Intermakler
Versicherungen & Vorsorge

BULLETIN 5

02 / 2026
Pensionierung



Liebe Leserinnen und Leser

«Mit 66 Jahren fängt das Leben an», sang Udo Jürgens vor bald 50 Jahren. Damals klang das nach Schlager, guter Laune und einem kleinen Augenzwinkern. Heute wirkt der Satz erstaunlich aktuell. Viele Menschen bleiben länger fit, interessiert und engagiert. Gleichzeitig kann die Pensionierung auch Leere schaffen: Plötzlich fehlen Struktur, Aufgabe und Austausch. Währenddessen suchen Unternehmen verzweifelt nach Fachkräften und verlieren mit jeder Pensionierung wertvolle Erfahrung. Zeit also, Alter und Arbeit neu und vor allem weniger starr zu denken. Diese Ausgabe des Bulletin5 widmen wir deshalb der Frage, wie der Übergang in den Ruhestand flexibler gestaltet werden kann. Damit wir das Leben mit 66 Jahren nicht neu erfinden müssen.

Wir wünschen eine aufschlussreiche Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen!



Thomas Kirchhofer
Leiter Vorsorge, Mitglied der Geschäftsleitung

EIN PLÄDOYER FÜR DIE SCHRITTWEISE PENSIONIERUNG

Mit 64 oder 65 Jahren der letzte Arbeitstag, ein Abschiedsapéro, danach der Ruhestand – so haben sich viele Schweizerinnen und Schweizer die Pensionierung lange vorgestellt. Aber es passt längst nicht mehr für alle.

Die Menschen werden älter, viele bleiben länger fit, der Fachkräftemangel verschärft sich, und gleichzeitig möchten viele Arbeitnehmende den Übergang in den Ruhestand individueller gestalten. Seit der AHV-Reform 21 präsentiert sich auch das Gesetz flexibler.

Früher oder später in Pension – oder aber: in Etappen

Wer früher aufhören möchte, kann eine Frühpensionierung prüfen, etwa weil es finanziell möglich ist oder weil die Gesundheit nicht mehr mitmacht. Wer länger arbeiten möchte, kann die Pensionierung aufschieben, um die Rente aufzubessern oder weil die Arbeit weiterhin Freude macht. Weniger selbstverständlich, aber oft besonders interessant, ist der Mittelweg: die schrittweise Pensionierung.

Dabei erfolgt der Ausstieg aus dem Erwerbsleben nicht an einem einzigen Stichtag, sondern in Etappen. Eine Person reduziert ihr Pensum zum Beispiel mit 63 Jahren von 100 auf 80 Prozent, mit 65 Jahren auf 50 Prozent und dann mit 70 Jahren auf 0 Prozent. Während dieser Zeit erhält sie weiterhin Lohn für das verbleibende Arbeitspensum und bezieht für den reduzierten Teil, je nach Situation und Reglement, bereits einen Teil der Altersleistungen aus AHV und Pensionskasse.

Das Einkommen setzt sich also schrittweise neu zusammen: aus Lohn und Vorsorgeleistungen.

Ein sanfterer Weg in den Ruhestand

Die schrittweise Pensionierung bricht mit der alten Logik von «heute Arbeit, morgen Ruhestand». Sie zeigt: Erwerbsarbeit und Pensionierung müssen sich nicht ausschliessen. Das Pensum sinkt, der Ruhestand wächst schrittweise. →

BEISPIEL: SCHRITTWEISER BEZUG DES PENSIONSKASSENGUTHABENS

Alter	Arbeitspensum	Reduktion	Bezug PK-Guthaben	Verbleibendes PK-Guthaben
63	80%	20%	20%	80%
65	50%	weitere 30%	weitere 30%	50%
70	0%	weitere 50%	Rest 50%	0%

Vereinfachtes Beispiel für die Pensionskasse (2. Säule). Massgebend sind das jeweilige Pensionskassenreglement und die individuelle Situation.

Für Arbeitnehmende liegt der Vorteil der schrittweisen Pensionierung nicht nur darin, weniger zu arbeiten. Nach Jahrzehnten im Erwerbsleben kann ein plötzlich leerer Kalender zwar verlockend klingen, in der Realität aber auch herausfordernd sein. Denn mit der Arbeit verschwinden oft auch gewohnte Abläufe, liebgewonnene Kolleginnen und Kollegen sowie ein Stück der eigenen Identität.

Neue Routinen können entstehen, bevor die Erwerbsarbeit ganz wegfällt. Gleichzeitig fällt der Einkommensbruch weniger hart aus, und es entsteht mehr Raum für Familie, Freizeit, Gesundheit, Reisen oder freiwilliges Engagement.

Auch finanziell kann das Modell interessant sein, etwa wenn Kapitalleistungen aus der Pensionskasse gestaffelt bezogen werden. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kommentar «Schrittweise in Pension – auch steuerlich attraktiv».

Erfahrung bleibt länger im Unternehmen

Für Unternehmen liegt der Nutzen der schrittweisen Pensionierung vor allem in der Kontinuität. Wenn erfahrene Mitarbeitende ihr Pensum schrittweise reduzieren, verschwindet ihr Wissen nicht von einem Tag auf den anderen. Nachfolgerinnen und Nachfolger können eingearbeitet, Kundenbeziehungen übergeben und Verantwortlichkeiten geordnet übertragen werden.

Das ist besonders dort wichtig, wo viel Erfahrungswissen im Spiel ist: bei fachlichen Fragen, internen Abläufen, Kundenbeziehungen oder Führungsaufgaben. Vieles davon steht nicht sauber dokumentiert in einem Ordner. Schön wär's. Oft steckt es in Menschen. Und wenn diese Menschen plötzlich weg sind, merkt man erst, was alles mit ihnen verschwunden ist.

Flexibilität braucht Planung

So attraktiv die schrittweise Pensionierung ist: Ein Selbstläufer ist sie nicht. Für Arbeitnehmende bedeutet eine Pensumsreduktion auch ein tieferes Einkommen und unter Umständen tiefere Sparbeiträge in die Pensionskasse. Das kann Auswirkungen auf Altersleistungen, Risikoleistungen und Steuern haben. Zudem unterscheiden sich die Reglemente der Pensionskassen. Kapitalbezüge, Teilpensionierungsschritte, Fristen und die Weiterführung des Sparprozesses müssen deshalb frühzeitig geprüft und möglichst optimiert werden.

Auch Unternehmen müssen planen. Sie sollten wissen, welche Schlüsselpersonen in den nächsten Jahren das Referenzalter erreichen, wo Erfahrungswissen verloren gehen könnte und welche Funktionen sich reduzieren, teilen oder anders organisieren lassen.

Die schrittweise Pensionierung ist deshalb eine gemeinsame Planungsaufgabe. Sie funktioniert dann am besten, wenn Arbeitnehmende ihre Vorstellungen kommunizieren und Unternehmen bereit sind, individuelle Lösungen zu prüfen. Nicht alles wird machbar sein. Aber wer das Gespräch rechtzeitig führt, hat mehr Möglichkeiten als jemand, der erst kurz vor dem letzten Arbeitstag darüber nachdenkt.

Nicht für alle – aber für viele sinnvoll

Die schrittweise Pensionierung ist nicht für alle die richtige Lösung. Aber sie ist ein Modell, das mehr Aufmerksamkeit verdient. Arbeit kann auch im Alter ein positiver Teil des Lebens bleiben – nicht als Pflicht, sondern als Aufgabe und Beitrag. Genau deshalb sollte die schrittweise Pensionierung nicht als Sonder- oder Speziallösung für Einzelfälle verstanden werden, sondern als ernsthafte Option für eine moderne Pensionierung.

Wer den Übergang in den Ruhestand heute plant, sollte nicht nur fragen: Wann höre ich auf? Sondern auch: Wie höre ich auf? Beide Seiten gewinnen, wenn der Abschied aus dem Erwerbsleben nicht einfach passiert, sondern bewusst gestaltet wird.

Und der Abschiedsapéro? Der darf bleiben. Vielleicht gibt es bei einer schrittweisen Pensionierung sogar mehr als einen. Auch das wäre nicht der schlechteste Grund, den Ruhestand etwas flexibler zu denken. ★

Was die AHV-Reform 21 verändert hat

Mit der AHV-Reform 21 wurde der Altersrücktritt flexibler ausgestaltet. Zentral ist der Begriff des Referenzalters: Er ersetzt das ordentliche Rentenalter und definiert den Zeitpunkt, ab dem die AHV-Rente ohne Kürzung bezogen werden kann. Für Frauen und Männer liegt dieses Referenzalter künftig grundsätzlich bei 65 Jahren; bei Frauen wird es seit 2025 schrittweise angehoben.
Die AHV-Rente kann zwischen 63 und 70 Jahren flexibel bezogen werden; für Frauen der Übergangsgeneration ist ein Vorbezug ab 62 Jahren möglich. Neu kann auch nur ein Teil der Rente vorbezogen oder aufgeschoben werden. Bei einer Teilrente müssen mindestens 20 Prozent und höchstens 80 Prozent bezogen werden. Wer die Rente vor dem Referenzalter bezieht, muss mit einer Kürzung rechnen. Wer sie aufschiebt, erhält einen Zuschlag. Wer nach dem Referenzalter weiterarbeitet, kann unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche AHV-Beiträge anrechnen lassen und dadurch die AHV-Rente verbessern, bis zur gesetzlichen Maximalrente von CHF 2'520 pro Monat bzw. CHF 30'240 pro Jahr (Stand 2026).

Kommentar

PENSIONIERUNG WIRD FLEXIBLER – ABER NICHT VON ALLEIN

Seit der AHV-Reform 21 spricht das Gesetz nicht mehr vom Pensionsalter, sondern vom sogenannten Referenzalter. Ob früher, später oder in mehreren Etappen: Der Übergang in den Ruhestand kann heute individueller gestaltet werden.

Damit daraus nicht nur eine begriffliche Spielerei wird und die Idee der flexiblen Pensionierung kein Papiertiger bleibt, braucht es ein Umdenken – insbesondere bei den Arbeitgebern. Viele Mitarbeitende können oder wollen länger arbeiten, aber nicht mehr im gleichen Pensum, in derselben Funktion oder mit derselben Belastung. Und wieder andere möchten mit 65 tatsächlich Schluss machen.

Wenn Unternehmen mit flexiblen Pensionierungsmodellen auf diese individuellen Bedürfnisse eingehen, ist das nicht nur ein nettes Entgegenkommen gegenüber den Mitarbeitenden. Es liegt auch im eigenen Interesse. Wer früh über den Altersrücktritt spricht, gewinnt Zeit für den Wissenstransfer und eine umsichtige Nachfolgeplanung.

Der Gesetzgeber hat geliefert. Jetzt müssen Unternehmen bereit sein, flexible Modelle im Alltag möglich zu machen. Und auch die Mitarbeitenden sind gefordert: Wer den Übergang in den Ruhestand individuell gestalten möchte, kann die Verantwortung nicht einfach an Politik oder Arbeitgeber abgeben. Es lohnt sich deshalb, frühzeitig hinzuschauen, die eigenen Bedürfnisse zu klären und das Gespräch zu suchen.



Simon Koller
Der Versicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis ist Fachspezialist Vorsorge sowie Mitglied des Kaders bei Intermakler.

Kommentar

SCHRITTWEISE IN PENSION – AUCH STEUERLICH ATTRAKTIV

Wenn wir über die schrittweise Pensionierung sprechen, denken viele zuerst an das Arbeitspensum: weniger arbeiten, mehr Zeit gewinnen, den Übergang in den Ruhestand sanfter gestalten. Aus Vorsorgesicht gibt es aber noch ein weiteres Zückerchen: die Steuern.

Wer sein ganzes Alterskapital in einem einzigen Jahr bezieht, versteuert auch den ganzen Betrag auf einmal. Bei grösseren Guthaben kann das ziemlich schmerzen. Wer das Arbeitspensum hingegen schrittweise reduziert, kann unter Umständen auch das Pensionskassenguthaben gestaffelt beziehen. Dann fällt nicht alles im gleichen Steuerjahr an. Je nach Kanton, Höhe des Altersguthabens und persönlicher Situation kann das steuerlich viel ausmachen.

Neben der Pensionskasse gehören auch die Säule 3a, mögliche Einkäufe in die Pensionskasse und bei Ehepaaren die Vorsorgesituation beider Personen auf den Tisch. Einkäufe in die Pensionskasse können steuerlich attraktiv sein, brauchen aber genügend Vorlauf, insbesondere wenn später ein Kapitalbezug geplant ist.

Entscheidend bleibt die persönliche Situation: Einkommen, Vermögen, Zivilstand sowie der Wunsch nach Sicherheit oder Flexibilität. Ab 50 Jahren, aber spätestens fünf Jahre vor dem ersten Pensionierungsschritt lohnt sich ein genauer Blick.

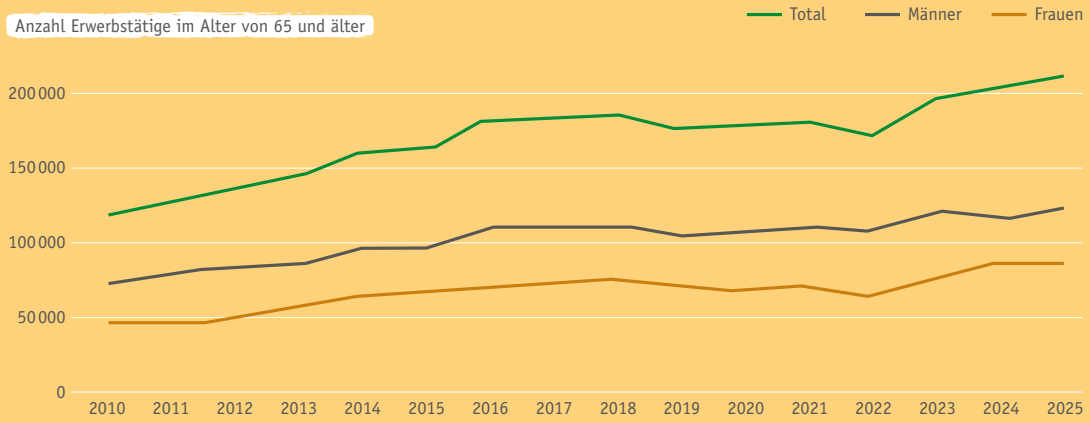


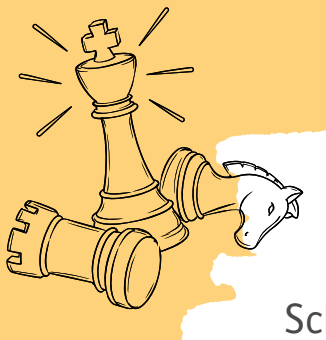
Urs Schmid
Der eidg. dipl. Versicherungsfachexperte ist Mandatsleiter Vorsorge sowie Mitglied des Kaders bei Intermakler.

LEBEN UND ARBEITEN IM ALTER

Die Menschen in der Schweiz sind noch weit über das Referenzalter hinaus aktiv. Ob weiterhin als Erwerbstätige oder bei zahlreichen Hobbies.

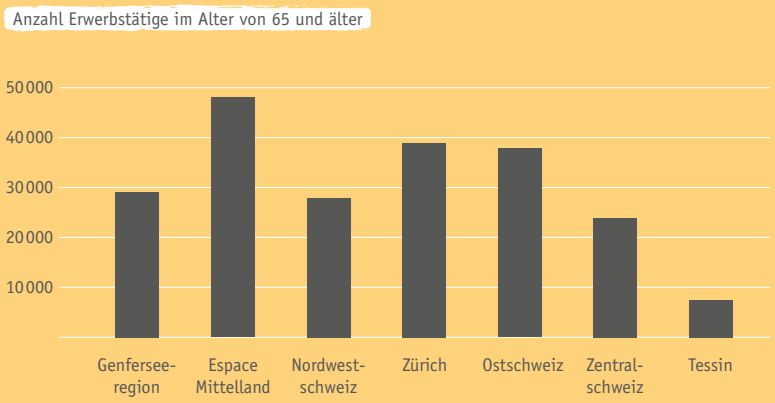
Immer mehr Menschen arbeiten nach 65 [1]





70% der Rentner in der Schweiz verbringen wöchentlich Zeit beim Denksport.[5]

Das Espace Mittelland ist Spitzenreiter beim Arbeiten nach 65 [2]



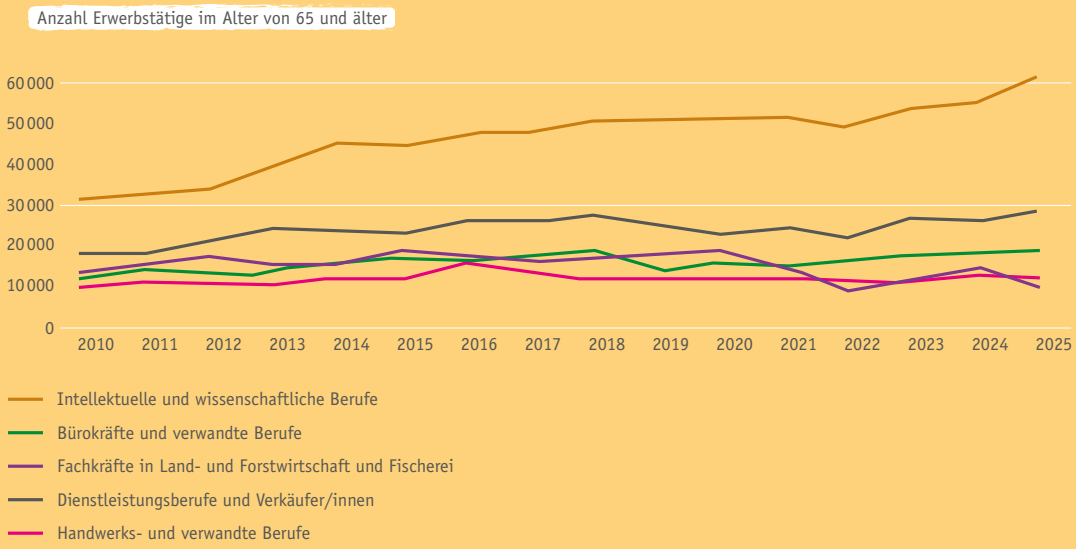


30% der Rentner in der Schweiz sind täglich auf sozialen Medien.[5]

Die Koreaner arbeiten am längsten - die Schweiz im unteren Mittelfeld [3]

Länder	Anteil der 65- bis 69-Jährigen an allen Erwerbstätigen
Korea	6.9%
Japan	5.7%
Neuseeland	4.4%
Island	4.1%
USA	3.9%
Norwegen	3.5%
Kanada	3.3%
Indien	3.0%
Deutschland	3.0%
Italien	2.8%
Schweiz	**2.3%**
Türkei	2.1%
Frankreich	1.4%
Österreich	1.4%
Luxemburg	0.9%
Rumänien	0.8%

Intellektuelle und Wissenschaftler arbeiten deutlich öfter über das Referenzalter hinaus [4]





71% der Rentner in der Schweiz gehen wöchentlich wandern oder spazieren.[5]

Quellen: 1 Bundesamt für Statistik, 2026 | 2 Bundesamt für Statistik, 2025
3 OECD Data Explorer, 2026 | 4 Bundesamt für Statistik, 2026 | 5 Swisslife, 2025

NEUE PERSPEKTIVEN UND KARRIERE-SCHRITTE BEI INTERMAKLER

Mit Katja Gasser, Reto Zimmermann und Yannick Baumann übernehmen drei Mitarbeitende neue Aufgaben und zusätzliche Verantwortung. Damit stärken wir unsere internen Strukturen und schaffen die Voraussetzungen für eine weiterhin persönliche und kompetente Kundenbetreuung.

Als KMU ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitenden Perspektiven zu bieten und sie auf diesem Entwicklungsweg zu begleiten. Ob junge Berufsleute oder erfahrene Fachpersonen: Wer seine Fähigkeiten weiterentwickeln, neue Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen möchte, erhält bei Intermakler die Möglichkeit dazu. Wie das konkret aussieht, zeigen drei aktuelle Beispiele aus unserem Team.

Gemeinsame Leitung der Fachadministration

Seit dem 1. Juli 2026 führen Flavia Schüpbach und Katja Gasser die Fachadministration gemeinsam und übernehmen damit zusätzliche Verantwortung. Zusammen mit ihrem Team sorgen sie für reibungslose administrative Abläufe und eine zuverlässige, effiziente Bearbeitung der Kundenanliegen und Schadenfälle.



Katja Gasser

Vom Fachspezialisten zum Mandatsleiter

Auch für Reto Zimmermann steht der nächste berufliche Schritt an. Der Fachspezialist Versicherungen übernimmt per 1. Januar 2027 die Funktion als Mandatsleiter Versicherungen. In seiner neuen Rolle wird er Versicherungsmandate eigenverantwortlich betreuen und eine wichtige Ansprechperson für unsere Kundinnen und Kunden sein.



Reto Zimmermann

Führungswechsel mit Weitblick

Eine weitere Veränderung wird im Bereich Versicherungen vorbereitet. Yannick Baumann wird per 1. Januar 2027 ins Kader von Intermakler aufgenommen. Gleichzeitig bildet er sich weiter: Mit dem CAS Leadership & Transformation an der ZHAW vertieft er im kommenden Jahr seine Kenntnisse in Führung und Organisationsentwicklung. Diese Schritte bereiten ihn auf die Übernahme der Bereichsleitung Versicherungen vor. Per 1. Januar 2028 wird Yannick die Führungsverantwortung von Marcello Biondo übernehmen. Der Wechsel ist Teil einer langfristig geplanten Nachfolgeregelung. Marcello bleibt Intermakler auch nach der Übergabe erhalten. Er wird sich ab 2028 verstärkt auf die Bearbeitung komplexer Versicherungsfälle konzentrieren und seine langjährige Erfahrung sowie sein umfassendes Fachwissen innerhalb der Intermakler Academy sichern und weitergeben. Davon profitieren nicht zuletzt unsere Kundinnen und Kunden, insbesondere bei anspruchsvollen Versicherungsfragen, die eine vertiefte fachliche Beurteilung erfordern.



Yannick Baumann

BLEIBEN SIE AUF DEM NEUSTEN STAND

Auf unserem Blog informieren wir regelmässig über Versicherungs- und Vorsorgethemen sowie über Aktualitäten von Intermakler. Entdecken Sie unsere Beiträge und bleiben Sie auf dem Laufenden.



KENNZAHLEN SOZIALVERSICHERUNGEN 2027: DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN

Per 1. Januar 2027 ändern sich verschiedene Beiträge, Leistungen und Grenzbeträge in den drei Vorsorge-Säulen. Die Anpassungen fallen überwiegend gering aus. Deutlich stärker steigt hingegen der BVG-Mindestzinssatz: Er erhöht sich von 1,25 auf 2,0 Prozent.



RENTE ODER KAPITAL: MUSS DIE WAHLFREIHEIT EINGESCHRÄNKT WERDEN?

Zum ersten Mal fliesst in der beruflichen Vorsorge mehr Geld als Kapital aus den Pensionskassen als in Form von Renten. Was nach individueller Freiheit klingt, wirft eine grundsätzliche Frage auf: Wie viel Wahlfreiheit verträgt ein System, das die Existenz im Alter sichern soll?



KRANKENTAGGELD: MEHR SICHERHEIT BEIM VERSICHERERWECHSEL AB 2027

Steigende und länger dauernde krankheitsbedingte Absenzen setzen die Krankentaggeldversicherung zunehmend unter Druck. Für Unternehmen kann eine hohe Schadenbelastung zu deutlich höheren Prämien führen oder dazu, dass sie nur schwer einen neuen Versicherer finden.



DIE BESTEN BILDER VON UNSEREM BETRIEBSAUSFLUG NACH ZÜRICH

Unser diesjähriger Betriebsausflug führte uns raus aus dem Berner Alltag. Bereits die gemeinsame Zugfahrt sorgte für gute Stimmung und machte Vorfreude auf einen abwechslungsreichen Tag. Auf dem Programm standen spannende Einblicke, gutes Essen und viel Geselligkeit.

Herausgeber
Intermakler AG
Giacomettistrasse 1
3006 Bern

intermakler.ch
Telefon: +41 31 350 55 05
info@intermakler.ch

Konzept, Redaktion & Gestaltung
Branson Kirk Public Relations
bransonkirk.com

Illustration Titelseite
Kornel
kornel.ch

Druck
Courvoisier-Gassmann S.A.
courvoisiergassmann.swiss