

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

**DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE BETRIEBLICHE
PERSONALVORSORGE (BPVG) SOWIE DES GESETZES ÜBER DIE
BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE DES STAATES (SBPVG)**

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport

Vernehmlassungsfrist: 8. Oktober 2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	6
Zuständiges Ministerium.....	7
Betroffene Stellen	7
1. Ausgangslage	8
1.1 Altersstrategie für das Fürstentum Liechtenstein	8
1.2 Drei-Säulen-System in Liechtenstein	11
1.3 Bedeutung der betrieblichen Personalvorsorge	12
1.4 Entwicklung der betrieblichen Personalvorsorge	12
1.4.1 Senkung der Eintrittsschwelle.....	15
1.4.2 Aufhebung des Freibetrags	15
1.4.3 Erhöhung der Sparbeiträge	16
1.4.4 Vorverlegung des Sparprozesses	17
1.5 Die berufliche Vorsorge in der Schweiz im Vergleich	18
1.5.1 Gleichwertigkeit	18
1.5.2 Leistungsziel	20
1.5.3 Versicherungspflicht	21
1.5.4 Versicherter Lohn.....	22
1.5.5 Mindestzinssatz und Umwandlungssatz.....	23
1.5.6 Altersbeiträge.....	24
1.5.7 Wohneigentumsförderung	25
1.5.8 Anschlusspflicht	25
1.6 Versicherter Personenkreis	26
1.7 Leistungen der betrieblichen Personalvorsorge	28
1.7.1 Das Leistungsziel der betrieblichen Personalvorsorge	28
1.7.2 Altersleistungen	29
1.7.3 Invaliditätsleistungen	30
1.7.4 Hinterlassenenleistungen	31
1.7.5 Reglementarische Leistungen	32
1.8 Träger der betrieblichen Personalvorsorge	33
1.9 Verwendung der Freizügigkeitsleistung.....	35
1.10 Exkurs: Neuausrichtung der staatlichen Personalvorsorge und variable Rente	37
2. Begründung der Vorlage.....	39
2.1 Grundsätzliches	39

2.2	Zielvorstellung des Gesetzgebers: Fortführung der gewohnten Lebenshaltung	40
3.	Schwerpunkte der Vorlage	44
3.1	Erhöhung des Leistungsniveaus	44
3.1.1	Erhöhung der Sparbeiträge	44
3.1.2	Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag	50
3.1.3	Auswirkungen der leistungserhöhenden Massnahmen in Kombination	53
3.1.4	Aufhebung des Freibetrags im SBPVG	55
3.2	Ausbau des versicherten Personenkreises	57
3.2.1	Abschaffung der Beitrittsbefreiung für Nebenerwerbstätigkeiten	58
3.2.2	Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut	59
3.2.3	Alters- und Hinterlassenenvorsorge bei einem Invaliditätsgrad von 67% oder mehr	61
3.2.4	Anpassung der Eintrittsschwelle an den Rentenanspruch bei Teilinvalidität	62
3.2.5	Aufhebung der Beitrittsbefreiung für arbeitende Familienmitglieder	63
3.3	Anpassungen der Barauszahlungsgründe	64
3.3.1	Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze	65
3.3.2	Folgerung aus der Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut	67
3.4	Keine Einschränkung des Kapitalbezugs im Rentenalter	67
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	70
4.1	Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge	70
4.2	Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates	82
5.	Verfassungsmässigkeit / Rechtliches	83
6.	Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung	83
7.	Regierungsvorlage	85
7.1	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge	85

7.2	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates.....	90
-----	---	----

ZUSAMMENFASSUNG

Die Revision des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) erfolgt im Rahmen der Altersstrategie des Fürstentums Liechtenstein, welche im Dezember 2023 von der Regierung verabschiedet wurde. Ziel dieser Strategie ist es, die Lebensqualität der Bevölkerung angesichts des demografischen Wandels zu sichern und die Altersvorsorge nachhaltig zu stärken. Um diesen Entwicklungen wirksam zu begegnen, benötigt es eine Vielzahl von Massnahmen auf verschiedenen Ebenen. Dabei kommt der 2. Säule eine zentrale Bedeutung zu; sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des gewohnten Lebensstandards im Rentenalter und gilt darüber hinaus auch als wichtiger Faktor in Bezug auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts.

Die gegenständliche Revision des BPVG bezweckt, die Zukunftsfähigkeit der 2. Säule zu sichern und die betriebliche Personalvorsorge an die veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen und gezielt weiterzuentwickeln.

Das bestehende System der betrieblichen Personalvorsorge hat sich grundsätzlich bewährt. Der gesetzliche Rahmen ist bewusst schlank ausgestaltet und ermöglicht den verantwortlichen Organen der Vorsorgeeinrichtungen eine flexible Anpassung der technischen Parameter an die sich verändernden Gegebenheiten. Diese Flexibilität wird in Fachkreisen als wesentlicher Vorteil des liechtensteinischen Vorsorgesystems gewertet.

Gleichzeitig stellen aktuelle Entwicklungen, wie namentlich die steigende Lebenserwartung sowie veränderte Erwerbs- und Arbeitszeitmodelle, auch die betriebliche Personalvorsorge vor neue Herausforderungen. Um diesen Entwicklungen angemessen zu begegnen, schlägt die Regierung eine punktuelle, zielgerichtete Weiterentwicklung des BPVG vor.

Die Revision verfolgt das übergeordnete Ziel, das System der betrieblichen Personalvorsorge zu stärken, indem das Leistungsniveau massvoll erhöht, der versicherte Personenkreis sinnvoll erweitert und die Vorsorgesituation von Personen mit tieferen Einkommen verbessert wird. Dadurch soll die 2. Säule ihre zentrale Rolle innerhalb der Altersvorsorge wirksam und verlässlich erfüllen. Im Fokus stehen dabei folgende Massnahmen:

- *Erhöhung des Mindestbeitragssatzes für die Altersvorsorge von derzeit 8% auf neu 10%. Damit soll das individuelle Alterskapital erhöht und das Leistungsniveau langfristig gestärkt werden;*
- *der bislang im Rahmen einer Übergangsbestimmung noch zulässige Freibeitrag soll definitiv aufgehoben werden;*
- *Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitangestellte bzw. Mehrfachbeschäftigte, indem künftig sämtliche Beschäftigungsverhältnisse, deren Jahreslohn die Eintrittsschwelle für die obligatorische betriebliche Personalvorsorge übersteigt, versichert werden, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Haupt- oder Nebenerwerbstätigkeiten handelt;*
- *Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern juristischer Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut, was ebenfalls zu einer Ausweitung der Versicherungspflicht führt. Selbständig Erwerbstätige im Sinne der AHV-Gesetzgebung sollen jedoch weiterhin von der Versicherungspflicht ausgenommen bleiben.*

Die genannten Massnahmen zielen auf strukturelle Verbesserungen des Systems ab; diese werden ihre volle Wirkung aufgrund des langen Sparprozesses jedoch erst langfristig entfalten.

Darüber hinaus werden mit der Revision punktuell weitere Anpassungen vorgenommen, mit welchen eine Verbesserung der Vorsorge für invalide Personen sowie die Vereinfachung des Barauszahlungsgrundes aufgrund Geringfügigkeit angestrebt werden. Ebenfalls soll die untere Grenze für einen vorzeitigen Altersrücktritt auf 58 Jahre festgelegt werden.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

BETROFFENE STELLEN

Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA)

Vaduz, 7. Juli 2026

LNR 2026-1082

P

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Altersstrategie für das Fürstentum Liechtenstein

Liechtenstein gehört heute zu den am höchsten entwickelten Ländern der Welt. Die gute gesundheitliche Versorgung und Lebensqualität zeigen sich auch in der Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt, die in Liechtenstein seit 1995 um 6.4 Jahre auf 83.9 Jahre angestiegen ist. Diese Entwicklung deckt sich mit der Beobachtung, dass Liechtensteinerinnen und Liechtensteiner nicht nur älter werden, sondern oft bis ins hohe Alter gesund und aktiv sind.

Die steigende Lebenserwartung bringt neben den gewonnenen Lebensjahren auch Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft mit sich. Das Verhältnis zwischen Pensionierten bzw. Personen im höheren Alter zur wirtschaftlich aktiven Bevölkerung nimmt zu.

Um die positiven Auswirkungen der gestiegenen Lebenserwartung zu nutzen und den damit zusammenhängenden Herausforderungen zu begegnen, hat die Regierung im Dezember 2023 erstmals eine «Altersstrategie für das Fürstentum Liechtenstein» (nachfolgend: Altersstrategie) verabschiedet¹, welche in einem partizipativen Prozess mit breiter Beteiligung von Seniorinnen und Senioren sowie Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltung, Gemeinden, Parteien und Fachorganisationen erarbeitet wurde. Aufbauend auf dem Modell der

¹ Abrufbar unter: www.regierung.li/files/attachments/altersstrategie-liechtenstein.pdf.

Weltgesundheitsorganisation (WHO) für altersgerechte Umfelder aus dem Jahr 2020, wurden in der Altersstrategie insgesamt acht Handlungsfelder und drei Querschnittsthemen definiert und Massnahmen erarbeitet, um die Lebensqualität aller Einwohnerinnen und Einwohner angesichts des demografischen und gesellschaftlichen Wandels bis ins hohe Alter zu erhalten. Hierfür wurden neun Prinzipien der Altersstrategie definiert, an welchen sich die erarbeiteten Handlungsfelder orientieren.

Das Handlungsfeld 2 betrifft die Altersvorsorge, welche auf den drei Säulen AHV (1. Säule), betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) und individuelle Vorsorge (3. Säule) beruht. Für das Handlungsfeld 2 wurden in der Altersstrategie vier Prinzipien definiert:²

1. Die ältere Bevölkerung ist durch den gegenseitigen Einbezug der Generationen ein aktiver Teil der Gesellschaft. Alle Generationen denken und handeln generationenübergreifend und beschäftigen sich frühzeitig mit der langfristigen Lebensplanung.
2. Menschen mit Unterstützungsbedarf stehen in den Bereichen Wohnen, Medizin, Pflege, Betreuung und Beratung finanzierbare Angebote zur Verfügung, die bedarfsorientiert weiterentwickelt werden.
3. Jede Generation trifft angemessene Vorsorge für ihre Finanzierung und Betreuung im Alter. Das beinhaltet nachhaltig finanzierte Sozialversicherungen sowie eine ausreichende Anzahl an Pflege- und medizinischen Fachkräften.

² Altersstrategie für das Fürstentum Liechtenstein, S. 16.

4. Die in der Altersstrategie vorgesehenen Massnahmen erhalten bzw. erhöhen die Standortattraktivität Liechtensteins.

Unter dem Handlungsfeld 2 «Altersvorsorge» wurden verschiedene Massnahmen erarbeitet, welche neben aktuellen Themen wie Betreuung und Pflege im Alter oder Sensibilisierungsmassnahmen für Vorsorgethemen insbesondere die 1. und die 2. Säule betreffen.

Im Rahmen der in der Altersstrategie festgelegten Zielsetzungen wurden Massnahmen spezifisch zur Stärkung der Zukunftsfähigkeit der 2. Säule formuliert, welche im Zuge einer Überarbeitung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) adressiert werden sollen.

Konkret schlägt die Altersstrategie bezüglich der 2. Säule folgende Massnahmen vor:³

«Zukunftsfähigkeit der 2. Säule stärken»

Prüfung und Veranlassung von Anpassungen des BPVG, insbesondere mit Blick auf folgende Punkte:

- Einschränkung bzw. Anpassung der vorzeitigen Kapitalbezugsmöglichkeiten;
- Hinterfragen der Ausrichtung einer Kapitalleistung anstelle einer Altersrente;
- Hinterfragen gewisser gesetzlicher Vorschriften und Prüfung einer Flexibilisierung;
- Prüfung der Anhebung der Mindestbeitragssätze für die Altersversicherung;

³ Altersstrategie für das Fürstentum Liechtenstein, S. 18 ff.

- Erhöhung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von freiwilligen Einzahlungen.

«Prüfung von Möglichkeiten zur sinnvollen Ausweitung der Versicherungspflicht im Rahmen der 2. Säule»

- Die Versicherungspflicht und die Ausnahmen hiervon sollen überprüft werden.

1.2 Drei-Säulen-System in Liechtenstein

Die liechtensteinische Altersvorsorge beruht auf drei Säulen. Die AHV (1. Säule) zielt auf die Absicherung des Existenzminimums des Versicherten und seiner Angehörigen im Alter, bei Invalidität und im Todesfall. Die wirtschaftlich aktive Bevölkerung kommt für die Renten der aktuellen Generation von Rentnern auf. Die eingezahlten Beiträge werden unmittelbar zur Finanzierung der laufenden Leistungen verwendet (Umlageverfahren). Die betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) ist nach dem Kapitaldeckungsverfahren aufgebaut, ergänzt die Leistungen der AHV und strebt die Erhaltung eines angemessenen Lebensstandards der Versicherten im Alter an. Beim Kapitaldeckungsverfahren spart jede versicherte Person während ihrer Erwerbstätigkeit Beiträge an, die individuell akkumuliert und verzinst werden. Diese angesparten Mittel dienen später zur Finanzierung der eigenen Altersleistungen. Die Finanzierung der Altersleistungen erfolgt somit durch die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber, einschliesslich der Kapitalerträge. Im Unterschied zur Schweiz, wo die 2. Säule zusammen mit der 1. Säule die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung sicherstellen soll, sind in der liechtensteinischen Gesetzgebung nur die Minimalvorschriften zur betrieblichen Personalvorsorge für die Risiken Alter, Invalidität und Tod festgelegt. Die individuelle Vorsorge (3. Säule) soll auf freiwilliger Basis ermöglichen, Vorsorgelücken zu schliessen, welche durch die 1. und 2. Säule nicht abgedeckt werden können. Sie umfasst insbesondere das freiwillige Sparen in Form von kapitalbildenden Anlage- oder

Versicherungsprodukten. Aufgrund der unterschiedlichen Steuersysteme ist die 3. Säule in Liechtenstein jedoch nicht mit derjenigen der Schweiz vergleichbar.

1.3 Bedeutung der betrieblichen Personalvorsorge

Die betriebliche Personalvorsorge hat in Liechtenstein eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Die gesamten Aktiva der Vorsorgeeinrichtungen in Liechtenstein belaufen sich per Ende 2024 auf CHF 9,22 Mrd. und entsprechen damit rund 123% des Bruttoinlandsproduktes (Schätzwert per 2024: CHF 7,48 Mrd.⁴). Zusätzlich wird ein Betrag von CHF 598,6 Mio. auf Freizügigkeitskonten bei liechtensteinischen Banken gehalten (Stand 31.12.2024). Die im Jahr 2024 ausgezahlten reglementarischen Leistungen belaufen sich auf CHF 324,4 Mio. (davon Kapitalleistungen bei Pensionierung in Höhe von CHF 143,8 Mio.; d.h. 44,3%).

Die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen versicherten per 31. Dezember 2024 gesamthaft 44'339 aktiv Versicherte und Rentenbezüger (aktiv Versicherte: 37'605 Personen; Rentenbezüger: 6'734). 32'161 Personen (73% aller Destinatäre) waren bei einer Sammelstiftung angeschlossen, während die restlichen 12'178 Personen bei einer betriebseigenen Vorsorgeeinrichtung versichert waren. Von den aktiven Versicherten haben rund 60% ihren Wohnsitz ausserhalb von Liechtenstein; bei den Rentnern beträgt dieser Anteil knapp 46%.⁵

1.4 Entwicklung der betrieblichen Personalvorsorge

Mit Einführung des BPVG im Jahr 1989 wurde die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber geschaffen, für ihre Arbeitnehmer die betriebliche Personalvorsorge zu verwirklichen. Zuvor gab es bereits Bestimmungen im Arbeitsrecht, welche die

⁴ BIP-Schätzung für 2024, Liechtenstein Institut; Hinweis: Das Amt für Statistik schätzt das BIP in der VGR Schätzrechnung Bruttoinlandsprodukt 2024 per 20.03.2026 auf 7 841 Mio.

⁵ Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein (Ausgabe 2025), Finanzmarktaufsicht Liechtenstein.

sogenannte betriebliche Personalfürsorge regelten. Allerdings war diese Personalfürsorge zu diesem Zeitpunkt noch freiwillig ausgestaltet, wobei rund 60% der unselbständig Erwerbstätigen versichert waren.

Seit dem Inkrafttreten der Gesetzgebung wurde das BPVG mehrmals, unter anderem auch aufgrund des EWR-Beitritts, abgeändert. So wurden beispielsweise die Gleichstellung von Mann und Frau⁶, die Frühpensionierung⁷, der Vorsorgeausgleich⁸ sowie Bestimmungen zur Rechnungslegung und Anlage⁹ geregelt. Zudem wurde das BPVG in den Jahren 2005¹⁰ sowie 2017/18¹¹ umfassenden Teilrevisionen unterzogen.

Ziel der ersten umfassenden Gesetzesrevision im Jahr 2005 war insbesondere die Stärkung der Versicherteninteressen durch die Einführung von Informations- und Transparenzvorschriften. Ausserdem wurden vorsorgespezifische Rechnungslegungsvorschriften eingeführt.

Eine grosse Errungenschaft für die Versicherten war die gesetzliche Verankerung der vollen Freizügigkeit, wonach Versicherte bei Austritt aus ihrer Vorsorgeeinrichtung ihr gesamtes angespartes Altersguthaben zu ihrer neuen Vorsorgeeinrichtung transferieren oder auf ein Bank-Sperrkonto einbringen können.¹²

2006 wurde ein Anschluss an die schweizerische Stiftung Sicherheitsfonds BVG beschlossen (Inkrafttreten 24. April 2008) und eine Vereinbarung mit der Schweiz betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen

⁶ Bericht und Antrag der Regierung (im Folgenden: BuA) Nr. 85/1992.

⁷ BuA Nr. 30/2000; BuA Nr. 78/2000.

⁸ BuA Nr. 81/2000; BuA Nr. 129/2000.

⁹ BuA Nr. 44/2005; BuA Nr. 89/2005.

¹⁰ BuA Nr. 44/2005; BuA Nr. 89/2005.

¹¹ BuA Nr. 109/2015; BuA Nr. 44/2016.

¹² BuA Nr. 44/2005; BuA Nr. 89/2005.

Sicherheitsfonds getroffen.¹³ Der Anschluss an den Sicherheitsfonds BVG in der Schweiz und die Verstärkung der Aufsicht sowie die Einführung der Anschlusskontrollen in der betrieblichen Personalvorsorge haben ebenfalls wesentlich zur Stärkung der Versichertenrechte beigetragen.

Die letzte umfassende BPVG-Revision fand 2017/18 statt. Im Mittelpunkt dieser Reform standen zwei zentrale Anliegen: Zum einen die Stärkung der Governance-Strukturen innerhalb der Vorsorgeeinrichtungen, zum anderen die Verbesserung des Leistungsniveaus zugunsten der Versicherten.

Zur Stärkung des Vertrauens der Versicherten in die 2. Säule wurden neue Bestimmungen zur Governance eingeführt. Der Handlungsbedarf ergab sich auch aus der durchgeführten Prüfung der Gleichwertigkeit der liechtensteinischen und schweizerischen Gesetzgebungen, nachdem das Schweizer Parlament am 19. März 2010 im Rahmen einer Strukturreform in der beruflichen Vorsorge die Transparenz und Governance bei der Führung und Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen gestärkt hatte. Mit der BPVG-Revision 2017/18 wurden diese Änderungen massvoll nachvollzogen und auf die liechtensteinischen Verhältnisse angepasst.

Im Rahmen dieser Revision wurde ein gesetzlicher Katalog unübertragbarer und unentziehbarer Aufgaben des Stiftungsrates eingeführt. Zudem wurden Bestimmungen zur persönlichen Integrität und fachlichen Qualifikation der Mitglieder des Stiftungsrates, der Geschäftsleitung sowie der beauftragten Dritten aufgenommen. Ergänzend dazu fanden Regelungen zu Rechtsgeschäften mit nahestehenden Personen sowie zur Zulässigkeit und Offenlegung von Vermögensvorteilen Eingang in das Gesetz.

¹³ Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds; LGBl. 2007 Nr. 353.

Ein wesentliches Ziel der Revision 2017/18 war die Verbesserung des Leistungsniveaus in der 2. Säule. In diesem Zusammenhang wurden folgende Massnahmen umgesetzt:

1.4.1 Senkung der Eintrittsschwelle

Mit der Senkung der Eintrittsschwelle wurde insbesondere die Vorsorge von Teilzeiterwerbstätigen und von Personen mit tiefen Einkommen verbessert. Personen, welche ihr Arbeitspensum (beispielsweise nach der Geburt eines Kindes) reduzieren oder in schwankenden Pensen arbeiten, verbleiben somit öfter im System der betrieblichen Personalvorsorge versichert.

Bis zur Revision 2017/18 lag die Eintrittsschwelle bei einem massgebenden Jahreslohn von wenigstens drei Viertel der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung (damals bei CHF 20'880). Die Eintrittsschwelle wurde im Rahmen der Revision auf den Jahresbetrag der minimalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung gesenkt, was damals CHF 13'920 entsprach. Aktuell liegt der entsprechende Betrag bei CHF 14'700. Personen, welche ein Jahreseinkommen über dieser Grenze erzielen, sind obligatorisch in der betrieblichen Personalvorsorge zu versichern.

Die Senkung der Eintrittsschwelle hat dazu geführt, dass zusätzliche Personen eine betriebliche Altersvorsorge aufbauen können, wodurch gleichzeitig auch ein Beitrag zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des liechtensteinischen Arbeitsmarktes geleistet wird.

1.4.2 Aufhebung des Freibetrags

Vor der letzten umfassenden BPVG-Revision 2017/18 sah das BPVG einen Freibetrag in Höhe des Jahresbetrages der minimalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung vor (damals CHF 13'290), welcher von dem für die

Versicherung in der betrieblichen Personalvorsorge anrechenbaren Lohn abgezogen wurde. Für Teilbeschäftigte musste der Freibetrag dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festgesetzt werden. Der Freibetrag konnte reglementarisch durch die Vorsorgeeinrichtungen niedriger festgesetzt oder zur Gänze abgeschafft werden. Mit dem Abzug des Freibetrags wurde eine Doppelversicherung durch die Leistungen der AHV vermieden. Im Rahmen der BPVG-Revision 2017/18 wurde vorgeschlagen, den Freibetrag vollständig aufzuheben und dadurch eine Erhöhung des versicherten Lohnes herbeizuführen. Diese Massnahme wurde insbesondere für tiefe Einkommen als relevant und sinnvoll erachtet, da sie den Sparprozess fördert.

Die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) sowie weitere Wirtschaftsverbände haben im Rahmen der Vernehmlassung Bedenken hinsichtlich der Aufhebung des Freibetrags geäussert. Sie verwiesen insbesondere auf die Auswirkungen auf die Höhe der Lohnnebenkosten und betonten die damit verbundenen Herausforderungen für Unternehmen. Nach eingehender Diskussion dieser vorgeschlagenen Massnahme wurde sodann anstelle der vollumfänglichen Aufhebung des Freibetrags eine Übergangsbestimmung ins Gesetz aufgenommen. Gemäss den Übergangsbestimmungen konnten Vorsorgeeinrichtungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Gesetzes in ihrem Reglement bereits einen Freibetrag vorsahen, diesen weiterhin beibehalten, sofern die Beiträge und Leistungen mindestens den Vorschriften des BPVG entsprechen.¹⁴

1.4.3 Erhöhung der Sparbeiträge

Vor der Revision von 2017/18 waren für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu entrichten.

¹⁴ Abs. 4 der Übergangsbestimmungen zum Gesetz vom 12. Mai 2016, LGBl. 2016 Nr. 234.

Für die Altersvorsorge der einzelnen Arbeitnehmer waren mindestens 6% des anrechenbaren Lohnes zu verwenden. Im Rahmen der Revision von 2017/18 wurde der Mindestbeitrag für die Altersleistungen für den einzelnen Arbeitnehmer von 6% auf 8% erhöht. Dies mit dem Ziel, den Sparprozess des einzelnen Arbeitnehmers zu fördern und das Leistungsniveau durch den zusätzlichen Sparbeitrag anzuheben bzw. die Auswirkungen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes abzufedern.

Zum Zeitpunkt der Ausarbeitung der damaligen Revision sahen lediglich vier Vorsorgeeinrichtungen Sparbeiträge von unter 8% vor. Die übrigen Einrichtungen hatten bereits damals eine Mindestbeitragshöhe von 8% festgelegt.

1.4.4 Vorverlegung des Sparprozesses

Im Rahmen der Revision 2017/18 wurde der Beginn des Sparprozesses vom Zeitpunkt der Vollendung des 23. auf die Vollendung des 19. Altersjahr vorverlegt. Ziel dieser Anpassung war es, das Leistungsniveau in der 2. Säule zu erhöhen – einerseits durch den früheren Beginn des Sparprozesses, andererseits durch dessen längere Dauer. Ein noch früherer Beginn wurde als nicht zielführend erachtet, da Jugendliche vor Vollendung des 19. Altersjahres regelmässig noch in Ausbildung sind.

Diese Massnahmen entfalten ihre Wirkung naturgemäss erst langfristig, da sie auf die Struktur des Sparprozesses innerhalb der 2. Säule bzw. die langfristige Verbesserung der Altersleistungen abzielen. Versicherte, die zum Zeitpunkt der damaligen Revision bereits das 24. Altersjahr vollendet hatten, profitieren nicht von der Vorverlegung des Sparbeginns.

Leistungserhöhende Massnahmen wirken nicht unmittelbar, sondern entfalten ihre Wirkung über die gesamte Dauer des Erwerbslebens hinweg. Ihre Nachhaltigkeit beruht auf der langfristigen Ausrichtung der Massnahmen, welche eine stabile

und verbesserte Altersvorsorge für künftige Generationen sicherstellen soll. Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, entsprechende Anpassungen frühzeitig umzusetzen, um die Altersvorsorge strukturell und nachhaltig zu stärken.

1.5 Die berufliche Vorsorge in der Schweiz im Vergleich

1.5.1 Gleichwertigkeit

Bereits im Zuge der Diskussionen zur Schaffung des BPVG im Jahr 1984 wurde auf die schweizerische Entwicklung und die Ausrichtung auf das 3-Säulen-Prinzip verwiesen.¹⁵ Die Ausgestaltung des BPVG orientiert sich an der Schweiz, wobei den liechtensteinischen Besonderheiten stets Rechnung getragen wird.

Am 19. Dezember 2006 wurde die Vereinbarung zwischen der Regierung des Fürstentums Liechtenstein und dem Schweizerischen Bundesrat betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds abgeschlossen, welche ab 1. Januar 2007 vorläufig angewendet wurde und am 24. April 2009 formell in Kraft getreten ist.¹⁶

Die Stiftung Sicherheitsfonds BVG stellt die gesetzlichen und reglementarischen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen oder im Falle von vergessenen Guthaben liquidierten Vorsorgeeinrichtungen und Versichertenkollektiven (Arbeitgeber) mit Sitz in Liechtenstein sicher. Ausserdem gewährleistet die Stiftung Sicherheitsfonds BVG in ihrer Funktion als «Zentralstelle 2. Säule» die Koordination, die Übermittlung und die Aufbewahrung der Angaben betreffend Freizügigkeitskonten oder -policen, die noch nicht geltend gemacht worden sind. Liechtensteinische Vorsorgeeinrichtungen werden bei der Erfüllung der durch die Stiftung

¹⁵ BuA Nr. 13/1984.

¹⁶ LGBl. 2007 Nr. 353.

Sicherheitsfonds BVG wahrgenommenen Aufgaben den schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen gleichgestellt.

Der Anschluss der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen an die schweizerische Stiftung Sicherheitsfonds BVG war insbesondere aufgrund der bestehenden Gleichwertigkeit der Systeme der betrieblichen Personalvorsorge in Liechtenstein und der Schweiz möglich. Angesichts der zentralen Funktion des Sicherheitsfonds BVG als Sicherungsnetz auch für liechtensteinische Vorsorgeeinrichtungen und insbesondere zum Schutz der versicherten Personen ist diese grundsätzliche Gleichwertigkeit der Vorsorgesysteme auch im Rahmen künftiger Revisionen des BPVG fortlaufend zu berücksichtigen.

Erwähnenswert ist zudem das Zweite Zusatzabkommen zum Abkommen vom 8. März 1989 zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über Soziale Sicherheit, welches gewährleistet, dass bei einer Arbeitsaufnahme im jeweils anderen Land die Freizügigkeitsleistung von der Vorsorgeeinrichtung bzw. der Freizügigkeitseinrichtung von einem Land in das jeweils andere Land übertragen werden kann.¹⁷

Liechtensteinische Arbeitsplätze sind somit auch aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive für Schweizer Arbeitnehmende attraktiv. Insbesondere kann bei einem Stellenwechsel von der Schweiz nach Liechtenstein der Sparprozess in der 2. Säule nahtlos bei einer liechtensteinischen Einrichtung weitergeführt werden. Das bestehende Abkommen gewährleistet somit die grundsätzliche Durchlässigkeit der Systeme der 2. Säule, setzt aber voraus, dass die grundlegende Gleichwertigkeit der BPVG-Gesetzgebung gewahrt bleibt.

¹⁷ LGBl. 2002 Nr. 141.

In den vergangenen Jahren haben sich Vorsorgeanbieter aus der Schweiz aus dem liechtensteinischen Markt zurückgezogen. Um zu vermeiden, dass sich weitere Schweizer Anbieter aufgrund grösserer regulatorischer Unterschiede oder Kosten-Nutzen-Überlegungen aus dem Markt zurückziehen sowie auch zwecks Vermeidung von zusätzlichen entstehenden Kosten für die Versicherten, ist weiterhin eine Orientierung am schweizerischen Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) angezeigt.

Auch wenn sich das BPVG eng an das BVG anlehnt und somit die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Systeme sichergestellt ist, gibt es einige nennenswerte Unterschiede:

1.5.2 Leistungsziel

In der liechtensteinischen Verfassung ist die staatliche Unterstützung und Förderung des Alters- und Invalidenversicherungswesens verankert.¹⁸ Dazu gehört die obligatorische betriebliche Personalvorsorge, für welche im BPVG sowie in der Verordnung zum Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVV) die Minimalvorschriften für die Abdeckung der Risiken Alter, Invalidität und Tod festgelegt werden. Bei der Schaffung der 2. Säule wurde festgehalten, dass die betriebliche Personalvorsorge zusammen mit der 1. Säule das Ziel habe, den Versicherten die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung zu gewährleisten.¹⁹ Der Gesetzgeber hielt damals jedoch auch fest, dass mit Sparbeiträgen von damals 6% des versicherten Lohnes keine Altersvorsorge gewährleistet werden könne, die der angestrebten Zielvorstellung tatsächlich entspricht.²⁰

¹⁸ Art. 26 Verfassung des Fürstentums Liechtenstein vom 5. Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15.

¹⁹ BuA Nr. 13/1984, S. 1.

²⁰ BuA Nr. 13/1984, S. 8.

Gemäss der schweizerischen Bundesverfassung trifft der Bund Massnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, welche in einem 3-Säulen-System ausgestaltet sein soll.²¹ Die Schweiz legt dabei, im Sinne eines Leistungsziels, weiter fest, dass die Renten den Existenzbedarf angemessen zu decken haben.²² Zielsetzung des schweizerischen Gesetzgebers ist es, dass Personen im Rentenalter durch Leistungen aus der 1. und 2. Säule in der Lage sind, rund 60% ihres letzten Bruttoerwerbseinkommens zu erreichen.²³

Das Leistungsziel ist in der Schweiz konkreter formuliert, was jedoch nichts über die tatsächlich erreichten Leistungshöhen in den beiden Ländern aussagt.

1.5.3 Versicherungspflicht

Gemäss BVG sind Arbeitnehmer in der Schweiz, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 22'680 beziehen, ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität sowie ab dem 1. Januar nach der Vollendung des 24. Altersjahres auch für das Alter obligatorisch zu versichern.

In Liechtenstein beginnt die Versicherungspflicht für die Risikoleistungen bei Tod und Invalidität mit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres und für die Altersleistungen mit dem 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres. Der massgebende Jahreslohn muss wenigstens den Jahresbetrag der minimalen jährlichen Altersrente der AHV (von derzeit CHF 14'700) betragen. In Liechtenstein sind Arbeitnehmer somit ab einem geringeren Jahreslohn obligatorisch versichert. Zudem setzt der Sparprozess früher ein.

²¹ Art. 111 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999.

²² Art. 112 Abs. 2 Bst. b der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999.

²³ Botschaft BV, BBl 1997 I, 325.

Ein Unterschied besteht hinsichtlich der Beitrittspflicht für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von bis zu drei Monaten: Während in der Schweiz für diese Personengruppe keine Versicherungspflicht besteht, gilt in Liechtenstein eine Versicherungspflicht für die Risiken Tod und Invalidität ab Arbeitsbeginn. Eine Befreiung gilt nur für den Aufbau des Altersguthabens. Die Wichtigkeit einer Risikoabsicherung, gerade für junge Praktikanten und Studierende mit kurzen Beschäftigungsverhältnissen (teilweise auch im Rahmen von Hilfstätigkeiten im Baugewerbe), wurde von der Regierung bereits in der vorangegangenen Revision betont.²⁴ Daran soll festgehalten werden, weshalb von einer Angleichung an die schweizerische Rechtslage abgesehen wird.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich bezüglich der Versicherungspflicht für bestimmte Personengruppen: Während in Liechtenstein Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen ausüben, nicht beitrittspflichtig sind, sind diese in der Schweiz der 2. Säule unterstellt.

1.5.4 Versicherter Lohn

In Liechtenstein entspricht der nach dem BPVG in der 2. Säule zu versichernde Lohn grundsätzlich dem massgebenden Jahreslohn. Dabei handelt es sich um das auf das ganze Jahr umgerechnete Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis, nach welchem sich die gesetzlichen Beiträge für die AHV bemessen. Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann vorsehen, dass der massgebende Jahreslohn nach oben begrenzt wird. Diese obere Grenze darf jedoch nicht tiefer festgelegt werden als der dreifache Jahresbetrag der maximalen Altersrente der AHV (derzeit CHF 88'200).

²⁴ BuA Nr. 109/2015, S.88.

Wie dargestellt, können Vorsorgeeinrichtungen vom versicherten Lohn weiterhin einen Freibetrag abziehen, sofern dieser bereits vor dem 1. Januar 2018 reglementarisch vorgesehen war und die Beiträge und Leistungen mindestens den Vorschriften des BPVG entsprechen.

In der obligatorischen Versicherung gemäss BVG ist demgegenüber nicht der gesamte Jahreslohn versichert, sondern nur der sogenannte koordinierte Lohn. Dieser bestimmt sich durch einen unteren und oberen Grenzbetrag sowie den Koordinationsabzug. Der koordinierte Lohn wird ermittelt, indem vom tatsächlichen Jahreslohn der Koordinationsabzug abgezogen wird. Dieser entspricht $\frac{7}{8}$ der maximalen jährlichen Altersrente und beträgt seit dem 1. Januar 2025 CHF 26'460. Der obligatorisch zu versichernde Lohnanteil liegt derzeit zwischen CHF 26'460 und CHF 90'720. Dies bedeutet, dass aktuell der maximal koordinierte Lohn CHF 64'260 entspricht. Zudem sieht das BVG einen minimalen koordinierten Lohn von derzeit CHF 3'780 vor. Liegt der tatsächliche koordinierte Lohn darunter, so muss er in jedem Fall auf diesen Betrag angehoben werden.

Die liechtensteinische Lösung, die grundsätzlich keinen Freibetrag vorsieht, bietet den Vorteil einer einfacheren Administration durch die Vorsorgeeinrichtung. Zudem führt sie insbesondere für Personen mit tieferen Einkommen und für Mehrfachbeschäftigte zu einer vorteilhafteren Vorsorgesituation.

1.5.5 Mindestzinssatz und Umwandlungssatz

In der Schweiz legt der Gesetzgeber sowohl den Umwandlungssatz als auch den Mindestzinssatz für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge verbindlich fest.

Das BPVG ist als schlanke Rahmengesetzgebung ausgestaltet, welche für die Sozialpartner grossen Gestaltungsspielraum bietet. Das BPVG legt die Mindestbestimmungen für die obligatorische Vorsorge fest. Auf die Festlegung eines

allgemeinverbindlichen Umwandlungssatzes und einer Mindestverzinsung wurde in Liechtenstein bewusst verzichtet. Die wesentlichen technischen Parameter werden in Liechtenstein vom Stiftungsrat der Vorsorgeeinrichtung aufgrund anerkannter technischer Grundlagen, den Entwicklungen an den Kapitalmärkten sowie der individuellen Situation und Struktur der Vorsorgeeinrichtung festgelegt. Dies ermöglicht es den verantwortlichen Organen rascher auf Entwicklungen zu reagieren und die Parameter im Rahmen der definierten Eckwerte anzupassen. Dies wird auch von namhaften Experten in der betrieblichen Vorsorge als wesentlicher Systemvorteil erachtet.²⁵

1.5.6 Altersbeiträge

Die Altersgutschriften nach schweizerischem BVG werden jährlich in Prozenten des koordinierten Lohnes berechnet. Die Altersgutschriften gemäss schweizerischem BVG bewegen sich zwischen 7% und 18% des koordinierten Lohnes entsprechend einer altersabhängigen Beitragsstaffelung. Mit zunehmendem Alter steigen die Altersgutschriften an.

Altersjahr	Ansatz in Prozenten des koordinierten Lohnes
25–34	7
35–44	10
45–54	15
55–65	18

Abbildung 1: Altersgutschriften BVG

²⁵ Vgl. dazu das Interview mit Prof. Dr. Marc Hürzeler, abrufbar in: Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein, Ausgabe 2020: <https://issuu.com/fma-li/docs/fma-betriebliche-personalvorsorge-2020> und das Interview mit Jérôme Cosoandey, abrufbar in: Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein, Ausgabe 2019: <https://issuu.com/fma-li/docs/fma-betriebliche-personalvorsorge-2019>.

Im Rahmen der letzten umfassenden BPVG-Revision 2017/18 hat sich die Regierung gegen die Einführung einer Beitragsstaffelung ausgesprochen, da diese zu einer erschwerten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und somit zu deren Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt führen kann.

In Liechtenstein beträgt der Beitrag an die Altersversicherung aktuell mindestens 8% des versicherten Lohnes, wobei mindestens die Hälfte durch den Arbeitgeber zu tragen ist.

1.5.7 Wohneigentumsförderung

In Liechtenstein wurde ausdrücklich darauf verzichtet, einen Vorbezug von Mitteln der betrieblichen Personalvorsorge zum Erwerb von Wohneigentum vorzusehen, wie dies in der Schweiz möglich ist. Solche Vorbezüge würden die Altersleistungen strukturell schwächen und damit den Systemschutz der beruflichen Vorsorge sowie das Ziel einer angemessenen Alterssicherung gefährden. Einerseits würde die Verwendung von Altersguthaben zur Wohneigentumsförderung eine erhebliche Zweckausweitung des BPVG darstellen, andererseits schmälern solche Vorbezüge die Altersvorsorge und führen für die Versicherten zu tiefen Renten. Zudem verfügt Liechtenstein über eine Wohnbauförderungsgesetzgebung, in deren Rahmen für die Erstellung oder den Kauf eines Wohnobjektes bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen ein zinsloses Darlehen bezogen werden kann.

1.5.8 Anschlusspflicht

In der Schweiz werden Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, der Stiftung Auffangeinrichtung BVG angeschlossen. Im Gegensatz dazu erfolgt in Liechtenstein die Zuweisung säumiger Arbeitgeber durch die FMA rückwirkend mittels Verfügung an eine Sammelstiftung. Die Zuweisung basiert auf einem festgelegten Zuweisungsschlüssel, der eine faire und systematische Verteilung auf die verschiedenen Sammelstiftungen

sicherstellt. Dieses Vorgehen gewährleistet, dass auch bei fehlendem Anschluss eine angemessene Vorsorge für die Mitarbeitenden sichergestellt ist.

1.6 Versicherter Personenkreis

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer der Versicherungspflicht in der betrieblichen Personalvorsorge unterstellt, für welche eine AHV-Beitragspflicht besteht, und welche einen versicherungspflichtigen Jahreslohn von aktuell mindestens CHF 14'700 erzielen. Für die Risikoversicherung (Tod und Invalidität) beginnt die Versicherungspflicht am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres und für die Altersleistungen am 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres, wenn das Arbeitsverhältnis unbefristet ist. Wird das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet abgeschlossen, gilt es als unbefristet. Ist das Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Monate befristet und wird es über die Dauer von drei Monaten verlängert, so gilt es ab dem Zeitpunkt der Verlängerung als unbefristet. Bezüger von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung unterstehen für die Risiken Tod und Invalidität der obligatorischen Versicherung.

In der betrieblichen Personalvorsorge nicht beitragspflichtig sind folgende Personen:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht beitragspflichtig ist;
- Arbeitnehmer, die bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben;
- Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen ausüben;
- Arbeitnehmer, die zu mindestens zwei Drittel invalid sind;

- Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn den massgebenden Jahreslohn nicht erreicht;
- Arbeitnehmer, die nicht dauernd in Liechtenstein tätig sind und für die im Ausland ein genügender Versicherungsschutz besteht.

Nicht beitrittspflichtige Arbeitnehmer können sich auf eigenen Antrag bei der Vorsorgeeinrichtung ihres Arbeitgebers anschliessen, wobei dieser nicht verpflichtet ist, sich an den Kosten zu beteiligen.

Selbständigerwerbende haben die Möglichkeit, sich der für ihre Arbeitnehmer bestehenden Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Falls sie keine Arbeitnehmer beschäftigen, können sie sich einer Sammelstiftung anschliessen.

Im Jahr 2024 waren 32'161 Personen (72,5% aller Destinatäre) bei einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung versichert, während die restlichen 12'178 Personen bei einer betriebseigenen Vorsorgeeinrichtung versichert waren. Die Zahl der aktiv Versicherten belief sich per Ende 2024 auf 37'605 Personen. Die Anzahl der Rentenbezüger betrug per Ende 2024 6'734 Personen. Gesamthaft betrug die Anzahl der aktiv Versicherten und Rentenbezüger per Ende 2024 44'339 Personen.

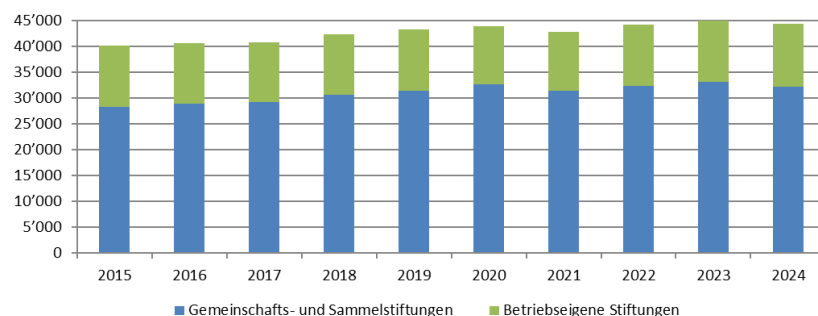


Abbildung 2: Anzahl der Versicherten nach Stiftungsträger

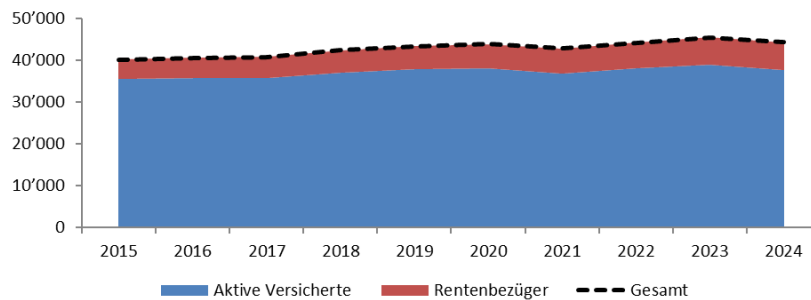


Abbildung 3: Anzahl der versicherten Personen

1.7 Leistungen der betrieblichen Personalvorsorge

Das BPVG kennt drei Vorsorgefälle: Alter, Invalidität und Tod. Daraus ergeben sich die Ausrichtung von Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenleistungen.

1.7.1 Das Leistungsziel der betrieblichen Personalvorsorge

Das BPVG und die ausführende Verordnung (BPVV) regeln bezüglich der betrieblichen Personalvorsorge die Minimalvorschriften für die Risiken Alter, Invalidität und Tod. Wie ausgeführt, wurde zwar das in der Schweiz verfassungsmässig festgelegte Leistungsziel vom liechtensteinischen Gesetzgeber bei der Einführung des BPVG ebenfalls in den Materialien erwähnt, allerdings als Zielvorstellung formuliert.

Bereits im Zeitpunkt der Einführung des BPVG wurde festgehalten, dass zur Sicherung der Fortführung der gewohnten Lebenshaltung im Alter langfristig ein Beitragssatz von rund 12% erforderlich sein würde. Bei der Einführung des BPVG sollte erreicht werden, dass die betriebliche Vorsorge für alle Arbeitnehmer für die Risiken Tod und Invalidität einerseits und die Altersvorsorge andererseits gewährleistet wird. Mit den anfänglich vorgesehenen Beitragssätzen sollte vor allem auch auf jene Betriebe Rücksicht genommen werden, welche bis anhin keine oder nur eine sehr beschränkte betriebliche Personalvorsorge für ihre Mitarbeiter

umsetzen. Längerfristig war es jedoch schon bei Einführung des BPVG das Ziel, die im Gesetz vorgesehenen Leistungen auszubauen, in dem die Beitragsleistungen erhöht werden.²⁶ Im Jahr 2018 wurde die Mindestbeitragshöhe für den einzelnen Arbeitnehmer auf 8% erhöht. Dies mit dem Ziel, den individuellen Sparprozess zu fördern, das Leistungsniveau anzuheben und die Auswirkungen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes abzufedern.

1.7.2 Altersleistungen

Die betriebliche Personalvorsorge ist nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Im Kapitaldeckungsverfahren werden künftige anwartschaftliche Leistungen der Vorsorgeeinrichtung vorfinanziert. Die Höhe des Alterskapitals hängt erheblich von den eigenen Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ab. Die Beiträge an die Altersvorsorge bilden samt Zinsen und allfälligen Überschüssen das Altersguthaben.

Der Anspruch auf Altersleistungen entsteht mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG. Reglementarisch kann ein anderes Rücktrittsalter durch die Vorsorgeeinrichtungen festgelegt werden. Für Frauen und Männer der Jahrgänge 1958 und jünger liegt das ordentliche Rentenalter nach dem AHVG aktuell bei 65 Jahren. Im Rahmen des flexiblen Rentenalters können Frauen und Männer den Bezug der AHV-Altersrente ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorbezahlen oder bis zum vollendeten 70. Altersjahr aufschieben. In der 2. Säule können Personen, die eine Altersrente nach dem AHVG vorbezahlen, die Altersrente ebenfalls vorbezahlen. Wird das Vorsorgeverhältnis über das ordentliche Rentenalter nach dem AHVG hinaus verlängert, sind ausschliesslich Altersleistungen versichert.

²⁶ BuA Nr. 13/1984, S. 7 ff.

Das Altersguthaben ist bei Erreichen des Rentenalters nach anerkannten technischen Grundlagen in eine lebenslängliche Altersrente umzuwandeln. Die Vorsorgeeinrichtung legt in ihrem Reglement die Grundlagen zur Berechnung des für das Altersguthaben relevanten Zinssatzes fest. Ebenso sind der Rentenumwandlungssatz bzw. dessen Berechnungsgrundlage reglementarisch festzuhalten. Der Rentenumwandlungssatz dient dazu, das vorhandene Altersguthaben in eine lebenslängliche Altersrente umzuwandeln.

Wie dargelegt, sieht das liechtensteinische System weder einen gesetzlich festgelegten Mindestzinssatz noch einen gesetzlichen Mindestumwandlungssatz vor. Die Vorsorgeeinrichtungen haben dadurch die Möglichkeit, diese Parameter flexibel und eigenverantwortlich an die sich wandelnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie an biometrische Entwicklungen anzupassen. Diese Anpassungen sind jedoch mit flankierenden Massnahmen verbunden. So darf die Senkung der anwartschaftlichen Leistungen pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen und ist den Versicherten mindestens zwölf Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen.²⁷

1.7.3 Invaliditätsleistungen

Die Invaliditätsleistungen nach dem BPVG umfassen eine Invalidenrente sowie eine akzessorische Kinderrente. Tritt die Invalidität vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG ein, sind mindestens eine Invalidenrente in der Höhe von jährlich 30% des versicherten Lohnes und Kinderrenten von jährlich 6% des versicherten Lohnes zu versichern.²⁸ Diese Ansätze gelten jeweils bei Vollinvalidität; sie können bei Teilinvalidität entsprechend niedriger festgesetzt werden. Sowohl die Invalidenrente als auch die Kinderrente sind im Leistungsprimat ausgestaltet.

²⁷ Art. 5 Abs. 4 BPVV.

²⁸ Art. 8a Abs. 1 BPVG.

Die Vorsorgeeinrichtung ist bezüglich des Vorliegens einer Invalidität und des Invaliditätsgrades an die Feststellung der liechtensteinischen Invalidenversicherung gebunden. Der Invaliditätsbegriff des BPVG entspricht somit dem Invaliditätsbegriff des Gesetzes über die Invalidenversicherung (IVG).

Bei Teilinvalidität bestehen gestützt auf das IVG folgende Ansprüche²⁹:

- bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 40% besteht ein Anspruch auf eine Viertelsrente;
- bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50% besteht ein Anspruch auf eine halbe Rente;
- bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 67% besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente.

Bei einem Invaliditätsgrad unter 40% besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Rente. Falls eine teilinvalid Person arbeitet, so gilt sie entsprechend ihres Beschäftigungsgrades als Teilbeschäftigte.

Die Invalidenrente ist als temporäre Leistung ausgestaltet. Sie endet mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG. Anschliessend besteht ein Anspruch auf Altersleistungen. Die Sicherstellung dieser Altersleistungen erfolgt durch eine beitragsbefreite Äufnung des Altersguthabens während der Dauer der Invalidität.

1.7.4 Hinterlassenenleistungen

Das BPVG legt für den Todesfall eines Versicherten vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG eine lebenslängliche Witwen- oder Witwerrente von

²⁹ Art. 23 Abs. 5 IVG.

jährlich 18% des versicherten Lohnes und Waisenrenten von jährlich 6% des versicherten Lohnes fest. Beim Tod einer Person, welche zuletzt eine Alters- oder Invalidenrente bezogen hat, beträgt die Witwen- oder Witwerrente 60% und die Waisenrente je 20% der zuletzt ausgerichteten Alters- oder Invalidenrente.³⁰ Die Hinterlassenenleistungen gemäss BPVG sind, wie die Invalidenleistungen, im Leistungsprimat ausgestaltet.

Ein Anspruch des überlebenden Ehegatten auf eine Witwen- oder Witwerrente besteht, wenn er bzw. sie beim Tod der versicherten Person für den Unterhalt mindestens eines Kindes aufkommen muss oder älter als 45 Jahre ist und die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert hat. Der Anspruch auf Witwen- und Witwerrente erlischt mit der Wiederverheiratung oder mit dem Tod der Witwe oder des Witwers.³¹

Für den Anspruch auf eine Waisenrente wird sinngemäss auf die Bestimmungen des AHVG verwiesen. Der Anspruch auf die Waisenrente erlischt mit der Vollendung des 18. Altersjahres. Für Kinder, die noch in Ausbildung sind, dauert der Rentenanspruch bis zu deren Abschluss, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Altersjahr.

1.7.5 Reglementarische Leistungen

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2024 zahlten Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 324,4 Mio. aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die

³⁰ Art. 8b Abs. 1 und 2 BPVG.

³¹ Art. 8b Abs. 4 und 5 BPVG.

Kapitalleistungen bei Pensionierung mit CHF 143,8 Mio. (44,3%) sowie die Altersrenten mit CHF 124,5 Mio. (38,4%).

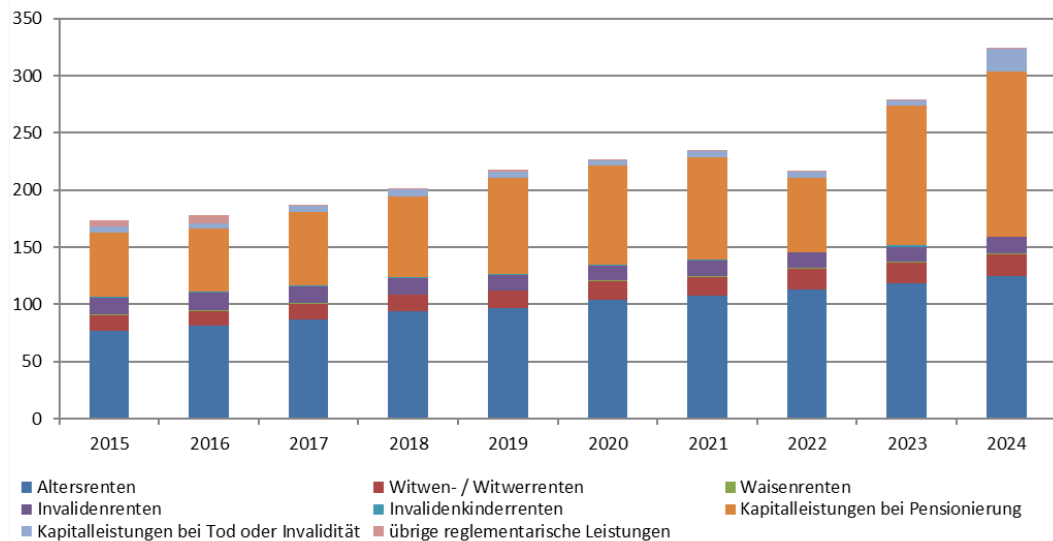


Abbildung 4: Ausbezahlte reglementarische Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen (in Mio. CHF)

1.8 Träger der betrieblichen Personalvorsorge

Rechtsträger der betrieblichen Personalvorsorge können grundsätzlich nur im Handelsregister eingetragene Stiftungen mit Sitz in Liechtenstein sein. Davon ausgenommen sind drei Vorsorgeeinrichtungen, denen im Jahr 2005 auf der Grundlage einer Übergangsregelung des BPVG im Rahmen einer Besitzstandswahrung ermöglicht wurde, ihren Sitz in der Schweiz zu belassen. Für die nach liechtensteinischem Recht versicherten Personen hat die Durchführung der betrieblichen Personalvorsorge auch in diesen Fällen nach den Bestimmungen des BPVG zu erfolgen.

Im Grundsatz gibt es in Liechtenstein drei verschiedene Formen von Vorsorgeeinrichtungen: Die firmeneigene Stiftung, die Gemeinschaftsstiftung sowie die Sammelstiftung. Die firmeneigene Stiftung übernimmt die betriebliche

Personalvorsorge für die Mitarbeitenden des Stifterunternehmens bzw. der verbundenen Unternehmen, wohingegen die Gemeinschaftsstiftung sowie die Sammelstiftung die Vorsorge von Mitarbeitenden aus verschiedenen Unternehmen durchführen. Entscheidet sich ein Unternehmen, keine firmeneigene Stiftung für die Vorsorge zu errichten, schliesst sich der Arbeitgeber mittels Anschlussvertrag einer Gemeinschafts- oder Sammelstiftung an.

Bei der Gemeinschaftsstiftung werden sämtliche Risiken zwischen den Anschlüssen ausgeglichen, da es auf Stufe Anschluss bzw. Vorsorgewerk keine getrennte Rechnung gibt. Bei der Sammelstiftung hingegen wird pro Anschluss eine getrennte Rechnung geführt. Die Solidarität der Risiken erstreckt sich demnach nur auf Stufe Anschluss bzw. Vorsorgewerk. Das hat zur Folge, dass neben dem Deckungsgrad auf Stufe Stiftung auch ein Deckungsgrad auf Stufe Vorsorgewerk ausgewiesen wird.

Zum Jahresende 2024 standen in Liechtenstein 15 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Es handelt sich dabei um fünf Gemeinschafts- und Sammelstiftungen und zehn betriebseigene Stiftungen. Aufgrund der schwierigen Kapitalmarktsituation sowie der zunehmend teurer werdenden Administration ist mittel- bis langfristig mit einer weiteren Konsolidierung des liechtensteinischen Vorsorgemarktes zu rechnen. Von dieser Entwicklung profitieren die Gemeinschafts- und Sammelstiftungen, deren verwaltetes Volumen kontinuierlich zunimmt.

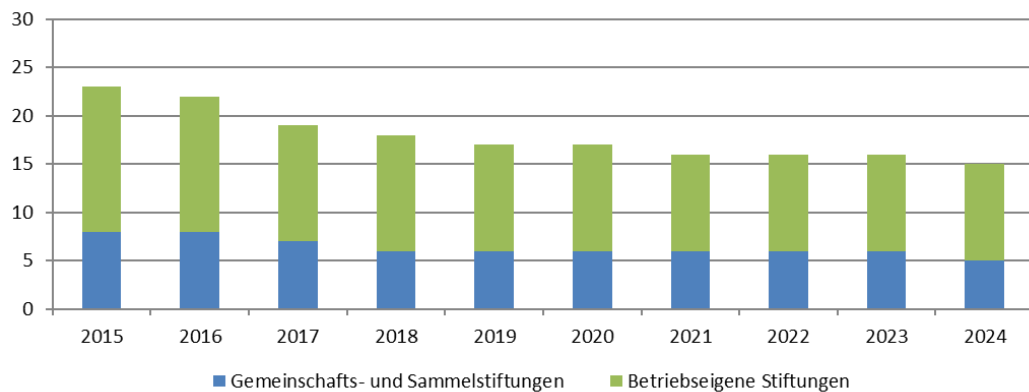


Abbildung 5: Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen nach Formen

1.9 Verwendung der Freizügigkeitsleistung

Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem anderen Grund als wegen Alter, Invalidität oder Tod aus der Vorsorgeeinrichtung aus, so hat diese eine Freizügigkeitsleistung zu erbringen. Diese Freizügigkeitsleistung ist weiterhin für die Vorsorge des aus der Versicherung ausscheidenden Arbeitnehmers zu verwenden. Zu diesem Zweck wird sie an die Vorsorgeeinrichtung seines neuen Arbeitgebers überwiesen. Falls sich dies nicht durchführen lässt, weil kein neues Vorsorgeverhältnis begründet wird, ist der Vorsorgeschutz in Form einer Freizügigkeitspolice bei einer in Liechtenstein zugelassenen Versicherung oder in Form eines Freizügigkeitskontos bei einer liechtensteinischen Bank aufrechtzuerhalten.

Eine Besonderheit im bilateralen Verhältnis zwischen Liechtenstein und der Schweiz ist die vorgesehene grenzüberschreitende Übertragung von Freizügigkeitsleistungen. Diese Möglichkeit existiert im Verhältnis mit anderen Staaten nicht. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet das Zweite Zusatzabkommen vom 29. November 2000 zum bilateralen Abkommen über Soziale Sicherheit aus dem

Jahr 1989.³² Die mit diesem Abkommen eingeführte Regelung stellt sicher, dass beim Wechsel des Arbeitsplatzes von einem Staat in den anderen der Vorsorge-schutz nahtlos bestehen bleibt.

Das Abkommen sieht die Übertragung von Vorsorgekapitalien zwischen liechtensteinischen und schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Stelle bei einem Arbeitgeber im jeweils anderen Staat antritt. Ebenfalls sieht es die Übertragung von liechtensteinischen oder schweizerischen Freizügigkeitsguthaben, welche bei Banken oder Freizügigkeitseinrichtungen belegen sind, auf eine Vorsorgeeinrichtung vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer erneut eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im jeweils anderen Staat aufnimmt.

Die Freizügigkeitsleistung ist zweckentsprechend zu verwenden, das heisst, sie bleibt grundsätzlich bis zum ordentlichen Rentenalter nach dem AHVG gesperrt. Eine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung ist jedoch zulässig, wenn einer der im BPVG genannten Barauszahlungsgründe erfüllt ist:

- Die Freizügigkeitsleistung beträgt weniger als ein Jahresbeitrag des Versicherten.
- Eine Person verlässt den Wirtschaftsraum Liechtenstein - Schweiz endgültig und ist nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes für die Risiken Alter, Tod und Invalidität nicht obligatorisch in der Rentenversicherung versichert.
- Eine Person nimmt eine selbständige Erwerbstätigkeit auf und ist nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates des Europäischen

³² LGBl. 2002 Nr. 141.

Wirtschaftsraumes für die Risiken Alter, Tod und Invalidität nicht obligatorisch in der Rentenversicherung versichert.

Per Ende 2024 existierten 23'894 Freizügigkeitskonten mit einem verwalteten Kapital von insgesamt CHF 598,6 Mio. Die durchschnittliche Höhe der Freizügigkeitsleistung belief sich im Jahr 2024 auf CHF 25'054. Während die Anzahl der Freizügigkeitskonten seit 2015 um 59,5% gestiegen ist, erhöhte sich das auf Freizügigkeitskonten verwaltete Kapital im selben Zeitraum um ca. 54%.

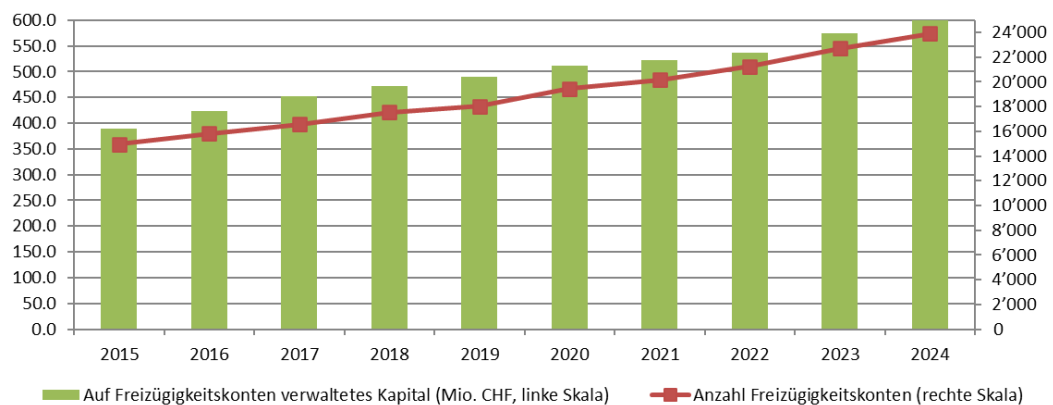


Abbildung 6: Anzahl der Freizügigkeitskonten und das darauf verwaltete Kapital

1.10 Exkurs: Neuausrichtung der staatlichen Personalvorsorge und variable Rente

Im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL) wurde das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG) per 1. Januar 2025 revidiert. Es wurden die folgenden Massnahmen im Sinne eines Gesamtpaketes beschlossen:

- Schaffung eines geschlossenen Vorsorgewerks für die Renten der Versicherten, die ihre Pension bis zum 30. Juni 2014 angetreten haben;
- Ausfinanzierung der bestehenden Renten im offenen Vorsorgewerk;

- Umwandlung der 2014 gewährten Darlehen in Eigenkapital;
- Einführung einer gesetzlichen Möglichkeit zur Schaffung einer optionalen variablen Rente.

Die Kernpunkte der Revision waren im Wesentlichen die Verhinderung von neuen unerwünschten Umverteilungen in der Zukunft, die teilweise Kompensation der bereits erfolgten unerwünschten Umverteilungen sowie die nachhaltige Sicherung der Pensionsversicherung des Staates.³³

Die Einführung der variablen Rente im Rahmen der SBPVG-Revision war Teil eines gezielten und umfassenden Massnahmenpakets, das auf die besondere Situation der SPL abgestimmt war. Eine Übertragung dieses Modells generell auf das BPVG wird nicht angestrebt, da es grundlegende Systemanpassungen erfordern und die Komplexität der betrieblichen Personalvorsorge erhöhen würde.

Das bestehende BPVG bietet, wie bereits dargelegt wurde, ausreichend Flexibilität, um auf wirtschaftliche und demografische Entwicklungen zu reagieren, ohne zusätzliche Instrumente wie die variable Rente.

Im Zuge der Vorbereitungsarbeiten zur BPVG-Revision wurde eine mögliche Einführung einer variablen Rente auch mit den liechtensteinischen Vorsorgeanbietern thematisiert. Mehrheitlich wurde die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für eine variable Rente kritisch betrachtet bzw. mit einer erhöhten Komplexität und einem zusätzlichen Verwaltungs- und Beratungsaufwand in Verbindung gebracht. Von der Schaffung einer expliziten Grundlage für eine variable Rente soll daher abgesehen werden.

³³ Vgl. Stellungnahme der Regierung Nr. 70/2024.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

2.1 Grundsätzliches

Wie bereits ausgeführt, bietet das geltende Rahmengesetz BPVG den Sozialpartnern grossen Gestaltungsspielraum. Es legt die Mindestbestimmungen für die obligatorische Vorsorge fest und verzichtet dabei bewusst auf die Festlegung eines allgemeinverbindlichen Umwandlungssatzes und einer Mindestverzinsung. Die wesentlichen technischen Parameter werden in Liechtenstein vom Stiftungsrat der Vorsorgeeinrichtung aufgrund anerkannter technischer Grundlagen, den Entwicklungen an den Kapitalmärkten sowie der individuellen Situation bzw. Struktur der Vorsorgeeinrichtung festgelegt.

Die Konzeption des BPVG hat sich seit der Einführung im Jahr 1989 bewährt und geniesst breite Akzeptanz sowie ein grundsätzlich hohes Vertrauen in der Bevölkerung. Das BPVG hat sich bis anhin stets an das schweizerische BVG angelehnt. Diese Gleichwertigkeit der Systeme ist sowohl aufgrund des Anschlusses an den Sicherheitsfonds BVG als auch aufgrund der Schweizer Anbieter am Vorsorgemarkt weiterhin sachlich gerechtfertigt und angezeigt.

Sowohl an der Konzeption einer schlanken Rahmengesetzgebung als auch an der Gleichwertigkeit der Vorsorgesysteme soll daher festgehalten werden.

Die steigende Lebenserwartung und die daraus folgende längere Rentenbezugsdauer stellen die betriebliche Personalvorsorge vor grosse Herausforderungen. Die Kapitalmärkte sind mit volatilen Entwicklungen und niedrigen Zinsen konfrontiert, was die Renditeerwartungen der Vorsorgeeinrichtungen beeinträchtigt. Teilzeitmodelle bzw. neue Arbeitsmodelle nehmen in der Erwerbsbevölkerung zudem weiterhin an Bedeutung zu.

Um diesen Herausforderungen angemessen zu begegnen, schlägt die Regierung eine Stärkung des Systems der betrieblichen Personalvorsorge durch eine massvolle Erhöhung des Leistungsniveaus, einen sinnvollen Ausbau des versicherten Personenkreises sowie durch eine Verbesserung der Vorsorge für tiefere Einkommen vor.

Die thematischen Schwerpunkte der Revision wurden unter Einbezug der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen evaluiert. Zu diesem Zweck wurden sowohl Gespräche mit den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen wie auch mit dem liechtensteinischen Pensionskassenverband (LPKV) geführt. Zudem wurde im Herbst 2024 eine Datenerhebung³⁴ durchgeführt.

2.2 Zielvorstellung des Gesetzgebers: Fortführung der gewohnten Lebenshaltung

Wie dargelegt, regelt das BPVG bezüglich der obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge Minimalvorschriften für die Risiken Alter, Invalidität und Tod. Der Liechtensteiner Gesetzgeber thematisierte bei Einführung des BPVG zwar ebenfalls die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung als eine Zielvorstellung, wies jedoch darauf hin, dass mit Sparbeiträgen von (damals) 6% des versicherten Lohnes für die Altersvorsorge eines einzelnen Arbeitnehmers keine Vorsorge für das Alter getroffen werden kann, welche tatsächlich dieser Zielvorstellung entspricht. Diese Zielvorstellung liesse sich erst mit Sparbeiträgen von insgesamt 12% verwirklichen. Langfristig war es damals schon das Ziel, die vorgesehenen Leistungen auszubauen, indem die Sparbeiträge erhöht werden.

³⁴ Die folgenden Ausführungen und Darstellungen beziehen sich, wo nichts anderes angemerkt wurde, auf die 14 Vorsorgeeinrichtungen und ihre Versicherten ohne die SPL.

Im Jahr 2018 wurde die Mindestbeitragshöhe für die Altersleistungen für den einzelnen Arbeitnehmer von 6% auf 8% erhöht. Dies mit dem Ziel, den Sparprozess des einzelnen Arbeitnehmers zu fördern, das Leistungsniveau durch den zusätzlichen Sparbeitrag anzuheben und die Auswirkungen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes abzufedern. Es ist jedoch anzumerken, dass zur Zeit der Revision im Jahr 2015 nur vier Vorsorgeeinrichtungen Sparbeiträge unter 8% vorsahen. Die übrigen Vorsorgeeinrichtungen sahen bereits zu diesem Zeitpunkt eine Mindestbeitragshöhe von 8% vor. Insofern war die Auswirkung der damals erfolgten Beitragserhöhung nur gering. Zudem wurde per 1. Januar 2018 der Beginn des Sparprozesses (Versicherungspflicht für Altersleistungen) vorverlegt auf die Vollendung des 19. Altersjahres (zuvor: Vollendung des 23. Altersjahres). Der längere Sparprozess (inkl. Zinseszinsseffekt) führt auf lange Sicht zu einer Erhöhung des angesparten Vorsorgekapitals. Ebenfalls per 1. Januar 2018 wurde der bisher vom massgebenden Jahreslohn abziehbare Freibetrag in der Höhe von damals CHF 13'920 unter Beibehalt einer Übergangsbestimmung grundsätzlich abgeschafft, was zur Erhöhung des versicherten Lohnes der Arbeitnehmer führt. Zudem wurde die Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht auf (damals) CHF 13'920 gesenkt, was eine Unterstellung eines grösseren Anteils von Arbeitnehmern sowie von Teilzeitbeschäftigten unter die betriebliche Personalvorsorge bewirkt.

Es wurden somit bereits in den vergangenen BPVG-Revisionen verschiedene Massnahmen umgesetzt, um sich der bei Einführung des BPVG umschriebenen Zielvorstellung schrittweise anzunähern.

Gemäss der im Herbst 2024 durchgeführten Datenerhebung bei den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen waren ca. 42% der 36'567 zu diesem Zeitpunkt aktiv Versicherten in der betrieblichen Personalvorsorge im Rahmen des minimalen Beitragssatzes von 8% versichert.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, sind Angestellte in den Branchen Landwirtschaft, Baugewerbe, Gastgewerbe und Handel, Telekommunikation sowie Übrige Dienstleistung überwiegend mit dem minimalen Beitragssatz von 8% versichert. Sie würden von der Erhöhung des minimalen Sparbeitrages am meisten profitieren. In den anderen Branchen variieren die Sparbeiträge mehr.

Verteilung Sparbeitrag, bezogen auf Personen	Sparbeitrag						
	8%	8% - 10%	10% - 12%	12% - 14%	14% - 16%	16% - 18%	ab 18%
Sektor 1 Landwirtschaft	96%	2%	2%	0%	1%	0%	0%
Sektor 2 Industrie: Baugewerbe	78%	13%	4%	2%	1%	1%	1%
Sektor 2 Industrie: übrige	21%	20%	7%	17%	10%	15%	10%
Sektor 3 Dienstleistung: Finanz- Versicherungs- Wirtschaftsdienstleistung	19%	13%	17%	13%	16%	9%	14%
Sektor 3 Dienstleistung: Gastgewerbe, Handel	85%	5%	6%	1%	1%	1%	1%
Sektor 3 Dienstleistung: öffentliche Verwaltung (Gemeinden)	0%	15%	7%	18%	27%	22%	11%
Sektor 3 Dienstleistung: Telekommunikation Informatik	67%	10%	9%	2%	8%	2%	2%
Sektor 3 Dienstleistung: übrige	69%	16%	6%	5%	3%	1%	1%

Abbildung 7: Beitragsätze nach Branche

	Erhöhung minimaler Beitrag auf 10%		
	Betroffene Arbeitnehmer	Betroffene Lohnsumme (CHF Mio.)	Beitragserhöhung (CHF Mio.) (mind. 50% getragen durch Arbeitgeber)
Sektor 1 Landwirtschaft	245	11.75	0.25
Sektor 2 Industrie: Baugewerbe	2'479	167.16	3.46
Sektor 2 Industrie: übrige	3'079	211.73	4.04
Sektor 3 Dienstleistung: Finanz- Versicherungs- Wirtschaftsdienstleistung	1'915	145.11	2.84
Sektor 3 Dienstleistung: Gastgewerbe, Handel	3'086	178.82	3.72
Sektor 3 Dienstleistung: öffentliche Verwaltung (Gemeinden)	6	0.24	0.00
Sektor 3 Dienstleistung: Telekommunikation Informatik	669	48.67	1.00
Sektor 3 Dienstleistung: übrige	4'826	262.42	5.49

Abbildung 8: Betroffene Arbeitnehmer nach Branche

Mit Blick auf die dargestellte Ausgangslage und unter Berücksichtigung der bisherigen Reformschritte wird neben der definitiven Abschaffung des Freibetrags eine Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes von 8% auf 10% vorgesehen.

Bereits bei Einführung des BPVG wurde festgehalten, dass zur Fortführung der gewohnten Lebenshaltung langfristig Sparbeiträge von rund 12% erforderlich sind. In der letzten Revision wurden verschiedene leistungserhöhende Massnahmen umgesetzt, namentlich die Erhöhung des Mindestsparbeitrags auf 8%, die Vorverlegung des Sparbeginns sowie die grundsätzliche Abschaffung des Freibetrags.

Diese Faktoren führen kumulativ zu einer verbesserten Kapitalbildung über die gesamte Erwerbsdauer.

Die vorgesehene Erhöhung auf 10% ist zudem vor dem Hintergrund der demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu sehen. Die Altersstrategie hält als massgebendes Prinzip fest, dass jede Generation in angemessenem Umfang zur Finanzierung ihres Alters beiträgt und verlangt damit nachhaltig finanzierte Sozialversicherungssysteme. Die Anhebung des Mindestsparbeitragssatzes ist vor diesem Hintergrund als konkrete Umsetzung dieses Prinzips in der 2. Säule zu verstehen. Steigende Lebenserwartung, tiefere Kapitalmarkterträge und veränderte Erwerbsbiografien erhöhen den Druck auf die 2. Säule zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund stellt die Anhebung des Mindestsparbeitragssatzes auf 10% einen moderaten und sachgerechten Folgeschritt zur Stärkung der betrieblichen Personalvorsorge dar: Sie verbessert das Leistungsniveau und trägt gleichzeitig den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung, ohne die Belastung für Arbeitgeber und Arbeitnehmende übermässig zu erhöhen.

Besonders relevant ist die Massnahme für die rund 42% der Versicherten, die aktuell zum Mindestsparbeitragssatz versichert sind und somit unmittelbar von einer Erhöhung profitieren.

Die zusätzlichen Beiträge sind gemäss Gesetz mindestens je hälftig von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu tragen. Insgesamt stellt die Anhebung auf 10% eine ausgewogene und systemkonforme Anpassung dar, welche die Zielsetzungen des Gesetzgebers zur Stärkung der 2. Säule konsequent weiterführt und gleichzeitig den bisherigen Reformschritten Rechnung trägt.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Erhöhung des Leistungsniveaus

Durch die Revision soll eine massvolle Erhöhung des Leistungsniveaus erreicht werden. Bei der Einführung des BPVG war es das Ziel, die betriebliche Personalvorsorge für alle Arbeitnehmer für die Risiken Tod und Invalidität einerseits und die Altersvorsorge andererseits zu gewährleisten. Wie bereits ausgeführt, sollte mit den damals eingeführten Beitragssätzen vor allem auf jene Betriebe Rücksicht genommen werden, welche bis anhin keine oder nur eine sehr beschränkte betriebliche Personalvorsorge hatten. Längerfristig war es jedoch schon bei Einführung des BPVG das Ziel, die im Gesetz vorgesehenen Leistungen durch eine Erhöhung der Beitragsleistungen auszubauen. Mit der Revision 2017/18 wurde die Mindestbeitragshöhe für den einzelnen Arbeitnehmer auf 8% erhöht. Ebenfalls wurde mit dieser Revision anstelle der vollumfänglichen Abschaffung des Freibetrags eine Übergangsbestimmung ins Gesetz aufgenommen, wonach Vorsorgeeinrichtungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Gesetzes in ihrem Reglement bereits einen Freibetrag vorsehen, diesen weiterhin beibehalten können, sofern die Beiträge und Leistungen mindestens den Vorschriften des BPVG entsprechen.

Mit der gegenständlichen Revision soll die massvolle Erhöhung des Leistungsniveaus durch eine Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes und eine definitive Abschaffung des Freibetrags erreicht werden.

3.1.1 Erhöhung der Sparbeiträge

Wie bereits erläutert, ist die betriebliche Personalvorsorge nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert, weshalb die Höhe des Alterskapitals erheblich von den Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber abhängt. Die Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes für die Altersleistungen für den einzelnen Arbeitnehmer von

6% auf 8% im Jahr 2018 betraf, wie ausgeführt, nur wenige Vorsorgeeinrichtungen.

Das BPVG regelt aktuell, dass die Beiträge an die Altersversicherung mindestens 8% des versicherten Lohnes betragen. Dabei hat der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer mindestens die Hälfte der Beiträge aufzubringen.

Wie bereits erwähnt, sind gemäss der im Herbst 2024 durchgeführten Datenerhebung bei den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen ca. 42% von 36'567 aktiv Versicherten in der betrieblichen Personalvorsorge im Rahmen des minimalen Beitragssatzes von 8% versichert. Dabei sind, wie dargestellt, Angestellte in den Branchen Landwirtschaft, Baugewerbe, Gastgewerbe und Handel, Telekommunikation sowie Übrige Dienstleistung überwiegend mit dem minimalen Beitragssatz von 8% versichert.

Um das Leistungsniveau massvoll zu erhöhen und unter der Berücksichtigung der in der letzten Revision vorgenommenen leistungserhöhenden Anpassungen schlägt die Regierung eine Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes auf 10% vor.

Die Erhöhung der Leistungen in der betrieblichen Personalvorsorge stärkt die Zukunftsfähigkeit der 2. Säule und fördert eine angemessene Finanzierung der Altersvorsorge. Davon profitieren insbesondere Arbeitnehmende der besonders betroffenen Branchen. Diese Massnahme steht im Einklang mit den Zielsetzungen der Altersstrategie.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die angepassten Leistungsparameter in der 2. Säule aufgrund des langen Sparprozesses erst langfristig und auf künftige Generationen von Altersrentnern auswirken werden.

Bei einer Beitragserhöhung von derzeit 8% auf 10% besteht bei 11 Vorsorgeeinrichtungen ein Anpassungsbedarf ihrer Reglemente bzw. Vorsorgepläne.

Betroffen von dieser Massnahme sind 16'305 von insgesamt 36'567 aktiv Versicherten. Die Gesamtlohnsumme der betroffenen Arbeitnehmer beträgt rund CHF 1,0 Mrd. (CHF 1'025,9 Mio.). Die Beitragssumme würde sich insgesamt um CHF 20,8 Mio. erhöhen, wobei dieser Aufwand mindestens zur Hälfte von den Arbeitgebern getragen werden müsste.

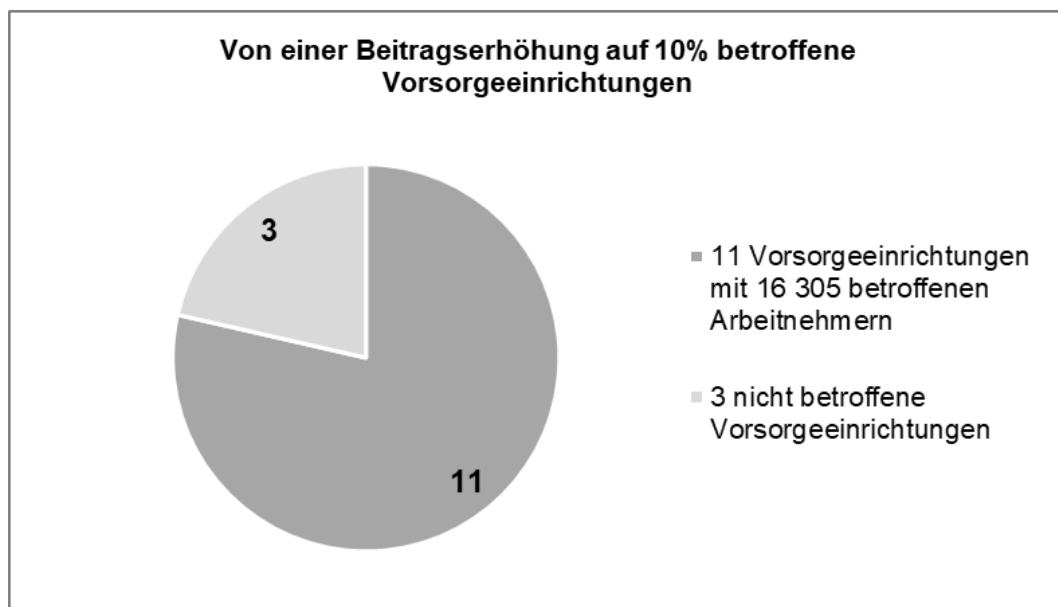


Abbildung 9: Einfluss der Beitragserhöhung auf alle Vorsorgeeinrichtungen

Von einer Beitragserhöhung von derzeit 8% auf 10% sind alle vier Sammelstiftungen bzw. 15'474 versicherte Arbeitnehmer betroffen. Die Gesamtlohnsumme der betroffenen Arbeitnehmer beträgt rund CHF 974,2 Mio. Die Beitragssumme würde sich um CHF 19,9 Mio. erhöhen und wäre grundsätzlich je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Von einer Beitragserhöhung von 8% auf 10% sind sieben betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen bzw. 831 Versicherte betroffen. Die Gesamtlohnsumme der davon betroffenen Versicherten beträgt rund CHF 51,7 Mio. Die Beitragssumme würde sich um CHF 0,9 Mio. erhöhen und wäre grundsätzlich je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

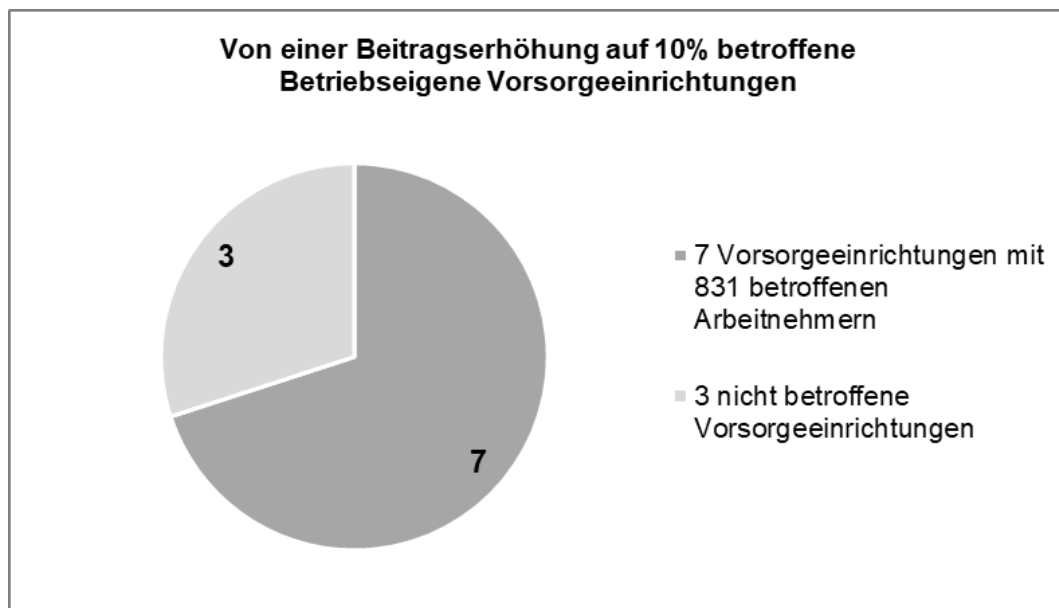


Abbildung 10: Einfluss der Beitragserhöhung auf betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen

Vorsorgeeinrichtungen insgesamt		14
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	365.1
Beitragserhöhung auf 10%	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	11
	betroffene Arbeitnehmer	16'305
	derzeitige Lohnsumme (in Mio.)	1'025.9
	Erhöhung der Beitragssumme (in Mio.)	20.8
Sammelstiftungen		4
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	205.9
Beitragserhöhung auf 10%	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	4
	betroffene Arbeitnehmer	15'474
	derzeitige Lohnsumme (in Mio.)	974.2
	Erhöhung der Beitragssumme (in Mio.)	19.9
Betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen		10
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	159.2
Beitragserhöhung auf 10%	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	7
	betroffene Arbeitnehmer	831
	derzeitige Lohnsumme (in Mio.)	51.7
	Erhöhung der Beitragssumme (in Mio.)	0.9

Abbildung 11: Einfluss der Beitragserhöhung auf alle Vorsorgeeinrichtungen

Mit folgenden illustrativen Beispielen sollen die Auswirkungen einer Beitragserhöhung auf die Lohnnebenkosten dargestellt werden. Es handelt sich hierbei um Darstellungen, welche beispielhaft aufzeigen, in welcher Grössenordnung sich mögliche Änderungen auf die Lohnnebenkosten auswirken.

Die Beispiele wurden unter Annahme eines Risikobeitrages von je 1,5% für Arbeitnehmer und Arbeitgeber berechnet.

A) A erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 75 000. Der Vorsorgeplan des A sieht keinen Abzug eines Freibetrags vor.

	Bisher:	Neu:
Versicherter Jahreslohn des C:	CHF 75 000	CHF 75 000
Sparbeitrag	8.0%	10.0%
Risikobeitrag	3.0%	3.0%
Beiträge Arbeitgeber	CHF 4 125	CHF 4 875
Beiträge Arbeitnehmer	CHF 4 125	CHF 4 875

Die Erhöhung der Beiträge ergibt sich aus der Anhebung der Beiträge für das Alterssparen von 8% auf 10%.

Abbildung 12: Einfluss der Beitragserhöhung auf Lohnnebenkosten Variante A

B) B erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 104 000 und ist von seinem Arbeitgebenden nach Mindestleistungen des BPVG versichert.

	Bisher:	Neu:
Versicherter Jahreslohn des A:	CHF 89 300	CHF 104 000
Sparbeitrag	8.0%	10.0%
Risikobeitrag	3.0%	3.0%
Beiträge Arbeitgeber	CHF 4 912	CHF 6 760
Beiträge Arbeitnehmer	CHF 4 912	CHF 6 760

Die Erhöhung der Beiträge ergibt sich aus der Aufhebung des Freibetrages und der Anhebung der Beiträge für das Alterssparen von 8% auf 10%.

Abbildung 13: Einfluss der Beitragserhöhung auf Lohnnebenkosten Variante B

C) Carbeitet Teilzeit zu 50% und erzielt ein Jahreseinkommen von CHF 60 000, wovon bisher der Freibetrag von CHF 7350 abgezogen wurde. Der Sparbeitrag lag in seinem Vorsorgeplan schon bei 10%

	Bisher:	Neu:
Versicherter Jahreslohn des B:	CHF 52 650	CHF 60 000
Sparbeitrag	10.0%	10.0%
Risikobeitrag	3.0%	3.0%
Beiträge Arbeitgeber	CHF 3 422	CHF 3 900
Beiträge Arbeitnehmer	CHF 3 422	CHF 3 900

Die Erhöhung der Beiträge ergibt sich aus der Aufhebung des Freibetrages.

Abbildung 14: Einfluss der Beitragserhöhung auf Lohnnebenkosten Variante C

3.1.2 Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag

Wie bereits dargestellt, ist im BPVG kein Freibetrag mehr gesetzlich verpflichtend vorgesehen. Im Rahmen der letzten Revision wurde jedoch eine Übergangsbestimmung eingefügt, wonach Vorsorgeeinrichtungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Gesetzes in ihrem Reglement bereits einen Freibetrag vorgesehen haben, diesen weiterhin beibehalten können, sofern die Beiträge sowie Leistungen mindestens den Vorschriften des BPVG entsprechen.

Nach wie vor verfügen sechs Vorsorgeeinrichtungen mit insgesamt 3'591 betroffenen Arbeitnehmern über einen Freibetrag. Acht Vorsorgeeinrichtungen sind von der Abschaffung des Freibetrags nicht betroffen. Die versicherte Lohnsumme der betroffenen Einrichtungen würde von rund CHF 1,28 Mrd. (CHF 1'280,2 Mio.) um CHF 52,5 Mio. auf CHF 1,33 Mrd. (CHF 1'332,7 Mio.) ansteigen.

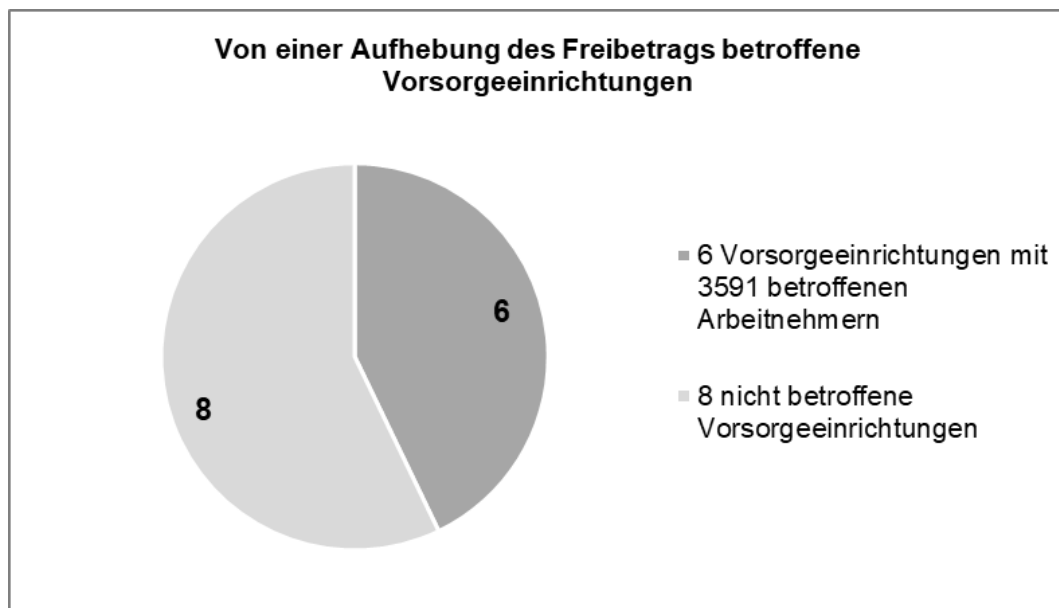


Abbildung 15: Betroffene Vorsorgeeinrichtungen bei Aufhebung des Freibetrags

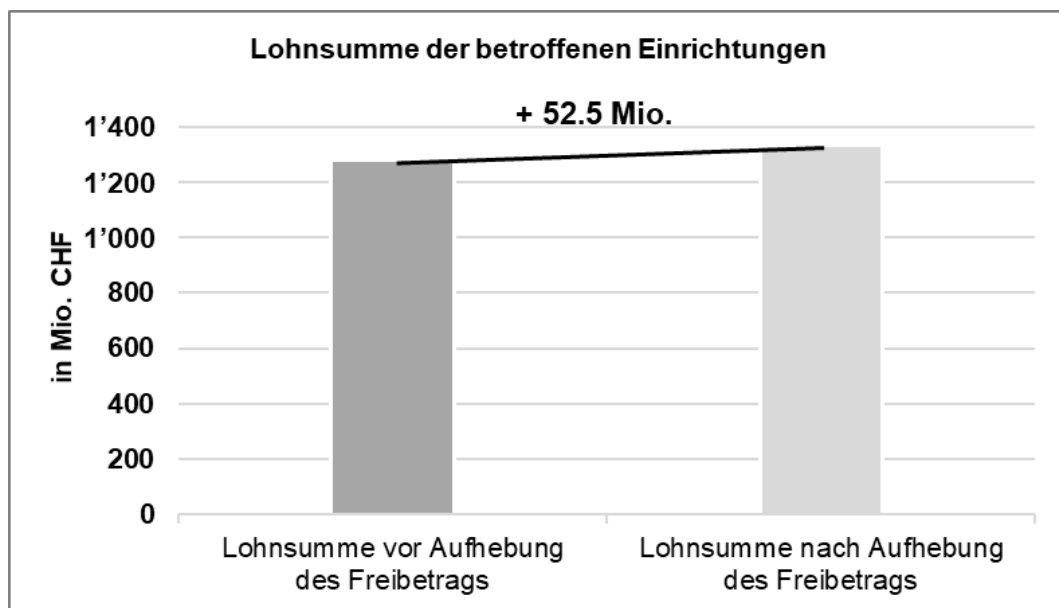


Abbildung 16: Einfluss auf Lohnsumme bei Aufhebung des Freibetrags

Von den betroffenen Vorsorgeeinrichtungen handelt es sich bei zweien um Sammelstiftungen mit insgesamt lediglich 20 betroffenen Arbeitnehmern. Die

derzeitige versicherte Lohnsumme würde von rund CHF 936,8 Mio. um CHF 0,7 Mio. auf CHF 937,5 Mio. ansteigen.

Bei den anderen vier betroffenen Vorsorgeeinrichtungen handelt es sich um betriebseigene Stiftungen. Die derzeitige versicherte Lohnsumme dieser Vorsorgeeinrichtungen beträgt CHF 343,4 Mio. und würde um CHF 51,8 Mio. auf CHF 395,2 Mio. ansteigen.

Vorsorgeeinrichtungen insgesamt		14
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	365.1
Aufhebung Freibetrag	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	6
	betroffene Arbeitnehmer	3'591
	Erhöhung (in Mio.)	52.5
	Lohnsumme nach Erhöhung (in Mio.)	1'332.7
	Erhöhung Beitragssumme (in Mio.)	9.4
Sammelstiftungen		4
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	205.9
Aufhebung Freibetrag	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	2
	betroffene Arbeitnehmer	20
	Erhöhung (in Mio.)	0.7
	Lohnsumme nach Erhöhung (in Mio.)	937.5
	Erhöhung Beitragssumme (in Mio.)	0.1
Betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen		10
Ausgangslage	derzeitige Beitragssumme (in Mio.)	159.2
Aufhebung Freibetrag	betroffene Vorsorgeeinrichtungen	4
	betroffene Arbeitnehmer	3'571
	Erhöhung (in Mio.)	51.8
	Lohnsumme nach Erhöhung (in Mio.)	395.2
	Erhöhung Beitragssumme (in Mio.)	9.3

Abbildung 17: Einfluss Aufhebung Freibetrag auf Vorsorgeeinrichtungen

Mit der definitiven Abschaffung des Freibetrags bzw. der Aufhebung der noch bestehenden Übergangsbestimmung im BPVG wird künftig der gesamte anrechenbare Lohn in der betrieblichen Personalvorsorge versichert. Die Aufhebung des Freibetrags führt bei allen versicherten Personen, bei welchen derzeit noch ein Freibetrag zur Anwendung gelangt, zu einer Erhöhung des versicherten Lohnes. Dies hat bei den Betroffenen entsprechend höhere Beiträge und eine Erhöhung des angesparten Alterskapitals zur Folge.

Die Abschaffung des Freibetrags beseitigt zudem bestehende Ungleichheiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen mit und ohne Freibetrag, verbessert die Vergleichbarkeit von Vorsorgelösungen und erhöht damit die Transparenz. Zugleich führt sie zu einer administrativen Vereinfachung bei den Vorsorgeeinrichtungen

3.1.3 Auswirkungen der leistungserhöhenden Massnahmen in Kombination

Die nachfolgenden Tabellen stellen modellhaft die Auswirkungen einer Erhöhung des Sparbeitrages auf 10% und der Aufhebung des Freibetrags anhand dreier unterschiedlicher Jahreseinkommen dar. Zur Vereinfachung der Darstellung werden weder eine Lohnkarriere noch eine Teuerung berücksichtigt. Zudem wird von 45 Beitragsjahren, einer gleichbleibenden Verzinsung von 1,5% sowie von einem Rentenumwandlungssatz in der Höhe von 5% ausgegangen.

		Bisher	Neu
Jahreslohn		54'000	54'000
Monatslohn (12M/Jahr)		4'500	4'500
Freibetrag			
Versicherter Lohn		54'000	54'000
Sparbeitrag		8%	10%
		4'320	5'400
Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerbeitrag		50%	50%
		2'160	2'700
Zins	1.50%	274'813	343'517
Beitragsjahre	45	274'813	343'517
davon Summe Sparbeiträge		194'400	243'000
Umwandlungssatz		5%	5%
Jahresrente Arbeitnehmer		13'741	17'176
Monatsrente Arbeitnehmer		1'145	1'431

Abbildung 18: Einfluss der Beitragserhöhung; Variante 1

		Bisher	Neu
Jahreslohn		82'000	82'000
Monatslohn (12M/Jahr)		6'833	6'833
Freibetrag			
Versicherter Lohn		82'000	82'000
Sparbeitrag		8%	10%
		6'560	8'200
Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerbeitrag		50%	50%
		3'280	4'100
Zins	1.50%	417'309	521'636
Beitragsjahre	45	417'309	521'636
davon Summe Sparbeiträge		295'200	369'000
Umwandlungssatz		5%	5%
Jahresrente Arbeitnehmer		20'865	26'082
Monatsrente Arbeitnehmer		1'739	2'173

Abbildung 19: Einfluss der Beitragserhöhung; Variante 2

		Bisher	Neu
Jahreslohn		104'000	104'000
Monatslohn (12M/Jahr)		8'667	8'667
Freibetrag		-14'700	
Versicherter Lohn		89'300	104'000
Sparbeitrag		8%	10%
		7'144	10'400
Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerbeitrag		50%	50%
		3'572	5'200
Zins	1.50%	454'460	661'588
Beitragsjahre	45	454'460	661'588
davon Summe Sparbeiträge		321'480	468'000
Umwandlungssatz		5%	5%
Jahresrente Arbeitnehmer		22'723	33'079
Monatsrente Arbeitnehmer		1'894	2'757

Abbildung 20: Einfluss Beitragserhöhung und Aufhebung Freibetrag; Variante 3

3.1.4 Aufhebung des Freibetrags im SBPVG

Das SBPVG sieht in Art. 8 nach wie vor einen Freibetrag für die Versicherten nach Art. 1 Bst. a bis f SBPVG³⁵ vor. Wie bereits ausgeführt, wurde mit der Revision des BPVG 2017/18 in Bezug auf die Abschaffung des Freibetrags eine Übergangsbestimmung ins Gesetz aufgenommen, wonach Vorsorgeeinrichtungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Gesetzes in ihrem Reglement bereits einen Freibetrag vorsehen, diesen weiterhin beibehalten können, sofern die Beiträge und Leistungen mindestens den Vorschriften des BPVG entsprechen. Nach

³⁵ Regierungsmitglieder, vollamtliche Richter und Staatsanwälte, Landesverwaltungspersonal und nicht-richterliche Angestellte der Gerichte und nicht-staatsanwaltschaftlich Angestellte der Staatsanwaltschaft, Parlamentsdienst und Finanzkontrolle, Lehrpersonal bzw. Angestellten der öffentlichen Schulen, Angestellte der selbständigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, soweit sie in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

wie vor verfügen sechs Vorsorgeeinrichtungen, neben der SPL, über einen Freibetrag.

Der zu versichernde Lohn der sogenannten freiwilligen Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG³⁶ wird gemäss Art. 8 Abs. 4 SBPVG in der jeweiligen Anschlussvereinbarung zwischen der SPL und den angeschlossenen Betrieben geregelt. Gemäss Art. 3 SBPVG ist das BPVG anwendbar, sofern das SBPVG nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt. Da für die freiwilligen Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG weder die Beitragshöhe noch der versicherte Lohn definiert ist, sind in den jeweiligen Anschlussvereinbarungen jedenfalls die Bestimmungen des BPVG einzuhalten. Die Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag im BPVG gilt deshalb auch für die freiwilligen Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG. Für die Anschlüsse nach Art. 1 Bst. a bis f hat die Abschaffung des Freibetrags im BPVG keine Auswirkung, da sich ihr versicherter Lohn nach dem SBPVG richtet (Art. 8 Abs. 1 bis 3).

Die Aufhebung der Übergangsbestimmung im BPVG ohne eine entsprechende Anpassung im SBPVG würde dazu führen, dass innerhalb der SPL die Versicherten nach Art. 1 Bst. a bis f SBPVG und die Versicherten der freiwilligen Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG betreffend Freibetrag unterschiedlich behandelt würden. Um sicherzustellen, dass innerhalb der SPL keine Ungleichbehandlung zwischen den Versicherten hinsichtlich des versicherten Lohnes besteht, ist eine Anpassung des SBPVG nötig. Hierzu wird der Freibetrag im Art. 8 SBPVG gestrichen.

³⁶ Angestellte der nach Art. 9 SBPVG freiwillig angeschlossenen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie der privaten Unternehmen, die öffentliche Aufgaben übernehmen. Konkret sind dies derzeit die Universität Liechtenstein, die Finanzmarktaufsicht (FMA) Liechtenstein, die Liechtensteinische Post AG, die Liechtensteinischen Kraftwerke (LKW), das Liechtensteinische Landesspital, die Telecom Liechtenstein AG, die AHV-IV-FAK-Anstalten, der Verkehrsbetrieb LIECHTENSTEINmobil, die LIECHTENSTEIN Wärme, das Liechtenstein Marketing und die BUS Ostschweiz PS Anstalt.

Die generelle Aufhebung des Freibetrags auch im SBPVG führt zu einer einheitlichen Behandlung aller Versicherten hinsichtlich des Freibetrags in Liechtenstein und stellt somit eine Angleichung des SBPVG an das BPVG als Rahmengesetz dar.

Die wirtschaftlichen, demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen, die eine Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag als Teil der Massnahmen für eine massvolle Leistungserhöhung begründen, gelten gleichermassen für die nach dem SBPVG Versicherten. Eine Gleichbehandlung hinsichtlich des Freibetrags ist daher sachlich geboten.

Die Aufhebung des Freibetrags im SBPVG erhöht den versicherten Lohn um rund CHF 25 Mio. für die Anschlüsse gemäss Art. 1 Bst. a bis f SBPVG. Dies hat eine Erhöhung der jährlichen Arbeitgeberbeiträge von rund CHF 2.8 Mio. zur Folge. Die Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag im BPVG führt zu einer Erhöhung des versicherten Lohns von rund 14.3 Mio. für die freiwilligen Anschlüsse. Dies führt zu einer Erhöhung der jährlichen Arbeitgeberbeiträge um rund CHF 1.4 Mio.

Aufhebung des Freibetrags per 31.12.2025	Erhöhung Versicherter Lohn	Erhöhung AN-Beiträge	Erhöhung AG-Beiträge
SPL-Anschlüsse nach Art. 1 Bst. a bis f SBPVG	25.1 Mio. (12.1%)	2.4 Mio. (12%)	2.8 Mio. (12%)
SPL-Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG	14.3 Mio. (13.8%)	1.1 Mio. (13.6%)	1.4 Mio. (13.4%)

Abbildung 21: Einfluss der Aufhebung des Freibetrags auf Beiträge SPL

3.2 Ausbau des versicherten Personenkreises

Als Massnahme im Rahmen der Altersstrategie wurde die Prüfung von Möglichkeiten zur sinnvollen Ausweitung der Versicherungspflicht vorgeschlagen. Es soll

in diesem Zusammenhang insbesondere geprüft werden, «ob und wie selbständig Erwerbstätige und im eigenen Geschäft mitarbeitende Familienmitglieder in die 2. Säule eingebunden werden können».

3.2.1 Abschaffung der Beitrittsbefreiung für Nebenerwerbstätigkeiten

Gemäss dem geltenden Art. 3 Abs. 3 Bst. b BPVG sind Arbeitnehmer in der betrieblichen Personalvorsorge nicht beitrittspflichtig, die bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Die Frage, ob eine Haupt- oder eine Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt wird, stellt sich bei Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen bzw. Personen, die neben ihrer unselbständigen Erwerbstätigkeit zusätzlich einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Hat eine Person nur ein Arbeitsverhältnis, so untersteht sie dem BPVG jedenfalls dann, wenn ihr Lohn die Eintrittsschwelle erreicht. Wird von mehreren ausgeübten Erwerbstätigkeiten eine als Nebentätigkeit qualifiziert, so hat dies zur Folge, dass die Arbeitnehmer für diesen Nebenerwerb nicht BPVG-pflichtig sind, wobei eine freiwillige Versicherung bei alleiniger Kostentragung durch den Arbeitnehmer möglich ist.

Dies hat zur Folge, dass Nebentätigkeiten, selbst wenn sie die Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht (aktuell CHF 14'700) überschreiten, nicht versichert werden müssen. Dadurch werden unter Umständen erhebliche Lohnanteile nicht versichert, welche folglich weder zur Altersvorsorge noch zur Absicherung der Risiken Tod und Invalidität beitragen.

Die Unterscheidung zwischen Haupttätigkeiten und Nebentätigkeiten bereitet in der Praxis oftmals Schwierigkeiten, da es an klaren und allgemeingültigen Massstäben fehlt und die gesamten Umstände des konkreten Falles bei der Abgrenzung berücksichtigt werden müssen. Die geltende Ausnahmeregelung schafft deshalb

zusätzlichen Aufwand bei der Beurteilung der Versicherungspflicht durch die Arbeitgeber, die Vorsorgeeinrichtungen und die Behörden. Zudem besteht aufgrund dieser Regelung das Risiko, dass wesentliche Einkommensbestandteile nicht versichert werden, weil die zu Grunde liegende Erwerbstätigkeit rechtlich als Nebentätigkeit qualifiziert werden kann. Es kommt dabei immer wieder zu Abgrenzungsfragen, welche in der Schweiz durch die bundesgerichtliche Rechtsprechung geklärt werden mussten. Dennoch zeigt sich auch in der Schweiz, dass die Abgrenzung zwischen Haupt- und Nebenerwerb in der Praxis Schwierigkeiten bereitet.

Um eine weitere Verbesserung für Teilzeitangestellte bzw. Arbeitnehmer mit mehreren Teilzeitpensen zu erreichen, soll die Beitrittsbefreiung für Nebenerwerbstätigkeiten, mit denen ein Einkommen oberhalb der Eintrittsschwelle erzielt wird, abgeschafft werden. Dadurch sollen künftig sämtliche Erwerbstätigkeiten über der Eintrittsschwelle (von derzeit CHF 14'700) der Versicherungspflicht unterstellt werden. Eine solche Änderung führt dazu, dass die Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmer für sämtliche Beschäftigungen oberhalb der Eintrittsschwelle entsprechende Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung zu entrichten haben.

Von einer verpflichtenden Erfassung von Tätigkeiten, welche nicht einzeln, sondern ausschliesslich kumulativ die Eintrittsschwelle überschreiten, soll weiterhin abgesehen werden. Die bedingungslose Unterstellung sämtlicher Nebentätigkeiten, wenn mit diesen nur ein tiefes Einkommen erzielt wird, würde einen unverhältnismässigen Mehraufwand mit sich bringen und wäre aus Kosten-Nutzen Sicht wenig zielführend.

3.2.2 Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut

Art. 3 Abs. 3 Bst. c BPVG bestimmt aktuell, dass Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen

ausüben, nicht beitrtrittspflichtig sind. Ferner konkretisiert Art. 2 BPVV, dass eine massgebende Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer juristischen Person gemäss Art. 3 Abs. 3 Bst. c des Gesetzes auch im Falle einer Minderheitsbeteiligung vorliegt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beteiligung wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung ausüben kann.

Diese Regelung führt dazu, dass die betriebliche Personalvorsorge vom Recht der AHV abweicht. Während in der 1. Säule bei juristischen Personen beschäftigte Personen – selbst bei massgebendem finanziellem und organisatorischem Einfluss – als unselbständigerwerbend gelten, ist für die Unterstellung unter die 2. Säule eine eigenständige Beurteilung erforderlich. Dies bedingt, dass Vorsorgeeinrichtungen und Aufsichtsbehörde die Versicherungspflicht nicht anhand der AHV-Einstufung bestimmen können, sondern unter Umständen aufwändige eigene Abklärungen vornehmen müssen. Dabei kann sowohl der Begriff der «massgebenden Beteiligung» gemäss Art. 2 BPVV als auch die Frage der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben ohne Gesamtverantwortung interpretationsbedürftig sein, was Rechtsunsicherheiten schafft.

Im Unterschied dazu kennt das schweizerische BVG keine entsprechende Ausnahmeregelung und orientiert sich beim Arbeitnehmerbegriff an der Definition der unselbständigen Erwerbstätigkeit im Sinne der AHV. Die geltende Regelung hat zudem zur Folge, dass Betroffene kein Altersguthaben in der 2. Säule äufnen und bei Invalidität oder Tod ausschliesslich Leistungen aus der 1. Säule (sowie gegebenenfalls aus privaten Vorsorgelösungen) erhalten. Dies kann insbesondere im Rentenalter zu erheblichen Versorgungslücken führen.

Diese Nachteile lassen sich beheben, indem – in Anlehnung an das schweizerische BVG – künftig konsequent auf das Beitragsstatut der AHV abgestellt und die bestehende Ausnahmeregelung aufgehoben wird.

Dies entspricht auch der Zielsetzung der Altersstrategie der Regierung zur sinnvollen Ausweitung der Versicherungspflicht.

3.2.3 Alters- und Hinterlassenenvorsorge bei einem Invaliditätsgrad von 67% oder mehr

Art. 3 Abs. 3 Bst. d BPVG in der geltenden Fassung nimmt Arbeitnehmer, die zu mindestens zwei Dritteln invalid sind, von der Beitrittspflicht in der betrieblichen Personalvorsorge aus. Diese Regelung schliesst Personen von der betrieblichen Personalvorsorge aus, welche zwar eine ganze Invalidenrente erhalten, sich jedoch weiterhin im Erwerbsleben befinden und mit ihrer Erwerbstätigkeit ein Einkommen erzielen, welches die Eintrittsschwelle erreicht.

Neu sollen Personen, welche im Sinne der Invalidenversicherung zu mindestens 67% invalid sind, weiterhin der betrieblichen Alters- und Hinterlassenenvorsorge unterstehen, wenn sie die übrigen Beitrittsvoraussetzungen – d.h. insbesondere die Eintrittsschwelle (Art. 4 Abs. 1 BPVG) erreichen – erfüllen.

Die bisherige Regelung von Art. 3 Abs. 3 Bst. d BPVG ging von der Überlegung aus, dass sich bei einer vollinvaliden Person der Vorsorgefall bereits ereignet hat und deshalb eine weitere Versicherung nicht mehr möglich sein soll. Dabei wird allerdings übersehen, dass auch Personen, die im Sinne der Invalidenversicherung zu 67% oder mehr invalid sind, sich noch im Erwerbsleben befinden können und die betriebliche Vorsorge nicht nur die Invalidenvorsorge, sondern auch die Alters- und Hinterlassenenvorsorge umfasst. Gerade der Aufbau einer Altersvorsorge kann auch für Personen mit einem Invaliditätsgrad von 67% oder mehr, welche trotzdem weiterhin erwerbstätig sind und dabei ein Einkommen über der Eintrittsschwelle erzielen, wichtig sein. Dieses Bedürfnis zeigt sich besonders akzentuiert bei denjenigen Personen, die keine Invalidenrente aus der betrieblichen Personalvorsorge beziehen, z.B. weil die Invalidität bereits in der Kindheit oder Jugend

eingetreten ist. Diese Personen sollen deshalb künftig der betrieblichen Alters- und Hinterlassenenvorsorge unterstehen. Eine Senkung der Eintrittsschwelle erfolgt bei diesen Personen jedoch nicht, d.h. für die Beitrittspflicht einer Person mit einem Invaliditätsgrad von 67% oder mehr muss ein Einkommen in der Höhe der ungekürzten Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 BPVG erreicht werden.

3.2.4 Anpassung der Eintrittsschwelle an den Rentenanspruch bei Teilinvalidität

Die Teilnahme teilinvaliden Personen am Arbeitsmarkt ist sowohl aus volkswirtschaftlicher Sicht als auch mit Blick auf die Stärkung der Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen von grosser Bedeutung. Dabei ist wichtig, dass auch teilinvaliden Arbeitnehmer für ihr Alter vorsorgen und in der betrieblichen Personalvorsorge weiterhin versichert sein können.

Nach dem geltenden Recht sind teilinvaliden Personen in der betrieblichen Personalvorsorge obligatorisch unter den gleichen Voraussetzungen wie nicht invalide Personen versichert, wenn sie im Rahmen einer weiterhin ausgeübten unselbständigen Erwerbstätigkeit ein Einkommen erzielen, das die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 BPVG erreicht. Es gelten gemäss bisherigem Recht somit für teilinvaliden Personen keine besonderen Regelungen hinsichtlich des versicherten Verdienstes und der Eintrittsschwelle.

In der Schweiz werden die Grenzbeträge – namentlich die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug – entsprechend dem prozentualen Anteil des Teilrentenanspruchs angepasst (Art. 4 Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2)). Da das BPVG grundsätzlich keinen Freibetrag mehr kennt (bzw. nurmehr im Rahmen einer Übergangsbestimmung), wirkt sich eine Teilinvalidität vorrangig auf die Frage aus, ob die betreffende Person die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 BPVG erreicht. Dabei fällt ins Gewicht, dass die Rentenabstufung in der liechtensteinischen Invalidenversicherung gröber ist als

diejenige in der Schweiz. So besteht gemäss Art. 53 Abs. 5 IVG Anspruch auf eine Viertelsrente ab einem Invaliditätsgrad von 40% und Anspruch auf eine halbe Invalidenrente bei einem Invaliditätsgrad ab 50%. Die Anpassung der Eintrittsschwelle an den Rentenanspruch zieht damit einen geringeren Verwaltungsaufwand nach sich als beim stufenlosen Rentensystem in der Schweiz. Zu berücksichtigen ist dabei aber, dass die Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht nach Art. 4 Abs. 1 BPVG in Liechtenstein tiefer liegt als die Eintrittsschwelle gemäss schweizerischem BVG und somit bereits nach geltendem Recht der Zugang zur betrieblichen Personalvorsorge auch für teilinvalide Personen im Vergleich zur Lösung des schweizerischen BVG nicht erheblich verschärft ist (Beispiel: Bei einer zu 50% invaliden Person reduziert sich die Eintrittsschwelle gemäss schweizerischem BVG auf $\text{CHF } 22'680 \times 50\% = \text{CHF } 11'340$, wogegen diese in Liechtenstein gemäss Art. 4 Abs. 1 BPVG bei CHF 14'700 liegt). Dennoch zeigt sich, dass bei Personen, die einen Invaliditätsgrad zwischen 50% und 67% aufweisen, in Liechtenstein ein höherer Lohn im Rahmen der Resterwerbstätigkeit erzielt werden muss als in der Schweiz, um Aufnahme in die betriebliche Personalvorsorge zu finden.

Um teilinvaliden Personen, welche weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen, den Zugang zur betrieblichen Vorsorge zu erleichtern, schlägt die Regierung vor, die Eintrittsschwelle entsprechend ihrem Anteil der Invalidenrente zu reduzieren.

3.2.5 Aufhebung der Beitrittsbefreiung für mitarbeitende Familienmitglieder

Die bisherige Regelung von Art. 3 Abs. 3 Bst. e BPVG sieht vor, dass Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn die Eintrittsschwelle nicht erreicht, nicht beitriftspflichtig sind. Bereits heute unterstehen somit Familienmitglieder des Betriebsinhabers, die einen Barlohn in der Höhe der Eintrittsschwelle beziehen, der Beitrittspflicht gemäss BPVG. Die Ausnahmeregelung von Art. 3 Abs. 3 Bst. e BPVG zielte damit auf Familienmitglieder des Betriebsinhabers ab, die ihre Tätigkeit

ausschliesslich oder gegen einen lediglich geringen Barlohn ausüben und dafür überwiegend Naturallohnleistungen beziehen.

Damit wurde eine Unterscheidung zwischen Familienmitgliedern und anderen Arbeitnehmern geschaffen, wobei der «Begriff» der Familie offen verwendet wurde und ungeklärt blieb, welche verwandtschaftlichen Verhältnisse darunter zu verstehen waren.

Familienmitglieder, welche im Familienbetrieb mitarbeiten, sollen in gleicher Weise vom Versicherungsschutz der 2. Säule profitieren wie andere Arbeitnehmer. Mit der Aufhebung dieser Ausnahmebestimmung würden sie der Versicherungspflicht unterstehen, sobald ihr Einkommen die Eintrittsschwelle von CHF 14'700 übersteigt. Nur so wird gewährleistet, dass mitarbeitende Familienmitglieder eine eigene Altersvorsorge aufbauen und eine angemessene Risikoabsicherung erhalten können.

3.3 Anpassungen der Barauszahlungsgründe

In der Altersstrategie der Regierung wurde als weitere Massnahme vorgeschlagen, eine Einschränkung bzw. Anpassung der vorzeitigen Kapitalbezugsmöglichkeiten zu prüfen.

Wie bereits dargelegt, hat die Vorsorgeeinrichtung beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers, aus einem anderen Grund als Alter, Invalidität oder Tod, eine Freizügigkeitsleistung zu erbringen. Diese Freizügigkeitsleistung ist weiterhin für die Vorsorge des ausscheidenden Arbeitnehmers zu verwenden und darf nicht bar ausbezahlt werden. Vom Barauszahlungsverbot gibt es Ausnahmen, welche das BPVG abschliessend regelt. Die Freizügigkeitsleistung kann gemäss Art. 12 BPVG bar ausbezahlt werden, wenn sie geringfügig ist, wenn die versicherte Person den Wirtschaftsraum Liechtenstein-Schweiz endgültig verlässt oder eine selbständige

Erwerbstätigkeit aufnimmt und nicht mehr der obligatorischen betrieblichen Vorsorge untersteht.

3.3.1 Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze

Gemäss Art. 12 Abs. 3 BPVG wird die Freizügigkeitsleistung bar ausbezahlt, wenn diese weniger als einen Jahresbeitrag des Versicherten beträgt. Dies kann der Fall sein, wenn die versicherte Person nur während weniger Monate Vorsorgebeiträge entrichtet hat. Zur Berechnung des massgeblichen Jahresbeitrags werden nur die vom Arbeitnehmer während zwölf Monaten geleisteten Beiträge für die Alters- und Risikoleistungen, herangezogen. War das Arbeitsverhältnis kürzer als zwölf Monate, so ist der aufgerechnete Jahresbeitrag massgeblich. Die Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung erfolgt nur, wenn der so berechnete Jahresbeitrag des Versicherten grösser ist als der aktuelle Kontostand des Pensionskassen-Sperrkontos.

Die Abklärung, ob der massgebliche Jahresbeitrag der versicherten Person überschritten wird, erfordert entsprechende Abklärungen bzw. Berechnungen. Zudem führen geringe Freizügigkeitsguthaben, die nicht auf eine neue Vorsorgeeinrichtung übertragen werden, im Rentenalter nicht zu einer spürbaren Verbesserung der Vorsorgesituation und können durch die Verwaltungsgebühren rasch aufgezehrt werden.

In Liechtenstein wird die Freizügigkeitsleistung in der Regel auf ein Freizügigkeitskonto bei einer liechtensteinischen Bank überwiesen. Wie bereits dargelegt, wurde per 31.12.2024 ein Betrag in Höhe von ca. CHF 598,6 Mio. auf Freizügigkeitskonten bei liechtensteinischen Banken gehalten.

Bei kleinen Beträgen ist es den Vorsorgeeinrichtungen oftmals auch nicht möglich, ein Freizügigkeitskonto bei einer liechtensteinischen Bank zu eröffnen. In diesem Fall muss das Geld bei der Vorsorgeeinrichtung verbleiben, obwohl die versicherte

Person bereits aus der Vorsorgeeinrichtung ausgeschieden ist. Dies ist im BPVG grundsätzlich nicht vorgesehen.

Zur Erleichterung der praktischen Umsetzung soll deshalb die Barauszahlung geringfügiger Freizügigkeitsleistungen administrativ vereinfacht werden, indem die massgebende Höhe der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr individuell für jede versicherte Person abgeklärt werden muss, sondern gesetzlich als fixer Betrag festgelegt wird. Dieser orientiert sich einerseits am oberen Grenzbetrag gemäss Art. 6 Abs. 3 BPVG (derzeit CHF 88 200) und andererseits am Mindestbeitragssatz von 10% und beträgt CHF 8 820. Die Geringfügigkeitsgrenze entspricht folglich der Höhe der Beiträge pro Jahr, welche nach BPVG bei entsprechendem Lohn mindestens einbezahlt werden müssen. Sie entwickelt sich gemeinsam mit der maximalen Altersrente der AHV und berücksichtigt somit Lohn- und Preisentwicklungen.

Die bisherige Bestimmung von Art. 12 Abs. 3 BPVG hält fest, dass die Freizügigkeitsleistung bar ausbezahlt wird, wenn diese geringfügig ist. Der versicherten Person steht es aber offen, die Übertragung auch einer geringfügigen Freizügigkeitsleistung auf eine Freizügigkeitspolice bei einem in Liechtenstein zugelassenen Versicherungsunternehmen oder auf ein für Vorsorgezwecke gesperrtes Konto bei einer liechtensteinischen Bank zu verlangen. Dies soll auch weiterhin gelten. Der Wortlaut der Bestimmung soll deshalb dahingehend angepasst werden, dass die Freizügigkeitsleistung bei Geringfügigkeit bar auf Verlangen ausbezahlt werden kann. Die Barauszahlung stellt nach wie vor die Ausnahme vom Grundsatz gemäss Art. 12 Abs. 1 BPVG dar. Grundsätzlich ist die Freizügigkeitsleistung weiterhin der Vorsorge des ausscheidenden Arbeitnehmers gewidmet und bei Vorhandensein an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zu überweisen. Die Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung ist bei der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung oder der FMA zu beantragen. Diese prüfen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind oder

eine Überweisung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zu erfolgen hat.

3.3.2 Folgerung aus der Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut

Bei einer Angleichung der Stellung von Arbeitnehmern von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut ist eine Barauszahlung bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit nur noch eingeschränkt zulässig. Nämlich nur noch dann, wenn eine Person nach der AHV-Definition³⁷ als selbständig erwerbend gilt. Ein Barbezug ist somit nicht mehr für jene Personen möglich, die an einer juristischen Person beteiligt sind und Arbeitgeberfunktion haben, da sie neu nicht mehr von der Versicherungspflicht ausgenommen sein sollen.

3.4 Keine Einschränkung des Kapitalbezugs im Rentenalter

In der Altersstrategie der Regierung wurde als weitere Massnahme vorgeschlagen, die Ausrichtung einer Kapitalleistung anstelle einer Altersrente zu hinterfragen.

Die Altersleistungen werden grundsätzlich in Form lebenslänglicher Renten ausgerichtet. Die Vorsorgeeinrichtung hat in ihrem Reglement vorzusehen, dass die Altersleistung anteilig als Rente und als Kapital bezogen werden kann. Darüber hinaus kann sie den Versicherten im Reglement die Möglichkeit gewähren, die Altersleistung als Kapitalabfindung zu beziehen; diese muss mindestens 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen. Der Entscheid für einen Kapitalbezug der Altersleistung ist spätestens drei Jahre vor Entstehung

³⁷ Art. 42 Abs. 1 AHVG.

des Anspruchs zu erklären, sofern das Reglement keine kürzere Frist vorsieht. Ist die versicherte Person verheiratet, so ist die Auszahlung der Kapitalabfindung für die Altersleistung nur zulässig, wenn der Ehegatte schriftlich zustimmt. Die Vorsorgeeinrichtung hat den Ehegatten vor der Zustimmung über den damit verbundenen Wegfall der Hinterlassenenleistungen zu informieren. Wie in der Schweiz gilt auch in Liechtenstein der Grundsatz des Rentenprimats mit der Kapitalbezugsmöglichkeit als Gestaltungsrecht. Die Regelungen zum Kapitalbezug der Altersleistung in der Schweiz und in Liechtenstein können insgesamt als gleichwertig angesehen werden.

Im Folgenden werden die Pensionierungen nach Jahr ausgewiesen und in Renten- und Kapitalbezüge unterteilt. Auf dieser Grundlage wird die Kapitalbezugsquote berechnet, und zwar einmal auf Basis der Personenanzahl und einmal auf Basis des Vorsorgekapitals.

Anzahl Personen	2022	2023	2024	Summe
Pensionierungen	473	727	800	2'000
<i>davon Rentenbezüge</i>	263	357	354	974
<i>davon Kapitalbezüge</i>	210	370	446	1'026
Kapitalbezug-Quote	44%	51%	56%	51%

Vorsorgekapital in Mio.	2022	2023	2024	Summe
Pensionierungen	161.27	272.43	302.49	736.19
<i>davon Rentenbezüge</i>	102.55	162.85	154.91	420.31
<i>davon Kapitalbezüge</i>	58.72	109.58	147.58	315.88
Kapitalbezug-Quote	36%	40%	49%	43%

Abbildung 22: Entwicklung Kapitalbezug

Gemessen nach natürlichen Personen betrug die Kapitalbezugsquote über die Jahre 2022 bis 2024 51%. Die Kapitalbezugsquote gemessen am Vorsorgekapital fällt geringer aus und betrug über die letzten Jahre 43%.

Im Weiteren wird die Entwicklung des Kapitalbezugs nach Wohnsitz in Liechtenstein oder ausserhalb Liechtensteins für die Jahre 2023 und 2024 dargestellt.

Anzahl Personen	2023			2024		
	Total	Wohnsitz		Total	Wohnsitz	
		LI	nicht LI		LI	nicht LI
Pensionierungen	727	350	377	800	423	377
davon Rentenbezüge	357	140	217	354	168	185
davon Kapitalbezüge	370	210	160	446	259	188
Kapitalbezug-Quote	51%	60%	42%	56%	61%	50%

Vorsorgekapital in Mio.	2023			2024		
	Total	Wohnsitz		Total	Wohnsitz	
		LI	nicht LI		LI	nicht LI
Pensionierungen	272.43	121.74	150.69	302.49	164.02	138.47
davon Rentenbezüge	162.85	59.40	103.45	154.91	73.17	81.74
davon Kapitalbezüge	109.58	62.34	47.24	147.58	90.85	56.73
Kapitalbezug-Quote	40%	51%	31%	49%	55%	41%

Abbildung 23: Entwicklung Kapitalbezug nach Wohnsitz

Es ist ersichtlich, dass die Kapitalbezugsquote der in Liechtenstein wohnhaften Personen in beiden Berichtsjahren höher ist. Auch auf Stufe Kapital sind die Quoten für in Liechtenstein wohnhafte Personen höher im Vergleich zu nicht in Liechtenstein wohnhaften Personen.

Bereits in der umfassenden BPVG-Revision 2017/18 wurde die Einschränkung des Kapitalbezugs thematisiert und untersucht, ob ein kausaler Zusammenhang mit dem Bezug von Ergänzungsleistungen besteht. Es wurde festgehalten, dass kein konkreter Zusammenhang zwischen dem Kapitalbezug bei Eintritt ins Rentenalter und dem Bezug von Ergänzungsleistungen zur AHV erkennbar ist. Die Entwicklung im Bereich der Ergänzungsleistungen wird durch diverse Faktoren beeinflusst, wie z.B. der demografischen Entwicklung. Die Regierung hat sich damals dafür ausgesprochen, keine Änderungen an den Kapitalbezugsmöglichkeiten vorzunehmen, solange keine grundlegend neuen Erkenntnisse vorliegen.

Die Kapitalbezugsmöglichkeit ist ein wichtiges Instrument der 2. Säule, welches den Versicherten Flexibilität gewährt. Diese Option stärkt das Vertrauen in die 2. Säule und verdeutlicht die Tatsache, dass das über Jahre angesparte Alterskapital

den einzelnen Versicherten gehört und diese auch über dessen Verwendung (bzw. die Art des Bezugs) im Rentenalter entscheiden können.³⁸ Ob ein Renten- oder Kapitalbezug bevorzugt wird, hängt zudem letztlich von der persönlichen Situation des Versicherten ab und liegt in dessen Eigenverantwortung.

Eine Einschränkung oder Aufhebung der Kapitalbezugsmöglichkeit würde nach Ansicht der Regierung zu einer Schwächung des Vertrauens in das System der 2. Säule führen. Zudem sollte von einer wesentlichen Abweichung vom schweizerischen System in dieser Thematik abgesehen werden. Aus all diesen Gründen soll von einer Einschränkung der Kapitalbezugsmöglichkeiten für die Altersleistungen im Rentenalter abgesehen werden.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge

Zu Art. 1 Abs. 3

Der Wortlaut von Art. 1 Abs. 3 wird im Sinne der Einheitlichkeit an die Formulierung angepasst, die auch in anderen Gesetzen üblich ist.

Zu Art. 2 Abs. 2 und 3

Das BPVG legt die Mindestbestimmungen für die obligatorische betriebliche Vorsorge fest. Versichert eine Vorsorgeeinrichtung weitergehende Leistungen, als nach dem BPVG verlangt werden, so untersteht sie hierfür den in Art. 2 Abs. 2 aufgelisteten Bestimmungen. Dieser Katalog ist im Sinne einer formalen

³⁸ Vgl. dazu auch das Interview mit Jérôme Cosoandey, abrufbar in: Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein Ausgabe 2019: <https://issuu.com/fma-li/docs/fma-betriebliche-personalvorsorge-2019>.

Bereinigung um vier Normen zu erweitern, nämlich um Art. 2b, Art. 4 Abs. 5, Art. 8 Abs. 1, Art. 8b Abs. 7.

Ebenso sieht Art. 2 Abs. 3 eine Auflistung von Bestimmungen des BPVG vor, welche die Vorsorgeeinrichtungen im Bereich der freiwilligen betrieblichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einhalten müssen. Auch dieser Katalog wird, mit Ausnahme von Art. 8 Abs. 1, um die gleichen Normen ergänzt wie Art. 2 Abs. 2.

Art. 2b regelt die Stellung von in einer eingetragenen Partnerschaft lebenden Person in der 2. Säule und bestimmt insbesondere, dass eine eingetragene Partnerschaft während ihrer Dauer einer Ehe gleichgestellt ist, die gerichtliche Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft einer Scheidung gleichgestellt ist und der überlebende eingetragene Partner einem verwitweten Ehegatten gleichgestellt ist. Dies muss nicht nur im Rahmen der Mindestvorsorge gelten, sondern auch dann, wenn eine Vorsorgeeinrichtung weitergehende Leistungen versichert, als sie nach dem BPVG verlangt werden (Art. 2 Abs. 2), oder wenn sie die freiwillige Versicherung (Art. 2 Abs. 3) durchführt.

Art. 4 Abs. 5, um den die Listen von Art. 2 Abs. 2 und 3 erweitert werden sollen, hat die sogenannte Nachdeckungsfrist zum Gegenstand. Für die Risiken Tod und Invalidität bleibt der Arbeitnehmer während eines Monats nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert, sofern kein neues Vorsorgeverhältnis begründet wird. Bereits heute sehen die Vorsorgeeinrichtungen diese Nachdeckungsfrist in ihren Vorsorgereglementen vor, weshalb diese Gesetzesänderung keine praktische Veränderung bringt, sondern der Verdeutlichung dient. Mit der Aufnahme in die Kataloge von Art. 2 Abs. 2 und Art. 2 Abs. 3 wird klargestellt, dass der Versicherungsschutz während der Dauer der Nachdeckungsfrist im bisherigen Umfang aufrechterhalten bleibt. Es erfolgt keine Reduktion auf die Minimalleistungen gemäss BPVG für die Dauer der

Nachdeckungsfrist, wenn der Arbeitnehmer für weitergehende Leistungen versichert war. Ferner ist auch in der freiwilligen Versicherung zwingend eine Nachdeckungsfrist für die Risiken Tod und Invalidität zu gewähren. Für die schweizerische berufliche Vorsorge sieht Art. 331a Abs. 2 OR eine entsprechende Nachdeckungsfrist ebenfalls verbindlich für die weitergehende berufliche Vorsorge vor.

Art. 8 Abs. 1 regelt neu ein Mindestalter für den ordentlichen reglementarischen Altersrücktritt als auch für den vorzeitigen Altersrücktritt. Diese Bestimmung soll auch für Vorsorgeeinrichtungen, welche weitergehende Leistungen versichern, gelten.

Schliesslich sollen die Kataloge von Art. 2 Abs. 2 und Art. 2 Abs. 3 um den Verweis auf Art. 8b Abs. 7 erweitert werden. Diese Bestimmung sieht vor, dass die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement über die bereits von Gesetzes wegen beim Tod der versicherten Person Anspruchsberechtigten hinaus weitere begünstigte Personen für die Hinterlassenenleistungen vorsehen kann. Hierbei handelt es sich um Hinterlassenenleistungen, die sich ausserhalb der gesetzlichen Minimalleistungen bewegen. Der Wortlaut von Art. 8b Abs. 7 legt dar, dass die Vorsorgeeinrichtung nicht verpflichtet ist, aber die Möglichkeit hat, entsprechende Leistungen im Vorsorgereglement vorzusehen. Die Aufnahme dieser Bestimmung in die Kataloge von Art. 2 Abs. 2 und Art. 2 Abs. 3 bringt deshalb keine materiellen Neuerungen mit sich, dient aber der Verdeutlichung.

Zu Art. 3 Abs. 3 Bst. b

Gemäss geltendem Art. 3 Abs. 3 Bst. b sind Arbeitnehmer in der betrieblichen Vorsorge nicht beitrittspflichtig, sofern sie bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Neu sollen Erwerbstätigkeiten, die als Nebentätigkeiten zu qualifizieren sind, der Versicherungspflicht unterstehen, sobald das daraus erzielte Einkommen die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 (derzeit CHF 14'700) erreicht. Damit wird sichergestellt, dass wesentliche Einkommensbestandteile nicht von der Versicherung ausgenommen bleiben und folglich zur Altersvorsorge und zur Risikoabdeckung beitragen. Gleichzeitig entfällt damit auch die Notwendigkeit einer Abgrenzung zwischen Haupt- und Nebentätigkeiten, was zu einer administrativen Vereinfachung führt.

Für Nebentätigkeiten mit einem Einkommen unterhalb der Eintrittsschwelle soll weiterhin grundsätzlich keine Versicherungspflicht bestehen. Dies gilt allerdings nur, sofern diese nicht bei einem Arbeitgeber verrichtet werden, für den der Arbeitnehmer bereits tätig ist und mit dieser Tätigkeit die Eintrittsschwelle erreicht. Die schweizerische Rechtsprechung begründet diese Regelung damit, dass ansonsten durch den Abschluss von mehreren Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitnehmer die obligatorische Versicherungsunterstellung umgangen werden könnte.³⁹ Dieser Grundsatz soll auch in der liechtensteinischen betrieblichen Personalvorsorge zur Anwendung gelangen. Das Einkommen aus einer blossen Nebentätigkeit soll somit auch dann der Versicherungspflicht unterliegen, wenn es für sich allein betrachtet die Eintrittsschwelle zwar nicht erreicht, der Arbeitnehmer jedoch beim gleichen Arbeitgeber bereits obligatorisch versichert ist.

Da künftig nicht mehr zwischen Haupt- und Nebentätigkeiten unterschieden werden soll, sofern das mit der betreffenden Tätigkeit erzielte Einkommen die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 erreicht, und umgekehrt Tätigkeiten mit einem Einkommen unterhalb der Eintrittsschwelle weiterhin grundsätzlich keine Beitrittspflicht auslösen, kann Art. 3 Abs. 3 Bst. b aufgehoben werden.

³⁹ BGE 148 V 234 E. 5 S. 238.

Zu Art. 3 Abs. 3 Bst. c

Nach geltendem Recht sind Arbeitnehmer von juristischen Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktionen nicht beitrittspflichtig. Eine massgebende Beteiligung liegt gemäss Art. 2 BPVV bereits bei einer Minderheitsbeteiligung vor, sofern ein wesentlicher Einfluss auf die Geschäftsführung besteht. Dies führt zu einer Abweichung vom AHV-Statut, da für die 2. Säule eine eigenständige und teilweise aufwändige Beurteilung erforderlich ist, was mit Rechtsunsicherheiten verbunden ist.

Zur Harmonisierung der Statusverhältnisse in der 1. und 2. Säule soll eine konsequente Anlehnung an die Systematik der AHV-Gesetzgebung erfolgen. In diesem Zusammenhang soll die Ausnahmeregelung gemäss Art. 3 Abs. 3 Bst. c aufgehoben werden.

Mit der Aufhebung der Ausnahmebestimmung unterliegen Personen, die an einer juristischen Person massgebend beteiligt sind und eine Arbeitgeberfunktion ausüben, künftig der Beitrittspflicht zur obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge, sofern auch die übrigen Versicherungsvoraussetzungen, insbesondere das Mindestalter und das Erreichen der Eintrittsschwelle, erfüllt sind.

Zu Art. 3 Abs. 3 Bst. d

Art. 3 Abs. 3 Bst. d in der geltenden Fassung nimmt Arbeitnehmer, die zu mindestens zwei Dritteln invalid sind, von der Beitrittspflicht aus.

Aus Gründen der Kongruenz mit Art. 53 Abs. 5 bst. c IVG soll Art. 3 Abs. 3 Bst. d dahingehend angepasst werden, dass Arbeitnehmer, die zu mindestens 67% invalid sind, keiner Beitrittspflicht zur Invalidenvorsorge unterliegen. Die Auswirkungen dieser formellen Anpassung sind marginal, da der Invaliditätsgrad jeweils nach mathematischen Regeln auf ganze Prozentzahlen auf- oder abzurunden ist, und

folglich Personen, die zu zwei Dritteln invalid sind, einen Invaliditätsgrad von 67% aufweisen.

Materiell von Bedeutung ist die Neuformulierung von Art. 3 Abs. 3 Bst. d dahingehend, dass künftig Personen, die im Sinne der Invalidenversicherung zu mindestens 67% invalid sind, nicht mehr grundsätzlich von der betrieblichen Personalvorsorge ausgeschlossen werden. Sie unterstehen der Alters- und Hinterlassenenvorsorge, sofern sie die übrigen Beitrittsvoraussetzungen erfüllen, insbesondere wenn sie mit einer weiterhin ausgeübten Erwerbstätigkeit die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 erreichen.

Eine Senkung der Eintrittsschwelle ist für diese Personen nicht vorgesehen, d.h. für die Beitrittspflicht von Arbeitnehmern mit einem Invaliditätsgrad von mindestens 67% muss ein Einkommen in der Höhe der Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 erreicht werden.

Zu Art. 3 Abs. 3 Bst. e

Die Regelung von Art. 3 Abs. 3 Bst. e sieht vor, dass Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn die Eintrittsschwelle nicht erreicht, nicht beitrittspflichtig sind.

Mit der Aufhebung dieser Ausnahmeregelung soll eine einheitliche Auslegung des Lohnbegriffs von BPVG und AHVG erreicht werden. Dies entspricht dem Grundsatz von Art. 6 Abs. 2, wonach als massgebender Jahreslohn grundsätzlich das auf das ganze Jahr berechnete Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis gilt, nach dem sich die gesetzlichen Beiträge für die Alters- und Hinterlassenenversicherung bemessen. Da gemäss Art. 38 Abs. 2 AHVG auch Naturalleistungen Bestandteil des massgebenden AHV-Lohns sind, sollen diese künftig für Familienmitglieder und andere Arbeitnehmer gleichermassen berücksichtigt werden.

Zu Art. 4 Abs. 1a

Um teilinvaliden Personen, die weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen und damit ihre verbliebene Erwerbsfähigkeit ausschöpfen, einen erleichterten Zugang zum Aufbau ihrer Alters- und Risikoversorge zu ermöglichen, wird Art. 4 um einen neuen Abs. 1a ergänzt. Dieser sieht vor, dass für Personen, die im Sinne des IVG teilweise invalid sind, der minimale massgebende Jahreslohn (die Eintrittsschwelle) gemäss Art. 4 Abs. 1 entsprechend dem Anteil der Invalidenrente reduziert wird. Die Eintrittsschwelle wird somit bei einem Invaliditätsgrad ab 40% um einen Viertel und bei einem Invaliditätsgrad ab 50% um die Hälfte gekürzt. Eine weitergehende Abstufung ist entsprechend dem liechtensteinischen IVG nicht vorgesehen und erfolgt dementsprechend auch gestützt auf den neuen Art. 4 Abs. 1a nicht. Davon ist auch nicht abzuweichen, wenn die betreffende Person eine anders abgestufte Invalidenrente einer ausländischen Invalidenversicherung bezieht. Neu sind somit teilinvaliden Personen bei einem Invaliditätsgrad ab 40% mit einem massgebenden Jahresverdienst von derzeit CHF 11'025 und teilinvaliden Personen mit einem Invaliditätsgrad ab 50% mit einem massgebenden Jahresverdienst von derzeit CHF 7'350 in der obligatorischen betrieblichen Vorsorge beitragspflichtig.

Bei Teilinvalidität erfolgt keine pauschale Anpassung des massgebenden Jahreslohnes nach oben gemäss Art. 6 Abs. 3. Da es Art. 6 Abs. 4 bereits heute zulässt, dass der maximal zu versichernde Lohn nach Art. 6 Abs. 3 für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer entsprechend dem Beschäftigungsgrad niedriger festgesetzt werden kann, wird dem Umstand der teilinvaliditätsbedingten Reduktion des Beschäftigungsgrades ausreichend Rechnung getragen. Teilinvaliden Versicherte und nicht invalide Versicherte werden damit in Bezug auf den maximalen massgebenden Jahreslohn gleichbehandelt.

In diesem Zusammenhang wurde geprüft, ob zusätzliche gesetzliche Regelungen zur Abgrenzung der Zuständigkeiten verschiedener Vorsorgeeinrichtungen für die

Invaliditätsleistungen notwendig sind. Die Frage der Zuständigkeit könnte sich beispielsweise stellen, wenn sich der Invaliditätsgrad eines weiterhin teilweise erwerbstätigen Teilinvalidenrentenbezügers während der Versicherungszeit bei einer neuen Vorsorgeeinrichtung erhöht. Für diese Fälle gilt jedoch weiterhin die Regelung von Art. 8a Abs. 3a und die zu dieser Bestimmung entwickelte Praxis. Art. 8a Abs. 3a besagt, dass jene Vorsorgeeinrichtung für die Ausrichtung der Invalidenrente zuständig ist, in welcher der Arbeitnehmer bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert war. Zwar kann es aufgrund des erleichterten Zugangs zur betrieblichen Vorsorge für teilinvalide versicherte Personen gestützt auf den neuen Art. 4 Abs. 1a häufiger zu Fällen kommen, in denen die Leistungszuständigkeit der Vorsorgeeinrichtung geprüft werden muss. An der bisherigen Rechtspraxis ändert sich damit aber nichts, weshalb auf eine zusätzliche gesetzliche Regelung verzichtet werden kann.

Zu Art. 6 Abs. 7

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber, so gilt er gemäss Art. 6 Abs. 7 bei jedem dieser Arbeitgeber als teilbeschäftigt, sofern es sich nicht nur um eine nicht beitrittspflichtige Nebenbeschäftigung handelt. Diese Regelung hat sich bewährt und soll in ihrem Grundprinzip nicht geändert werden. Aufgrund der Aufhebung von Art. 3 Abs. 3 Bst. b wird jedoch künftig auf eine Unterscheidung zwischen beitrittspflichtigen Haupttätigkeiten und nicht beitrittspflichtigen Nebentätigkeiten verzichtet, sofern der Arbeitnehmer mit jeder Tätigkeit ein Einkommen erzielt, das die Eintrittsschwelle (Art. 4 Abs. 1) erreicht. Auch Nebentätigkeiten unterliegen deshalb der Versicherungspflicht, wenn das Einkommen die Eintrittsschwelle erreicht. Eine Reduktion des maximal zu versichernden Lohnes gemäss Art. 6 Abs. 3 entsprechend dem Beschäftigungsgrad (Art. 6 Abs. 4) kommt deshalb künftig auch bei Nebentätigkeiten in Frage, allerdings nur, sofern es sich dabei um eine beitrittspflichtige Tätigkeit mit einem Einkommen oberhalb der Eintrittsschwelle

(gemäss Art. 4 Abs. 1) handelt. Nicht beitrittspflichtige Nebentätigkeiten mit einem Einkommen, das die Eintrittsschwelle gemäss Art. 4 Abs. 1 nicht erreicht, berechtigen weiterhin nicht zu einer Senkung des maximal zu versichernden Lohnes nach Art. 6 Abs. 4.

Zu Art. 7 Abs. 2

Der Beitrag an die Altersversicherung soll neu mindestens 10% des versicherten Lohnes gemäss Art. 6 betragen. Damit erfolgt, wie unter Ziffer 3.1.1. ausführlich dargelegt, eine Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes um 2%.

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer weiterhin mindestens die Hälfte der Beiträge aufzubringen (Art. 7 Abs. 4).

Zu Art. 8 Abs. 1

Gemäss Art. 8 Abs. 1 entsteht der Anspruch auf Altersleistungen mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss AHVG. Die Vorsorgeeinrichtungen können in ihren Reglementen einen vorzeitigen Altersrücktritt vorsehen. Neu soll in Art. 8 Abs. 1 ein Mindestalter von 58 Jahren festgelegt werden. Dieses Mindestalter bezieht sich sowohl auf den ordentlichen reglementarischen Rücktritt als auch auf die vorzeitige Auszahlung der Altersleistung. Diese Regelung entspricht dem Art. 1i Abs. 1 BVV 2 in der Schweiz. Ziel der Bestimmung ist es, der steigenden Lebenserwartung Rechnung zu tragen und eine übermässige Verkürzung der Ansparphase in der betrieblichen Personalvorsorge zu verhindern. Zudem sorgt sie für die Gleichwertigkeit mit der Schweiz im Bereich des vorzeitigen Altersrücktritts in der 2. Säule, welche insbesondere mit Blick auf das Zweite Zusatzabkommen betreffend die grenzüberschreitende Übertragung von Freizügigkeitsleistungen von Bedeutung ist. Gleichzeitig gibt diese Bestimmung den Sozialpartnern weiterhin einen ausreichenden Gestaltungsspielraum zur Gestaltung flexibler Altersrücktrittsmodelle.

Die Regierung kann Ausnahmen durch Verordnung regeln. In der Schweiz sind frühere Altersrücktritte bei betrieblichen Restrukturierungen und bei Arbeitsverhältnissen, in denen frühere Altersrücktritte aus Gründen der öffentlichen Sicherheit vorgesehen sind, möglich (Art. 1i Abs. 2 BVV 2).

Zu Art. 12 Abs. 3 und Abs. 6

Die geltende Regelung sieht vor, dass eine Freizügigkeitsleistung bar ausbezahlt wird, wenn diese weniger als einen Jahresbeitrag des Versicherten beträgt. Kleine Freizügigkeitsguthaben führen in der Regel weder im Alter noch im Risikofall zu einer spürbaren Verbesserung der Vorsorgesituation und werden rasch durch Verwaltungs- bzw. Kontogebühren aufgezehrt.

Zur Erleichterung der praktischen Umsetzung soll die Barauszahlung geringfügiger Freizügigkeitsleistungen administrativ vereinfacht werden. Der neu formulierte Art. 12 Abs. 3 legt fest, dass auf Verlangen des Arbeitnehmers die Freizügigkeitsleistung bar ausbezahlt wird, wenn diese weniger als 10% des dreifachen Jahresbetrages der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung beträgt (aktuell CHF 8'820).

Die Barauszahlung stellt weiterhin eine Ausnahme vom Grundsatz gemäss Art. 12 Abs. 1 BVPG dar, wonach die Freizügigkeitsleistung der Vorsorge des ausscheidenden Arbeitnehmers dient. Tritt der betroffene Arbeitnehmer erneut eine unselbstständige Erwerbstätigkeit bei einem Arbeitgeber im Wirtschaftsraum Liechtenstein – Schweiz an, so ist die Freizügigkeitsleistung zwingend in die Vorsorgeeinrichtung seines neuen Arbeitgebers einzubringen.

Der versicherten Person steht es frei, die Übertragung auch einer geringfügigen Freizügigkeitsleistung auf eine Freizügigkeitspolice bei einem in Liechtenstein zugelassenen Versicherungsunternehmen oder auf ein für Vorsorgezwecke gesperrtes Konto bei einer liechtensteinischen Bank zu verlangen. Dies soll auch weiterhin

möglich sein. Der Wortlaut der Bestimmung soll deshalb dahingehend angepasst werden, dass die Freizügigkeitsleistung bei Geringfügigkeit auf Verlangen des Arbeitnehmers bar ausbezahlt werden kann.

Der neu formulierte Art. 12 Abs. 6 stellt klar, dass neben dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG auch ein Rentenvorbezug einer ganzen AHV-Rente im Sinne des Art. 73 AHVG zur Auszahlung der Freizügigkeitsleistung berechtigt. Im Sinne der Koordination der 1. und 2. Säule genügt eine blosser Anspruchsberechtigung nach Art. 73 AHVG nicht (d.h. das Erreichen des 60. Altersjahres). Art. 12 Abs. 6 setzt ausdrücklich den tatsächlichen Vorbezug einer ganzen Altersrente nach dem AHVG voraus.

Zu Art. 20 Abs. 5 und 5a

Gemäss dem geltenden Art. 20 Abs. 5 haben Vorsorgeeinrichtungen, Versicherungsunternehmen und Banken, welche Freizügigkeitskonti oder -policen führen, die Versicherten jährlich über ihren Anspruch schriftlich zu informieren. Können diese Informationen nicht mehr zugestellt werden, ist dem Sicherheitsfonds innert sechs Monaten seit der letzten erfolglosen Zustellung mit allen persönlichen Angaben über diese vergessenen Guthaben Meldung zu erstatten. Der Absatz hat somit zwei verschiedene Tatbestände zum Gegenstand: Einerseits geht es um die Informationspflichten der Einrichtungen gegenüber ihren Versicherten bzw. Kunden und andererseits um die Meldepflicht der Einrichtungen gegenüber dem Sicherheitsfonds. Um diese beiden Regelungsgegenstände besser zu verdeutlichen, sollen sie neu in zwei Absätzen geregelt werden.

Art. 20 Abs. 5 hat wie bisher und unverändert die jährliche Informationspflicht der Vorsorgeeinrichtungen, Versicherungsunternehmen und Banken, welche Freizügigkeitskonti oder -policen führen, gegenüber den versicherten Personen zum Gegenstand. Da Inhaber von Freizügigkeitskonten bei Banken nicht (mehr) als

«Versicherte» qualifizieren, wird die Terminologie dahingehend angepasst, dass künftig von Personen gesprochen wird, für die ein entsprechendes Guthaben geführt wird.

Art. 20 Abs. 5a sieht neu vor, dass Vorsorgeeinrichtungen, Versicherungsunternehmen und Banken, welche Freizügigkeitskonti oder -policen führen, der Zentralstelle 2. Säule jährlich bis Ende Januar alle Personen melden, für die sie im Dezember des Vorjahres ein Guthaben geführt haben. Die jährliche Meldung des gesamten Versichertenbestandes konnte auch bislang von den Einrichtungen gestützt auf Art. 61 BPVV erfolgen. Neu ersetzt die jährliche Meldung des gesamten Versichertenbestandes die bisherige Meldung bei Kontaktlosigkeit. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass auch die schweizerischen Vorsorge- und Freizügigkeitseinrichtungen gegenüber der Zentralstelle 2. Säule eine jährliche Meldepflicht haben und diese aufgrund der Vereinbarung mit der Schweiz betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds mit der Übernahme der betreffenden schweizerischen Bestimmungen in die Anlage der Vereinbarung auch in Liechtenstein gilt. Die periodische Meldung des gesamten Versichertenbestandes dient im Fürstentum Liechtenstein wie auch in der Schweiz insbesondere der Sicherstellung, dass die vorhandenen Guthaben der 2. Säule im Scheidungsfall von den Ehegatten und den Gerichten einfacher gefunden werden können. Darüber hinaus erleichtert diese Bestimmung auch den Inhabern von Freizügigkeitsleistungen die Abklärung und Lokalisierung bestehender Vorsorgeguthaben, etwa wenn sie nach ihrer Erwerbstätigkeit in Liechtenstein ins Ausland verzogen sind.

Zu den Übergangsbestimmungen

Abs. 4 der Übergangsbestimmungen zum Gesetz vom 12. Mai 2016 betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge, wonach Vorsorgeeinrichtungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens von Art. 6 Abs. 1 dieses

Gesetzes einen Freibetrag vorsehen, diesen weiterhin vom Jahreslohn des Versicherten abziehen können, sofern die Leistungen mindestens den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechen, wird aufgehoben. Somit verbleibt nach den Bestimmungen dieses Gesetzes keine Möglichkeit mehr für den Abzug eines Freibetrags.

Für das vorliegende Gesetz betreffend die Änderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge ist eine Übergangsbestimmung erforderlich. Diese sieht vor, dass die Vorsorgeeinrichtungen ihre Reglemente innert eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes den neuen Bestimmungen anzupassen haben. Beinhaltend die Reglemente Bestimmungen, die diesem Gesetz widersprechen, sind diese Bestimmungen nach Ablauf der Anpassungsfrist ungültig.

Zum Inkrafttreten

Das Gesetz soll unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2028 in Kraft treten, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

4.2 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates

Zu Art. 8 Abs. 1 und 3

Die Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag im BPVG führt zu einer Aufhebung des Freibetrags für die freiwilligen Anschlüsse nach Art. 1 Bst. g SBPVG. Um sicherzustellen, dass innerhalb der SPL keine Ungleichbehandlung zwischen den Versicherten nach Art. 1 Bst. a bis f und nach Art. 1 Bst. g SBPVG hinsichtlich des versicherten Lohnes besteht, ist eine Anpassung des SBPVG notwendig.

In Art. 8 Abs. 1 wird der Freibetrag gestrichen. Der zu versichernde Lohn für die Versicherten nach Art. 1 Bst. a bis f entspricht künftig der massgebenden Jahresbesoldung gemäss Art. 8 Abs. 2 ohne Verminderung um einen Freibetrag. Der

Art. 8 Abs. 3, welcher bis anhin den Freibetrag für die Versicherten nach Art. 1 Bst. a bis f definierte, kann folglich aufgehoben werden.

Die generelle Aufhebung des Freibetrags auch im SBPVG, führt zu einer einheitlichen Behandlung aller Versicherten hinsichtlich des Freibetrags in Liechtenstein und stellt somit eine Annäherung des SBPVG an das BPVG als Rahmengesetz dar.

Zum Inkrafttreten

Das Gesetz soll unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2028 in Kraft treten, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Der Vorlage stehen keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegen.

6. AUSWIRKUNGEN AUF DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die vorgeschlagene Revision des BPVG tangiert mehrere Zielsetzungen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030. Die vorgesehenen Massnahmen – insbesondere die Erhöhung der Altersbeiträge, die verbesserte Einbindung von Teilzeiterwerbstätigen sowie die Angleichung des Begriffes der selbständigen Erwerbstätigkeit im BPVG an das Statut der AHV – stärken die soziale Absicherung und fördern die Chancengleichheit im Vorsorgesystem:

- Mit Blick auf SDG 1 (Keine Armut) wird durch die Erhöhung des Leistungsniveaus in der betrieblichen Personalvorsorge die finanzielle Absicherung im Alter verbessert und ein Beitrag zur Reduktion des Risikos von Altersarmut geleistet;

- die stärkere Einbindung von Teilzeitarbeit im Rahmen des BPVG, die noch häufiger von Frauen ausgeübt wird, unterstützt SDG 5 (Geschlechtergleichheit) und trägt zur Verbesserung der Gleichstellung sowie des Zugangs zu Pensionskassenleistungen bei;
- die Revision fördert gemäss SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) die soziale Nachhaltigkeit des Arbeitsmarktes und stärkt die wirtschaftliche Teilhabe;
- durch die Einbeziehung bislang nicht versicherter Einkommensteile von Teilzeitbeschäftigten werden strukturelle Ungleichheiten adressiert, was im Sinne von SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) zu einer gerechteren Verteilung beitragen kann;
- die zukunftsorientierte Ausgestaltung der Vorsorgeinstitutionen stärkt das Vertrauen in staatliche Strukturen und unterstützt SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

Insgesamt trägt die Gesetzesvorlage zur zukunftsfähigen Ausgestaltung der Altersvorsorge bei und steht daher im Einklang mit den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung.

7. REGIERUNGSVORLAGE

7.1 Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge

Gesetz

vom

betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBI. 1988 Nr. 12, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 3

3) Unter den in diesem Gesetz verwendeten Personenbezeichnungen sind alle Personen unabhängig ihres Geschlechts zu verstehen, sofern sich die Personenbezeichnungen nicht ausdrücklich auf ein bestimmtes Geschlecht beziehen.

Art. 2 Abs. 2 und 3

2) Versichert eine Vorsorgeeinrichtung weitergehende Leistungen, als nach diesem Gesetz verlangt werden, so untersteht sie hierfür insbesondere den Bestimmungen von Art. 2b, Art. 4 Abs. 5, Art. 4b, 4c, 5, 7 Abs. 1 und 3 bis 6, Art. 8 Abs. 1, Art. 8b Abs. 7, Art. 8c Abs. 1, Art. 9 Abs. 2a, 6 und 7, Art. 10 bis 14 sowie 15a bis 27b.

3) Für Vorsorgeeinrichtungen, welche nicht die obligatorische, sondern lediglich die freiwillige betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge nach diesem Gesetz durchführen, gelten Art. 2b, Art. 4 Abs. 5, Art. 4b, 4c, 5, 7 Abs. 1 und 3 bis 6, Art. 8b Abs. 7, Art. 8c Abs. 1, Art. 9 Abs. 2a, 6 und 7, Art. 10 bis 13 sowie 15 bis 27b.

Art. 3 Abs. 3 Bst. b, c, d und e

3) Nicht beitrittspflichtig sind:

- b) Aufgehoben
- c) Aufgehoben
- d) Arbeitnehmer, die zu mindestens 67 % invalid sind, für die Invalidenvorsorge;
- e) Aufgehoben

Art. 4 Abs. 1a

1a) Für Personen, die im Sinne des Gesetzes vom 23. Dezember 1959 über die Invalidenversicherung (IVG) teilweise invalid sind, wird der minimale

massgebende Jahreslohn gemäss Abs. 1 entsprechend dem Anteil der Invalidenrente reduziert.

Art. 6 Abs. 7

7) Hat der Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber, so gilt er bei jedem dieser Arbeitgeber als teilbeschäftigt, sofern es sich nicht nur um eine nicht beitriftspflichtige Nebenbeschäftigung handelt.

Art. 7 Abs. 2

2) Der Beitrag an die Altersversicherung beträgt mindestens 10 % des versicherten Lohnes nach Art. 6.

Art. 8 Abs. 1

1) Der Anspruch auf Altersleistungen entsteht mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach dem AHVG. Reglementarisch kann auch ein anderes Rentenalter gewählt werden, jedoch frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr. Die Regierung kann Ausnahmen durch Verordnung regeln.

Art. 12 Abs. 3 und Abs. 6

3) Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird die Freizügigkeitsleistung bar ausbezahlt, wenn diese weniger als 10 % des dreifachen Jahresbetrages der maximalen Altersrente der Alters – und Hinterlassenenversicherung beträgt.

6) Unter den gleichen Voraussetzungen kann eine Freizügigkeitspolice durch Rückkauf aufgelöst oder ein gesperrtes Bankkonto freigegeben werden. Bei

Erreichen des ordentlichen Rentenalters oder dem Vorbezug einer ganzen Altersrente nach dem AHVG entsteht ein Anspruch auf Auszahlung.

Art. 20 Abs. 5 und 5a

5) Vorsorgeeinrichtungen, Versicherungsunternehmen und Banken, welche Freizügigkeitskonti oder -policen führen, haben die Personen, für die sie ein Guthaben führen, jährlich über ihren Anspruch schriftlich zu informieren.

5a) Vorsorgeeinrichtungen, Versicherungsunternehmen und Banken, welche Freizügigkeitskonti oder -policen führen, melden der Zentralstelle 2. Säule jährlich bis Ende Januar alle Personen, für die im Dezember des Vorjahres ein Guthaben geführt wurde.

II.

Übergangsbestimmungen

Bestehende Reglemente sind innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen nach Ziff. IV an das neue Recht anzupassen. Ihm widersprechende Bestimmungen sind nach Ablauf dieser Frist ungültig.

III.

Aufhebung bisherigen Rechts

Abs. 4 der Übergangsbestimmungen des Gesetzes vom 12. Mai 2016 betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge wird aufgehoben.

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2028 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

7.2 Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates

Gesetz

vom

betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 6. September 2013 über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG), LGBl. 2013 Nr. 329, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 8 Abs. 1 und 3

Zu versichernder Lohn

1) Der zu versichernde Lohn für Versicherte nach Art. 1 Bst. a bis f entspricht der massgebenden Jahresbesoldung.

3) Aufgehoben

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2028 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.