# Betriebliche Personalvorsorge, die zweite Säule

Neben der staatlichen Vorsorge (erste Säule: AHV/IV/FAK), die in erster Linie der Existenzsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit dient, soll die betriebliche Personalvorsorge (zweite Säule: Pensionskassen) Rentnern die Beibehaltung des gewohnten Lebensstandards sichern. Die Personalvorsorge ist an eine Erwerbstätigkeit geknüpft.

# Entstehung und Entwicklung der betrieblichen Personalvorsorge in Liechtenstein

Die Entstehung der betrieblichen Vorsorge ist eng mit der Sozialpartnerschaft zwischen dem LANV und der damaligen Gewerbegenossenschaft verknüpft. Da bis heute Führungskräfte der Wirtschaftskammer und des LANV im Stiftungsrat des Sozialfonds vertreten sind, konzentrieren sich folgende Ausführungen mehrheitlich auf die Entwicklung des Sozialfonds.

1981 wurde die «Stiftung Sozialfonds für das Gewerbe im Fürstentum Liechtenstein» gegründet. Damaliges Ziel war, für alle kleinen und mittleren Betriebe der damaligen Gewerbegenossenschaft eine kostengünstige Personalvorsorgeeinrichtung zu schaffen. Erst im Jahr 1989 wurde die zweite Säule obligatorisch eingeführt.

Bis ins Jahr 2007 sorgte eine Partnerstiftung für Ergänzungsleistungen im überobligatorischen Bereich, um insbesondere älteren Mitarbeitenden zu ermöglichen, fehlende Beitragsjahre nachzuholen. Mit einer Gesetzesrevision im Jahr 2006 konnten beide Stiftungen zur heutigen «Stiftung Sozialfonds» zusammengeführt werden. Seitdem besteht die Möglichkeit, in derselben Stiftung eine überobligatorische Vorsorge über der aktuellen Lohnhöchstgrenze von CHF 83'520.—abzuschliessen.

Neben dem Sozialfonds existieren weitere Pensionskassen für kleinere und

mittlere Unternehmen in Liechtenstein. Grössere Betriebe unterhalten betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen. Seit Einführung des Obligatoriums können sich dem Sozialfonds auch gewerbefremde Betriebe anschliessen, womit die Stiftung in den 30 Jahren der Geschäftstätigkeit zur grössten Pensionskasse Liechtensteins angewachsen ist.

### Welche Leistungen deckt das Obligatorium der Pensionskasse ab?

Gemäss dem Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) müssen Beschäftigte Vollendung des 17. Altersjahrs mit ei-Jahresbruttolohn CHF 20'880.- für die Risiken Invalidität und Tod versichert werden. Am 1. Januar nach vollendetem 23. Altersjahr kommt zusätzlich der Beitrag für Altersleistungen dazu. Der Mindestsatz beträgt 8 % des anrechenbaren Lohnes. Hierzu ein Beispiel: Ein AHV-Lohn von CHF 50'000. – abzüglich Freibetrag von CHF 13'920.- ergeben einen anrechenbaren Lohn von CHF 36'080.-. Vom vorigen Beispiellohn fliessen demzufolge jährlich CHF 2'886.- in den Spartopf. Von diesem wird ab dem 64. Lebensjahr – frühestens ab dem 60. Lebensjahr – eine Rente, das Kapital oder eine Mischform ausbezahlt. Nicht gesetzlich vorgeschrieben ist – im Gegensatz zur Schweiz - die Verzinsung dieser Altersguthaben und der Satz, der im Pensionsalter die Rente bestimmt, der sogenannte Umwandlungssatz.

Die Invalidenleistungen sind im Gesetz mit 30% des anrechenbaren Lohnes geregelt, dazu kommt pro Kind eine Rente von 6%. Die Hinterlassenenleistungen sehen eine lebenslängliche Ehepaarrente von 18% des anrechenbaren Lohnes vor, auch hier zusätzlich pro Kind eine Waisenrente von 6%. An diese Vorgaben haben sich die Pensionskassen zu halten. Zusätzlich beste-

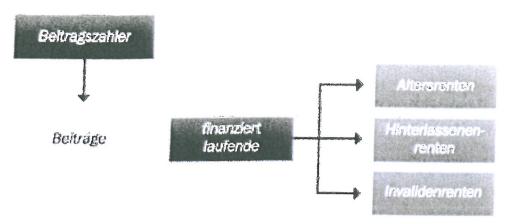
hen diverse überobligatorische Varianten, die eine Verbesserung der Leistungen bewirken.

# Reichen die Altersrenten aus AHV und Pensionskasse, um den gewohnten Lebensstandard zu halten?

Ziel wäre, dass die Renten der ersten Säule (AHV) und der zweiten Säule (Pensionskasse) ausreichen, um die Lebenshaltungskosten im gewohnten Rahmen erfüllen zu können. Die Praxis zeigt jedoch ein anderes Bild. Koordiniert mit den Leistungen der AHV ergeben die Renten aus dem gesetzlichen Obligatorium der Pensionskasse je nach Einkommen eine Gesamtrente von ca. 60 bis 70% des letzten Lohnes. Um im Rentenalter mehr als diese knapp zwei Drittel des Lohnes zu erhalten ist es möglich, in der Pensionskasse bessere Leistungen zu versichern. Dies kann entweder über eine überobligatorische Variante oder über persönliche Einkäufe wie jährliche Einmaleinlagen erfolgen.

Die überobligatorische Pensionskasse wird vom Arbeitgeber mitgetragen, muss jedoch für bestimmte Mitarbeitergruppen abgeschlossen werden, das heisst im Rahmen der Kollektivität. Eine individuelle Lösung bieten persönliche Einkäufe, die zur Gänze vom Arbeitnehmer zu finanzieren sind. Hier kann der Einkauf bis zu einer maximalen Grenze steuerlich vom Einkommen abgezogen werden.

Neben dieser Möglichkeit bieten sich zusätzliche Alternativen an, um die Leistungen aus der ersten und zweiten Säule zu ergänzen. Zum einen kann dies eine Sparversicherung in der dritten Säule sein, die in der Pension mittels Kapital oder einer Rente zur Auszahlung kommt. Zudem kann auch Wohneigentum als private Vorsorge angesehen werden.



#### Umlageverfahren

### Kapitaldeckungsverfahren

Das Kapitaldeckungsverfahren ist ein Finanzierungssystem, bei dem jeder für sich selbst spart. Während der Finanzierungszeit werden persönliche Beiträge angespart (inkl. Zinsen) und im Leistungsfall (Alter, Invalidität, Tod) als Rente oder Kapital ausbezahlt. In Liechtenstein beruhen die berufliche Vorsorge (2. Säule) und die private Vorsorge (3. Säule) auf

## Umlageverfahren

Das Umlageverfahren ist ein Finanzie rungssystem, bei dem die in einem Jahr ausbezahlten Renten durch die im gleichen Jahr eingenommenen Beiträge finanziert werden. Die staatliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (1. Säule) in Liechtenstein und in den meisten westlichen Ländern wird nach dem Umlageverfahren finanziert. Somit finanzieren die heutigen Beitragszahler die heutigen AHV/IV Rentner.

