kinder- und Jugendheime), <u>wird einzig geprüft, ob die Arbeitgeberbeiträge wesentlich höher oder tiefer sind</u> als sie bei der BVK wären (Range von plus 5% / minus 10%). Liegen die Arbeitgeberbeiträge über 66% oder unter 49%, steht dies einem Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung entgegen. - Bei <u>Institutionen, die mittels Standard-Tarif abgegolten werden</u> (d.h. Sozialpädagogische Familienhilfe und Dienstleistungsangebote in der Familienpflege), <u>darf keine deutliche bzw. erhebliche Besserstellung</u> gegenüber Angestellten des Kantons <u>gegeben sein</u>. Bei Nichterfüllung dieser Vorgabe erfolgt eine Meldung an das Amt für Jugend und Berufsberatung, welches der Trägerschaft namentlich Entwicklungsziele vorgeben oder Empfehlungen abgeben kann. Eine Nichterfüllung in diesem Bereich steht einem Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung nicht entgegen. 	erfüllt <input type="checkbox"/>	
Gemeldeter Jahreslohn	AHV-pflichtiges Jahreseinkommen (Jahreslohn sowie regelmässige Zulagen)		nicht erfüllt <input type="checkbox"/>	
Versicherter Jahreslohn	Das AHV-pflichtige Jahreseinkommen, vermindert um den BVG-Koordinationsabzug.		Bemerkungen:	
BVG-Koordinationsabzug	CHF 25'095 (Stand 2021)			
Berücksichtigung Teilzeitgrad	Bei einer Teilbeschäftigung wird der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad angepasst.			
Invalidenrente	60% des versicherten Jahreslohnes			
Invalidenkinderrente	12% des versicherten Jahreslohnes			
Ehegatten-/Lebenspartnerrente	40% des versicherten Jahreslohnes			
Waisenrente	12% des versicherten Jahreslohnes			
Spar-/Altersgutschriften	Alter		Gutschriften Total	
	21 - 23		8 - 12%	
	24 - 27		11 - 15%	
	28 - 32		14 - 18%	
	33 - 37		17 - 21%	
	38 - 42	20 - 24%		
	43 - 47	23 - 27%		
	48 - 52	25 - 29%		
	53 - 65	27 - 31%		
66 - 70	13 - 17%			
Finanzierung Risiko- / Verwaltungskosten	Arbeitgeber/in: 1,2% des versicherten Jahreslohns Arbeitnehmer/in: 0,8% des versicherten Jahreslohns			
Finanzierung Spargutschriften	60% Arbeitgeber/in / 40% Arbeitnehmer/in			

<u>Durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG auszufüllen:</u>	
Weitere Bemerkungen	
Gesamtvalidierung	erfolgreich <input type="checkbox"/> nicht erfolgreich <input type="checkbox"/>
Datum / Unterschrift	