

zahlung später nicht nachholen. Bevor ein Einkauf für ein vergangenes Jahr getätigt werden kann, muss der maximal zulässige Jahresbeitrag für das aktuelle Einkaufsjahr vollständig einbezahlt worden sein.

Der maximale Einkaufsbetrag pro Jahr ist auf den «kleinen Beitrag» limitiert. Für 2026 sind das maximal CHF 7258.–. Arbeitnehmende mit 2. Säule können somit jährlich maximal das Doppelte des «kleinen Beitrags» (ordentlicher Beitrag plus Einkauf) einzahlen. Erwerbstätige ohne berufliche Vorsorge können maximal den «kleinen Beitrag» zusätzlich zum «grossen Beitrag» einzahlen.

Sobald 3a-Gelder fünf Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter bezogen werden, sind keine nachträglichen Einzahlungen in die Säule 3a mehr möglich.

Berufliche Vorsorge: Anpassung der Hinterlassenen- und Invalidenrenten an die Preisentwicklung per 1. Januar 2026

Ab dem 1. Januar 2026 werden die Hinterlassenen- und Invalidenrenten der obli-



gatorischen beruflichen Vorsorge, die seit 2022 laufen, erstmals an die Teuerung angepasst. Der Anpassungssatz beträgt 2,7%. Grundlage ist die Preisentwicklung zwischen September 2022 und September 2025 gemäss Landesindex der Konsumentenpreise.


Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass BVG-Renten nach drei Jahren erstmals an-

gepasst werden. Danach richtet sich der Rhythmus nach den AHV-Anpassungen, die in der Regel alle zwei Jahre erfolgen. Da die AHV-Renten 2026 unverändert bleiben, gilt die Erhöhung ausschliesslich für Renten ab 2022. Ältere Renten werden frühestens 2027 angepasst.

Für Renten, die über das BVG-Minimum hinausgehen, sowie für Altersrenten gibt es keinen obligatorischen Teuerungsausgleich. Hier entscheiden die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten jährlich selbst über eine Anpassung.



Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsführer für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur. Zudem ist er bei einer öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtung Mitglied der Verwaltungskommission (Arbeitgebervertreter).

 **Einfach gedacht von Selma Kuyas**

Gekündigt? Der letzte Eindruck zählt

Es hätte ein ganz normales Jahresgespräch werden sollen. Stattdessen folgte die fristlose Kündigung – mitten im Gespräch. Freistellung mit sofortiger Wirkung. Und mit «sofort» meine ich noch an Ort und Stelle. «Selma, bitte gib gleich Dein Handy ab. Der Laptop bleibt auch gleich da.» Ich schwankte irgendwo zwischen Schock, Scham und Erniedrigung. Dieser Moment hat sich eingebrannt. Nicht wegen der Kündigung selbst, sondern wegen der Art, wie sie passierte. Egal wie ich es drehte und wendete: Ich konnte mir nicht erklären, warum ich gerade auf die Strasse gestellt werde.

Meine Ziele hatte ich in jedem Quartal übertroffen, die Stimmung im Team und Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen war super, aber ich wurde gerade von meinem Vorgesetzten eiskalt abserviert. Den wahren Kündigungsgrund kenne ich bis heute nicht. Klar hätte ich mich damals wehren können, aber dazu fehlte mir die Energie und Lust. Dass ich mit meinem Erlebnis nicht allein bin, weiss ich aus den vielen Geschichten, die mir als ehemaliger Jobcoach viele Fach- und Führungskräfte erzählt haben.

Unternehmen geben sich grosse Mühe, Toptalente zu gewinnen. Sie investieren Millionen in ihre Images als attraktive Arbeitgeber. Grosszügige Benefits, gutes Gehalt und eine moderne Unternehmenskultur. Aber nur, bis der Tag kommt, an dem die Kündigung ausgesprochen wird. Wenn sich die Wege zwischen Unternehmen und Mitarbeiter*in trennen, scheinen Werte nur noch auf dem Papier zu gelten.

Ich weiss nicht, wie es Dir geht, aber ich kenne mehr Storys über hässliche als positive Trennungen – im privaten wie im beruflichen. Dabei sind Trennungen völlig normal, legitim und oft auch die einzige Lösung. Entscheidend ist, wie sie ablaufen. Was für den Beginn einer Arbeitsbeziehung gilt, gilt ebenso für den Abschluss: Der Eindruck zählt. Egal ob erster, oder letzter – alles ist Employer Branding. Das Austrittsgespräch ist genauso wichtig wie die Stellenanzeige. Unternehmen haben bei jedem Touchpoint die Möglichkeit, ihre Unternehmenswerte erlebbar zu machen. Und gerade wenn es mal schwierig wird – wie beispielsweise bei einer fristlosen Kündigung – wäre es so wichtig, zu zeigen, dass die Kultur mehr ist, als ein Lippenbekenntnis.

Sich respektvoll zu trennen – ohne Drama, ohne Gesichtsverlust – ist besseres Employer Branding als jede teure Kampagne. Menschen vertrauen Menschen viel eher als Unternehmenslogos. Und deshalb empfehlen wir Dinge weiter, oder raten davon ab: Dienstleistungen, Produkte und eben auch Arbeitgeber. Ein sauberes, unaufgeregtes, aber dennoch respektvolles Offboarding ist für attraktive Arbeitgeber Pflicht – auch wenn kurzfristig kein ROI (Return on Investment) spürbar ist. Eine schlechte Reputation lässt sich nur schwer wieder begradigen, Kununu sei Dank. Der letzte Eindruck bleibt. Und er entscheidet, ob jemand später sagt: «Da würde ich wieder arbeiten.» oder «Nein Danke, nie wieder.»

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.