

Merkblatt

bezüglich den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen an die betriebliche Personalvorsorge

Die AHV-IV-FAK-Anstalten und die Steuerverwaltung des Fürstentums Liechtenstein haben bezüglich den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen an die betriebliche Personalvorsorge die unten stehende Regelung getroffen.

Im Merkblatt werden folgende Abkürzungen verwendet:

- AG für Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin
- AN für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin

1. Allgemeines

Die vom AG geleisteten laufenden Beiträge und Zuwendungen an steuerbefreite betriebliche Personalvorsorgeeinrichtung (2. Säule) zugunsten des eigenen Personals oder zugunsten der mitarbeitenden Inhaber bzw. Inhaberinnen der Gesellschaft haben den Grundsätzen der beruflichen Vorsorge zu entsprechen. Dies gilt auch für Beiträge für Zusatzversicherungen im überobligatorischen Bereich der betrieblichen Personalvorsorge (z.B. Kaderversicherungen, Bel-Etage-Versicherungen).

Diese Grundsätze beinhalten im Wesentlichen:

2. Grundsätze der betrieblichen Personalvorsorge

2.1 Angemessenheit

Ein Vorsorgeplan gilt aus Sicht der Steuerverwaltung und der AHV/IV/FAK-Anstalten als angemessen, wenn folgende Werte eingehalten sind:

- der AG- und AN-Beitrag betragen zusammen maximal 24% des abgerechneten Lohnes;
- der AG-Beitrag beträgt maximal 16% des abgerechneten Lohnes, somit maximal 2/3 des gesamten Beitrages;
- der AN-Beitrag beträgt mindestens 50% des AG-Beitrages, somit mindestens 1/3 des gesamten Beitrages.

Der AG- bzw. AN-Beitrag umfasst hierbei den Risiko-, Spar- wie auch Verwaltungsbeitrag. Unter dem abgerechneten Lohn ist jener zu verstehen, der vom AG lohnsteuermässig gegenüber der Steuerverwaltung abgerechnet wurde.

2.2 Kollektivität

Die berufliche Vorsorge hat nach dem Grundsatz zur individuellen privaten Vorsorge stets kollektiv zu erfolgen. Dies bedeutet, dass stets sämtliche AN in die berufliche Vorsorge einzubeziehen sind. Aufgrund des Grundsatzes der Kollektivität sind auf einzelne Personen zugeschnittene Sonderlösungen ausgeschlossen. Insbesondere sind Einzelabmachungen mit der Vorsorgeeinrichtung im Sinne einer à-la-carte-Versicherung nicht zulässig. Beispielsweise wäre es aus dieser Sicht nicht möglich, für einzelne Vorsorgenehmer und Vorsorgenehmerinnen den Beitritt zu einer Vorsorgeeinrichtung, insbesondere zu einer Kadervorsorge, als freiwillig zu erklären. Auch wäre es nicht möglich, den Vorsorgenehmern und Vorsorgenehmerinnen die Wahlmöglichkeit einzuräumen, nach welchen Versicherungsbedingungen sie sich im Rahmen der 2. Säule versichern lassen wollen.

Zulässig ist hingegen, für verschiedene Kategorien von Personal verschiedene Vorsorgepläne bei einer Vorsorgeeinrichtung oder auch mehrere Vorsorgeeinrichtungen vorzusehen. Die verschiedenen Versichertenkategorien sind nach objektiven Kriterien (z.B. nach Anzahl Dienstjahre, der ausgeübten Funktion, der hierarchischen Stellung im Betrieb, dem Alter, der Lohnhöhe) zu umschreiben.

2.3 Planmässigkeit

Wie der Grundsatz der Kollektivität, so verbietet auch der Grundsatz der Planmässigkeit auf den Einzelfall zugeschnittene Sonderlösungen. Art und Höhe der Finanzierung müssen auf das Leistungsziel der betreffenden Vorsorgeeinrichtung abgestimmt sein. Finanzierung und Leistungen haben nach im Voraus reglementarisch festgelegten Kriterien zu erfolgen. Es darf nicht im Belieben der Versicherten sein, ob sie einen Beitrag erbringen. Ebenso hat das Reglement den Versichertenkreis zu bestimmen. Gegen den Grundsatz der Planmässigkeit verstossen etwa eine Finanzierung nach Geschäftsgang oder willkürlich hohe Versicherungsleistungen. Boni können versichert werden, wenn dies reglementarisch (planmässig) vorgesehen ist.

2.4 Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt nicht eine Gleichbehandlung sämtlicher Vorsorgenehmer und Vorsorgenehmerinnen innerhalb eines Betriebes. Es gilt nur eine relative Gleichbehandlung bezüglich der Vorsorgenehmer und Vorsorgenehmerinnen, die der gleichen Vorsorgeeinrichtung bzw. derselben Gruppe innerhalb der Vorsorgeeinrichtung (Versicherungskategorie) angehören. Kaderversicherungen werden demnach durch diesen Grundsatz nicht ausgeschlossen. Es ist zulässig, zwischen verschiedenen Kategorien von Vorsorgenehmern und Vorsorgenehmerinnen unterschiedliche Beitragsansätze, verschiedene Aufteilungsschlüssel (zwischen AN und AG) sowie unterschiedlich versicherte Besoldungen festzulegen.

2.5 Keine zweckwidrige Verwendung

Die berufliche Vorsorge wird im obligatorischen und überobligatorischen Bereich durch die Zielsetzung charakterisiert, die wirtschaftlichen Folgen von Erwerbstätigen bei Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Sie setzt demnach eine versicherungsmässige Abdeckung aller drei Risiken voraus. Vorsorgeeinrichtungen dürfen daher nicht bloss eine reine Spareinrichtung führen.

3. Folgen bei Nichteinhaltung der Grundsätze der betrieblichen Personalvorsorge

Entsprechen die AG-Beiträge nicht den Grundsätzen der betrieblichen Personalvorsorge, erfolgt eine entsprechende Anrechnung der AG-Beiträge als Lohnbestandteil. Eine Anrechnung erfolgt in der Höhe, als die AG-Beiträge nicht im Einklang mit diesen Grundsätzen stehen. Auf diesen Lohnbestandteil werden beim AG die AHV-Beiträge sowie die Lohnsteuer erhoben.

Die Steuerverwaltung behält sich im Einzelfall vor, anstatt einer Anrechnung als Lohnbestandteil eine entsprechende Aufrechnung bei der Ertragsbesteuerung des AGs vorzunehmen.

4. Gültigkeit dieser Regelung

Diese Regelung gilt für Beitragszahlungen ab dem 1. Januar 2008.

5. Auskünfte

Bei Fragen zu diesem Merkblatt können Sie sich an folgende Stellen wenden:

- AHV-IV-FAK Anstalten, Bereich Beiträge, Telefon 00423 238 16 16
- Steuerverwaltung, Abteilung Juristische Personen, Telefon 00423 236 68 17

Vaduz, Januar 2008

AHV-IV-FAK-Anstalten

Steuerverwaltung