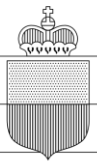
Postadresse: AHV-IV-FAK
GERBERWEG 2, 9490 VADUZ
Telefon: +423/238 16 16
Fax: +423/238 16 00
Internet: www.ahv.li
E-Mail: ahv@ahv.li



AHV
IV
FAK

LIECHTENSTEINISCHE ALTERS-
UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG
INVALIDENVERSICHERUNG
FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

AHV-IV-FAK-Beiträge

(Sonderkapitel: Exkurs ins Leistungswesen)

(Skriptum)

erstellt von:

AHV-IV-FAK-Anstalten
Gerberweg 2
9490 Vaduz

Stand: Juli 2023

Dieses Skriptum vermittelt nur eine allgemeine Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.

NEWSLETTER – Aktuelles und vorgesehene Änderungen und wichtige Informationen werden zeitnah im Newsletter der AHV publiziert.

EINLEITUNG UND HINWEISE 4

1. VERSICHERTE PERSONEN 6
   1.1 Grundsatz 6
   1.2 Bedeutung zwischenstaatlicher Regelungen 6
2. UNTERSTELLUNGSREGELN IM EWR 7
   2.1 Prinzip des EWR 7
   2.2 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und die Nachfolgeverordnung (EG) Nr. 883/04 7
   2.3 Mitgliedstaaten 8
   2.4 Unterstellung in einem einzigen Staat 9
   2.5 Erwerbsortsprinzip bzw. Territorialitätsprinzip 10
   2.6 Entsendung und weitere Ausnahmen 11
   2.7 Parallele Beschäftigung in mehreren Staaten 13
   2.8 Übergangsvorschriften gemäss VO 883/04 18
   2.9 Ausnahmeregelungen 19
   2.10 Besonderheiten 21
3. UNTERSTELLUNGSREGELN LIECHTENSTEIN-SCHWEIZ 22
4. LÜCKEN IM ZWISCHENSTAATLICHEN RECHT 24
5. UNTERSTELLUNGSREGELN IM NATIONALEN RECHT 27
6. DIE BEITRAGSPFLICHT 29
   6.1 Grundsatz des Beitragsobligatoriums 29
   6.2 Ausnahmen und Grenzen des Beitragsobligatoriums 29
   6.3 Zusammenfassung des Kapitels „Die Beitragspflicht“ 30
7. UNTERSCHEIDUNG DER BEITRAGSPFLICHTEN 31
   7.1 Grundsatz 31
   7.2 Kriterien für unselbständigen Erwerb 31
   7.3 Kriterien für selbständigen Erwerb 32
   7.4 Abgrenzung 32
   7.5 Zusammenfassung des Kapitels „Unterscheidung der Beitragspflichtigen“ 33
8. BEITRAGSPFLICHTIGES EINKOMMEN 34
   8.1 Grundsatz 34
   8.2 Solidaritätsbeiträge 34
   8.3 Bestandteile des beitragspflichtigen Einkommens 35
   8.4 Zusammenfassung des Kapitels „Beitragspflichtiges Einkommen“ 35
9. BEITRÄGE AUS SELBSTÄNDIGER ERWERBSTÄTIGKEIT 36
   9.1 Grundsatz 36
   9.2 Beitragssatz für Selbständigerwerbende 36
   9.3 Nebenberufliche selbständige Erwerbstätigkeit 36
   9.4 Beitragspflichtige Personen 37
   9.5 Beitrags- und Berechnungsperiode 37

9.6 Beitragsfestsetzung ... 37
9.7 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge aus selbständiger Erwerbstätigkeit“ ... 39
10. Beiträge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit ... 40
10.1 Grundsatz ... 40
10.2 Massgebender Lohn ... 40
10.3 Ausnahmen vom massgebenden Lohn ... 41
10.4 Spesen / Unkostenabzüge ... 42
10.5 Naturaleinkommen ... 44
10.6 Weitere Besonderheiten ... 44
10.7 Beiträge der Arbeitgeberinnen ... 45
10.8 Beitragssätze ... 45
10.9 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit“ ... 46
11. Beiträge der Arbeitnehmer ohne beitragspflichtige Arbeitgeber (ANOBAG) ... 47
12. Beiträge der Nichterwerbstätigen ... 48
12.1 Grundsatz ... 48
12.2 Mindestbeitrag ... 48
12.3 Abstufung nach Vermögen und Einkommen ... 48
12.4 Höchstbeitrag ... 50
12.5 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge der Nichterwerbstätigen“ ... 51
13. Weitere Hinweise zur Beitragspflicht ... 52
13.1 Arbeitgeber als mittelbares Organ der Staatsverwaltung ... 52
13.2 Meldepflicht ... 52
13.3 Zahlungsmodalitäten ... 53
13.4 Arbeitgeberkontrollen ... 55
13.5 Verjährung und Verwirkung ... 55
13.6 Herabsetzung und Erlass von Beiträgen ... 56
13.7 Verwaltungskostenbeiträge ... 56
13.8 Haftung der Organe (Schadenersatz) ... 57
13.9 Strafbestimmungen ... 57
14. Invalidenversicherung (IV) ... 58
15. Familienausgleichskasse (FAK) ... 59
16. Zusammenfassung zum Beitragsrecht ... 60
17. Exkurs ins Leistungswesen ... 61
17.1 Familienzulagen ... 61
7.2 Rentenanmeldung ... 65
18. Kontrollfragen ... 66

EINLEITUNG und HINWEISE

In der sozialen Sicherheit werden neun "klassische" Zweige unterschieden:

- Krankenpflege,
- Krankengeld,
- Mutterschaft,
- Invalidität,
- Alter,
- Hinterlassene,
- Betriebsunfälle und Berufskrankheiten,
- Familienleistungen,
- Arbeitslosigkeit.

Eine Übersicht über die erwähnten Sozialversicherungszweige finden sie unter folgendem EU-Link https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1118&langId=de

Die AHV-IV-FAK-Anstalten betreuen lediglich folgende Rechtsbereiche:

- Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) und die entsprechende Verordnung (AHVV),
- Gesetz über die Invalidenversicherung (IVG) und die entsprechende Verordnung (IVV),
- Gesetz über die Familienzulagen (FZG) und die entsprechende Verordnung (FZV),
- Gesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG) und die entsprechende Verordnung (ELV),
- Gesetz über die Gewährung von Blindenbeihilfen (BBHG),

Die von den AHV-IV-FAK-Anstalten betreuten Bereiche decken lediglich Teile der sozialen Sicherheit. Die übrigen Teile fallen zur Durchführung bzw. Aufsicht in den Bereich des Amtes für Gesundheit, des Amtes für Volkswirtschaft oder der Finanzmarktaufsicht. Bezüglich der zwischenstaatlichen „Unterstellungsregeln" (wer ist wo versichert?) gilt aber eine „Einheit": wer in Liechtenstein „AHV-versichert" ist, ist auch für die übrigen Zweige in Liechtenstein „versichert": IV, FAK, Krankenversicherung (Taggeld), Unfallversicherung (Betriebsunfall und Nichtbetriebsunfall), 2. Säule und Arbeitslosenversicherung. Eine Ausnahme gilt lediglich für Krankenpflegeversicherung, hier ist ein Splitting möglich (zwei Beispiele: der Grenzgänger aus der Schweiz ist in der Schweiz krankenpflegeversichert, für die übrigen Zweige der sozialen Sicherheit gilt jedoch liechtensteinisches Recht; der Grenzgänger aus Österreich kann wählen, ob er mit seiner Familie in Österreich oder in Liechtenstein krankenpflegeversichert ist, für die übrigen Zweige gilt jedoch liechtensteinisches Recht).

Ein Hinweis zur „**Sprachregelung**": um das Skriptum leichter lesbar zu gestalten, werden nicht konsequent geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Manchmal wird die weibliche Form verwendet, manchmal wird die männliche Form verwendet. Es dürfte in den meisten Fällen offensichtlich sein, dass jeweils weibliche und männliche Personen damit gemeint sind.

Das Internet bietet interessante **Links** zur sozialen Sicherheit. Wer sich bspw. für die Systeme in den Mitgliedstaaten des EWR und der Schweiz interessiert, dem sei v.a. die unten bezeichnete Website von MISSOC empfohlen (**MISSOC** bietet eine tabellarische Darstellung der Sozialversicherungssysteme aller EWR-Staaten). Nachstehend eine unvollständige Auswahl:

FL

http://www.ahv.li = Internetseite der AHV

http://www.ag.llv.li = Internetseite des Amtes für Gesundheit

http://www.llv.li = Internetportal der Landesverwaltung

http://www.fma-li.li = Internetportal der Finanzmarktaufsicht

http://www.gesetze.li = Liechtensteinische Gesetze im Internet

EU

https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:DE:HTML = Konsolidierte Fassung der Verordnung (EG) Nr. 883/04

https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2009R0987:20130108:DE:PDF = Konsolidierte Fassung der Verordnung (EG) Nr. 987/09

http://europa.eu = EU-Portal

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:01971R1408-20080707&rid=1 = VO 1408/71

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:01972R0574-20090302&qid=1409554275390&from=DE = VO 574/72

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R0465&from=DE = VO 465/2012

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=de MISSOC

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=de = soz. Sicherheit

http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de = praktischer Leitfaden

https://ec.europa.eu/social/social-security-directory/pai/select-country/language/de = EU-Zugangsschnittstelle der Sozialversicherungsträger

https://www.ccr-zkr.org/ = Zentralkommission für die Rheinschifffahrt

EFTA

http://secretariat.efta.int = EFTA-Sekretariat

http://www.eftasurv.int. = EFTA-Überwachungsbehörde

CH

http://www.bsv.admin.ch = Internetseite des BSV (Bundesamt für Sozialversicherung)

http://www.ahv.ch = Internetseite der AHV-Institution

https://sozialversicherungen.admin.ch = enthält gute Zusammenfassungen, zwischenstaatliche Formulare und Links etc.

AT

http://www.sozialversicherung.at = Hauptverband der Sozialversicherungsträger

www.sozialministerium.at = Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

DE

http://www.dvka.de = deutsche Verbindungsstelle

Weltweit

http://www.issa.int/de/home = IVSS (Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit)

Bei weitergehenden Fragen stehen der **Rechtsdienst** (bei generellen Anfragen) oder das **Team Beiträge** (bei spezifischen Anliegen) der AHV-IV-FAK-Anstalten zur Verfügung.

1. Versicherte Personen

1.1 Grundsatz

Im Zusammenhang mit der Beitragspflicht gegenüber der AHV gilt die Reihenfolge:

1. es ist als erstes zu prüfen, ob überhaupt eine Beitragspflicht besteht;

2. erst danach ist zu prüfen, wie diese Beitragspflicht ausgestaltet ist.

Eine Beitragspflicht gegenüber der AHV kann nur dann bestehen, wenn jemand „bei der AHV versichert" ist. Es ist also zu prüfen, ob jemand „bei der AHV versichert" ist.

1.2 Bedeutung zwischenstaatlicher Regelungen

Sowohl die zwischenstaatlichen Regelungen als auch das nationale liechtensteinische Gesetz (Art. 34 bis 35 AHVG) treffen Regelungen darüber, ob jemand „bei der AHV versichert" ist.

Im internationalen Gebrauch spricht man von „Unterstellungsregeln" (wer ist welchem System unterstellt?) oder von „anwendbaren Rechtsvorschriften" (die Rechtsvorschriften welchen Staates finden auf den konkreten Fall Anwendung?).

Im Verhältnis des nationalen zum internationalen Recht geht letzteres vor. Es bedarf keiner Übertragung ins innerstaatliche (nationale) Recht:

→ Staatsvertragliche Vereinbarungen gehen dem nationalen Recht vor.

Es würde den Rahmen dieses Skriptums sprengen, wenn die Unterstellungsregelungen des internationalen Rechts der sozialen Sicherheit hier im Einzelnen dargestellt würden. Angesichts der Kleinheit Liechtensteins und seiner Verflechtung mit den Nachbarstaaten kommt dem internationalen Recht in der Praxis eine sehr grosse Bedeutung zu.

Zur Verdeutlichung der Bedeutung des internationalen Aspekts: Mehr als die Hälfte der an die AHV einbezahlten Lohnbeiträge stammen von Arbeitsplätzen, an denen ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden. Im Weiteren wird heute jede zweite AHV-Rente ins Ausland exportiert. Da die ausländischen Arbeitskräfte aber in der Regel nur einen Teil ihrer Versicherungskarriere in Liechtenstein verbracht und daneben auch in anderen Staaten Rentenansprüche erworben haben, ist der in Liechtenstein verbleibende Geldbetrag weit höher als der Geldfluss ins Ausland: betragsmässig (d.h. in Franken) verbleiben 2/3 der AHV-Renten in Liechtenstein, vgl. Jahresbericht der AHV-IV-FAK 2021 Seite 28 Export der AHV- und IV-Renten unter folgendem Link:
https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Ueber/Jahresberichte/AHV-IV-FAK-Jahresbericht--2021.pdf

2. Unterstellungsregeln im EWR

2.1 Prinzip des EWR

Das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum ist im Wesentlichen ein „Wirtschaftsabkommen". Um aber die Handels- und Wirtschaftsbeziehungen zu stärken und einen homogenen Wirtschaftsraum zu fördern, sind neben dem freien Warenverkehr auch weitere „Grundfreiheiten" wichtig. Zur Verwirklichung der wirtschaftlichen Freiheit braucht es unter anderem auch die Personenfreizügigkeit.

Der Begriff **Personenfreizügigkeit** bedeutet „freier Personenverkehr" und bezeichnet vor allem die Freiheit, in einem anderen Land als dem Heimatland wohnen und arbeiten zu dürfen. Zentral ist zum einen der Abbau von Personenkontrollen und zum andern die Arbeitnehmer-Freizügigkeit, das Niederlassungsrecht, das Aufenthaltsrecht, die Anerkennung von Ausbildungsbescheinigungen sowie die Freizügigkeit betreffend Sozialversicherungen. Die EWR-Vereinbarungen über soziale Sicherheit sind daher nur Teil eines Gesamtpakets.

2.2 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und die Nachfolgeverordnung (EG) Nr. 883/04

Mit dem Beitritt Liechtensteins zum EWR (01.05.1995) wurde die zwischen den EU-Staaten bereits vereinbarte internationalen Regelung zur sozialen Sicherheit auch für Liechtenstein übernommen (im Wesentlichen: die «Verordnung [EWG] Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern», abgekürzt: VO 1408/71). Die VO 1408/71 greift nicht in die bestehenden nationalen Sozialversicherungssysteme ein, sondern stimmt diese aufeinander ab (sprich: koordiniert diese), wenn Arbeitnehmer grenzüberschreitend tätig werden. Dies brachte neben neuen zwischenstaatlichen Regelungen auch eine andere, bisher unbekannte, aber für Liechtenstein wesentliche Neuerung. Während nämlich die bisherigen Abkommen mehr oder weniger statisch waren und nur alle paar Jahre angepasst wurden, wies die VO 1408/71 (und auch die „Durchführungsverordnung 574/72") eine grosse Dynamik auf. Sie wurde laufend punktuell angepasst, um mit den Anpassungen der nationalen Gesetzgebungen und den europäischen Tendenzen, wie neue Arbeitsformen, wachsende Mobilität der Arbeitenden und der Unternehmen, Schritt zu halten. Damit ein neuer EU-Rechtsakt aber auch im EWR gilt, braucht es stets auch die Zustimmung Islands, Liechtensteins und Norwegens zur „Übernahme in den EWR".

Die VO 1408/71 und auch die Verordnung (EG) Nr. 883/04 des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (abgekürzt: VO 883/04), welche in der EU seit dem 01.05.2010 und im EWR seit dem 01.06.2012 die VO 1408/71 abgelöst hat, bezwecken keineswegs, die „Sozialversicherungssysteme" der einzelnen EWR-Staaten zu harmonisieren bzw. zu vereinheitlichen. Jeder Staat kann sein eigenes System beibehalten und nach seinen Bedürfnissen gestalten. Renten werden auch nicht „zentral in Brüssel" ausgerechnet oder von dort aus ausbezahlt. Es geht vielmehr darum, die Systeme der einzelnen Staaten so zu koordinieren, dass ein Erwerbstätiger (Unselbständiger oder Selbständiger), der in verschiedenen Staaten arbeitet – und damit sein Recht auf Freizügigkeit ausübt – keine (sozialversicherungsrechtlichen) Nachteile erleidet. Da aber in den einzelnen Staaten z.T. völlig unterschiedliche Systeme bestehen, entpuppt sich die zwischenstaatliche Koordination als ein System hoher Komplexität.

Durch die VO 883/04 erfolgte gegenüber der VO 1408/71 eine weitere Vereinfachung (Koordination) in der EU. **Das Grundprinzip, wonach eine Person nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Staates unterstellt sein sollte, wird in der VO 883/04 beibehalten und die** bisher (noch) möglichen Doppelunterstellungen nach VO 1408/71 weiter eingeschränkt**.** Nachdem Norwegen, Liechtenstein und Island zugestimmt haben, gilt die VO 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit seit 1. Juni 2012 auch im EWR.

Kernpunkte der in den VO 1408/71 und VO 883/04 geregelten Koordinationsgrundsätzen sind:

- die Bestimmung der geltenden Gesetze zur Sozialversicherung (zur Verhinderung, dass ein Erwerbstätiger keinem oder mehreren Rechtssystemen zur Sozialversicherung gleichzeitig unterliegt);
- eine umfassende Gleichbehandlung der Staatsangehörigen aller Vertragsstaaten;
- die verpflichtende Anrechenbarkeit von Sozialleistungen in Bezug auf Familienleistungen, Sozialleistungen im Fall von Krankheit, Invalidität, Alter und Tod;
- die Zusammenrechnung der in allen Staaten zurückgelegten Versicherungszeiten (was für Liechtenstein angesichts seiner nationalen Rentenberechnungsmethode kaum Bedeutung hat);
- der Export der Leistungen: Renten können nicht deshalb eingestellt oder gekürzt werden, weil jemand in einem anderen EWR-Staat wohnt. Generell gilt bei Geldleistungen, dass diese, abgesehen von wenigen Ausnahmen, zu exportieren sind. Dieses Exportgebot gilt gemäss der VO 883/04 – im Unterschied zur VO 1408/71 – auch dann, wenn eine Person, die einen Leistungsanspruch hat, ausserhalb des EWRs wohnt, sofern Leistungen auch an Staatsangehörige des Exportstaates ausgerichtet werden.

Neuerungen in der VO 883/04 gegenüber der VO 1408/71 im Überblick:

- Die Entsendungsdauer wird von 12 Monaten (Verlängerungsmöglichkeit um weitere 12 Monate möglich) auf 24 Monate ausgedehnt.
- Das E 101 wird durch das A1 ersetzt.
- Keine generellen Sonderbestimmungen für das Transportwesen (mit Ausnahme des Flugpersonals).
- Einführung der 25% Klausel (wesentlicher Teil), Person ist am Wohnsitz nur mehr dann sozialversichert, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. *(In der VO 1408/71 war die in mehreren Staaten erwerbstätige Person in der Regel am Wohnsitz sozialversichert)*
- Doppelunterstellungen gibt es in der Regel nicht mehr (Ausnahmevereinbarungen in Spezialfällen sind gemäss Art. 16 VO 883/04 weiterhin möglich).

2.3 Mitgliedstaaten

Die Mitgliedstaaten der EU bzw. EG waren bis Ende 2006 (seit der „EU-Osterweiterung", die am 01.05.2004 erfolgt ist): Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern. 2007 kamen Rumänien und Bulgarien dazu. In der zweiten Hälfte 2013 wurde Kroatien ein EU-Mitgliedstaat. Insgesamt umfasste die EU 28 Mitgliedsstaaten mit dem Austritts Grossbritannien per 31.01.2020 derzeit 27 Mitgliedsstaaten.

Der EWR und damit die Koordinationsregeln der VO 883/04 samt der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (abgekürzt: VO 987/09) umfasst die Mitgliedstaaten der EG bzw. EU (derzeit 27 Mitgliedsstaaten) sowie die drei EWR/EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen. Darüber hinaus gilt nach wie vor auch im EWR bei bestimmten Sachverhalten immer noch die Regelungen der VO 1408/71, welche weiterhin für Sachverhalte vor dem 01.06.2012 Anwendung finden kann, sofern nicht vorher die betroffene Person die Anwendung der neuen Regelungen beantragt. Die VO 1408/71 gilt jedoch längstens 10 Jahre. Zu beachten ist, dass die Schweiz nicht zum EWR gehört und daher im Verhältnis zwischen CH und Liechtenstein andere Bestimmungen gelten (vgl. dazu das Kap. 3 „Unterstellungsregeln Liechtenstein-Schweiz).

Innerhalb des EWR kommen die VO 883/04, die VO 987/2009 bzw. VO 1408/71 grundsätzlich nur für Staatsangehörige eines EWR-Staates sowie für Flüchtlinge und Staatenlose mit Wohnort in einem EWR-Staat („persönlichen Geltungsbereich") zur Anwendung. Die EU-Staaten haben zwar die Ausdehnung der Koordinationsregeln der VO 883/04 auf sog. „Drittstaatsangehörige" beschlossen (durch Drittstaatsverordnungen VO [EG] Nr. 1231/10 und 859/03, welche eigenständige VO sind und die Anwendung der VO 1408/71 bzw. VO 883/04 auf Drittstaatsangehörige ausdehnen), dieser EU-Rechtsakt wurde jedoch nicht in den EWR übernommen und gilt somit nicht für Island, Liechtenstein und Norwegen. Für Drittstaatsangehörige in Liechtenstein gilt grundsätzlich die VO 883/04 nicht (Ausnahme: vgl. nachfolgende zwischenstaatliche Vereinbarung mit Österreich).

Im Verhältnis zwischen Liechtenstein (LI) und Österreich (AT) wurde bereits 1998 (durch ein sog. „EWR-Ergänzungsabkommen") vereinbart, dass die Grundsätze der VO 1408/71 nicht nur auf die eigenen Staatsangehörigen angewandt, sondern im Verhältnis zwischen LI und AT auf Nichtvertragsstaatsangehörige, sog. «Drittausländer», ausgedehnt werden. Durch die erwähnte VO 1231/10 haben sich die EU-Staaten geeinigt, die VO 883/04 auch auf Drittstaatsangehörige auszudehnen, allerdings gilt dies nicht für alle EU-Staaten. Dänemark und Irland haben die Möglichkeit, die VO 1231/10 nicht anzuwenden. Im Verhältnis LI und AT wurde das oben genannte EWR-Ergänzungsabkommen durch das Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über Soziale Sicherheit (vgl. https://www.gesetze.li/ LGBl 2014.173, Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über Soziale Sicherheit mit Wirkung ab Juli 2014 ersetzt. Mit den neuen Ergänzungsabkommen wird die VO 883/04 zwischen diesen beiden Staaten auch auf Drittstaatsangehörige angewendet, allerdings mit einigen Ausnahmen bei den beitragsunabhängigen Sonderleistungen.

2.4 Unterstellung in einem einzigen Staat

Die Unterstellungsregeln der VO 883/04 finden sich in deren Titel II bzw. in den Art. 11 ff. Der erste Grundsatz lautet (Art. 11 Abs. 1), dass die Personen, für welche die Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines einzigen Staates unterliegen.

Grundsatz: Personen sind nur in einem Staat sozialversichert, auch wenn sie in mehreren Staaten arbeiten!

Dieser Grundsatz kommt zur Anwendung, wenn jemand **parallel** in zwei oder mehr Staaten arbeitet (vgl. Ziff. 2.8 und die dort erwähnten Ausnahmen vom Grundsatz der „Unterstellung in einem einzigen Staat").

Wenn aber jemand **nacheinander** zuerst im einen Staat arbeitet und später dann seinen Erwerbsort in einen anderen Staat verlegt, dann ist diese Person nach dem Erwerbsortsprinzip zunächst im ersten Staat und später dann im zweiten Staat versichert (wer also bspw. zuerst 10 Jahre in Österreich und dann 15 Jahre in Deutschland und zuletzt 15 Jahre in Liechtenstein arbeitet, ist nacheinander in allen diesen Staaten versichert und wird letztlich auch von allen diesen Staaten Renten erhalten). Zu erwähnen ist, dass in

zahlreichen EU-Mitgliedstaaten für den Anspruch auf eine Rente (nationale) Mindestversicherungszeiten von mehreren Jahren zu erfüllen sind, so z.B. in AT 15 Jahre. Diese Anspruchsvoraussetzung kann auch erfüllt werden, wenn in anderen EWR-Staaten zusammen mit den nationalen Versicherungszeiten mindestens 15 Versicherungsjahre vorliegen.

2.5 Erwerbsortsprinzip bzw. Territorialitätsprinzip

Der Grundsatz der „Unterstellung in einem einzigen Staat" wird in den Art. 11 ff. der VO 883/04 zwar systematisch an erster Stelle genannt (Art. 11 Abs. 1), die Beurteilung, welche Rechtsvorschriften eines Staates anzuwenden sind, orientiert sich jedoch in erster Linie am sog. „Erwerbsortsprinzip" nach Art. 11 Abs. 3 Bst. a:

- *„eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates;"*

⇨ **Eine Person ist grundsätzlich immer in jenem Staat sozialversichert, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.**

Die in Art. 11 Abs. 3 Bst. a enthaltene Regelung betrifft **unselbständige Arbeitnehmer** und Arbeitnehmerinnen sowie **selbständigerwerbende Personen**. Spezielle Unterstellungsregeln gelten für Beamte, Empfänger von Arbeitslosenleistungen sowie zum Wehr- oder Zivildienst einberufene Personen (Art. 11 Abs. 3 Bst. b, c und d). Jede andere Person, die nicht unter die Buchstaben a bis d fällt, unterliegt unbeschadet anders lautender Bestimmungen dieser Verordnung, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates. Das Erwerbsortprinzip gilt somit grundsätzlich nur für erwerbstätige Personen. Als solche sind Personen zu qualifizieren, die aufgrund oder in Folge ihrer Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit eine Geldleistung beziehen. Deshalb sind auch Personen, die ein Kranken- oder Unfalltaggeld erhalten, im Sinne der VO 883/04 erwerbstätige Personen (Art. 11 Abs. 2).

Das Erwerbsortsprinzip findet sich nicht nur in der VO 883/04, sondern liegt allen zwischenstaatlichen Vereinbarungen im Bereich der sozialen Sicherheit zu Grunde.

Praktische Beispiele für Erwerbsortprinzip:

Eine Person, welche in AT wohnt und ausschliesslich in LI unselbständig oder selbständig (sei dies für eine liechtensteinische oder eine österreichische Firma) arbeitet, ist in Liechtenstein unterstellt und hat somit Beiträge an die liechtensteinische Sozialversicherung zu entrichten. Der Sitz des Arbeitgebers ist dabei unerheblich. Es ist auch nicht entscheidend, ob es sich um einen liechtensteinischen, österreichischen oder einen anderen Arbeitsvertrag handelt. Entscheidend ist bei Anwendung des Erwerbsortprinzips vielmehr, in welchem Staat (rein geographisch betrachtet) der Arbeitnehmer physisch (tatsächlich) seine Tätigkeit verrichtet.

Wohnsitz	tätig in	Firmensitz	Rechtsvorschrift
AT	LI	unerheblich	LI

Umgekehrt gilt für eine liechtensteinische Firma, die in Deutschland (DE) wohnhaftes Personal **ausschliesslich** in AT beschäftigt, dass die Firma mit der österreichischen Sozialversicherung über die Beitragspflichten abzurechnen hat (u.z. nach österreichischem Recht, in Höhe der österreichischen Beitragssätze usw.; vgl. Art. 5 und der Verordnung 883/04). Obwohl der Wohnsitz des Personals in DE ist und der Sitz der Firma in LI ist, unterliegen diese den österreichischen Rechtsvorschriften. Wenn der Arbeitgeber keine Niederlassung in dem Staat hat, in dessen Gebiet ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, so kann allerdings vereinbart werden, dass in diesen Fällen der Arbeitnehmer selbst mit der zuständigen Sozialversicherung abrechnet; der Arbeitgeber hat eine solche Vereinbarung dem zuständigen Sozialversicherungsträger mitzuteilen (Art. 21 Abs. 2 der VO 987/09). Subsidiär haftbar bleibt allerdings der Arbeitgeber.

Wohnsitz	tätig in	Firmensitz	Rechtsvorschrift
DE	AT	unerheblich	AT

2.6 Entsendung und weitere Ausnahmen

Ausnahmen vom Erwerbsortprinzip bzw. Sonderregelungen bestehen wie in allen internationalen Vereinbarungen über soziale Sicherheit auch bei Anwendung der VO 883/04 für verschiedene Konstellationen: für entsandte Arbeitskräfte und Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst (Beamte usw.).

Eine der wichtigsten Ausnahmen vom Erwerbsortsprinzip in der Praxis stellt die sog. Entsendung (Art. 12 Abs. 1 der VO 883/04 und Art. 14 Abs. 1 der VO 1408/71 enthalten Regelungen zur Entsendung von Arbeitnehmer) dar. Sowohl die VO 1408/71 als auch die neue VO 883/04 sehen grundsätzlich identische Kriterien vor, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine Entsendung vorliegt. Stark vereinfacht dargestellt bedeutet die Entsenderegelung: Eine Arbeitskraft, die vorher schon in LI tätig und somit auch in LI versichert war und von ihrer Arbeitgeberin zur Verrichtung einer Arbeit für Rechnung der Arbeitgeberin ins Ausland entsandt wurde, ist weiterhin liechtensteinischem Recht unterstellt. Eine Entsendung ist nur zulässig, wenn die Arbeitgeberin „gewöhnlich" im Entsendestaat tätig ist. Dies wird genauer in Art. 14 Abs. 2 VO 987/09 konkretisiert. Neben einer reinen Verwaltungstätigkeit muss die Arbeitgeberin in diesem Mitgliedstaat auch „gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten" ausüben. Es darf sich demnach nicht nur um eine „Briefkastenfirma" handeln. Zulässig ist nach Art. 14 Abs. 1 VO 987/09 auch eine Einstellung zum Zweck der Entsendung. Der Arbeitnehmer muss dann aber zuvor für mindestens einen Monat den Rechtsvorschriften des Entsendestaates unterlegen haben. Bei Personen, die vor Ort eingestellt werden („Ortskräfte"), kann somit keine Entsendung vorliegen. In diesem Zusammenhang wird auf den BESCHLUSS Nr. A2 vom 12. Juni 2009 zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der auf entsandte Arbeitnehmer sowie auf Selbständige, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat ausüben, anzuwendenden Rechtsvorschriften, abrufbar unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0424(02)&from=EN, verwiesen. Praktische Beispiele für Entsendungsfälle finden sich unter folgendem Link: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de (deutsche Fassung Leitfaden).

Die Entsendedauer ist grundsätzlich beschränkt. Die VO 883/04 sieht eine generelle Entsendefrist von 24 Monaten vor. Eine darüber hinausgehende Verlängerung kann nur im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 VO 883/04 erreicht werden. Art. 16 VO 883/04 sieht die Möglichkeit vor, dass zwei oder mehr Mitgliedstaaten im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Unterstellungsregeln in den Art. 11 bis 15 VO 883/04 vorsehen können, sofern dies im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen

ist. In Anwendung des Art. 16 wird maximal eine Entsendungsdauer von 5 Jahren nicht überschritten.

Auch bei Selbständigerwerbenden kann eine Entsendung erfolgen, sofern der Selbständige seine Tätigkeit auch gewöhnlich im Entsendestaat ausübt. Nach Art. 14 Abs. 3 VO 987/09 kommt es dabei auch darauf an, dass der Selbständige diese Tätigkeit bereits vor der Entsendung im Entsendemitgliedstaat ausgeübt hat. Es wird ferner vorausgesetzt, dass die vorübergehende Auslandstätigkeit der eigentlichen Tätigkeit im Entsendestaat ähnelt (Art. 14 Abs. 4 VO 987/09) und somit eine gewisse Gleichartigkeit der Tätigkeit besteht. Die Entsendung eines Selbständigen darf entsprechend der Regelung für die Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Diese Dauer sollte bereits vor Beschäftigungsaufnahme feststehen.

Praktische Beispiele für Entsendung:

Eine liechtensteinische Firma liefert Maschinen nach Polen und möchte diese vor Ort montieren. Dafür werden in LI wohnhafte Arbeiter der liechtensteinischen Firma für 24 Monate (VO 883/04) nach Polen geschickt. Diese Arbeiter sind weiterhin in LI sozialversichert.

wohnt u. arbeitet in	entsandt	Firmensitz	Rechtsvorschrift
LI	Polen (24 Monate)	LI	LI

Sind die 24 Monate nicht ausgeschöpft, kann nach der VO in **Ausnahmefällen** (z.B. bei Erkrankung oder Verunglückung der entsandten Person) eine andere Person für die Verrichtung der gleichen Tätigkeit für den verbleibenden Teil der Entsendedauer entsendet werden. Grundsätzlich ist jedoch eine Ersetzung einer entsandten Person durch eine andere entsandte Person (Kettenentsendung vgl. Art. 12 VO 883/04) verboten. Jedenfalls muss ein Missbrauch der Entsendevorschriften verhindert werden.

Die Entsendung führt somit in der Praxis häufig zu Diskussionen, weil hier eine gewisse Missbrauchsgefahr liegt. Wie zu vielen anderen Regelungen der VO 883/04 hat daher die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auch zur Auslegung der Entsendebestimmungen Beschlüsse gefasst (es handelt sich um die Beschlüsse A1 und den oben erwähnten A2, beide vom 12.06.2009, publiziert im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft Nr. C 106 vom 24.04.2010, sowie um den Beschluss A3 vom 12.12.2006, publiziert im Amtsblatt der EU Nr. C 149 vom 08.06.2010). Die in den Verordnungen 883/04 und 987/09 jeweils in Titel II enthaltenen Bestimmungen sowie auch die erwähnten Beschlüsse und die sich daraus ergebende Rechtsanwendung wurden von der Verwaltungskommission im praktischen Leitfaden ausführlich und auch anhand von Beispielen dargelegt. In Teil I wird die Entsendung und in Teil II die parallele Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten behandelt. Der Leitfaden ist auch in Deutsch publiziert (http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de). Der Leitfaden wurde 2013 durch einen Teil III über die Bestimmung des Wohnortes ergänzt.

Entsendung bei vorübergehender Telearbeit (100%) in einem EU- oder einem EFTA-Staat Im Zuge der Corona-Pandemie stellten sich aufgrund der geschlossenen Grenzen und des massiven Anstiegs von Telearbeit mannigfaltige sozialversicherungsrechtliche Fragen und führten zu einer umfangreichen Auslegungsdebatte hinsichtlich der einzelnen Ausnahmetatbestände der Art 12 und 13 VO 883/04.

In diesem Zusammenhang verständigten sich die Länder, welche die europäischen Koordinierungsvorschriften anwenden, im Rahmen der guidance note on telework (AC 125/22REV3 vom zuletzt 14.11.2022) darauf, dass auch die (vorübergehende und vereinzelte) Entsendung zu 100%iger Telearbeit möglich ist, sodass beispielsweise bei folgenden Sachverhalten eine Entsendung möglich wäre:

- Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen für nahe Angehörige
- medizinische Gründe
- Verlängerung eines Urlaubs in dem Sinn, dass nach dem eigentlichen Urlaub, vom Urlaubort aus telegearbeitet wird
- Schliessung von Betriebsräumlichkeiten wegen Renovierung

Dabei handelt es sich nur um eine exemplarische Aufzählung.

Auch diese Entsendung ist mit 24 Monaten befristet und müssen ebenso sämtliche sonstigen Entsendungsvoraussetzungen vorliegen.

Die übrigen Ausnahmen vom Erwerbsortsprinzip sollen hier nur kurz skizziert werden:

- Seeleute unterliegen dem System jenes Staates, unter dessen Flagge das Schiff fährt (Art. 11 Abs. 4 VO 883/04). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn sowohl das Unternehmen, das den Lohn an den Seemann ausrichtet, wie dieser selber im gleichen Staat den Sitz bzw. Wohnsitz haben;
- Beamte und ihnen gleichgestellte Personen unterliegen dem System jenes Staates, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört (Art. 11 Abs. 3 Bst. b VO 883/04). Ein Beamter ist jede Person, die in dem Mitgliedstaat, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört, als Beamter oder diesem gleich gestellte Person gilt (Art. 1 Bst. d VO 883/04);
- Wehr- oder Zivildienstleistende unterliegen dem System jenes Staats, der sie zum Dienst einberuft (Art. 11 Abs. 3 Bst. d VO 883/04).
- Für Personen, die weder eine Erwerbstätigkeit ausüben, arbeitslos sind, noch sich im Zivil- oder Wehrdienst befinden, gelten im Sinne einer Auffangbestimmung die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates (Art. 11 Abs. 3 Bst. e VO 883/04).
- Mit einer Änderung der VO 883/04 und VO 987/09 durch die VO 465/12 - im EWR ab 02.02.2013 gültig - wurde für die Besatzungsmitglieder eines Flugzeuges die Heimatbasis als relevanter Anknüpfungspunkt für ihre Unterstellung vorgeschrieben. Nur für diese Personen aus dem Transportgewerbe gilt somit eine Sonderunterstellung in dem Staat, in dem sich die Heimatbasis der Fluglinie befindet (Art. 11 Abs. 5 VO 883/2004).

2.7 Parallele Beschäftigung in mehreren Staaten

Bei gleichzeitiger Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten kommt das zuvor (Ziff. 2.4) erwähnte Prinzip der „Unterstellung in einem einzigen Staat" zur Anwendung. Der Arbeitnehmer und der Selbständigerwerbende sind hier nicht in mehreren Staaten versichert, sondern nur in einem einzigen Staat. Dieses Prinzip kannte in der Verordnung 1408/71 noch verschiedene Ausnahmen. Diese Ausnahmen können aufgrund der Übergangsbestimmungen im Unterstellungsrecht (vgl. 2.8) noch bis zu 10 Jahre weiterhin gelten. Die VO 883/04 kennt solche Ausnahmen in Titel II nicht mehr.

Neben dem Transportgewerbe, für welches die VO 1408/71 noch generell eine Ausnahmeregelung beinhaltete und in der VO 883/04 seit deren Änderung durch die VO 465/12 für das Flugpersonal eine Sonderregelung gilt, gibt es auch andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Einsätze regelmässig in mehreren Staaten erfolgen (Handelsreisende, Personen mit mehreren Arbeitgebern, international tätige Handwerker aber auch andere Arbeitskräfte mit internationalen Einsätzen).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist je nach Konstellation der Mitgliedstaat zu bestimmen, zu dem sie die engste Verbindung aufweisen. Relevante Kriterien sind dabei, ob eine Tätigkeit für einen oder mehrere Arbeitgeber, die ihren Sitz in einem oder verschiedenen Mitgliedstaaten haben, ausgeübt wird und welcher Anteil der Erwerbstätigkeit im Wohnsitzstaat anfällt (Art. 13 VO 883/04, Art. 14 Abs. 8 VO 987/09).

- Personen, die in **zwei oder mehr Staaten** als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer für **zwei oder mehr Arbeitgeber** arbeiten, sind dem System an ihrem **Wohnort unterstellt**, wenn sie am **Wohnort selbst auch arbeiten** (dies galt sowohl für VO 1408/71 und VO 883/04, ab 02.02.2013 mit Inkrafttreten der VO 465/12 im EWR hat sich die Rechtslage geändert, vgl. unten). Wenn also jemand in AT wohnt und beispielsweise in AT für den Arbeitgeber X arbeitet und halbtags in LI für den Arbeitgeber Y arbeitet, so sind ausschliesslich in AT Beiträge zu entrichten; und zwar auf dem gesamten Einkommen, sowohl auf dem in AT erzielten Erwerbseinkommen als auch auf dem in LI erzielten Erwerbseinkommen (vorbehaltlich der in Österreich bestehenden Beitragsobergrenzen).

  ⇨ **ACHTUNG: Seit 02.02.2013** gilt dies (ausnahmslose Unterstellung am Wohnort, wenn dort auch gearbeitet wird) nicht mehr generell, sondern nur mehr bei einer wesentlichen Tätigkeit am Wohnsitz, oder wenn die (mehrere, mindestens 2) Arbeitgeber ihren Sitz ausserhalb des Wohnstaates haben. Ist die Tätigkeit am Wohnort nicht wesentlich, erfolgt die Unterstellung nach dem Firmensitz. Vgl. auch Unterstellungstabelle im Spannungsfeld LI-AT und LI-DE

- Personen, die in **zwei oder mehr Staaten** als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer für **einen Arbeitgeber mit Sitz im EWR** arbeiten, **ohne jedoch im Wohnstaat selbst zu arbeiten**, sind dem System am **Sitz des Arbeitgebers** unterstellt. Diese Unterstellung gilt auch für Personen, die für den gleichen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat und gleichzeitig im Wohnsitzstaat arbeiten, sofern sie im letzten Staat weniger als 25% tätig sind (vgl. Teil II des praktischen Leitfadens zur VO 883/04, Link unter Ziff. 2.6, Art. 14 Abs. 8 VO 987/09).

- Personen, die für **einen Arbeitgeber** sowohl im **Wohnsitzstaat** wie auch in einem **anderen Mitgliedstaat arbeiten** und deren Erwerbstätigkeit im Wohnsitzstaat wesentlich ist bzw. 25% oder mehr als 25 % (Arbeitszeit und/oder Arbeitsentgelt) beträgt, sind im **Wohnsitzstaat unterstellt.**

- Personen, die in **zwei oder mehr Mitgliedstaaten** für **mehrere Arbeitgeber (Firmensitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten)** arbeiten, **ohne jedoch im Wohnstaat selbst zu arbeiten**, sind dem System **am Wohnsitz zu unterstellen** (Art. 13 Abs. 1 Bst. a VO 883/04).

- Auch für eine Person, die ihre Beschäftigung in **zwei oder mehr Mitgliedstaaten** für **einen Arbeitgeber** ausübt, der seinen Sitz ausserhalb der EWR hat, gelten die Rechtsvorschriften des **Wohnmitgliedstaates**, wenn diese Person in einem Mitgliedstaat wohnt, in dem sie keine wesentliche Tätigkeit ausübt (Art. 14 Abs. 11 VO 987/09).

Kommt die VO 883/04 aufgrund von Lücken im zwischenstaatlichen Recht (vgl. Kapitel 4) nicht zur Anwendung, so kann es bei parallelen Beschäftigungen zu einer Doppelunterstellung kommen.

Die VO 883/04 stellt zwecks Abgrenzung, welchen Rechtsvorschriften der **Selbständigerwerbende** unterstellt ist, auf das Vorliegen einer wesentlichen Tätigkeit im Wohnsitzstaat bzw. auf den Mittelpunkt der Tätigkeit ab (Art. 13 Abs. 2 VO 883/04). Demnach unterliegt ein Selbständigerwerbender:

a) Den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt,
oder
b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet, wenn sie nicht in einem der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt.

Der Mittelpunkt einer selbständigen Erwerbstätigkeit wird anhand sämtlicher Merkmale bestimmt, die die entsprechende berufliche Tätigkeit kennzeichnen. Hierzu gehört namentlich der Ort, an dem sich die feste oder ständige Niederlassung befindet, von dem aus die betreffende Person ihre Tätigkeit ausübt. Berücksichtigt werden auch die gewöhnliche Art oder Dauer der ausgeübten Tätigkeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistung, Umsatz sowie der sich aus sämtlichen Umständen ergebende Wille der betreffenden Person (Art. 14 Abs. 8 und 9 VO 987/09, vgl. auch II. Teil des praktischen Leitfadens zur Verordnung 883/04, Link unter Ziff. 2.6). Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25% erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedsstaat ausgeübt wird (vgl. Art. 14 Abs. 8 VO 987/09).

Für Personen mit paralleler Ausübung von **selbständiger oder unselbständiger** Erwerbstätigkeit gilt folgende Regelung (Art. 13 Abs. 3 VO 883/04):

- Personen, die im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten gleichzeitig eine selbständige Tätigkeit und eine Arbeitnehmertätigkeit ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften jenes Staates, der die Arbeitnehmertätigkeit erfasst.

Für **Beamte**, die gleichzeitig noch als Arbeitnehmer oder als Selbständige tätig sind, gilt folgende Regelung (Art. 13 Abs. 4 VO 883/04):

- Beamte und ihnen gleich gestellte Personen, die gleichzeitig in einem anderen Mitgliedstaat (oder mehreren anderen Mitgliedstaaten) als Arbeitnehmer und/oder Selbständige arbeiten, unterliegen dem System jenes Staates, in dem sie als Beamte versichert sind, sofern die Beamtentätigkeit mehr als 5% beträgt und somit nicht marginal ist. Der Wohnort der betreffenden Person ist dabei ohne Bedeutung.

Der Begriff „Beamter" wird in Art. 1 Bst. d VO 883/04 definiert. Ein Beamter ist jede Person, die in dem Mitgliedstaat, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört, als Beamter oder diesem gleich gestellte Person gilt. Entscheidend ist somit, dass sie im Staat, für welchen sie arbeiten, als Beamte eingeordnet wird.

Für Personen, die in **zwei Staaten als Beamte tätig** sind, enthält die VO 883/04 keine spezielle Koordinierungsvorschrift. Bei Anwendung des Art. 11 Abs. 3 Bst. b VO 883/04 ergibt sich eine Unterstellung unter die Rechtsvorschriften jedes dieser Mitgliedstaaten. Folgt man dieser Ansicht, so muss festgehalten werden, dass der Grundsatz „Unterstellung in einem einzigen Staat" in der VO 883/04 im Vergleich zu 1408/71 verstärkt, aber auch nicht ausnahmslos gilt. Vertritt man die Ansicht, dass der Grundsatz Unterstellung in einem Mitgliedstaat (Art. 11 Abs. 1, VO 883/04) ausnahmslos zur Anwendung kommt, so resultiert bei einer Tätigkeit von ≥ 25% in (analoger) Anwendung des Art. 13 Abs. 1 Bst. a VO 883/04 die Unterstellung im Wohnsitzstaat. Eine Ausnahme von der Unterstellung in einem Staat kann sich aber aufgrund der Übergangsregelung in Art. 87 Abs. 8 VO 883/04 für die 10 Jahre nach Inkrafttreten der neuen Verordnung auf jeden Fall noch ergeben. Grundsätzlich könnte für den seltenen Fall, dass eine Person in zwei verschiedenen Staaten als Beamter tätig ist, von einer Doppelunterstellung ausgegangen werden. Da die EU/EWR-Staaten mehrheitlich eine davon abweichende Ansicht vertreten, muss festgehalten werden, dass in solchen Fällen der Art. 13 Abs. 1 Bst. a und b VO 883/04 analog zur Anwendung kommt.

Im Verhältnis zu unseren EWR-Nachbarstaaten Österreich (AT) und Deutschland (DE) lassen sich die verschiedenen Varianten der Versicherungsunterstellung von Grenzgängern aus diesen Staaten, die parallel zur Erwerbstätigkeit für Liechtenstein (LI) für einen Arbeitgeber auch noch in ihrem Wohnstaat für einen anderen Arbeitgeber arbeiten oder selbständig erwerbstätig sind oder neben ihrer Beamtentätigkeit noch eine andere Erwerbstätigkeit ausüben, wie folgt tabellarisch zusammenfassen (vereinfacht und unvollständig):

Unterstellungstabelle im Spannungsfeld LI – AT und LI – DE (vereinfacht, nicht abschliessend, nur für EWR-Staatsangehörige)

	Arbeitnehmer/innen mit nur einem Arbeitgeber				
In LI tätig	In AT tätig	In DE tätig	Nationalität	Anwendbare VO / RV	Unterstellung
Δ USE*		-		Art. 11 Abs. 3 a VO 883 / national	LI
Δ USE* ≥ 25%	USE*	-		Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
Δ USE* < 25%	USE*	-		Art. 13 Abs. 1 b i VO 883	AT
Δ USE* ≥ 25%	-	USE*	EU, EWR	Art 13 1 a VO 883	LI
Δ USE* < 25%	-	USE*	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b ii VO 883	DE
USE*	Δ	-		Art. 11 Abs. 3 a VO 883 / national	LI
USE*	Δ USE* ≥ 25%	-		Art. 13 Abs. 1 a VO 883	AT
USE*	Δ USE* < 25%	-		Art. 13 Abs. 1 b i VO 883	LI
USE*	-	Δ	EU, EWR	Art. 11 Abs. 3 a VO 883 / national	LI
USE*	-	Δ USE* ≥ 25%	EU, EWR	Art 13 1 a VO 883	DE
USE*	-	Δ USE* < 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b ii VO 883	LI
	Arbeitnehmer/innen mit mehreren Arbeitgebern				
In LI tätig	In AT tätig	In DE tätig und Δ	Nationalität	Anwendbare VO / RV	Unterstellung
Δ nur Wohnsitz	USE**	USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b iv VO 883	LI
Δ USE** < 25%	USE**	-		Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	AT
Δ USE** ≥ 25%	USE**	-		Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
Δ USE** < 25%		USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	DE
Δ USE** ≥ 25%		USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
Δ Be** < 5%	USE**	-		Art. 14 Abs. 5b VO 987	AT
Δ Be** ≥ 5%	-	USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 4 VO 883 (Ausnahmevereinbarung individuell möglich)	LI (Im Falle eine Ausnahme vereinbarung Doppelunterstellung möglich)
Δ Be** ≥ 25%	Be**			Analog Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
Δ Be ** < 25%	Be**			Analog Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	AT
Δ Be** ≥ 25%		Be**	EU, EWR	Analog Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
Δ Be ** < 25%		Be**	EU, EWR	Analog Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	DE
USE**	Δ nur Wohnsitz	USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b iv VO 883	AT
USE**	Δ USE** < 25%			Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	LI
USE**	Δ USE** ≥ 25%			Art. 13 Abs. 1 a VO 883	AT
USE**	Δ Be** < 5%	-		mit AT generelle Ausnahme zu Art. 13 Abs. 4 VO 883 vereinbart (vgl. Kapitel 2.9), zudem auch durch Art 14 Abs. 5b VO 987 gedeckt	LI
Be**	Δ Be** ≥ 25%			Analog Art. 13 Abs. 1 a VO 883	AT
Be**	Δ Be ** < 25%			Analog Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	LI
USE**	USE**	Δ nur Wohnsitz	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b iv VO 883	DE
USE**	-	Δ USE** < 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	LI
USE**	-	Δ USE** ≥ 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 1 a VO 883	DE
USE**	-	Δ Be** ≥ 5%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 4 VO 883 (Ausnahmevereinbarung individuell möglich)	DE (Im Falle eine Ausnahme vereinbarung Doppelunterstellung möglich)
Be**	-	Δ Be** ≥ 25%	EU, EWR	Analog Art. 13 Abs. 1 a VO 883	DE
Be**	-	Δ Be** < 25%	EU, EWR	Analog Art. 13 Abs. 1 b iii VO 883	LI

	Selbständige oder Selbständige und Arbeitnehmer/innen				
In LI tätig	In AT tätig	In DE tätig	Nationalität	Anwendbare VO / RV	Unterstellung
Δ USE*	SE	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
Δ USE*	-	SE	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
Δ USE* ≤ 5%	SE			Art. 14 Abs. 5 b VO 987	AT
Δ USE* ≤ 5%	-	SE	EU, EWR	Art. 14 Abs. 5 b VO 987	DE
Δ SE	USE*	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	AT
Δ SE	-	USE*	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883	DE
Δ USE* u. SE	SE	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
Δ USE* u. SE	-	SE	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
Δ	SE	-		Art 11 Abs. 3 a VO 883	AT
Δ	-	SE	EU, EWR	Art 11 Abs. 3 a VO 883	DE
Δ SE ≥ 25%	SE	-		Art. 13 Abs. 2 a VO 883,	LI
Δ SE < 25%	SE			Art. 13 Abs. 2 b VO 883	AT
Δ SE ≥ 25%	-	SE	EU, EWR	Art. 13 Abs. 2 a VO 883	LI
Δ SE < 25%	-	SE	EU, EWR	Art. 13 Abs. 2 b VO 883	DE
Δ SE u. USE** ≥ 25%	SE u. USE**	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 VO 883	LI
Δ SE u. USE** < 25%	SE u. USE**	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 b iii	AT
Δ SE u. USE** ≥ 25%	-	SE u. USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 VO 883	LI
Δ SE u. USE** < 25%	-	SE u. USE**	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 b iii	DE
USE*	Δ SE	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
USE* ≤ 5%	Δ SE			Art. 14 Abs. 5 b VO 987	AT
SE	Δ USE*	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	AT
SE	Δ USE* u. SE	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883	AT
SE	Δ USE < 5%	-		Art. 14 Abs. 5 b VO 987	LI
SE	Δ	-		Art 11 Abs. 3 a VO 883	LI
SE	Δ SE ≥ 25%	-		Art. 13 Abs. 2 a VO 883,	AT
SE	Δ SE < 25%			Art. 13 Abs. 2 b VO 883	LI
SE u. USE**	Δ SE u. USE** ≥ 25%	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 VO 883	AT
SE u. USE**	Δ SE u. USE** < 25%	-		Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 b iii	LI
USE*	-	Δ SE	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
USE* ≤ 5%	-	Δ SE	EU, EWR	Art. 14 Abs. 5 b VO 987	DE
SE	-	Δ USE*	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883	DE
SE	-	Δ USE* u. SE		Art. 13 Abs. 3 VO 883	DE
SE	-	Δ USE < 5%	EU, EWR	Art. 14 Abs. 5 b VO 987	LI
SE	-	Δ	EU, EWR	Art 11 Abs. 3 a VO 883	LI
SE	-	Δ SE ≥ 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 2 a VO 883	DE
SE	-	Δ SE < 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 2 b VO 883	LI
SE u. USE**	-	Δ SE u. USE** ≥ 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 VO 883	DE
SE u. USE**	-	Δ SE u. USE** < 25%	EU, EWR	Art. 13 Abs. 3 VO 883 mit Verweis auf Art. 13 Abs. 1 b iii	LI

	wohnhaft in Liechtenstein
	wohnhaft in Österreich
	wohnhaft in Deutschland
USE	Unselbständig erwerbstätig >5%
SE	Selbständig erwerbstätig
Be	Beamte
EU	Staatsangehörige Europäische Union (Kapitel 2.3)
EWR	Staatsangehörige der drei EWR/EFTA Staaten Norwegen, LI und Island (vgl. Kapitel 2.3)
VO	Verordnung
AT	Österreich
DE	Deutschland
LI	Liechtenstein
*	1 Arbeitgeber
**	2 Arbeitgeber
≥ 25%	25% und mehr (Kriterien: bei USE Arbeitszeit/-entgelt; bei SE Umsatz, Arbeitszeit, Anzahl Dienstleistungen bzw. Einkommen) entspricht dem "wesentlicher Teil" (vgl. Art. 14 Abs. 8 Bst. b VO 987)
< 25%	weniger 25% (vgl. Art. 14 Abs. 8 b VO 987)
< 5%	weniger 5% "unbedeutend" oder "marginal" (vgl. Art. 14 Abs. 5b VO 987)
Δ	wohnhaft

Eine Person, die in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten eine Tätigkeit ausübt, teilt dies dem von der zuständigen Behörde ihres Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger mit (Art. 16 Abs. 1 der VO Nr. 987/09). Wenn die Unterstellung am Wohnort erfolgt, so wird eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt (Formular A1), damit am anderen Erwerbsort nicht auch noch zusätzlich („doppelt") Beiträge erhoben werden. Wenn die Unterstellung jedoch nicht am Wohnort erfolgt, so leitet der Wohnortträger den Fall an den zuständigen Träger des anderen Erwerbsortes weiter, der dann die entsprechende Bestätigung ausstellt, wonach die gesamte Unterstellung in diesem Staat erfolgt (Formular A1). In der VO 987/09 ist vorgesehen, dass der Wohnsitzstaat das anwendbare Recht provisorisch festlegt. Dann unterrichtet die zuständige Behörde des Wohnsitzstaates den Beschäftigungsstaat. Dieser hat 2 Monate Zeit, um der provisorischen Unterstellung zu widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, so wird die provisorische Unterstellung definitiv. Können sich die betroffenen Mitgliedstaaten sofort einigen, erübrigt sich die provisorische Unterstellung. Diese Vorgehensweise wird in Liechtenstein in der Praxis bevorzugt. Erfolgt keine Einigung zwischen den Staaten, so gibt es verschiedene so genannte Eskalationsszenarien. Dies kann ein Gerichtsverfahren vor dem EuGH sein. Zudem besteht auch die Möglichkeit, dass die beiden uneinigen Staaten sich an den von der Verwaltungskommission zur Koordinierung der sozialen Sicherheit gewählten Conciliation Board wenden, der sich aus Experten zur Koordinierung der sozialen Sicherheit aus verschiedenen Ländern zusammensetzt, damit dieser eine Empfehlung abgibt. In diesem Zusammenhang kann auch auf den Beschluss Nr. A1 vom 12. Juni 2009 über die Einrichtung eines Dialog- und Vermittlungsverfahrens zu Fragen der Gültigkeit von Dokumenten, der Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften und der Leistungserbringung gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates, nachzulesen auf untenstehendem Link, verwiesen werden.
http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0424(01)&from=EN.

2.8 Übergangsvorschriften gemäss VO 883/04

Die Unterstellungsregeln im Titel II der VO Nr. 1408/71 und im Titel II der VO Nr. 883/04 wurden nicht so wesentlich geändert, dass sich in einer grossen Anzahl von Fällen eine unterschiedliche Unterstellung ergeben würde.

Eine wesentliche **Änderung ergab sich im Transportgewerbe**. Gemäss der VO 1408/71 waren Personen im Transportgewerbe, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig waren, nur dann im Wohnsitzstaat unterstellt, wenn sie dort mehr als 50 % eingesetzt wurden. In der VO 883/04 unterlagen zuerst alle Personen im Transportgewerbe, sofern auf sie bereits die neuen Bestimmungen der VO 883/04 Anwendung fanden und keine Übergangsregelungen gemäss Art. 87 Abs. 10 mehr galten, den allgemeinen Bestimmungen. Eine Ausnahmeregelung gilt in der EU seit 2012 und im EWR seit 2013 für das Flugpersonal. Für alle anderen Personen aus dem Transportgewerbe ist jedoch wesentlich, ob sie in ihrem Wohnsitzstaat 25 % oder mehr eingesetzt werden. Nur dann sind sie in ihrem Wohnsitzstaat unterstellt.

Gemäss der Übergangsbestimmungen in Art. 87 Abs. 8 VO 883/04 bleiben die unter der VO 1408/71 festgelegten Unterstellungen bestehen, sofern sich der Sachverhalt nicht ändert und die Person nicht einen **Antrag auf Unterstellung** nach den neuen Rechtsvorschriften stellt. Eine solche Antragstellung ist jederzeit möglich und wirkt für die Zukunft. Eine Ausnahme bestand einzig beim Inkrafttreten der VO 883/04. Innerhalb von 3 Monaten nach dem Inkrafttreten im EWR wirkt der Antrag auch rückwirkend auf diesen Zeitpunkt. Die Übergangsfrist dauert höchstens **10 Jahre**.

Einzelne Bestimmungen des Titels II der VO 883/04 wurden in der EU bereits seit deren Inkrafttreten vor 2 Jahren mit der VO 465/12 geändert. Seit dem 28.06.2012 wurde in der EU für den Flugverkehr die so genannte **Heimatbasis** für die Unterstellung massgebend. Zudem wurde das Kriterium, ob im Wohnsitzstaat eine wesentliche Tätigkeit von mehr oder weniger als 25 % ausgeübt wird, nicht nur bei einem, sondern auch bei zwei Arbeitgebern angewendet. Auch für diese neuen Bestimmungen gelten die Übergangsvorschriften der VO 883/04. Diese Änderungen der Unterstellungsregeln wurden mit Wirkung ab 02.02.2013 in den EWR übernommen (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R0465&from=DE).

2.9 Ausnahmeregelungen

Die VO 883/04 sieht auch vor (Art. 16), dass die konkret betroffenen Staaten Ausnahmen von den allgemeinen Unterstellungsregelungen zulassen können, wenn dies im Einzelfall angezeigt ist (wenn bspw. die Entsendung aus nicht vorhersehbaren Gründen doch länger als 24 Monate dauert). Es bedarf zu einer solchen Ausnahmevereinbarung aber immer der Genehmigung aller betroffenen Staaten (Ausnahmeregelungen von den wichtigsten, grundsätzlichen Unterstellungsregelungen werden dabei nicht vereinbart; ein Antrag auf Ausnahme vom Erwerbsortsprinzip, weil jemand lieber die tieferen liechtensteinischen Sozialversicherungsbeiträge entrichten würde anstelle der höheren ausländischen Sozialversicherungsbeiträge, hat keine realistischen Erfolgsaussichten). Liechtensteinischerseits ist für derartige Ausnahmeregelungen das **Amt für Gesundheit** zuständig. Im Ausland sind jeweils besondere Ministerien oder besondere Durchführungsstellen für derartige Ausnahmevereinbarungen zuständig.

Ausnahmeregelungen werden i.a.R. im Hinblick auf eine einzelne, konkret betroffene Person vereinbart. Ausnahmevereinbarungen für ganze Personengruppen sind seltener; für Liechtenstein gibt es drei Ausnahmeregelungen, die eine Personengruppe betreffen:

* Wer in Österreich als Politiker ein nebenamtliches Mandat in einer Gemeinde ausübt (Bürgermeister im Nebenamt, Gemeinderat im Nebenamt) und in Liechtenstein seinem Haupterwerb nachgeht, ist ausschliesslich in Liechtenstein unterstellt (diese Ausnahmevereinbarung besteht nur zwischen Österreich und Liechtenstein). In der Praxis ist diese Ausnahmenvereinbarung von geringer Bedeutung.
* Bei international tätigen, liechtensteinischen Personalverleihfirmen, die ihr Personal in Österreich und Deutschland rekrutieren und bei denen angenommen werden kann, dass das verliehene Personal in verschiedenen Staaten zum Einsatz gelangen wird (wobei aber nicht im Vorhinein feststeht, wann sie in welchem Staat zum Einsatz gelangen), haben die von der Ausnahmevereinbarung erfassten Arbeitskräfte (EWR-Staatsangehörige) die Möglichkeit, auf Antrag in ihrem Wohnstaat versichert zu bleiben, obwohl sie auch ausserhalb ihres Wohnstaates zum Einsatz gelangen (unterbleibt ein solcher Antrag, so muss mit jedem Arbeitsortwechsel in einen anderen Staat eine neue Anmeldung und eine neue Versicherungsunterstellung erfolgen). Diese Ausnahmevereinbarung gilt jedoch nur zwischen Deutschland, Österreich und Liechtenstein und ist auf das Staatsgebiet dieser drei Staaten beschränkt.

* Für auf einem Rheinschiff tätige Bootsleute mit einem Arbeitgeber in Liechtenstein gilt seit dem 01.09.2018 der Zusatz zur Vereinbarung über die Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften für Rheinschiffer gemäss Art. 16 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Der Zusatz wurde auf Antrag von Liechtenstein von den zuständigen Behörden in Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Niederlande unterzeichnet.
  Diese geänderte Rechtslage hat zur Folge, dass ab 01.09.2018 zur Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften der Betreiber des Fahrzeuges, auf dem der Mitarbeitende an Board seine Berufstätigkeit ausübt («Schiffsbetreiber»/«Ausrüster»), entscheidend ist.
  Näheres dazu findet sich unter folgenden Links:

  http://www.ccr-zkr.org/
  http://www.regierung.li/de/mitteilungen/216921/?typ=content&nid=11076
  https://www.ccr-zkr.org/12050300-de.html
  https://www.gesetze.li/konso/2018205000?search_text=&search_loc=text&lrnr=&lgblid_von=2018.205&observe_date=25.01.2022

* **Grenzüberschreitende Telearbeit:**
  Um den sich anlässlich der Corona-Pandemie etablierenden Entwicklungen im Zusammenhang mit Telearbeit Rechnung zu tragen, haben einige EU-/EFTA-Mitgliedstaaten eine Rahmenvereinbarung zur Regelung gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit auf der Grundlage von Art. 16 Abs. 1 VO 883/04 getroffen.

  Danach können auf Antrag
  - unselbständige Arbeitnehmer
  - mit nur einem Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern im Erwerbsstaat,
  - welche dieselbe Tätigkeit verrichten wie an ihrem herkömmlichen Arbeitsplatz und
  - mit ihrem Arbeitgeber über eine IT-Verbindung verbunden sind
  - bis zu "weniger als 50%" ihrer Arbeitszeit
  - ortsungebunden
  - in ihrem Wohnsitzstaat

  telearbeiten, ohne dass sich die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung ändern würde.

  Diese Regelung gilt nur zwischen den Staaten, welche die Rahmenvereinbarung unterschrieben haben und ausschliesslich für Personen und in Konstellationen, auf welche auch bisher die europäischen Koordinierungsvorschriften anzuwenden waren. Liechtenstein hat die Rahmenvereinbarung am 30.05.2023 unterschrieben. Der – englische – Text der Rahmenvereinbarung samt Erläuternder Bemerkungen und der Auflistung derjenigen Staaten, welche die Rahmenvereinbarung unterfertigt hat, findet sich unter Cross-border telework in the EU | Federal Public Service - Social Security (belgium.be).

  Ein solcher Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung ist nur bei einer Tätigkeit im Wohnsitzstaat im Ausmass von 25 bis weniger als 50% der Arbeitszeit nötig. Bei einer Tätigkeit weniger als 25% im Wohnstaat (Telearbeit oder jede sonstige Tätigkeit) bleibt es grundsätzlich bei der Regelung des Art 13 VO 883/04 unabhängig von der Unterfertigung der Rahmenvereinbarung der betroffenen Staaten.

  Als Leitfaden für Telearbeit im oben beschriebenen Sinn kann folgende Grafik dienen, wobei diese Aufstellung ohne Gewähr ist, keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt sowie Änderungen und/oder Ergänzungen vorbehalten bleiben, genauso wie abweichende Beurteilungen aufgrund der jeweils notwendigen Einzelfallbetrachtung:

Arbeitsort Arbeitgeber	Wohnort	Nationalität	Homeoffice <25%	Homeoffice < 50% (Rahmenvereinbarung)
LI	CH	CH	Ja (EFTA)	Ja (EFTA)
LI	CH	LI	Ja (EFTA)	Ja (EFTA)
LI	CH	EU	VO 883/04 nicht anwendbar*	VO 883/04 nicht anwendbar*
LI	CH	Drittstaaten	VO 883/04 nicht anwendbar*	VO 883/04 nicht anwendbar*
LI	A	A	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	A	LI	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	A	CH	Ja (Drittstaatsabkommen)	Ja (Drittstaatsabkommen)
LI	A	EU	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	A	Drittstaaten	Ja (Drittstaatsabkommen)	Ja (Drittstaatsabkommen)
LI	D	D	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	D	LI	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	D	CH	VO 883/04 nicht anwendbar*	VO 883/04 nicht anwendbar*
LI	D	EU	Ja (EWR)	Ja (EWR)
LI	D	Drittstaaten	VO 883/04 nicht anwendbar*	VO 883/04 nicht anwendbar*

*Doppelunterstellung (siehe Kapitel 2 und 3)

2.10 Besonderheiten

Im Rahmen dieses Skriptums können nur die „grundsätzlichen" Regelungen aufgezeigt werden. Die Aufzählung der verschiedenen Fallkonstellationen ist daher zwangsläufig unvollständig und auch vereinfacht. Es gibt Konstellationen, die im Rahmen dieses Skriptums nicht erfasst werden können. Bei Zweifelsfällen ist immer zu empfehlen, mit den AHV-IV-FAK-Anstalten Rücksprache zu nehmen. Zudem kann sich die im Skriptum dargelegte Rechtslage ändern, sei es durch eine Änderung der Rechtsprechung oder durch eine Praxisänderung der rechtsanwendenden Behörden. Der EuGH und EFTA-Gerichtshof bevorzugt eine Auslegung, die die Mobilität innerhalb der EU bzw. des EWR fördert. In diesem Zusammenhang ist es das Ziel des anwendbaren Rechts, dass immer ein Mitgliedsstaat zuständig ist und somit weder ein negativer noch ein positiver Kompetenzkonflikt entstehen kann. Diese Auslegung wurde in einer aktuellen Rechtssache E-5/22 vom 24.01.2023 vom EFTA-Gerichtshof bestätigt (https://eftacourt.int/).

Definitionen für in der Koordinierung wesentliche Begriffe finden sich in Art. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Dieser Artikel definiert u.a. die folgenden Begriffe:

Als **„Beschäftigung"** gilt jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation, die für die Zwecke der Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt.

Als **„selbstständige Erwerbstätigkeit"** gilt jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation, die für die Zwecke der Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt.

Aus den zitierten Bestimmungen ergibt sich, dass bei jeder Tätigkeit, die in einem anderen Staat ausgeübt wird, vom diesem festgelegt wird, ob es sich dabei um eine Beschäftigung (unselbständige Tätigkeit) oder selbständige Erwerbstätigkeit handelt. Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist diese Beurteilung massgebend. Das bedeutet, dass, wenn eine Tätigkeit in Liechtenstein als Beschäftigung (unselbständige Tätigkeit) qualifiziert wird, der Wohnsitzträger diese Beurteilung für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften zu berücksichtigen hat.

Als Beispiel dazu kann eine Organtätigkeit für eine juristische Person genannt werden. Diese gilt in Liechtenstein als Beschäftigung (unselbständige Tätigkeit, vgl. Ziff. 10.2 i.V.m. 10.9).

3. Unterstellungsregeln Liechtenstein-Schweiz

Im Hinblick auf die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU haben Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz unter sich ebenfalls die Anwendung der VO 1408/71 vereinbart (im Zuge des „Abkommen vom 21.06.2001 zur Änderung des Übereinkommens vom 04.01.1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation [EFTA]", sog. „Vaduzer Konvention"). Nachdem die VO 883/04 im EWR-Abkommen einerseits und in die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU (Freizügigkeitsabkommen EU-CH) andererseits übernommen wurde und seit 1. Juni bzw. seit 1. April 2012 anzuwenden ist, konnte die VO 883/04 auch in die Vaduzer Konvention (EFTA-Übereinkommen) aufgenommen werden. Zwischen Liechtenstein und der Schweiz gilt **ab 01.01.2016** die VO 883/04 **für EFTA-Staatangehörige (Schweizer, Liechtensteiner, Norweger und Isländer)**. Im Unterschied zur bisherigen Regelung nach VO 1408/71 ist im Verhältnis CH-FL eine Doppelunterstellung bei einer USE-Tätigkeit im einen Staat und einer SE-Tätigkeit im anderen Staat, mit Ausnahme der Übergangsregelungen (maximal 10 Jahre), nicht mehr möglich. Grundsätzlich ist zu beachten, dass eine marginale Tätigkeit (das heisst weniger als 5 %) bei der Unterstellungsfrage nicht zu berücksichtigen ist. Ist die Unterstellungsfrage entschieden, besteht eine Beitragspflicht auch für die marginale Tätigkeit im zuständigen Staat, sodass eine Doppelunterstellung nicht möglich ist.

In LI tätig	In CH tätig	Anwendbare VO / RV	Unterstellung
USE	∆ USE ≥ 25%	Art. 13 Abs. 1 a VO 883, Art. 14 Abs. 8 a VO 987	CH
USE	∆ USE < 25%	Art. 13 Abs. 1 b VO 883, Art. 14 Abs. 8 a VO 987	LI
USE ≥5%	∆ SE	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
USE < 5%	∆ SE	Art. 14 Abs. 5 b VO 987	CH
USE	∆ Be	Art. 13 Abs. 4 VO 883	CH
Be	∆ USE	Art. 13 Abs. 4 VO 883	LI
Be**	∆ Be**	Art. 11 Abs. 3 b VO 883 (Ausnahmevereinbarung in der Regel möglich)	Doppelunterstellung
SE	∆ USE ≥ 5%	Art. 13 Abs. 3 VO 883	CH
SE	∆ SE ≥ 25%	Art. 13 Abs. 2 a VO 883, Art. 14 Abs. 8 b VO 987	CH
SE	∆ SE < 25%	Art. 13 Abs. 2 b VO 883, Art. 14 Abs. 8 b VO 987	LI
SE	∆ USE ≥ 5% u. SE	Art. 13 Abs. 3 VO 883	CH
SE u. USE	∆ SE u. USE ≥ 25%	Art. 13 Abs. 1 a VO 883	CH
SE u. USE	∆ SE u. USE < 25%	Art. 13 Abs. 1 b VO 883	LI
∆ USE ≥ 25%	USE	Art. 13 Abs. 1 a VO 883, Art. 14 Abs. 8 a VO 987	LI
∆ USE < 25%	USE	Art. 13 Abs. 1 a VO 883, Art. 14 Abs. 8 a VO 987	CH
∆ USE ≥5%	SE	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
∆ USE < 5%	SE	Art. 14 Abs. 5 b VO 987	CH
∆ USE	Be	Art. 13 Abs. 4 VO 883	CH
∆ Be	USE	Art. 13 Abs. 4 VO 883	LI
∆ Be**	Be**	Art. 11 Abs. 3 b VO 883 (Ausnahmevereinbarung in der Regel möglich)	Doppelunterstellung
∆ SE	USE ≥ 5%	Art. 13 Abs. 3 VO 883	CH
∆ SE ≥ 25%	SE	Art. 13 Abs. 2 a VO 883, Art. 14 Abs. 8 b VO 987	LI
∆ SE < 25%	SE	Art. 13 Abs. 2 b VO 883, Art. 14 Abs. 8 b VO 987	CH
∆ USE ≥ 5% u. SE	SE	Art. 13 Abs. 3 VO 883	LI
∆ SE u. USE ≥ 25%	SE u. USE	Art. 13 Abs. 1 a VO 883	LI
∆ SE u. USE < 25%	SE u. USE	Art. 13 Abs. 1 b VO 883	CH

	wohnhaft in Liechtenstein
	wohnhaft in Schweiz
USE	Unselbständig erwerbstätig
SE	Selbständig erwerbstätig
Be	Beamte
VO	Verordnung
LI	Liechtenstein
Art.	Artikel
Abs.	Absatz
**	2 Arbeitgeber
≥ 25%	25% und mehr (Kriterien: bei USE Arbeitszeit/-entgelt; bei SE Umsatz, Arbeitszeit, Anzahl Dienstleistungen bzw. Einkommen) entspricht dem "wesentlicher Teil" (vgl. Art. 14 Abs. 8 b VO 987)
< 25%	weniger 25% (vgl. Art. 14 Abs. 8 b VO 987)
≥ 5%	5% und mehr (weniger 5% "unbedeutend" oder "marginal" vgl. Art. 14 Abs. 5 b VO 987)
∆	wohnhaft

Für die geänderten Unterstellungsregeln gilt eine Übergangsbestimmung von 10 Jahren, sofern die Versicherungsunterstellung vor dem 01.01.2016 festgelegt wurde, bleibt die betroffene Person während längstens 10 Jahren nach den bisherigen Bestimmungen unterstellt, solange sich der bis dahin vorherrschende Sachverhalt nicht ändert. Die betreffende Person kann beantragen, dass die neuen Regelungen Anwendung finden. Für Versicherungsunterstellungen vor dem 01.01.2016 gilt untenstehende Tabelle (vereinfacht und unvollständig):

*in **LI** tätig als:*	*in **CH** wohnhaft und tätig als:*	***Unterstellung** (soziale Sicherheit) in*
USE	-	Liechtenstein
USE	USE	Wohnstaat (für beides)
USE	SE	Liechtenstein (für USE) und Schweiz (für SE)
SE	-	Liechtenstein
SE	USE	Schweiz (für USE) und Liechtenstein (für SE)
SE	SE	Wohnstaat (für beides)
SE	USE und SE	Wohnstaat (für beides)
BE	USE	Liechtenstein (für beides)
BE	SE	Liechtenstein (für beides)
BE	BE	Doppelunterstellung

USE = Arbeitnehmer; SE = Selbständigerwerbender; BE = Beamter

Zwischen LI und CH gilt darüber hinaus noch das **bilaterale Abkommen über Soziale Sicherheit** (LGBl. 1990 Nr. 27, https://www.gesetze.li). In diesem bilateralen Abkommen ist in Art. 3 Abs. 3 geregelt, dass Art. 5 (dort ist das Erwerbsortprinzip verankert) für alle Personen (nicht nur Schweizer u. Liechtensteiner) Anwendung findet. Allerdings geht die Vaduzer Konvention als zeitlich neuerer Erlass vor, sodass das bilaterale Abkommen nur subsidiär gilt. Das heisst, wenn nicht VO 883/04 aufgrund des Verweises in der Vaduzer Konvention Anwendung findet, muss aufgrund des bilateralen Abkommens mit der CH nach dem Erwerbsortprinzip vorgegangen werden. Wenn die Person sowohl in LI als auch in der CH tätig ist, ist gemäss Art. 5 Abs. 2 des Abkommens eine Doppelunterstellung gegeben.

Für **EU-Staatsangehörige** (Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern, Rumänien,

Bulgarien und Kroatien) kommt im Verhältnis Schweiz – Liechtenstein bei der Unterstellung das bilaterale Abkommen zur Anwendung. Bei der Entsendung eines EU-Bürgers zwischen der Schweiz und Liechtenstein gestützt auf Art. 6 des bilateralen Abkommens muss der Wohnsitz des entsendeten Arbeitnehmers nicht zwingend in einem der beiden Vertragsstaaten sein. Entscheidend für die Anwendung ist, dass der Arbeitnehmer von einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz oder Liechtenstein beschäftigt wird und in den anderen Vertragsstaat endsendet wird.

Im Verhältnis zwischen Liechtenstein und dem Vereinigten Königreich laufen immer noch Verhandlungen über ein zukünftiges Abkommen. Für Sachverhalte, die bis Ende 2020 eingetreten sind und andauern, gelten Übergangsvorschriften gemäss dem Austrittsabkommen des Vereinigten Königreiches aus der EU und dem EWR.

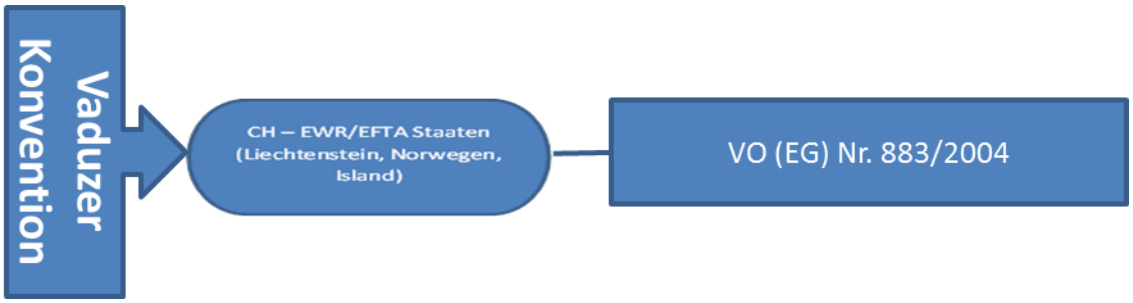
4. Lücken im zwischenstaatlichen Recht

Die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU umfassen auch den Teil „soziale Sicherheit". Mit dem Abschluss der bilateralen Verträge ist die Schweiz jedoch weder der EU noch dem EWR beigetreten. Die VO 1408/71 galt bzw. seit dem 1. April 2012 die VO 883/04 gilt also durch die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU noch nicht im Verhältnis zwischen der Schweiz und den sog. „EWR/EFTA-Staaten" Liechtenstein, Island und Norwegen.

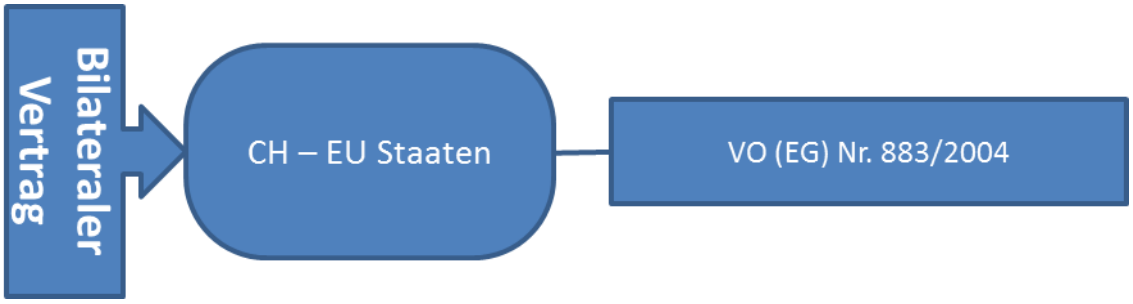
Im Hinblick auf die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU haben dann 2001 die „EWR/EFTA-Staaten" Island, Norwegen, Liechtenstein mit der Schweiz ebenfalls die Anwendung der VO 1408/71 vereinbart (im Zuge der zuvor in Ziff. 3 erwähnten „Vaduzer Konvention") und seit 01.01.2016 ist nun auch die VO 883/04 in die Vaduzer Konvention übernommen worden.

Für eine umfassende europäische Koordination fehlt jedoch ein Dachabkommen, in dem Liechtenstein, die übrigen EWR-Staaten (inkl. EU) und die Schweiz gemeinsam erfasst wären. Heute bestehen im Unterstellungsbereich (wer ist wo versichert?) folgenden Abkommen:

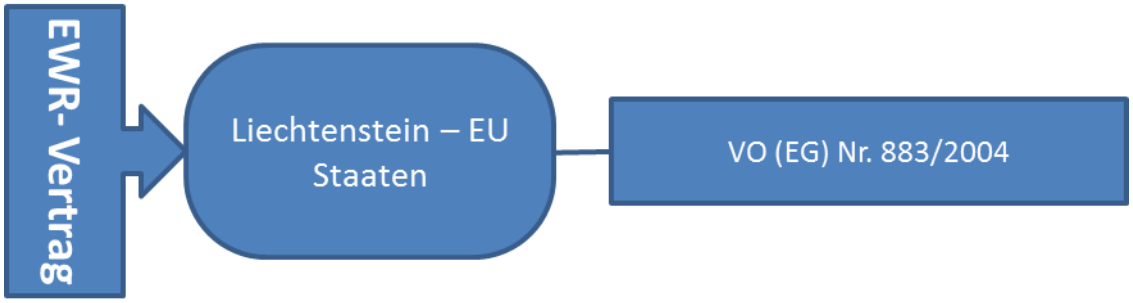
1. Im Verhältnis zwischen Liechtenstein und der Schweiz gilt das EFTA-Übereinkommen (Vaduzer Konvention). Demnach ist die VO 883/04 anwendbar, allerdings nur für die Bürger der folgenden Staaten: Liechtenstein, Schweiz, Norwegen und Island.



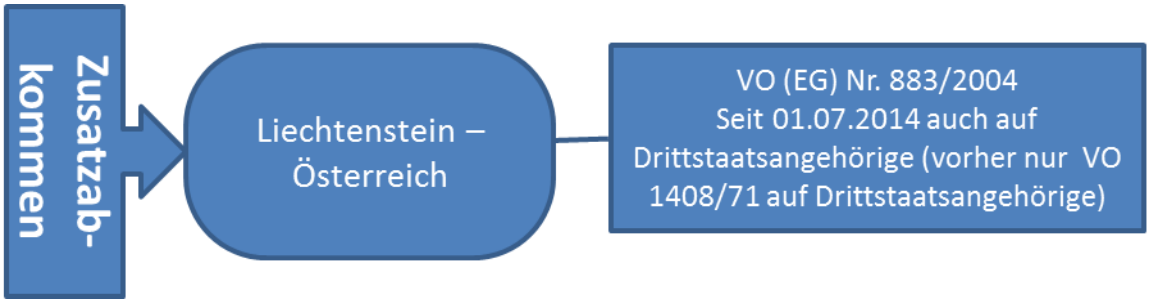
2. Im Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU gelten die bilateralen Verträge (Freizügigkeitsabkommen EU-CH). Seit dem 1. Januar 2015 ist die VO 883/04 inklusive der Änderungen durch die VO 465/12 anwendbar, allerdings nur für Bürger der Schweiz und der EU (Liechtensteiner beispielsweise sind ausgeschlossen).

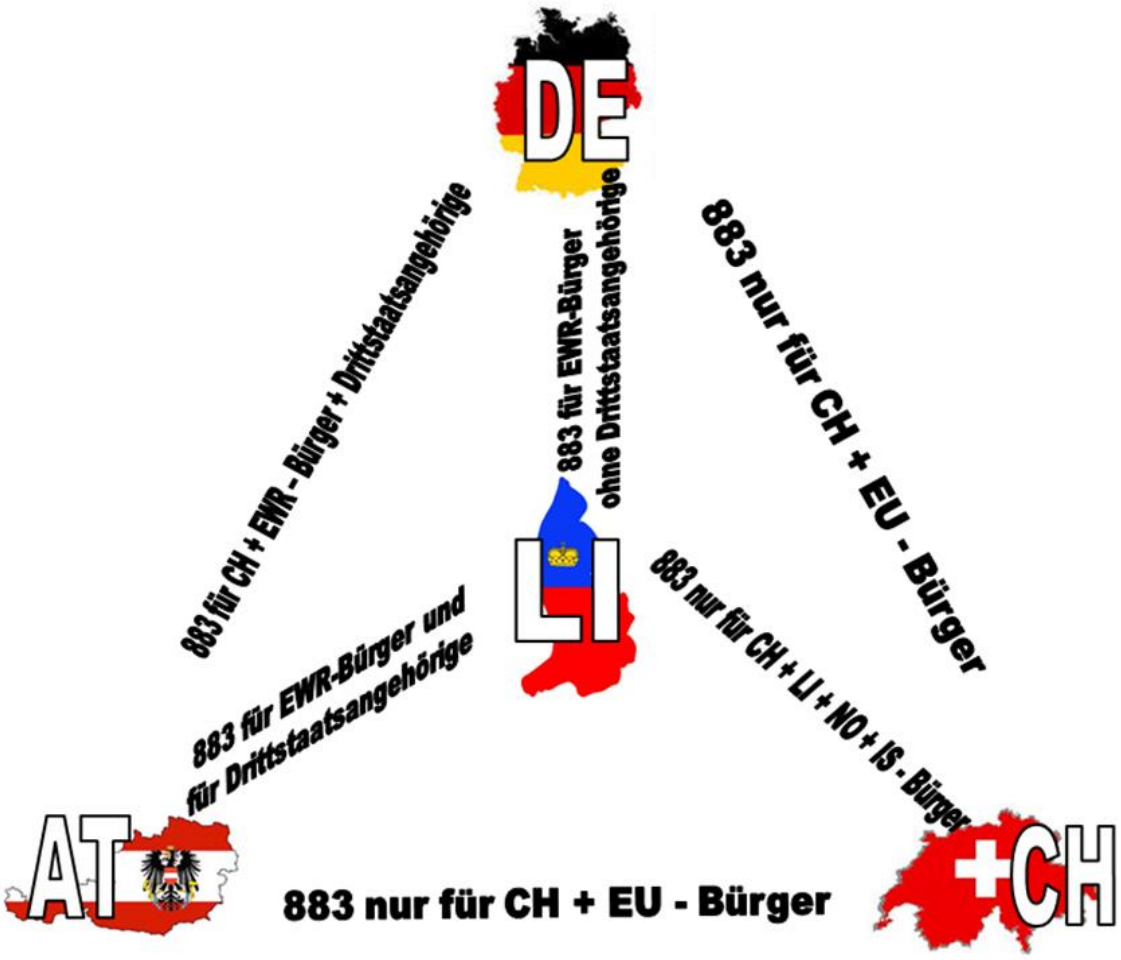


3. Im Verhältnis zwischen Liechtenstein und der EU gilt der EWR-Vertrag. Seit 1. Juni 2012 findet die VO 883/04 Anwendung, seit 2. Februar 2013 auch die durch die VO 465/12 vorgenommenen Änderungen der VO 883/04, allerdings nur für EWR-Bürger.



4. Durch das Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über soziale Sicherheit vom 08.01.2013, Zustimmung durch den Landtag am 05.12.2013, in Kraft seit dem 01.07.2014 wurde im Verhältnis zwischen den beiden Abkommensstaaten die Anwendung der VO 883/04 auch auf Drittstaatsangehörige ausgedehnt. Auch die EU-Staaten haben unter sich durch die VO 1231/2010 die Koordinationsregeln der VO 883/04 auf sog. „Drittstaatsangehörige" ausgedehnt. Eine Ausnahme galt für das Vereinigte Königreich. Dies wendet auf Drittstaatsangehörige unverändert die VO 859/2003 und somit die VO 1408/71 an. Weder die VO 859/2003 noch die VO 1231/10 wurden aber in den EWR übernommen. Sie gilt also nicht für Island, Liechtenstein und Norwegen und findet auch im zweiseitigen Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU keine Anwendung.





EU-Bürger	alle Staatsangehörige der 27 EU-Länder (vgl. Seite 23)
EWR-Bürger	EU-Bürger und Liechtensteiner, Isländer und Norweger
CH	Schweiz
LI	Liechtenstein
AT	Österreich
DE	Deutschland
NO	Norwegen
IS	Island
883	Verordnung 883/04

Das Fehlen eines „Dachabkommens" zwischen EU, EWR/EFTA-Staaten (Island, Norwegen, Liechtenstein) und der Schweiz bringt manchmal Probleme bei der praktischen Durchführung mit sich, wenn die Versicherten wegen unterschiedlicher Nationalität unterschiedlich behandelt werden müssen. In solchen Fällen gibt es derzeit nur die Möglichkeit, durch Zusammenarbeit der involvierten Behörden eine dem Einzelfall gerecht werdende, praktikable Lösung zu finden. Die betroffenen Staaten können eine Sondervereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen treffen, wo die Unterstellung erfolgen soll.

5. Unterstellungsregeln im nationalen Recht

Das international wichtigste Prinzip, das „**Erwerbsortsprinzip**" findet sich auch im nationalen Recht: obligatorisch versichert sind „die natürlichen Personen, die in Liechtenstein eine Erwerbstätigkeit ausüben" (Art. 34 Abs. 1 Bst. b AHVG).

Auch die „**Entsendung**", ist im AHVG enthalten. Nur für den Arbeitnehmer ist die nationale Entsendungsregelung der VO. 883/04 nachgebildet: Entsendung für 24 Monate (Art. 34 Abs. 1 Bst. c AHVG, Art. 5 Abs. 1 AHVV). Für vorübergehende Tätigkeiten des selbständig Erwerbenden im Ausland enthält die nationale Entsenderegelung eine maximale Dauer von drei Monaten (Art. 34 Abs. 1 Bst. c^{bis} AHVG, Art. 5 Abs. 2 AHVV).

Auch für „**Beamte und gleichgestellte Personen**" findet sich eine Regelung. Demnach sind in Liechtenstein auch jene „Personen, die im Ausland im Dienste des Fürstentums Liechtenstein oder von der Regierung durch Verordnung bezeichneter Institutionen tätig sind" (Art. 34 Abs. 1 Bst. d AHVG; darunter fallen bspw. Personen, die als Entwicklungshelfer des Liechtensteinischen Entwicklungsdienstes oder im Ausland bei internationalen Organisationen tätig sind, Art. 5^{bis} AHVV) obligatorisch versichert. Gewissermassen als Gegenstück dazu sind hingegen „ausländische Staatsangehörige, die Privilegien und Immunitäten gemäss den Regeln des Völkerrechts geniessen", nicht in Liechtenstein versichert (Art. 34 Abs. 2 Bst. a AHVG; darunter fallen bspw. ausländische Diplomaten).

Auch das "**Wohnsitzprinzip"** kommt zur Anwendung. Ohne internationale und zwischenstaatliche Bestimmunen kann das Wohnsitzprinzip in Liechtenstein und Erwerbsortsprinzip im Ausland zu einer Doppelunterstellung - auch für die gleichen Erwerbseinkommen – führen. Die Beitragspflicht entsteht ab dem Zeitpunkt, in dem der Art 5ter AHVV - Voraussetzung einer verhältnismässigen kurzen Zeit - keine Anwendung mehr findet. Somit entsteht die Beitragspflicht bei einer Beschäftigung/Selbständigkeit von mehr als drei Monaten ab dem ersten Tag der Aufnahme der Erwerbstätigkeit/Selbständigkeit in Liechtenstein.

Für Personen, die eine „**doppelte Unterstellung**" in zwei Staaten zu gewärtigen hätten, bietet das nationale liechtensteinische AHVG die Möglichkeit des „opting out", dies allerdings nur dann, „sofern der Einbezug in die Versicherung für sie eine nicht zumutbare Doppelbelastung bedeuten würde" (Art. 34 Abs. 2 Bst. b AHVG). Die „Zumutbarkeit" bzw. „Unzumutbarkeit" der Doppelbelastung, d.h. der doppelten Entrichtung von Beiträgen auf ein- und demselben Erwerbseinkommen, ist im Einzelfall zu prüfen. Eine solche Konstellation kann im Übrigen nur dort vorkommen, wo die VO 883/04 nicht zur Anwendung gelangt, denn bei Anwendung der VO 883/04 ist eine Doppelbelastung von vornherein ausgeschlossen. Somit handelt es sich hier in der Praxis um sehr seltene Fälle.

Ebenfalls nicht dem Versicherungsobligatorium unterstehen Personen, welche die Voraussetzungen der Zugehörigkeit zum Versicherungsobligatorium „nur für **kurze Zeit**" erfüllen (Art. 34 Abs. 2 Bst. c AHVG; detailliertere Regelungen dazu finden sich Art. 5^{ter} AHVV; typisches Beispiel hierfür sind Personen, die keinen zivilrechtlichen Wohnsitz in Liechtenstein haben und sich nur zu Besuchs-, Kur-, Ferien-, Studien- oder sonstigen Ausbildungszwecken in Liechtenstein aufhalten, sofern sie in Liechtenstein keine Erwerbstätigkeit ausüben).

Insgesamt zeigt sich, dass die „nationalen Unterstellungsregeln" in der Praxis keine grosse Bedeutung mehr haben. Entscheidend sind in den meisten Fällen die zuvor beschriebenen „internationalen Unterstellungsregeln". Es gibt keinen wichtigen Bereich, in dem die „internationalen Unterstellungsregeln" nicht zur Anwendung gelangen. Eine Ausnahme besteht einzig dann, wenn die internationalen Regelungen aufgrund der Nationalität einer Person (vgl. Ziff. 4) oder wegen einer Mehrfachtätigkeit in der Schweiz, Österreich und Liechtenstein nicht zur Anwendung kommen. Wichtig ist, dass der Personenkreis, auf den die VO 883/04 keine

Anwendung findet, durch die Ausdehnung auch auf alle nichterwerbstätigen Personen sehr gering ist. In Einzelfällen kann es vorkommen, dass die VO 883/04 im Verhältnis zu den EWR-Staaten bzw. im Verhältnis zur Schweiz keine Anwendung findet, sich aber aus alten oder multi- oder bilateralen Vereinbarungen eine allfällige Koordinationsnorm ergeben kann. Liechtenstein hat unter anderem mit der Schweiz ein bilaterales Abkommen abgeschlossen.

Findet die Vaduzer Konvention keine Anwendung, so ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob sie im bilateralen Vertrag zwischen der Schweiz und Liechtenstein eine Vorschrift über die Koordinierung der sozialen Systeme findet. Ist dies nicht der Fall, so ist auf das nationale Recht abzustellen.
Die Unterstellung unter ein nationales System der sozialen Sicherheit bedeutet nur, dass das betreffende nationale System Anwendung findet, bewirkt aber nicht, dass die betreffende Person in jedem System versichert ist: wenn das anwendbare nationale System beispielsweise für nichterwerbstätige Personen keine Versicherung vorsieht, dann untersteht die betreffende Person zwar dem System eines bestimmten Staates, ist dort jedoch nicht versichert. Für Hausfrauen, Hausmänner, Studentinnen und Studenten, Frühpensionierte usw. gilt in Liechtenstein aber ohnehin, dass sie bei der AHV obligatorisch (also nicht freiwillig) versichert sind (Art. 34 Abs. 1 Bst. a AHVG) und (innerhalb bestimmter Altersgrenzen) auch Beiträge entrichten müssen.

Neben dem Versicherungsobligatorium gibt es bei der Liechtensteinischen AHV auch das Institut der freiwilligen Versicherung. Für nicht obligatorisch versicherte Auslandsliechtensteiner besteht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung (nach Massgabe von Art. 35 AHVG i.V.m. Art. 5^{quarter} AHVV). Ein Beitritt ist heute nur noch dann möglich, sofern die beitrittswilligen Personen nicht in einem Staat leben, mit dem eine zwischenstaatliche Vereinbarung über soziale Sicherheit besteht (sofern sie also nicht in der Schweiz oder im EWR leben).

- Bis zur Vollendung des 50. Altersjahres ist ein Beitritt jederzeit möglich (die Beitrittserklärung muss spätestens ein Jahr nach Vollendung des 50. Altersjahres erfolgt sein). Nach Vollendung des 50. Altersjahres ist ein Beitritt bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung möglich (die Beitrittserklärung muss spätestens ein Jahr nach dem Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung erfolgen).
- Freiwillig Versicherte entrichten Beiträge an AHV und IV in derselben Höhe wie obligatorisch Versicherte (als Nichterwerbstätige oder als Erwerbstätige; Erwerbstätige haben sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge zu entrichten). Sie entrichten jedoch keine Beiträge an die Familienausgleichskasse (FAK) und erhalten von dieser auch keine Leistungen.
- Es gibt weder in der freiwilligen Versicherung noch in der obligatorischen Versicherung die Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung (d.h. es besteht keine Möglichkeit, mehr als die von Gesetz und Verordnung bestimmten Beiträge zu entrichten).

6. Die Beitragspflicht

Vorbemerkung:

Wie eingangs zu Ziff. 1 ausgeführt, ist als erstes zu prüfen, ob jemand überhaupt in Liechtenstein „unterstellt" ist.

Wenn jemand in Liechtenstein „unterstellt" ist, ist als zweites zu prüfen, ob auch eine Beitragspflicht besteht (ein 70-jähriger Grenzgänger aus Österreich nach Liechtenstein ist zwar in Liechtenstein „unterstellt", er ist aber angesichts seines Alters nicht mehr beitragspflichtig zur AHV).

Erst nachdem feststeht, dass auch eine Beitragspflicht besteht, ist zu prüfen, wie diese Beitragspflicht ausgestaltet ist.

Die zentralen Regelungen des Beitragswesens der Bereiche AHV, IV und FAK finden sich im AHVG; im IVG und im FZG finden sich v.a. Verweise auf das AHVG. Daher ist der Darstellung des AHVG entsprechend mehr Platz einzuräumen.

Die Finanzierung der weiteren von den AHV-IV-FAK-Anstalten betreuten Rechtsbereiche (Ergänzungsleistungen, Hilflosenentschädigungen, Betreuungs- und Pflegegeld, Blindenbeihilfen) erfolgt nicht durch gesonderte Sozialabgaben, sondern aus den allgemeinen Steuermitteln (weitere Ausführungen hierzu können daher im vorliegenden Skriptum unterbleiben).

6.1 Grundsatz des Beitragsobligatoriums

Die obligatorisch Versicherten sind grundsätzlich beitragspflichtig.

Neben den versicherten Personen sind im Übrigen auch deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beitragspflichtig.

6.2 Ausnahmen und Grenzen des Beitragsobligatoriums

Es sind jedoch nicht alle versicherten Personen beitragspflichtig. Eine Befreiung bzw. ein Ausschluss von der Beitragspflicht kommt aus verschiedenen Gründen in Frage:

- aufgrund der **Stellung zum Arbeitgeber**

  (mitarbeitende Familienmitglieder, die keinen Barlohn beziehen, sind bis zum 31.12. des Jahres, in welchem sie das 20. Altersjahr vollendet haben, von der Beitragspflicht befreit; Art. 36 Abs. 2 Bst. b AHVG);

- aufgrund von **Rentenvorbezug**

  (nichterwerbstätige Personen, die eine Altersrente der AHV vor dem ordentlichen Rentenalter vorbeziehen [und zwar auch dann, wenn nicht die ganze Altersrente vorbezogen wird, sondern nur einen Teil davon, bspw. eine halbe Altersrente] sind gemäss Art. 36 Abs. 2 Bst. c AHVG beitragsbefreit; wenn sie hingegen erwerbstätig sind, so bleiben sie bis zum ordentlichen Rentenalter beitragspflichtig auf dem aus der Erwerbstätigkeit erzielten Einkommen;

  nichterwerbstätige Personen, die nicht eine Altersrente der AHV, sondern vor dem ordentlichen Rentenalter bspw. eine Rente oder Pension der betrieblichen Personalvorsorge beziehen, bleiben bis zum ordentlichen Rentenalter beitragspflichtig);

- v.a. aber aufgrund des Alters (**Jugendliche; Betagte**; vgl. nachstehende Ausführungen).

Die Beitragspflicht beginnt für Erwerbstätige ab 01.01. nach Vollendung des 17. Altersjahres (Art. 36 Abs. 1 und Abs. 2 Bst. a AHVG). Jüngere Personen sind beitragsbefreit, auch wenn sie in Liechtenstein erwerbstätig sind (bspw. Lehrlinge). Bei Erwerbstätigen wird also der Jahrgang 2005 erstmals im Kalenderjahr 2023 beitragspflichtig (2005 **+ 18** = 2023), der Jahrgang 2006 ist noch beitragsfrei und wird erst im Kalenderjahr 2024 beitragspflichtig.

Die Beitragspflicht beginnt aber in jedem Fall (d.h. auch ohne Erwerbstätigkeit) **ab 01.01. nach Vollendung des 20. Altersjahres** (Art. 36 Abs. 1 AHVG). Bei Nichterwerbstätigen wird der Jahrgang 2002 erstmals im Kalenderjahr 2023 beitragspflichtig (2002 **+ 21** = 2023), der Jahrgang 2003 ist noch beitragsfrei und wird erst im Kalenderjahr 2024 beitragspflichtig.

Die Beitragspflicht endet für Erwerbstätige und für Nichterwerbstätige am letzten Tag des Monats, in dem die betreffende Person das ordentliche Rentenalter erreicht hat (Art. 36 Abs. 1 AHVG). Personen, die über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben, sind nicht beitragspflichtig.

Das ordentliche Rentenalter wurde um ein Jahr erhöht und liegt seit 2017 für Männer und Frauen ab Jahrgang 1958 bei 65 Jahren, was sich infolge Übergangsregelung erst später auswirkt.

Im Unterschied zu verschiedenen ausländischen Systemen der staatlichen Altersvorsorge ist zu beachten: auch nichterwerbstätige Personen sind grundsätzlich beitragspflichtig (Ausnahmen: Altersgrenzen oder Rentenvorbezug; vgl. vorstehend). Eine in Liechtenstein wohnhafte Person, die nicht erwerbstätig ist (bspw. eine Hausfrau oder ein Hausmann) ist ebenfalls beitragspflichtig, auch wenn sie verheiratet ist und ihr Ehegatte selbst in Liechtenstein oder im Ausland bereits Beiträge an die Sozialversicherung entrichtet.

6.3 Zusammenfassung des Kapitels „Die Beitragspflicht"

- **Alle obligatorisch Versicherten (Erwerbstätige und Nichterwerbstätige) sind beitragspflichtig.**

- **Die wichtigste Ausnahme von der Beitragspflicht besteht in Form der Altersgrenzen.**

7. Unterscheidung der Beitragspflichten

7.1 Grundsatz

Folgende Personen können der Beitragspflicht unterliegen:

- **Nichterwerbstätige** (NE),
- **Erwerbstätige,** d.h. Selbständigerwerbende (SE) und Unselbständigerwerbende (USE; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer);
- **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**.

Während die Unterscheidung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen in der Regel keine Schwierigkeiten bietet, fällt die Unterscheidung zwischen Selbständigerwerbenden und Unselbständigerwerbenden (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) in der Praxis oft schwer. Zur Unterscheidung werden die „Kriterien des massgebenden Lohnes", die sich in Praxis und Rechtsprechung entwickelt haben, herangezogen: „als massgebender Lohn gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit" (Art. 38 Abs. 2 Satz 1 AHVG).

7.2 Kriterien für unselbständigen Erwerb

In unselbständiger Stellung ist erwerbstätig,

- wer kein spezifisches Unternehmerrisiko trägt
- und von einem Arbeitgeber in wirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist (das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit darf nicht als rein finanzielle Abhängigkeit verstanden werden, sondern als wirtschaftlich-organisatorische Abhängigkeit).

Das wirtschaftliche bzw. **arbeitsorganisatorische Abhängigkeitsverhältnis** (und somit die unselbständige Erwerbstätigkeit) kommt v.a. zum Ausdruck bei:

- Weisungsgebundenheit;
- Unterordnungsverhältnis;
- Pflicht zur persönlichen Aufgabenerfüllung;
- Konkurrenzverbot;
- Präsenzpflicht.

7.3 Kriterien für selbständigen Erwerb

Merkmale für das Bestehen eines Unternehmerrisikos (und somit für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit) sind unter anderem:

- erhebliche Investitionen;
- Verlusttragung;
- Inkasso- und Delkredere-Risiko;
- Unkostentragung;
- Handeln in eigenem Namen und auf eigene Rechnung;
- Beschaffung von Aufträgen;
- Beschäftigung von Personal und eigene Geschäftsräumlichkeiten.

7.4 Abgrenzung

In der Praxis liegen oftmals Merkmale sowohl selbständiger als auch unselbständiger Erwerbstätigkeit vor, sodass abzuwägen ist, welchen Merkmalen entscheidendes Gewicht zukommt.

Streitigkeiten darüber, ob jemand ein Arbeitnehmer ist (sodass der Arbeitgeber eben Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss) oder eben selbständigerwerbend ist, sind nicht selten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es für die Frage, ob ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis im Sinne des AHVG vorliegt, nicht auf die privatrechtliche Vereinbarung zwischen diesen beiden Parteien ankommt. Ein Arbeitnehmer im Sinne des privatrechtlichen Arbeitsvertragsrechts ist zwar immer auch ein Arbeitnehmer im Sinne des AHVG. Der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberbegriff im Sinne des Sozialversicherungsrechts ist aber sehr viel weiter als der entsprechende privatrechtliche Begriff; er umfasst somit auch Verhältnisse, die rein privatrechtlich nicht mehr als Arbeitsvertrag einzustufen wären.

Eine abschliessende Definition zur Unterscheidung zwischen Unselbständigerwerbenden (Arbeitnehmern) und Selbständigerwerbenden ist nicht möglich. Es kommt auf die konkreten Verhältnisse im Einzelfall an (wie ist die betreffende Person in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers eingegliedert, hat die betreffende Person ein eigenes Unternehmerrisiko, welche Infrastruktur wird benutzt etc.).

Vor einigen Jahren kamen immer wieder Konstellationen vor, in denen sog. „freie Mitarbeiter" angestellt wurden, für die der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtete. Die Liechtensteinischen Gerichtshöfe haben hierzu festgehalten, dass bei der Prüfung, ob ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis im Sinne des AHVG vorliegt, das Fehlen eines Unternehmerrisikos in der Regel von besonderer Bedeutung ist. Die unselbständige Erwerbstätigkeit im Sinne des AHVG ist nach der Rechtsprechung nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden; es kommt nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses an, entscheidend sind vielmehr die tatsächlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten. Einem freien Mitarbeiter kommt nach der Rechtsprechung die Stellung eines unselbständig Erwerbstätigen zu (sodass der Arbeitgeber Beiträge zu entrichten hat), wenn er nicht eigene Geschäftsräumlichkeiten benützt, eigenes Personal beschäftigt und die Geschäftskosten im Wesentlichen selbst trägt.

Die Arbeitswelt, die früher dadurch gekennzeichnet war, dass jemand jahrelang vollschichtig nur für einen einzigen Arbeitgeber tätig blieb, war in den letzten Jahren einigen Veränderungen ausgesetzt. Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Temporär-Arbeit und Arbeitskräfteüberlassung sind häufiger geworden. Die früher typische, enge Einordnung eines Arbeitnehmers in den Betrieb seines Chefs oder seiner Chefin ist dadurch aufgelockert worden. Von Bedeutung im Zusammenhang mit Fragen der Beitragspflicht ist hier vor allem

die Arbeitskräfteüberlassung (eine „Verleihfirma" hat dabei verschiedene Arbeitskräfte unter Vertrag, die sie anderen „Entleihfirmen" überlässt; die Arbeitskräfte erhalten ihren Lohn von der Verleihfirma und die Verleihfirma erhält ein Entgelt von der Entleihfirma); in diesen Fällen bleibt die Verleihfirma die Arbeitgeberin; die Verleihfirma - und nicht die Entleihfirma - hat daher mit den AHV-IV-FAK-Anstalten abzurechnen.

Eine eher seltene Erscheinung sind die Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANOBAG, vgl. Ziff. 11). Sie entrichten ihre Beiträge selbst.

Abmachungen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer, wonach nur der Arbeitnehmer Beiträge an die AHV-IV-FAK-Anstalten entrichtet, sind nicht zulässig. Es ist immer die Arbeitgeberin, welche die Beiträge zu entrichten hat (Ausnahmen hiervon sind die ANOBAG, vgl. Ziff. 11 oder auch die unter zuvor zu Art. 21 Abs. 2 der VO 987/09 erwähnten Fälle, vgl. Ziff. 2.5, bei welcher der Arbeitnehmer mit der zuständigen Sozialversicherungsbehörde abrechnet).

Sog. Nettolohn-Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitgeber die gesamten Beiträge übernimmt (d.h. sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeiträge) sind zwar grundsätzlich zulässig, sind aber aus buchhalterischen Gründen nicht zu empfehlen und kommen sehr selten vor (es ist ausgehend vom Nettolohn ein hypothetischer Bruttolohn zu ermitteln, von dem aus die Beiträge bemessen werden; die Ermittlung des Bruttolohnes bereitet grossen Aufwand, wenn man sämtliche Sozialversicherungsbeiträge - inkl. Krankenversicherung - sowie Steuern berücksichtigt; vgl. Art. 8 Abs. 1 Bst. o AHVV).

7.5 Zusammenfassung des Kapitels „Unterscheidung der Beitragspflichtigen"

Es ist zu unterscheiden zwischen

- Nichterwerbstätigen (NE)
- Selbständigerwerbstätigen (SE) und
- Unselbständigerwerbstätigen (USE, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen).

Für die Unterscheidung zwischen SE und USE kommt es darauf an,

- ob die betreffende Person ein spezifisches Unternehmerrisiko trägt (eigene Investitionen etc.) und
- wie sie in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers eingegliedert ist.

Neben den Versicherten sind auch deren Arbeitgeber beitragspflichtig.

8. Beitragspflichtiges Einkommen

8.1 Grundsatz

Die Beiträge der erwerbstätigen Versicherten werden in Prozenten des Einkommens festgesetzt (Art. 37 AHVG); das gilt sowohl bei Einkommen aus unselbständiger als auch bei Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit.

8.2 Solidaritätsbeiträge

Es gibt (im Unterschied zu verschiedenen anderen in- und ausländischen Systemen der sozialen Sicherheit) bei der Liechtensteinischen AHV weder eine obere noch eine untere Beitragsbemessungsgrenze für Erwerbstätige (bei Nichterwerbstätigen hingegen gibt es den Mindest- und den Höchstbeitrag)**.** Auf einem sehr niedrigen Erwerbseinkommen (bspw. CHF 100.- pro Jahr) sind ebenso wie auf einem sehr hohen Erwerbseinkommen (bspw. mehrere Millionen Franken pro Jahr) Beiträge zu entrichten.

Eine Ausnahme besteht einzig für selbständig Erwerbstätige: es besteht keine Beitragspflicht bei einer nebenberuflich (neben einem Hauptberuf) ausgeübten selbständigen Erwerbstätigkeit, bei der weniger als CHF 1'000.- pro Kalenderjahr erzielt wird (Art. 17 AHVV).

Das Fehlen einer Beitragsobergrenze für Erwerbstätige ist einer der Aspekte des sog. Solidaritätsprinzips: Ausgleich zwischen den Besserverdienenden und den Personen mit niedrigerem Einkommen. Aus dem Solidaritätsprinzip ergibt sich, dass die Personen mit hohen Einkommen auch entsprechend hohe Beiträge leisten, die sich für sie selbst gar nicht mehr rentenbildend auswirken (sog. Solidaritätsbeiträge). Solidaritätsbeiträge werden benötigt, um bspw. die Renten von Personen zu finanzieren, die eben nur niedrigere Beiträge entrichtet haben, und deren Renten (stark vereinfacht ausgedrückt) auch auf „fiktiven Beiträgen" berechnet werden (bspw. sog. Erziehungsgutschriften). Man muss sich in diesem Zusammenhang auch das Zusammenspiel der „drei Säulen" vor Augen halten. Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ist in Liechtenstein in Anlehnung an das schweizerische Drei-Säulen-Konzept entwickelt worden. Der soziale Schutz der Versicherten wird durch das Zusammenwirken der staatlichen Vorsorge (1. Säule), der betrieblichen Vorsorgesysteme (2. Säule) und der freiwilligen Selbstvorsorge (3. Säule) angestrebt. Die 1. Säule (eine allgemeine Volksversicherung) fungiert als Basisversicherung und soll das Existenzminimum sichern. Die 2. Säule (betriebliche Vorsorgeeinrichtung) ergänzt die 1. Säule für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und strebt die Erhaltung eines angemessenen Lebensstandards an. Die 3. Säule ermöglicht auf freiwilliger Basis eine individuelle zusätzliche Vorsorge. Die Rechtfertigung des Solidaritätsprinzips wird darin gesehen, dass innerhalb des liechtensteinischen Drei-Säulen-Konzepts eine ausgeprägte Solidarität in einer der drei Säulen, nämlich der Grundsäule (AHV), gegeben sein muss, um innerhalb des Gesamtkonzepts einen gerechten sozialen Ausgleich zu sichern. Das Solidaritätsprinzip wird in der 1. Säule (AHV, IV) offen dargelegt. Es sind auch andere Formen der Solidarität bzw. des Geldtransfers möglich, die weniger offensichtlich sind (bspw. bei einer Finanzierung der Altersvorsorge durch allgemeine Steuern und entsprechender Progression bei höheren Einkommen).

8.3 Bestandteile des beitragspflichtigen Einkommens

Zum Erwerbseinkommen gehören grundsätzlich das im In- und Ausland erzielte Bar- und Naturaleinkommen aus einer Tätigkeit einschliesslich der Nebenbezüge (Art. 6 Abs. 1 AHVV; es besteht aber jeweils der Vorbehalt anderslautender staatsvertraglicher Vereinbarungen).

Es gehört also grundsätzlich das gesamte „Bar- und Naturaleinkommen aus einer Tätigkeit" zum beitragspflichtigen Einkommen.

Nicht zum Erwerbseinkommen gehören von vornherein (Art. 6 Abs. 2 AHVV; diese Leistungen unterliegen somit nicht der Beitragspflicht):

- Versicherungsleistungen bei Unfall, Krankheit oder Invalidität, sowie Fürsorgeleistungen;

  wenn also bspw. eine Arbeitnehmerin krank wird und Krankentaggeld bezieht, so unterliegt dieses nicht der Beitragspflicht, selbst wenn das Krankentaggeld von der Krankenkasse im Wege über die Arbeitgeberin an die Arbeitnehmerin ausbezahlt wird; wenn jedoch die Arbeitgeberin während der krankheitsbedingten Arbeitsabsenz der Arbeitnehmerin einen Lohn ausrichtet, bspw. während der ersten 30 Tage der Krankheit oder als Aufstockung des Krankentaggeldes auf 100 % des Lohnes, so gehören diese Zahlungen der Arbeitgeberin zum Erwerbseinkommen und sind somit beitragspflichtig;

  die Taggelder der Liechtensteinischen Invalidenversicherung sowie die Taggelder der Arbeitslosenversicherung gehören allerdings doch zum Erwerbseinkommen im Sinne des AHVG; die IV bzw. die Arbeitslosenversicherung ziehen den Arbeitnehmerinnenanteil vom Taggeld ab und entrichten ihn zusammen mit dem Arbeitgeberinnenanteil an die AHV-IV-FAK-Anstalten;

- Stipendien und ähnliche Zulagen zum Besuch von Schulen und Kursen, zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Förderung und Anerkennung des kulturellen Schaffens, der wissenschaftlichen Forschung oder anderer hervorragender Leistungen, sofern die Zuwendung ihren Grund nicht in einem Dienstverhältnis des Empfängers hat und der Geldgeber nicht über das Arbeitsergebnis verfügen kann.

- Daneben gibt es auch noch weitere Einkommensbestandteile, die zwar Erwerb darstellen, aber nicht zum sog. „massgebenden Lohn" gehören und somit ebenfalls nicht beitragspflichtig sind (vgl. Ziff. 10.3).

8.4 Zusammenfassung des Kapitels „Beitragspflichtiges Einkommen"

- Das gesamte Erwerbseinkommen unterliegt der Beitragspflicht; es gibt weder eine obere noch eine untere Beitragsbemessungsgrenze.

- Es gibt nur wenige Ausnahmen, bei denen ein Erwerbseinkommen nicht der Beitragspflicht unterliegt (die in der Praxis wohl wichtigsten Ausnahmen: Erwerbsersatzleistungen von Versicherungen, wie bspw. Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung (Art. 6 Abs. 2 AHVV), gehören nicht zum Erwerbseinkommen, das gegenüber den Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten abgerechnet werden müsste. Auch die Erwerbsersatzleistungen der schweizerischen Erwerbsersatzordnung bei schweizerischem Militärdienst gehören nicht zum Erwerbseinkommen, das gegenüber den Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten abgerechnet werden müsste).

9. Beiträge aus selbständiger Erwerbstätigkeit

9.1 Grundsatz

Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit ist jedes Erwerbseinkommen, das nicht Entgelt für in unselbständiger Stellung geleistete Arbeit darstellt (Art. 42 Abs. 1 AHVG); m.a.W.: „**ein Erwerbseinkommen ist selbständiger Erwerb, wenn es nicht Lohn ist**".

Als Einkommen aus **selbständiger Erwerbstätigkeit** gilt das in selbständiger Stellung erzielte Einkommen aus Land- und Forstwirtschaft, Handel, Gewerbe, Industrie und freien Berufen, einschliesslich (Art. 15 AHVV):

- das Einkommen des selbständigen Unterakkordanten;
- Einkommen aus der Bewirtschaftung von Wald-, Reb- und Obstkulturen;
- Anteile der Teilhaber von Kollektiv- und Kommanditgesellschaften sowie von anderen auf einen Erwerbszweck gerichteten Personengesamtheiten ohne juristische Persönlichkeit;
- eingetretene und verbuchte Wertvermehrungen und Kapitalgewinne von Unternehmungen, die zur Führung kaufmännischer Bücher verpflichtet sind.

9.2 Beitragssatz für Selbständigerwerbende

Vom Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit wird ein Beitrag von 8.1 % an die AHV erhoben, wobei das Einkommen vor der Beitragserhebung auf die nächsten CHF 100.- abgerundet wird (Art. 41 Abs. 1 AHVG).

Bei diesen 8.1 % handelt es sich um den Beitragssatz an die AHV. Es kommen noch Beiträge an die IV (1,5 % des Erwerbseinkommens), die FAK (1,9 % des Erwerbseinkommens) sowie Verwaltungskostenbeiträge (zusätzliche 3,4 % der Beitragssumme) hinzu.

Der Beitragssatz, der für Selbständigerwerbende insgesamt an die AHV-IV-FAK-Anstalten (inkl. Verwaltungskostenbeiträge) zu entrichten ist, beträgt derzeit also **11,891 %** (bis Ende 2020 galt ein Beitragssatz von 11,7875 %).

Auf den 1. Januar 2012 wurde für die Selbständigerwerbenden die so genannte sinkende Beitragsskala aufgehoben.

9.3 Nebenberufliche selbständige Erwerbstätigkeit

Vom Einkommen aus nebenberuflich (neben einem Hauptberuf) ausgeübter selbständiger Erwerbstätigkeit, das CHF 1000.- im Kalenderjahr nicht erreicht, wird der Beitrag nur auf Verlangen der versicherten Person erhoben (geringfügiger Nebenerwerb; Art. 17 AHVV).

9.4 Beitragspflichtige Personen

Die Beiträge auf dem in einem Betrieb erzielten Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit sind vom Eigentümer, bei Pacht oder Nutzniessung vom Pächter oder Nutzniesser, zu entrichten; in Zweifelsfällen hat diejenige Person die Beiträge zu entrichten, die für das entsprechende Einkommen steuerpflichtig ist oder, wenn dafür keine Steuerpflicht besteht, den Betrieb auf eigene Rechnung führt (Art. 18 AHVV).

Die Teilhaber von Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft sowie von anderen auf einen Erwerbszweck gerichteten Personengesamtheiten ohne juristische Persönlichkeit haben die Beiträge auf ihrem Gewinnanteil abzüglich der erlaubten dreiprozentigen Eigenkapitalzinsen zu entrichten (Art. 18 Abs. 2 AHVV).

Bei ungeteilten Erbschaften, bei denen der Betrieb von allen Erben oder von mehreren Erben gemeinsam geführt wird, wird das Einkommen aus dem Betrieb auf die im Betrieb mitarbeitenden Erben aufgeteilt; ist bspw. eine Witwe zur Gänze genussberechtigt und führt sie den Betrieb, bzw. ist sie massgeblich an der Führung des Betriebs mitbeteiligt, so ist sie für das gesamte Einkommen aus dem Fruchtgenuss beitragspflichtig (Art. 18 Abs. 3 AHVV).

9.5 Beitrags- und Berechnungsperiode

Die Beiträge werden für jedes Beitragsjahr festgesetzt. Als Beitragsjahr gilt das Kalenderjahr (Art. 20 Abs. 1 AHVV).

Die Beitragszahlung erfolgt in der Regel quartalsweise nicht jährlich (der Zahlungsmodus ist weiter hinten im Skriptum erläutert, vgl. Ziff. 13.3).

9.6 Beitragsfestsetzung

Die Beiträge bei Selbständigerwerbenden werden auf dem gemäss der Erfolgsrechnung ausgewiesenen Bruttogewinn erhoben. Dieser ist im Prinzip identisch mit dem Reingewinn, welcher von der Steuerverwaltung für die Besteuerung des Erwerbs akzeptiert wird.

Demnach können vom erzielten rohen Einkommen die Gewinnungskosten, die geschäftsmässig begründeten Abschreibungen und Rückstellungen, die Geschäftsverluste (vgl. Art. 16 Abs. 4 AHVV), die Zuwendungen zum Zwecke der Wohlfahrt und Zins auf dem Eigenkapital abgezogen werden (Art. 42 Abs. 2 und 3 AHVG, Art. 16 AHVV; vgl. auch Art. 21 AHVV). Für die Ausscheidung und das Ausmass der vom rohen Einkommen zulässigen Abzüge sind somit die Bestimmungen der Steuergesetzgebung massgebend.

Die Beiträge an AHV, IV und FAK sind von Selbständigerwerbenden aber auf dem Bruttoerwerb zu entrichten. Die bei der Erwerbssteuer vorgenommenen Sozialabzüge sind bei AHV, IV und FAK nicht möglich (Art. 21 AHVV; es geht hier um Abzüge wie Haushaltsabzug, Abzug für die Kinder, Versicherungsprämien usw.; Art. 16 Abs. 3 des Steuergesetzes).

Das für die Berechnung der Beiträge massgebende reine Einkommen aus selbständiger Tätigkeit wird grundsätzlich durch die Steuerbehörde ermittelt, wobei das Einkommen der letzten rechtskräftigen Steuervorschreibung ohne die im Steuergesetz zulässigen Sozialabzüge massgebend ist; die Angaben der Steuerbehörde sind für die AHV-IV-FAK-Anstalten verbindlich (Art. 21 AHVV; sog. ordentliches Verfahren).
Unter bestimmten Voraussetzungen haben die AHV-IV-FAK-Anstalten die Einkommenseinschätzung selbst vorzunehmen (Art. 22 ff. AHVV; sog. ausserordentliches Verfahren).

Die Beiträge vom Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit wurden bis Ende 2016 i.d.R. für das laufende Beitragsjahr auf Grund des vorletzten Steuerjahres berechnet (z.B. die Beiträge für 2016 auf Grund des Einkommens des Jahres 2014; wegen des Umstandes, dass die Steuervorschreibung für ein bestimmtes Kalenderjahr erst gegen Ende des folgenden Jahres rechtskräftig wird, ergibt sich i.d.R. diese zweijährige Verschiebung).

Seit dem 01.01.2017 gilt, wie in der Schweiz schon seit Jahren, die Gegenwartsbemessung (Art. 20 und 21 AHVV). Das heisst, die für das entsprechende Steuerjahr ermittelten Einkommen bilden auch die Berechnungsgrundlage der AHV-IV-FAK-Beiträge für das entsprechende Kalenderjahr. Zu Beginn eines Kalenderjahres wird aufgrund der Einkommen der letzten Jahre ein Akontobeitrag erhoben, der nach Vorliegen der rechtskräftigen Steuerveranlagung korrigiert und definitiv festgesetzt wird bzw. mit den bereits bezahlten Akontobeiträgen verrechnet wird (Art. 22 und 23 AHVV).

Bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit war bis Ende 2016 die erste Steuervorschreibung eines vollen Erwerbsjahres für die Beitragsunterstellung der ersten drei Jahre massgebend; wich jedoch das reine Erwerbseinkommen des ersten vollen Beitragsjahres unverhältnismässig stark von dem des folgenden Jahres ab, so war die nächstfolgende Steuervorschreibung für die Beitragsfestsetzung massgebend; die AHV-IV-FAK-Anstalten forderten die Beiträge nach oder erstatten sie zurück, wenn sich später aus der Meldung der Steuerbehörde ein höheres oder niedrigeres reines Einkommen ergab (alt Art. 23 Abs. 2 und 3 AHVV).

Ein typisches Beispiel für die bis Ende 2016 gültige Vergangenheitsbewertung:

Kalenderjahr	SE-Einkommen gemäss Steuerbehörde	AHV-Beitragspflicht auf
1980	40’000.-	40’000.- (Beginn als SE)
1981	42’000.-	40’000.- (aus 1980)
1982	45’000.-	40’000.- (aus 1980)
1983	50’000.-	42’000.- (aus 1981)
1984	50’000.-	45’000.- (aus 1982)
.....	.....	50’000.- (aus 1983)
.....	.....	50’000.- (aus 1984)
.....	.....	.....
2000	55’000.-	.....(aus 1998)
2001	57’000.-	.....(aus 1999)
2002	60’000.-	55’000.- (aus 2000)
2003	62’000.-	57’000.- (aus 2001)
2004	65’000.-	60’000.- (aus 2002)
2005	70’000.-	62’000.- (aus 2003)
2006	80’000.-	65'000.- (aus 2004)
2007	85'000.-	70'000.- (aus 2005)
2008	87'000.-	80'000.- (aus 2006)
2009	89'000.-	85’000.- (aus 2007)
2010	91'000.-	87'000.- (aus 2008)
2011	93'000.-	89'000.- (aus 2009)
2012	95'000.-	91'000.- (aus 2010)
2013	97'000.-	93'000.- (aus 2011)
2014	99'000.-	95'000.- (aus 2012)
2015	101'000.-	97'000.- (aus 2013)
2016	103'000.-	99'000.- (aus 2014) Ende der Beitragspflicht wegen Rentenalters, das kurz vor dem Rentenalter erzielte Erwerbseinkommen aus SE (101'000.- bzw. 103'000.-) wird also nicht mehr beitragspflichtig.

9.7 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge aus selbständiger Erwerbstätigkeit"

- Die Beiträge der Selbständigerwerbenden an AHV, IV und FAK werden in Prozenten des von den Steuerbehörden ermittelten selbständigen Erwerbseinkommens festgesetzt.

- Die bei der Erwerbssteuer vorgenommenen Sozialabzüge (wie Haushaltsabzug etc.) sind bei AHV, IV und FAK nicht möglich.

- Die Beiträge wurden bis Ende 2016 in der Regel für das laufende Beitragsjahr auf Grund des vorletzten Steuerjahres berechnet (bspw. die Beiträge für 2016 auf Grund des Erwerbseinkommens des Jahres 2014).

- **Seit dem 01.01.2017 gilt, wie in der Schweiz schon seit Jahren, die Gegenwartsbemessung. Das heisst, die für das entsprechende Steuerjahr ermittelten Einkommen bilden auch die Berechnungsgrundlage der AHV-IV-FAK-Beiträge für das entsprechende Kalenderjahr. Zu Beginn eines Kalenderjahres wird aufgrund der Einkommen der letzten Jahre ein Akontobeitrag erhoben, der nach Vorliegen der rechtskräftigen Steuerveranlagung korrigiert und definitiv festgesetzt wird.**

10. Beiträge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit

10.1 Grundsatz

Die Beiträge werden in Prozenten des Bruttolohnes erhoben. Beiträge sind sowohl von der Arbeitgeberin als auch von der Arbeitnehmerin zu entrichten. Die Arbeitgeberin zieht der Arbeitnehmerin den Arbeitnehmeranteil vom Bruttolohn ab und entrichtet ihn zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag an die AHV-IV-FAK-Anstalten (Art. 27 Abs. 2 AHVG). Seit dem 01.01.2011 hat die Arbeitgeberin auch die Beiträge für die Arbeitslosenversicherung an die AHV-IV-FAK-Anstalten zu überweisen.

10.2 Massgebender Lohn

Als massgebender Lohn (und somit beitragspflichtiger Lohn) gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit; der massgebende Lohn umfasst auch (Art. 38 Abs. 2 AHVG)

- **Teuerungs- und andere Lohnzulagen,**
- **Provisionen,**
- **Gratifikationen,**
- **Naturalleistungen,**
- **Ferien- und andere Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge,**
- **ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen.**

Zum massgebenden Lohn gehören also insbesondere (Art. 8 AHVV):

- Zeitlohn (Stunden-, Tag-, Wochen- oder Monatslöhne- usw.), Stück- Akkord- und Prämienlohn, einschliesslich Entschädigungen für Überzeitarbeit, Nachtarbeit und Stellvertretung;
- Orts- und Teuerungszulagen;
- Gratifikationen, Treue- und Leistungsprämien des Arbeitgebers sowie der Wert von Arbeitnehmeraktien, soweit dieser den Erwerbspreis übersteigt und der Arbeitnehmer darüber verfügen kann, Dienstaltergeschenke, Prämien für Verbesserungsvorschläge und ähnliche Vergütungen des Treue- und Leistungsprämien,
- Entgelte der Kommanditäre, die aus einem Arbeitsverhältnis zur Kommanditgesellschaft fliessen; Gewinnanteile der Arbeitnehmer, soweit sie den Zins einer allfälligen Kapitaleinlage übersteigen;
- Trinkgelder, soweit sie einen wesentlichen Teil des Lohnes darstellen;
- regelmässige Naturalbezüge;
- Provisionen und Kommissionen;
- Tantiemen, feste Entschädigungen, Taggelder, Honorare und Sitzungsgelder an Mitglieder der Verwaltung, der geschäftsführenden Organe und, soweit es sich nicht um

selbständigerwerbende Revisoren handelt, der Kontrollstelle juristischer Personen (Ausnahme gemäss Art. 6 Abs. 2 Bst. e AHVV: "von natürlichen und juristischen Personen, die über eine Bewilligung zur geschäftsmässigen Übernahme von Verwaltungsmandaten verfügen, fakturierte und vereinnahmte Repräsentanzhonorare, Tantiemen, feste Entschädigungen, Taggelder, Honorare und Sitzungsgelder für ihre Tätigkeit als Mitglieder der Verwaltung, der Geschäftsführung oder als sonstige Organe, wenn das Entgelt die Tätigkeit für eine nicht der Bewilligungspflicht unterliegende und nicht öffentlich-rechtliche juristische Person betrifft.");

- Optionen für Mitarbeitende (vgl. Merkblatt über die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen der Liechtensteinischen Steuerverwaltung);
- Einkommen der Behördenmitglieder des Landes und der Gemeinden;
- Gebühren und Wartegelder an in einem öffentlichen Dienstverhältnis stehende Versicherte;
- Honorare der wissenschaftlichen Assistenten und ähnlich besoldeter Lehrkräfte;
- Zuwendungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Verlobung, Hochzeit, bei Geburt von Kindern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, beim Tod Angehöriger von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, an Hinterlassene von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei Bestehen von beruflich bedingten Prüfungen oder bei beruflich bedingtem Wohnungswechsel;
- Leistungen der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber an Arzt-, Arznei-, Spital- oder Kurkosten,
- Leistungen der Arbeitgeber für den Lohnausfall, wie z.B. infolge Unfalles oder Krankheit (sowie Leistungen des Arbeitgebers infolge schweizerischen Militärdienstes, soweit sie die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigungen übersteigen);
- Ferien-, Feiertags- und Schlechtwetterentschädigungen;
- Leistungen des Arbeitgebers, die in der Übernahme des Arbeitnehmerbeitrages für die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die betriebliche Personalvorsorge*, die Arbeitslosenversicherung, die Nichtbetriebsunfallversicherung, die Krankenversicherung (soweit sie den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberanteil übersteigt) und in der Übernahme der Steuern bestehen; *vgl. 1.4 Merkblatt über die Personalvorsorge
- Leistungen des Arbeitgebers im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, soweit sie nicht Versicherungs- oder Fürsorgeleistungen darstellen.
- Arbeitslosen- und Kurzarbeitsentschädigungen;
- Insolvenzentschädigungen der Arbeitslosenversicherung.

10.3 Ausnahmen vom massgebenden Lohn

Nicht zum massgebenden Lohn gehören (Art. 38 Abs. 4 AHVG, Art. 9 AHVV) und somit nicht der Beitragspflicht unterliegen:

- **gesetzliche oder reglementarische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen** (Beiträge des Arbeitgebers an AHV, IV, FAK, betriebliche Personalvorsorge, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung,
- Beiträge der Arbeitgeber an die Kosten für die ausserhäusliche Betreuung von Kindern
- Naturalgeschenke, soweit sie den Wert von CHF 1'000.- pro Jahr nicht übersteigen,
- Mobilitätsbeiträge des Arbeitgebers, soweit sie CHF 200.- (bis 31.12.2018) und seit 01.01.2019 CHF 400.- pro Jahr nicht übersteigen.
- Vgl. auch die Ausnahmen in Ziff. 8.3 („Nicht zum Erwerbseinkommen gehören...“).

10.4 Spesen / Unkostenabzüge

Entschädigungen für „**echte Spesen**" stellen natürlich keinen Lohn dar und sind nicht beitragspflichtig. Als Unkosten gelten dabei aber nur jene Auslagen, die dem Arbeitnehmer bei bzw. wegen der Ausführung seiner Arbeit entstehen (Art. 10 Abs. 1 AHVV). Auslagen, die jedermann ohnehin für seine allgemeine Lebensführung hat (also auch dann hat, wenn er gar nicht erwerbstätig ist) können hingegen nicht als Spesen anerkannt werden.

Es werden in der Praxis regelmässig Spesen geltend gemacht, bei denen „**verdeckter Lohn**" vorliegt (bspw. durch übersetzte Spesenpauschalen für „Repräsentation" und dergleichen). Derartige „Spesen" (bzw. die Differenz zwischen plausiblem Spesenansätzen und einer überhöhten Pauschale) können nicht als Unkosten des Arbeitnehmers anerkannt werden, sondern werden als massgebender (beitragspflichtiger) Lohn behandelt.

Einzelne Arbeitgeber richten zusätzlich zum Lohn auch eine Kostenentschädigung für die **tägliche Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort** aus (auch bei einem fixen, also nicht ständig wechselnden Arbeitsort). Bis Ende 2004 wurden solche Entschädigungen als AHV-beitragsfreie Spesen betrachtet, wenn sie betriebsüblich waren und wenn auch tatsächlich eine nennenswerte Entfernung (über 50 km) vom Wohn- zum Arbeitsort vorlag. Seit 2005 (Art. 10 Abs. 2 AHVV i.d.F. von LGBl. 2004 Nr. 199) zählen derartige, regelmässig ausgerichtete Entschädigungen für die Fahrt vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsort zum AHV-beitragspflichtigen Lohn.

Ebenso ist der dem Arbeitnehmer zufliessende Wert für die **private Benützung eines Geschäftswagens** ist der AHV-Beitragspflicht zu unterstellen. Übernimmt der Arbeitgeber sämtliche Kosten und hat der Arbeitnehmer lediglich die Benzinkosten für grössere Privatfahrten am Wochenende oder in den Ferien zu bezahlen, so beträgt der zu deklarierende Betrag pro Monat 0.9% des Kaufpreises (exkl. Mehrwertsteuer), mindestens aber CHF 150.-- pro Monat. Bei ganzjähriger Privatnutzung gilt beispielsweise folgender Ansatz: Kaufpreis (exkl. Mehrwertsteuer) CHF 43'000.--: zu deklarierender Betrag = CHF 4'644.-- (12 x CHF 387.--).

Bei Leasingfahrzeugen wird anstelle des Kaufpreises, der im Leasingvertrag festgehaltene Barkaufpreis des Fahrzeuges (exkl. Mehrwertsteuer) oder der im Leasingvertrag angegebene Objektpreis (exkl. Mehrwertsteuer) als Berechnungsgrundlage verwendet. Der so ermittelte Betrag ist wie eine zusätzliche Lohnzahlung zu betrachten, die dem Arbeitnehmer neben dem eigentlichen Barlohn entrichtet wird.

Wird von der Steuerverwaltung ein den speziellen Gegebenheiten angepasster Privatanteil von weniger als 0.9% des Kaufpreises pro Monat bewilligt, so muss dieser als Berechnungsgrundlage verwendet werden. Zusätzlich ist ein Vermerk auf der Lohnliste anzubringen.

Übernimmt der Arbeitnehmer beträchtliche Kosten (z. B. sämtliche Kosten für Unterhalt, Versicherungen, Benzin und Reparaturen; die Übernahme der Benzinkosten dagegen genügt nicht), so ist keine Aufrechnung vorzunehmen.

Neben der pauschalen Ermittlung des Privatanteils besteht die Möglichkeit der effektiven Erfassung der Privatnutzung. Voraussetzung dafür ist, dass ein Bordbuch geführt wird. Der zu deklarierende Anteil für die Privatnutzung wird so errechnet, dass die Anzahl der privat gefahrenen Kilometer mit dem entsprechenden Kilometeransatz multipliziert wird (z. B. 8'500 Privatkilometer x 70 Rappen = CHF 5'950.--).

In Fällen, in denen der Privatgebrauch erheblich eingeschränkt ist, z. B. durch fest installierte Vorrichtungen für den Transport von Werkzeugen sowie in Fällen, in denen der Geschäftswagen nur für den Arbeitsweg, nicht aber für andere Privatfahrten verwendet werden darf, ist keine Aufrechnung für den Privatanteil des Geschäftswagens vorzunehmen.

Wenn Arbeitnehmenden ihren Privatwagen geschäftlich nutzen und dafür ausschliesslich und höchstens CHF 0.70 pro Kilometer erhalten, so ist diese Entschädigung nicht zum massgebenden Lohn zu zählen.

Einzelne Arbeitgeber richten auch **Verpflegungsentschädigungen** zusätzlich zum Lohn aus (durch pauschale Zuschläge zum Lohn), bieten Verpflegung in einer Kantine oder geben verbilligte Lunch-Checks ab. Bis Ende 2004 wurden diese Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer nicht als beitragspflichtiger Lohn erfasst. Seit 2005 (Art. 10 Abs. 2 AHVV i.d.F. von LGBl. 2004 Nr. 199) können diese Leistungen beitragspflichtigen Lohn darstellen. Dabei ist wie folgt zu differenzieren:

- Wenn in der **betriebseigenen Kantine** gratis Verpflegung abgegeben wird, so sind auf folgenden Ansätzen (wie bspw. im Gastgewerbe heute schon üblich) Beiträge abzuführen: CHF 4.- für ein Morgenessen, CHF 10.- für ein Mittagessen, CHF 8.- für ein Abendessen. Wenn hingegen in der betriebseigenen Kantine eine angemessene Entschädigung verlangt wird, so sind keine Beiträge an die AHV abzurechnen.
- Wenn zusätzlich zum Grundlohn regelmässig Verpflegungsentschädigungen in Form von verbilligten **Lunch-Checks** oder anderen Restaurant-Gutscheinen ausgerichtet werden (Gutscheine, die nur für Essen eingesetzt werden können), so muss dies dann nicht zum beitragspflichtigen Lohn gerechnet werden, wenn es sich um geringfügige Summen handelt, deren Abrechnung nur mit unverhältnismässigem Aufwand möglich wäre. Gutscheine bis maximal CHF 180.- pro Monat (bzw. eine um CHF 180.- pro Monat verbilligte Abgabe solcher Gutscheine durch den Arbeitgeber) gelten als beitragsfrei. Auf den CHF 180.- pro Monat (11-mal jährlich) übersteigenden Betrag sind hingegen AHV-Beiträge zu entrichten.
- Wenn zusätzlich zum Grundlohn regelmässige, **pauschale Entschädigungen** in bar ausgerichtet werden, so ist der gesamte Betrag zum AHV-pflichtigen Lohn zu rechnen. Ausnahmen davon können lediglich dann gemacht werden, wenn nachgewiesenermassen dauernd wechselnde Arbeitsorte vorliegen und eine Verpflegung zu Hause nicht möglich ist. Nicht zum beitragspflichtigen Lohn gehören ausserdem einmalig ausgerichtete Spesenentschädigungen für auswärtiges Essen bei Sondereinsätzen (Beispiele: spezielle Schulungen oder spezielle Arbeitseinsätze ausserhalb des gewöhnlichen Arbeitsortes).

Neben den Spesen, die separat vom Lohn ausgewiesen werden, gibt es auch die Konstellation, dass der Arbeitgeber einen Gesamtbetrag ausrichtet, in dem (ohne strenge Trennung) sowohl Lohn als auch Spesenersatz enthalten sind. Bei dieser Konstellation, d.h. bei Arbeitnehmern, welche die bei der Ausführung ihrer Arbeiten entstehenden Unkosten ganz oder teilweise selbst tragen, werden die Unkosten in Abzug gebracht, sofern nachgewiesen wird, dass sie mindestens 10 % des ausbezahlten Lohnes betragen (Art. 10 Abs. 3 AHVV).

Genehmigtes Spesenreglement: Arbeitgeber, die eine abweichende Spesenregelung haben, können bei der Steuerverwaltung oder bei der AHV/IV/FAK-Anstalt ein Gesuch um Genehmigung des Spesenreglements stellen. Es empfiehlt sich, das Spesenreglement nach dem Musterreglement der Steuerverwaltung zu gestalten. Die Genehmigung durch die Steuerverwaltung oder der AHV/IV/FAK-Anstalt umfasst sowohl die Festsetzung der effektiven als auch der pauschalen Spesenvergütungen.

REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600.- pro Jahr sind von der Beitragspflicht ausgenommen. Übersteigt die Verbilligung diesen Betrag, so gehört der übersteigende Teil der REKA-Check-Vergünstigungen zum massgebenden Lohn. Massgebender Lohn liegt auch vor, wenn REKA-Checks nicht bloss vergünstigt, sondern gratis abgegeben werden.

Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer gratis oder **zu einem besonders tiefen Vorzugspreis** erworben hat (ausser geringfügige bzw. branchenübliche Rabatte) gehören zum massgebenden Lohn. Dies sind z. B. unter dem Marktwert liegende Hypothekarzinsen. Jener Teil, der unter dem branchenüblichen Zinssatz liegt, stellt Lohnbestandteil dar.

10.5 Naturaleinkommen

Das **Naturaleinkommen** der Arbeitnehmer (wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kost und/oder Logis gibt) wird mit CHF 33.- für einen vollen Verpflegungstag bzw. mit CHF 990.- im Monat bewertet. Gewährt der Arbeitgeber nicht volle Verpflegung und Unterkunft, so werden das Morgenessen mit CHF 4.-, das Mittagessen mit CHF 10.-, das Abendessen mit CHF 8.- und die Unterkunft mit CHF 11.- bewertet; anders geartetes Einkommen, wie freie Wohnung für die Familie, Verpflegung von Angehörigen des Arbeitnehmers, Bekleidung usw., wird von Fall zu Fall bewertet (Art. 11 AHVV).

Wohnung: Stellt der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in nicht ein Zimmer, sondern eine Wohnung zur Verfügung, so ist anstelle obiger Unterkunftspauschalen der ortsübliche Mietzins einzusetzen bzw. der Betrag, um den die Wohnungsmiete gegenüber dem ortsüblichen Mietzins verbilligt wird.

10.6 Weitere Besonderheiten

Es können noch weitere Besonderheiten auftreten, die allerdings in der Praxis untergeordnete Bedeutung haben.

Die **Beiträge der mitarbeitenden Familienglieder** werden grundsätzlich auf dem Bar- und Naturallohn berechnet (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 AHVV). Sofern dieses Bar- und Naturaleinkommen nicht festgestellt werden kann, werden die Beiträge auf Grund eines monatlichen Globallohnes bemessen (kommt praktisch kaum je vor); dieser beträgt (Art. 12 Abs. 2 AHVV):

- CHF 2'070.- pro Monat für alleinstehende mitarbeitende Familienglieder;
- CHF 3'060.- pro Monat für verheiratete mitarbeitende Familienmitglieder; arbeiten beide Ehegatten im Betrieb voll mit, so gilt für jeden der Ansatz von Bst. a.

Für Lehrlinge und mitarbeitende Familienmitglieder gilt bis am 31.12. nach Vollendung des 20. Lebensjahres nur der Barlohn als massgebender Lohn (der Naturallohn ist in dieser Zeit frei); das gleiche gilt ungeachtet des Alters für den im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten (Art. 38 Abs. 3 AHVG).

Es kann vorkommen, dass **Löhne in einer ausländischen Währung** erzielt werden und in Liechtenstein der Beitragspflicht unterstehen (z.B. parallele Erwerbstätigkeit im In- und Ausland). Die Umrechnung in Schweizerfranken nehmen die AHV-IV-FAK-Anstalten praxisgemäss aufgrund des Jahresmittelkurs in Schweizerfranken vor. Um eine Gleichbehandlung im Steuer- und AHV-Recht zu gewährleisten, wird deren Praxis bei der Umrechnung von ausländischen Währungen auch von den AHV-IV-FAK-Anstalten angewandt (siehe AHV-Newsletter2015-05: Eurolöhne)

10.7 Beiträge der Arbeitgeberinnen

Wer obligatorisch versicherten Personen Arbeitsentgelt ausrichtet, gilt als Arbeitgeber (Art. 47 Abs. 1 AHVG).

Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber, die im Fürstentum Liechtenstein eine Betriebsstätte haben; für im Haushalt tätige Arbeitnehmer sind alle Arbeitgeber beitragspflichtig deren Wohnsitz oder Aufenthaltsort sich im Fürstentum Liechtenstein befindet (Art. 47 Abs. 2 AHVG).

Aufgrund staatsvertraglicher Regelung kann auch ein ausländischer Arbeitgeber gegenüber den AHV-IV-FAK-Anstalten beitragspflichtig sein.

Es gibt Arbeitgeber, die von der Verordnung her von der Beitragspflicht als Arbeitgeber ausgenommen sind (Art. 29 AHVV; bspw. ausländische Staatsverwaltungen); diese Verordnungsregelung hat aber in der Praxis keine Bedeutung, da internationale Verhältnisse ohnehin vom zwischenstaatlichen Recht geregelt werden.

10.8 Beitragssätze

Die Beiträge, welche die Arbeitnehmer und Arbeitgeber insgesamt an die AHV-IV-FAK-Anstalten zu entrichten haben, lassen sich tabellarisch wie folgt darstellen (Art. 27 Abs. 2 AHVG, Art. 38 Abs. 1 AHVG, Art. 48 AHVG, Art. 49bis AHVG, Art. 66 AHVV, Art. 19 IVG, Art. 27 IVG, Art. 8bis IVV, Art. 16 FZG, Art. 45 FZG, Art. 46 FZG, Art. 2 FZV).

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Total
AHV	3.95 %	4,15 %	8,10 %
IV	0,75 %	0,75 %	1,50 %
FAK	---	1,90 %	1,90 %
VK	---	0,391 %	0,391 %
	4.70 %	7.191 %	11,891 %

Diese Beitragssätze sind zwar relativ stabil, können aber eben auch Schwankungen unterliegen.

- Der AHV-Beitragssatz belief sich zunächst auf 4 % (je 2 % für Arbeitnehmer und 2 % für Arbeitgeber); er wurde 1969 auf 5,0 %, 1973 auf 7,6 % und 2012 auf 7,8% erhöht. Ab 2018 wurde dieser um 0,3% auf 8,1% erhöht.
- Der IV-Beitragssatz war zunächst jeweils 10 % des AHV-Beitragssatzes und erhöhte sich daher mit dem AHV-Beitragssatz; er wurde aber 1995 vom AHV-Beitragssatz abgekoppelt und entwickelt sich seither unabhängig; der IV-Beitragssatz wurde per 1995 von 0,76 % auf 1,0 %, per 1996 auf 1,2 % und per 2006 auf 1,5 % erhöht.
- Der FAK-Beitragssatz (wird nur vom Arbeitgeber getragen) wurde von ursprünglich 2 % per 1969 auf 2,5 % erhöht und später wieder per 1995 auf 2,2 %, per 2000 auf 2,1 % und per 2012 auf 1,9% gesenkt.
- Die Regelung der Verwaltungskosten wurde mehrmals geändert. Von 2000 bis 2007 betrugen die Verwaltungskosten 4% der Beitragssumme. Mit Wirkung ab 01.01.2008 wurden sie auf 3,6% reduziert. Vom 01.01.2013 bis 31.12.2016 waren 4,2 % und vom 01.01.2017 bis 31.12.2020 waren 2.5 % der Beitragssumme als Verwaltungskosten zu bezahlen. Seit dem 01.01.2021 gilt ein Verwaltungskostenbeitrag von 3,4 %.

10.9 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit"

- Die Beiträge werden in Prozenten des Bruttolohnes bemessen.

- Die allermeisten Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören zum beitragspflichtigen Lohn (auch Provisionen, Kommissionen, Orts- und Teuerungszulagen oder der Wert von Arbeitnehmeraktien, soweit dieser den Erwerbspreis übersteigt und der Arbeitnehmer darüber verfügen kann). Es gibt nur wenige Ausnahmen (bspw. Naturalgeschenke bis CHF 1'000.-).

- Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmeranteil jeweils vom Lohn des Arbeitnehmers ab und entrichtet die Beiträge zusammen mit den Arbeitgeber- und Verwaltungskostenbeiträgen periodisch an die AHV-IV-FAK-Anstalten.

- Die Entgelte, die einer versicherten Person als Organ einer juristischen Person zukommen, gehören zum massgebenden Lohn, mit Ausnahme der in Art. 6 Abs. 2 Bst. e AHVV genannten Fälle. Somit werden Stiftungsrats- bzw. Verwaltungsratsmandate als unselbständiger Erwerb bzw. Beschäftigung eingestuft (Art. 8 Abs. 1 Bst. h. AHVV).

  An der Qualifikation der unselbständigen Tätigkeit für eine liechtensteinische juristische Person ändert sich nichts, wenn die Person keinen Wohnsitz in Liechtenstein hat. Daher wird die Tätigkeit, die in Liechtenstein als Organ für eine juristische Person erbracht wird. unabhängig vom Wohnsitz als unselbständiges Erwerbseinkommen qualifiziert. Zudem hat es keinen Einfluss auf die Qualifikation, ob die Tätigkeit entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird.

11. Beiträge der Arbeitnehmer ohne beitragspflichtige Arbeitgeber (ANobAG)

Bei den sog. ANobAG handelt es sich um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebenden, der in Liechtenstein keine eigene Betriebstätte hat und somit nicht beitragspflichtig ist. Die Versicherten entrichten die Sozialversicherungsbeiträge wie Arbeitgeber, das heisst Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil (AHV-, IV-, FAK, VK und ALV-Beiträge) zahlen sie selbst.

In der EU/EFTA niedergelassene Arbeitgeber:

Ausländische Arbeitgeber von Personen, die aufgrund der EU-/EFTA-Bestimmungen in Liechtenstein oder EU versichert sind, sind grundsätzlich in Liechtenstein oder der EU beitrags- und abrechnungspflichtig. Sie können aber mit dem Arbeitnehmer für die EU und die EFTA gemäss Art. 21 Abs. 2 der VO Nr. 987/09 vereinbaren, dass diese die Beiträge selbst abrechnen. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmer zusätzlich zum Lohn ihren Arbeitgeberanteil auszuzahlen. Die entsprechende Vereinbarung ist der Anmeldung beizulegen.

Es ist zulässig, dass in diesen Fällen der ausländische Arbeitgeber, der gar nicht obligatorisch der Beitragspflicht unterliegt (es sei denn, dies wäre staatsvertraglich so geregelt), wie ein liechtensteinischer Arbeitgeber auftritt und mit den AHV-IV-FAK-Anstalten abrechnet. Dann trägt der Arbeitgeber (ganz normal) 4.15 % als Arbeitgeberbeitrag an die AHV sowie 0,75 % als Arbeitgeberbeitrag an die IV sowie 1,9 % als Arbeitgeberbeitrag an die FAK und zudem trägt der Arbeitgeber die Verwaltungskostenbeiträge von 0.391 %. Dem Arbeitnehmer werden (ganz normal) 3,95 % als AHV-Beitrag und 0,75 % als IV-Beitrag vom Lohn abgezogen und zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag an die AHV-IV-FAK-Anstalten überwiesen. In Bezug auf die ALV gilt, dass der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag je 0,5% betragen und nur für einen Lohnanteil bis zu CHF 126'000.00 zu entrichten sind.

12. Beiträge der Nichterwerbstätigen

12.1 Grundsatz

Versicherte Personen, die keine Erwerbstätigkeit ausüben, haben als Nichterwerbstätige Beiträge zu leisten (Art. 43 AHVG, Art. 25 AHVV).

Bei Personen, die als Erwerbstätige während eines Kalenderjahres zusammen mit allfälligen Arbeitgebern AHV-Beiträge von weniger als CHF 243.- bezahlen (entsprechend einem Jahresgehalt von CHF 3'000.- als Arbeitnehmer), gelten nur für einen Teil des Jahres als nichterwerbstätig und müssen daher nur für einen Teil des Jahres Beiträge als Nichterwerbstätige entrichten. Wer bspw. im ganzen Kalenderjahr nur CHF 1’500.- bei einer Arbeitgeberin erzielt hat und somit zusammen mit dieser Arbeitgeberin CHF 121.50.- an AHV-Beiträgen bezahlt hat, gilt für 6 Monate als erwerbstätig und muss (bei Wohnsitz in Liechtenstein) nur noch für weitere 6 Monate für das betreffende Kalenderjahr als nichterwerbstätige Person Beiträge entrichten (in der Höhe der Hälfte des Jahresbeitrages).

12.2 Mindestbeitrag

Folgende nichterwerbstätige Personen entrichten den Mindestbeitrag von CHF 243.- jährlich als AHV-Beitrag, bzw. CHF 356.75 jährlich als AHV-IV-FAK- sowie Verwaltungskostenbeitrag:

- nichterwerbstätige Ehegatten von erwerbstätigen Personen (bspw. eine Hausfrau, wenn ihr Ehemann erwerbstätig ist, sei dies in Liechtenstein oder im Ausland);
- nichterwerbstätige Ehegatten von Rentenbezügern;
- nichterwerbstätige Bezüger von Invalidenrenten (Renten der in- oder ausländischen staatlichen Invalidenversicherung);
- nichterwerbstätige Versicherte, die aus öffentlichen Mitteln oder von Drittpersonen dauernd unterhalten oder unterstützt werden;
- Personen, die einer Ausbildung nachgehen und die während eines Kalenderjahres keine oder (zusammen mit allfälligen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern) Beiträge von weniger als CHF 243.- bezahlt haben;
- nichterwerbstätige Ehegatten von Personen, die nach Steuergesetz der sog. Rentnersteuer unterstehen oder die auf Grund früheren Rechts Steuerabmachungen getroffen haben.

12.3 Abstufung nach Vermögen und Einkommen

In der Praxis verbleiben vergleichsweise wenige nichterwerbstätige Personen, die nicht den Mindestbeitrag entrichten.

In Frage kommen hierfür (sofern nicht eine der o.e. Ausnahmen gegeben ist) bspw. alleinstehende nichterwerbstätige Personen oder nichterwerbstätige Ehepaare (bei denen kein Partner eine Rente bezieht). Für sie liegt der jährliche AHV-Beitrag zwischen CHF 243.- (Mindestbeitrag) und CHF 8'100.- (Höchstbeitrag). Der jährliche AHV-IV-FAK- sowie Verwaltungskostenbeitrag liegt für sie zwischen CHF 356.75 und CHF 11'891.-.

Für die Bemessung der Beiträge dieser Nichterwerbstätigen wird auf die Höhe des Vermögens sowie auf die Höhe eines allfälligen Einkommens abgestellt (bspw. Renteneinkommen oder andere wiederkehrende Leistungen; bei Ehegatten, für die nicht der Mindestbeitrag vorgesehen ist, wird jeweils die Hälfte des ehelichen Vermögens und Einkommens berücksichtigt); bei nichterwerbstätigen Bezügern von Renten einer in- oder ausländischen staatlichen Hinterlassenenversicherung wird jedoch nur auf die Höhe des Vermögens abgestellt (Einkommen wird in diesen Fällen nicht berücksichtigt). Die Höhe der Beiträge kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden (Art. 25 AHVV; vgl. auch Art. 63^{quinquies} AHVG, Art. 27 Abs. 5 IVG, Art. 46 Abs. 2 FZG; es kann aber noch zu Rundungsdifferenzen kommen, die in der Tabelle nicht berücksichtigt sind; dies ergibt sich v.a. bei der Aufteilung in Raten, bspw. vierteljährliche Raten).

Total aus Vermögen und mit 30 kapitalisiertem Einkommen	AHV Jahresbeitrag	Einkommensgutschriften	Total Jahresbeitrag (bei der Rechnung sind Rundungsdifferenzen möglich)
bis 199'999.00	243.00	3'000.00	356.75
ab 200'000.00	300.00	3'704.00	440.45
ab 400'000.00	396.00	4'889.00	581.35
ab 600'000.00	504.00	6'222.00	739.90
ab 800'000.00	648.00	8'000.00	951.30
ab 1'000'000.00	924.00	11'407.00	1'356.45
ab 1'100'000.00	1'200.00	14'815.00	1'761.70
ab 1'200'000.00	1'476.00	18'222.00	2'166.80
ab 1'300'000.00	1'752.00	21'630.00	2'571.95
ab 1'400'000.00	2'028.00	25'037.00	2'977.15
ab 1'500'000.00	2'304.00	28'444.00	3'382.30
ab 1'600'000.00	2'580.00	31'852.00	3'787.55
ab 1'700'000.00	2'856.00	35'259.00	4'192.65
ab 1'800'000.00	3'132.00	38'667.00	4'597.85
ab 1'900'000.00	3'408.00	42'074.00	5'003.00
ab 2'000'000.00	3'684.00	45'481.00	5'408.20
ab 2'100'000.00	3'960.00	48'889.00	5'813.40
ab 2'200'000.00	4'236.00	52'296.00	6'218.55
ab 2'300'000.00	4'512.00	55'704.00	6'623.75
ab 2'400'000.00	4'788.00	59'111.00	7'028.85
ab 2'500'000.00	5'064.00	62'519.00	7'434.10
ab 2'600'000.00	5'340.00	65'926.00	7'839.25
ab 2'700'000.00	5'616.00	69'333.00	8'244.45
ab 2'800'000.00	5'892.00	72'741.00	8'649.60
ab 2'900'000.00	6'168.00	76'148.00	9'054.75
ab 3'000'000.00	6'444.00	79'556.00	9'459.95
ab 3'100'000.00	6'720.00	82'963.00	9'865.15
ab 3'200'000.00	6'996.00	86'370.00	10'270.30
ab 3'300'000.00	7'272.00	89'778.00	10'675.50
ab 3'400'000.00	7'548.00	93'185.00	11'080.65
ab 3'500'000.00	7'824.00	96'593.00	11'485.85
ab 3'600'000.00	8'100.00	100'000.00	11'891.00
ab 3'700'000.00	8'100.00	100'000.00	11'891.00

Ein Beispiel:

- bei einem Vermögen von CHF 200’000.- und einem jährlichen wiederkehrenden Einkommen von CHF 24’000.- (CHF 2’000.- x 12), wird das Einkommen mit 30 kapitalisiert (30 x CHF 24’000.- = CHF 720’000.-) und zum Vermögen hinzugezählt: CHF 200’000.- + CHF 720’000.- = CHF 920’000.- (Art. 25 AHVV);
- der Jahresbeitrag an die AHV (gemäss Tabelle in Art. 25 AHVV) beträgt CHF 648.-;
- dies wird in „Einkommensgutschriften“ umgerechnet (Art. 63^{quinquies} AHVG; Arbeitnehmer und Arbeitgeber würden zusammen auf einem Lohn von CHF 8'000.- einen Beitrag von CHF 648.- entrichten): 648.- x 100 : 8.1 = 8’000.-);
- auf diesen CHF 8'000.- sind 1,5 % IV-Beitrag zu entrichten (CHF 120.00; Art. 27 Abs. 5 IVG);
- auf diesen CHF 8'000.- sind 1,9 % FAK-Beitrag zu entrichten (CHF 152.00; Art. 46 Abs. 2 FZG);
- jeweils 3,4 % der Beitragssumme werden als zusätzliche Verwaltungskostenbeiträge erhoben (total CHF 31,30; Art. 49bis AHVG, Art. 66 AHVV, Art. 19 IVG, Art. 8bis IVV, Art. 16 FZG, Art. 2 FZV) zu leisten;
- insgesamt resultieren also AHV-IV-FAK- sowie Verwaltungskostenbeiträge von CHF 943.- (je nachdem auf- oder abgerundet, da der Betrag durch 12 teilbar sein muss).

12.4 Höchstbeitrag

Folgende nichterwerbstätige Personen entrichten den Höchstbeitrag von CHF 8’100.- jährlich als AHV-Beitrag, bzw. CHF 11'891.- jährlich als AHV-IV-FAK- sowie Verwaltungskostenbeitrag:

- Personen, deren Vermögen zusammen mit dem mit 30 kapitalisierten jährlichen Einkommen den Wert von CHF 3.7 Mio. erreicht oder übersteigt (sofern sie nicht zur Personengruppe gehören, die den Mindestbeitrag entrichtet);
- Personen, die der Rentnersteuer gemäss Steuergesetz unterstehen oder die aufgrund früheren Rechts Steuerabmachungen getroffen haben (Art. 43 Abs. 3 AHVG).

Die beitragsrechtliche Erfassung der Nichterwerbstätigen erfolgt in der Praxis „im Nachhinein“, d.h. es wird zuerst abgewartet, ob jemand im betreffenden Kalenderjahr nicht doch ein Erwerbseinkommen erzielt.

Die beitragsrechtliche Erfassung der Nichterwerbstätigen erfolgt über die Steuererklärungen bzw. Steuerveranlagungen. Bis Ende 2016 ergab sich, ähnlich wie bei den Selbständigerwerbenden eine 2-jährige Verzögerung (der Beitrag für das Kalenderjahr 2014 wurde erst nach Rechtskraft der Steuerveranlagung erhoben; die Beitragsrechnung für 2014 erging also erst im Jahr 2016). Es war daher wichtig, in der Steuererklärung auch die Angaben für die nichterwerbstätige Ehegattin bzw. den nichterwerbstätigen Ehegatten vollständig auszufüllen (Personaldaten; allfällige Arbeitsverhältnisse, auch kurzfristige Arbeitsverhältnisse im In- oder Ausland). **Sollte eine nichterwerbstätige Person 3 Jahre nach dem betreffenden Kalenderjahr noch keine Beitragsrechnung erhalten haben, so ist mit den AHV-IV-FAK-Anstalten Kontakt aufzunehmen.**

Seit 01.01.2017 werden die Beiträge wie bei den Selbständigerwerbenden aufgrund der Vermögensverhältnisse im entsprechenden Kalenderjahr berechnet, das heisst, die sogenannte Gegenwartsbemessung wurde auch hier eingeführt (Art. 26 AHVV).

12.5 Zusammenfassung des Kapitels „Beiträge der Nichterwerbstätigen"

- Auch die in Liechtenstein wohnhaften nichterwerbstätigen Personen sind beitragspflichtig.
- Die Höhe der Beiträge bemisst sich nach dem Vermögen und dem allfälligen Einkommen.
- Die meisten Nichterwerbstätigen entrichten den Mindestbeitrag.
- Die beitragsrechtliche Erfassung erfolgt bis Ende 2016 in der Regel ähnlich wie bei den Selbständigerwerbenden jeweils 2 Jahre „im Nachhinein".
- Seit 01.01.2017 werden die Beiträge für die Nichterwerbstätigen wie bei den Selbständigerwerbenden aufgrund der Vermögensverhältnisse im entsprechenden Kalenderjahr berechnet, das heisst, die sogenannte Gegenwartsbemessung wurde auch hier eingeführt.

13. Weitere Hinweise zur Beitragspflicht

13.1 Arbeitgeber als mittelbares Organ der Staatsverwaltung

Der Arbeitgeber hat im AHVG eine zentrale Stellung.

Er hat nämlich beim Vollzug des AHVG in Bezug auf die Erfassung und Abrechnung der Arbeitskräfte mitzuwirken und insbesondere von jedem Lohn den Beitrag des Arbeitnehmers abzuziehen und zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag periodisch an die Sozialversicherung zu überweisen (Art. 27 AHVG).

Diese Abrechnungen der Arbeitgeber beeinflussen die Eintragungen in dem von den AHV-IV-FAK-Anstalten für jede versicherte Person geführten Individuellen Konto (die Eintragungen im Individuellen Konto wiederum sind letztlich massgebend für die Rentenberechnung). Somit beeinflussen die Abrechnungen der Arbeitgeber entscheidend die Rentenanwartschaften ihrer Arbeitskräfte. Die Abrechnung eines Arbeitgebers hat daher auch die nötigen Angaben für die Verbuchung der Einkommen und die Eintragungen in ein Individuelles Konto zu umfassen (Art. 31 Abs. 1 AHVV).

HINWEIS: Den Nachteil eines Fehlers des Arbeitgebers bei der Abrechnung hat die versicherte Person im Rentenfall zu tragen. Daher wird empfohlen, bei einem Arbeitgeberwechsel bzw. zumindest alle fünf Jahre einen Auszug aus dem Individuellen Konto zu verlangen. Auf der Homepage kann unter dem Onlineschalter unter der Rubrik "IK Auszug anfordern" der Antrag ausgefüllt werden.

Somit zeigt sich die fundamentale Bedeutung, die der ordentlichen Abrechnung eines Arbeitgebers gegenüber der AHV zukommt. Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang als mittelbares Organ der Staatsverwaltung zu betrachten und hat daher auch entsprechende Pflichten, welche im Gesetz normiert sind.

13.2 Meldepflicht

Arbeitgeber, Selbständigerwerbende, Nichterwerbstätige und Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber, die von den AHV-IV-FAK-Anstalten beitragsrechtlich nicht erfasst sind, haben die Pflicht, sich bei den Anstalten zu melden (Art. 34bis AHVG).

13.3 Zahlungsmodalitäten

Die Arbeitgeberinnen haben beim Vollzug des Gesetzes bezüglich der Erfassung und Abrechnung ihrer Arbeitnehmerinnen mitzuwirken; sie haben insbesondere von jedem Lohn den Beitrag des Arbeitnehmers abzuziehen und zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag periodisch an die AHV-IV-FAK-Anstalten zu überweisen (Art. 27 AHVG).

Der **Zahlungsrhythmus des Arbeitgebers** hängt grundsätzlich von der Lohnsumme ab (Art. 30, 34 und 35 AHVV):

- bei einer Jahreslohnsumme über CHF 200'000.- erfolgt eine monatliche Akontozahlung mit Jahresschlussabrechnung;
- bei einer Jahreslohnsumme zwischen CHF 12'000.- und CHF 200'000.- erfolgt vierteljährlich (alle drei Monate) eine Akontozahlung mit Jahresschlussabrechnung;
- bei einer Jahreslohnsumme unter CHF 12'000.- erfolgt eine jährliche Abrechnung und Zahlung.

Damit die A-Konto-Zahlungen korrekt abgewickelt werden können, müssen die Arbeitgeber auch Abweichungen von der ungefähren Lohnsumme melden (Abweichungen von mehr als 10 % der Lohnsumme, sofern sich die jährliche Lohnsumme dabei um mindestens CHF 20'000.- erhöht; Art. 34 Abs. 2 AHVV).

Die Verordnung sieht vor, dass der Arbeitgeber sich auch freiwillig für einen monatlichen Zahlungsrhythmus entscheiden kann (Art. 30 Abs. 3 AHVV). Die AHV kann ausserdem auch säumige Arbeitgeber zur monatlichen Zahlung verpflichten (Art. 30 Abs. 4 AHVV).

Es sind jedoch auch andere Zahlungsrhythmen für den Arbeitgeber möglich (z.B. monatliche Zahlung auf Wunsch oder monatliche Zahlung bei säumigen Abrechnungspflichtigen).

Die **jährliche Schlussabrechnung des Arbeitgebers** hat die nötigen Angaben für die Verbuchung der Einkommen eines jeden Arbeitnehmers und für die Eintragung in ein Individuelles Konto (für jeden Arbeitnehmer gesondert) zu enthalten; der Arbeitgeber hat zudem bei jeder jährlichen Schlussabrechnung die genaue Beschäftigungszeit bzw. den Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers anzugeben (Art. 35 Abs. 1 AHVV). Die jährliche Schlussabrechnung durch den Arbeitgeber ist bis spätestens zum 31.01. des folgenden Jahres zu machen (Art. 35 Abs. 2 AHVV).

Die AHV-IV-FAK-Anstalten stellen den Arbeitgebern die nötigen Formulare zur Abrechnung zur Verfügung (Art. 56 Abs. 1 AHVV). Die Arbeitgeber haben die Löhne und die weiteren Abgaben laufend aufzuzeichnen, soweit dies für eine geordnete Abrechnung und die Arbeitgeberkontrolle erforderlich ist (Art. 56 Abs. 2 AHVV).

Selbständigerwerbende, Nichterwerbstätige, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber sowie Personen, die der Rentnersteuer unterstehen, haben die Beiträge grundsätzlich vierteljährlich zu bezahlen (Art. 30 Abs. 2 AHVV; vgl. auch Art. 28 Abs. 1 AHVG). Es sind ausnahmsweise auch längere (höchstens aber jährliche) Zahlungsperioden möglich (bspw. bei Beiträgen von geringer Höhe). Ausserdem sind auch monatliche Zahlungen vorgesehen (auf Antrag des Abrechnungspflichtigen oder, bei säumigen Abrechnungspflichtigen, durch Festsetzung des monatlichen Rhythmus durch die AHV, Art. 30 Abs. 3 und 4 AHVV).

Die für die Zahlungsperiode (je nach Fall: Monat, Quartal oder Jahr) zu leistenden Beiträge sind innert 20 Tagen nach Ablauf der Zahlungsperiode zu zahlen (Art. 30 Abs. 5 AHVV). Beitragspflichtige, die innert der vorgeschriebenen Frist die Beiträge nicht bezahlen oder die nötigen Angaben für die Abrechnung nicht melden, sind von den AHV-IV-FAK-Anstalten unverzüglich zu mahnen (1. Mahnung), unter Ansetzung einer Nachfrist von 10 - 20 Tagen (Art. 31 Abs. 1 AHVV). Sofern auch diese Nachfrist ungenutzt verstreicht, ist unverzüglich eine 2. Mahnung verbunden mit einer Mahngebühr zwischen CHF 20.- und

CHF 200.- zu erlassen. Werden innert Frist die für die Abrechnung erforderlichen Angaben nicht gemacht oder die Beiträge nicht bezahlt, so setzen die AHV-IV-FAK-Anstalten die geschuldeten Beiträge durch eine Veranlagungsverfügung, allenfalls gestützt auf eine Prüfung der Verhältnisse an Ort und Stelle, fest (Art. 37 AHVV).

Beiträge, die auf erfolgte Mahnung hin nicht bezahlt werden, sind ohne Verzug auf dem Wege der Zwangsvollstreckung einzutreiben, soweit sie nicht mit fälligen Renten verrechnet werden können (Art. 46 AHVG). Dazu einige Zahlen:

	Mahnungen	*Pfändungsanträge*	*Exekutionsbewilligung*	*Versteigerungen*
2006	6’415	589	493	36
2007	6’713	564	484	47
2008	6’387	542	451	75
2009	6’621	651	566	38
2010	8’210	642	512	43
2011	7'494	704	624	20
2012	7'721	777	627	13
2013	6'823	799	735	28
2014	7'385	762	585	26
2015	6'887	756	626	5
2016	7'651	879	698	18
2017	7'412	932	704	6
2018	8'462	987	758	9
2019	8'594	868	3	7
2020	8'202	1'391	1'492	3
2021	7'360	1'003	1'003	3
2022	10'568	1'457	1'254	3

Die AHV-IV-FAK-Anstalten können nur dann einen **Zahlungsaufschub** einräumen, wenn der Beitragspflichtige glaubhaft macht, dass er sich in finanzieller Bedrängnis befindet; Voraussetzung dafür ist, dass sich der Beitragspflichtige zu regelmässigen Abschlagszahlungen verpflichtet, die erste Zahlung sofort leistet und begründete Aussicht besteht, dass die weiteren Abschlagszahlungen sowie die laufenden Beiträge entrichtet werden (Art. 32 AHVV).

13.4 Arbeitgeberkontrollen

Neben der schriftlichen Abrechnung zwischen den Arbeitgebern und den AHV-IV-FAK-Anstalten finden auch Arbeitgeberkontrollen im Betrieb des Arbeitgebers oder durch andere Massnahmen statt (Art. 63 AHVV, bspw. bei Konkurs oder Auflösung des Betriebes, bei Differenzen zwischen den Meldungen an die Steuerbehörde und an die AHV-IV-FAK-Anstalten, aber auch zur generellen Kontrolle der Arbeitgeber).

Dabei hat der Arbeitgeber dem Revisor der AHV-IV-FAK-Anstalten Einsicht in die Bücher und Belege zu geben und alle Aufschlüsse zu erteilen, die zur Revision erforderlich sind (Art. 64 Abs. 4 AHVV).

Es wird ein sog. Arbeitgeberkontrollbericht erstellt. In diesem werden die Differenzen von zu viel oder zu wenig abgerechneten Bruttolohnsummen aufgeführt. Nachfolgend werden die zu wenig oder zu viel entrichtete Beiträge aufgrund der im jeweiligen Jahr geltenden Beitragssätze berechnet und nachgefordert oder zurückerstattet.

Die Ergebnisse der Arbeitgeberkontrollen variieren naturgemäss von Jahr zu Jahr, nachfolgend die Zahlen der jüngsten Kontrollen:

	Anzahl Kontrollen	*Lohndifferenz (CHF)*	*zu wenig abgerechnete Löhne (CHF)*	*zu viel abgerechnete Löhne (CHF)*		*Differenz ALV (CHF)*
2006	204	9'031'994.-	7'023'858.-	2'008'136.-		
2007	222	8'245'779.-	5'936'595.-	2'309'184.-		
2008	204	9'605'497.-	7'450'561.-	2'154'935.-		
2009	148	8'682'417.-	7'700'037.-	982'379.-		
2010	120	14'090'253.-	12'805'894.-	1'284'359.-		
2011	138	9'041'076.-	6'658'948.-	2'382'127.-		86'732.-
2012	143	4'500'420.-	4'087'196.-	413'224.-		600'343.-
2013	59	4'187'877.-	3'697'229.-	490'648.-		162'751.-
2014	86	3'071'774.-	2'783'096.-	288'678.-		1'097'493.-
2015	125	2'063'898.-	1'523'916.-	539'982.-		771'699.-
2016	149	3'263'232.-	2'696'736.-	566'496.-		549'769.-
2017	152	3'298'930.-	2'383'156.-	915'775.-		842'931.-
2018	164	3'537'816.-	3'220'074.-	317'742.-		2'622'351.-
2019	106	3'636'053.-	3'100'710.-	535'344.-		621'700.-
2020	143	5'686'876.-	4'664'024.-	1'022'852.-		2'222'679.-
2021	418	10'162'789.-	8'254'534.-	1'908'255.-		3'017'366.-
2022	530	14'738'731.-	12'393'826.-	2'344'905.-		5'740'797.-

13.5 Verjährung und Verwirkung

Wer irrtümlich nicht geschuldete Beiträge entrichtet hat, kann sie von den AHV-IV-FAK-Anstalten zurückfordern (Art. 45 Abs. 1 AHVG). Der Anspruch auf Rückforderung verjährt mit dem Ablauf eines Jahres, nachdem die forderungsberechtigte Person vom Irrtum Kenntnis erhalten hat (sog. relative Frist), spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Jahren (sog. absolute Frist) seit der Bezahlung der nicht geschuldeten Beiträge (Art. 45 Abs. 2 AHVG).

Wenn die AHV-IV-FAK-Anstalten (bspw. durch Arbeitgeberkontrolle) davon Kenntnis erhalten, dass beitragspflichtige Personen keine Beiträge bezahlt haben oder zu niedrige Beiträge bezahlt haben, so haben sie die Nachzahlung der rückwirkend geschuldeten Beiträge zu verfügen (Art. 36 AHVV).

Beiträge, die innert fünf Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, für welches sie geschuldet sind (sog. Festsetzungsverjährung), nicht durch Verfügung geltend gemacht werden, können nicht mehr eingefordert oder entrichtet werden (auch nicht freiwillig); für Beiträge, die auf Grund einer Nachsteuerveranlagung festgesetzt werden, beginnt die Frist mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in welchem die Nachsteuer rechtskräftig wurde (Art. 46bis Absatz 1 Satz 1 und 2 AHVG).

Die durch Verfügung geltend gemachte Beitragsforderung erlischt drei Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in welchem sie rechtskräftig wurde (sog. Vollstreckungsverjährung); während der Dauer eines Nachlass- oder Konkursverfahrens ruht die Frist; die Einleitung eines Exekutions-, Nachlass- oder Konkursverfahrens unterbricht den Fristablauf; bei Entstehung des Rentenanspruches nicht erloschene Beitragsforderungen können in jedem Fall noch verrechnet werden (Art. 46bis Abs. 2 AHVG).

Ist eine beitragspflichtige Person erfolglos betrieben worden, oder ist eine Betreibung offensichtlich aussichtslos und kann der geschuldete Beitrag nicht verrechnet werden, so sind die geschuldeten Beiträge durch die AHV-IV-FAK-Anstalten als uneinbringlich abzuschreiben; bei späterer Zahlungsfähigkeit sind die abgeschriebenen Beiträge nachzufordern (Art. 39 Abs. 1 AHVV).

13.6 Herabsetzung und Erlass von Beiträgen

Obligatorisch Versicherten, denen die Bezahlung des Beitrages als ANOBAG, als Selbständigerwerbender oder als Nichterwerbstätiger nicht zugemutet werden kann, können die Beiträge auf begründetes Gesuch hin für bestimmte oder unbestimmte Zeit angemessen, jedoch nicht unter den Mindestbeitrag, herabgesetzt werden (Art. 44 Abs. 1 AHVG). Die Herabsetzung der Beiträge ist eine ausserordentliche Massnahme, die eine aussergewöhnliche finanzielle Bedrängnis, eine wirkliche Notlage der versicherten Person voraussetzt.

Für obligatorisch Versicherte, für welche die Bezahlung des Mindestbeitrages eine grosse Härte bedeuten würde, kann dieser auf begründetes Gesuch hin und nach Anhören der Wohnsitzgemeinde erlassen werden; an Stelle des Versicherten hat die Wohnsitzgemeinde den Mindestbeitrag zu entrichten (Art. 44 Abs. 2 AHVG).

Nachzahlungspflichtige, die in gutem Glauben annehmen konnten, die nachgeforderten Beiträge nicht zu schulden, ist die Nachzahlung ganz oder teilweise zu erlassen, wenn die Nachzahlung angesichts der Verhältnisse eine grosse (wirtschaftliche) Härte darstellen würde (Art. 38 Abs. 1 AHVV). Dies betrifft Selbständigerwerbende, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber sowie Nichterwerbstätige.

Für Arbeitgeber hingegen ist eine Herabsetzung oder ein Erlass der Beiträge nicht möglich (weder für Arbeitgeber- noch für Arbeitnehmerbeiträge).

13.7 Verwaltungskostenbeiträge

Zusätzlich zu den eigentlichen Beiträgen ist auch ein Verwaltungskostenbeitrag (VK) zu entrichten (Art. 49bis AHVG, Art. 66 AHVV, Art. 19 IVG, Art. 8bis IVV, Art. 16 FZG, Art. 2 FZV). Der Verwaltungskostenbeitrag beläuft sich auf 3,4 % aller Versicherungsbeiträge (AHV, IV, FAK).

Beitragspflichtig sind: Arbeitgeber; Selbständigerwerbende; freiwillig Versicherte; ANOBAG; Nichterwerbstätige.

Arbeitnehmer leisten keine Verwaltungskostenbeiträge.

13.8 Haftung der Organe (Schadenersatz)

Wenn bei einer juristischen Person (bspw. einer AG) die Organe (Geschäftsführer, Verwaltungsräte etc.) durch absichtliche oder grobfahrlässige Missachtung der Vorschriften (bspw. die ordnungsgemässe Überweisung der Beiträge) einen Beitragsausfall verursachen, so werden diese Organe von den AHV-IV-FAK-Anstalten persönlich belangt und haben den entstandenen Schaden zu ersetzen (Art. 29 AHVG, Art. 40 AHVV). Eröffnete Schadenersatzverfahren: 5 Fälle im Jahre 2001, 4 Fälle im 2002, 11 Fälle im 2003, 29 Fälle im 2004, 9 Fälle im 2005, 5 Fälle im 2006, 2 Fälle im 2007 und 6 Fälle im 2008, 5 Fälle im 2009, 5 Fälle im 2010, 17 Fälle im 2011, 7 Fälle im 2012, 10 Fälle im 2013, 9 Fälle im 2014, 20 Fälle im 2015, 11 Fälle im 2016, 5 Fälle im 2017, 12 Fälle im 2018, 33 Fälle im 2019, 14 Fälle im 2020, 9 Fälle im 2021 und 36 Fälle im 2022.

13.9 Strafbestimmungen

Wer sich durch unwahre oder unvollständige Angaben oder in anderer Weise der Beitragspflicht ganz oder teilweise entzieht oder auch wer als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Beiträge vom Lohn abzieht, sie indessen dem vorgesehenen Zwecke entfremdet, wird (sofern nicht ein mit einer höheren Strafe bedrohtes Vergehen oder Verbrechen des Strafgesetzbuches vorliegt) vom Landgericht wegen Vergehens mit einer Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen bestraft; beide Strafen können verbunden werden (Art. 98 AHVG).

Wer sich einer von den AHV-IV-FAK-Anstalten angeordneten Kontrolle widersetzt oder diese durch andere Weise verunmöglicht, wer die vorgeschriebenen Formulare nicht oder nicht wahrheitsgetreu ausfüllt, wird (falls nicht ein Tatbestand des oben erwähnten Art. 98 AHVG vorliegt) von den AHV-IV-FAK-Anstalten mit einer Busse bis zu CHF 2’000.- und im Wiederholungsfall innert zwei Jahren mit einer Busse bis zu 5'000.- bestraft (Art. 99 AHVG).

Wird die Zuwiderhandlung im Geschäftsbetrieb einer juristischen Person, einer Personengesellschaft oder einer Einzelfirma begangen, so finden die Strafbestimmungen (der o.e. Art. 98 und 99 AHVG) auf die Personen Anwendung, welche für sie gehandelt haben oder hätten handeln sollen, unter solidarischer Haftung der juristischen Person, der Personengesellschaft oder des Inhabers der Einzelfirma für Geldstrafe und Kosten; das gilt auch für Zuwiderhandlungen, die im Betrieb einer Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts begangen werden (Art. 99^{bis} AHVG).

Die durch die AHV-IV-FAK-Anstalten erlassenen Ordnungsbussen sind zahlreich; Strafanzeigen beim Landgericht sind hingegen selten (kommen aber jedes Jahr vor: 12 Fälle im 2002, 5 Fälle im 2003, 9 Fälle im 2004, 1 Fall im 2005, 4 Fälle im 2008, 5 Fälle im 2009, 11 Fälle im 2010, 14 Fälle im 2011, 6 Fälle im 2012, 3 Fälle im 2013, 6 Fälle im 2014, 6 Fälle im 2015, 4 Fälle im 2016, 1 Fall im 2017, 3 Fälle im 2018, 10 Fälle im 2019, 14 Fälle im 2020, 7 Fälle im 2021 und 11 Fälle im 2022.

14. Invalidenversicherung (IV)

Versichert sind die Personen, die gemäss Artikel 34 und 35 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung obligatorisch oder freiwillig versichert sind (Art. 26 IVG).

Beitragspflichtig sind die im AHVG genannten Versicherten und Arbeitgeber (Art. 27 Abs. 1 IVG).

Auch in der IV werden die Beiträge der Erwerbstätigen in Prozenten des Einkommens festgesetzt; das massgebende Einkommen bestimmt sich nach den Vorschriften des AHVG (Art. 27 Abs. 2 IVG).

Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichten je 0,75 % des massgebenden Einkommens (Art. 27 Abs. 3 IVG; bis 31.12.2005 war der Beitragssatz noch je 0.6 %).

Selbständigerwerbende und Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber entrichten 1,5 % des massgebenden Einkommens (Art. 27 Abs. 4 IVG bis 31.12.2005 war der Beitragssatz noch 1.2 %).

Die Beiträge, die ein Versicherter als **Nichterwerbstätiger** an die AHV entrichtet, werden mit 100 multipliziert, durch den doppelten AHV-Beitragsansatz für Arbeitnehmer geteilt; von der dermassen ermittelten Summe entrichtet der Nichterwerbstätige an die IV 1,5 % (Art. 27 Abs. 5 IVG bis 31.12.2005 war der Beitragssatz noch 1.2 %).

Das IVG verweist auch bezüglich der übrigen Bestimmungen über die Beitragspflicht auf das AHVG (Art. 27 Abs. 6 IVG).

15. Familienausgleichskasse (FAK)

Auch in der FAK werden die Beiträge der Erwerbstätigen in Prozenten des Einkommens festgesetzt; das massgebende Einkommen bestimmt sich nach den Vorschriften des AHVG (Art. 45 FZG).

Arbeitgeber entrichten 1,9 % des massgebenden Einkommens (Art. 45 FZG). **Arbeitnehmer haben keinen Beitrag zu entrichten.**

Selbständigerwerbende und ANOBAG entrichten ebenfalls 1,9 % des massgebenden Einkommens (Art. 46 Abs. 1 FZG).

Freiwillige Versicherte entrichten keine FAK-Beiträge und erhalten keine Leistung.

Die Beiträge, die ein Versicherter als **Nichterwerbstätiger** an die AHV entrichtet, werden mit 100 multipliziert, durch den AHV-Beitragsansatz geteilt; von der dermassen ermittelten Summe entrichtet der Nichterwerbstätige an die FAK 1,9 % (Art. 46 Abs. 2 FZG).

Das FZG verweist auch bezüglich der übrigen Bestimmungen über die Beitragspflicht auf das AHVG (Art. 49 FZG).

16. Zusammenfassung zum Beitragsrecht

- **Es ist als erstes zu prüfen, ob überhaupt eine Beitragspflicht besteht; erst danach ist zu prüfen, wie diese Beitragspflicht ausgestaltet ist.** Grundsätzlich ist in Liechtenstein versichert:
    - wer als nichterwerbstätige Person in Liechtenstein wohnt, sowie
    - wer in Liechtenstein arbeitet (**Erwerbsortsprinzip**).
- **Alle obligatorisch Versicherten (Erwerbstätige und Nichterwerbstätige) sind beitragspflichtig.** Die wichtigste Ausnahme von der Beitragspflicht besteht in Form der Altersgrenzen.
- **Neben den Versicherten sind auch deren Arbeitgeber beitragspflichtig.**
- Es ist zu unterscheiden zwischen
    - Nichterwerbstätigen (**NE**)
    - Selbständigerwerbstätigen (**SE**) und
    - Unselbständigerwerbstätigen (**USE**, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen).
- Für die Unterscheidung zwischen SE und USE kommt es darauf an,
    - ob die betreffende Person ein **spezifisches Unternehmerrisiko** trägt (eigene Investitionen etc.) und
    - wie sie in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers eingegliedert ist.
- Das gesamte Erwerbseinkommen unterliegt der Beitragspflicht; **es gibt weder eine obere noch eine untere Beitragsbemessungsgrenze.**
- **Es gibt nur wenige Ausnahmen, bei denen ein Erwerbseinkommen nicht der Beitragspflicht unterliegt** (die in der Praxis wohl wichtigste Ausnahme: Erwerbsersatzleistungen von Versicherungen, wie bspw. Krankentaggeld, gehören nicht zum Erwerbseinkommen).
- **Die Beiträge der Selbständigerwerbenden werden in Prozenten des von den Steuerbehörden ermittelten selbständigen Erwerbseinkommen festgesetzt**. Die bei der Erwerbssteuer vorgenommenen Sozialabzüge (wie Haushaltsabzug etc.) sind bei AHV, IV und FAK nicht möglich.
- **Die Beiträge der Unselbständigerwerbenden werden in Prozenten des Bruttolohnes bemessen. Die allermeisten Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören zum beitragspflichtigen Lohn** (auch Provisionen, Kommissionen etc.). Es gibt nur wenige Ausnahmen (bspw. Naturalgeschenke bis CHF 1'000.-). Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmeranteil jeweils vom Lohn des Arbeitnehmers ab und entrichtet die Beiträge zusammen mit den Arbeitgeber- und Verwaltungskostenbeiträgen periodisch an die AHV-IV-FAK-Anstalten.
- **ANOBAG** werden bei der Abrechnung mit den AHV-IV-FAK-Anstalten wie Arbeitgeber behandelt.
- **Auch die in Liechtenstein wohnhaften nichterwerbstätigen Personen sind beitragspflichtig**. Die Höhe der Beiträge bemisst sich nach dem Vermögen und dem allfälligen Einkommen. Die meisten Nichterwerbstätigen entrichten den Mindestbeitrag.

17. Exkurs ins Leistungswesen

Vorbemerkung:

Das vorliegende Skriptum richtet sich hauptsächlich an Arbeitgeber bzw. die für sie tätigen Stellen und Personen (Personalverantwortliche, Treuhänder, Buchhalter usw.) und ist daher vor allem für die Phase der Erwerbstätigkeit konzipiert. Während dieser Phase steht das „Beitragswesen" oder die „Beitragspflicht" im Vordergrund.

Während der Erwerbsphase stellt sich aber nicht nur die Frage der Beitragspflicht. Es werden ja auch während dieser Phase Leistungen der sozialen Sicherheit ausgerichtet. Aus den von den AHV-IV-FAK-Anstalten betreuten Bereichen stehen hier die Familienzulagen im Vordergrund. Dazu scheint ein Exkurs angebracht.

Die Frage der Unterstellung (wer ist wo versichert ?), stellt sich im Übrigen auch für Rentnerinnen und Rentner (so sind bspw. Personen mit Wohnsitz in Liechtenstein, die ausschliesslich eine Rente aus einem anderen EWR-Staat beziehen und keine liechtensteinische Rente erhalten, nach dem System des die Rente ausrichtenden Staats und nicht nach liechtensteinischem Recht krankenpflegeversichert, wobei aber in einem solchen Fall die liechtensteinischen Behörden koordinationsrechtlich die „Betreuung" dieser Personen übernehmen und entsprechende Kosten dem ausländischen Staat in Rechnung stellen). „Unterstellungsfragen" für Rentnerinnen und Rentner sollen aber in diesem Skriptum nicht weiterverfolgt werden. Hingegen soll unter Ziff. 17.2 ein Exkurs zur Rentenanmeldung erfolgen.

Der nachfolgende Exkurs zu den Familienzulagen konzentriert sich auf die zwischenstaatliche Koordination (hier tauchen in der Praxis die häufigsten Fragen auf).

17.1 Familienzulagen

Für die Koordinierung der Familienzulagen gelten nach der VO 883/04 folgende Grundsätze:

- **Im Wesentlichen gilt abgeleitet aus den Unterstellungsregeln das „Erwerbsortsprinzip". Es ist also der Erwerbsstaat, der Familienzulagen ausrichten muss.** Der Wohnsitz der Familie ist nicht entscheidend, wenn nur in einem einzigen Staat eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Der Erwerbsstaat schuldet die Familienzulagen in Höhe seiner nationalen Regelungen und Altersgrenzen.
- **Bei Personen, die nicht in Liechtenstein wohnen, hängt der Anspruch auf liechtensteinische Familienzulagen somit davon ab, dass eine Erwerbstätigkeit in Liechtenstein ausgeübt wird. Ein Arbeitgeber muss also bspw. für einen Grenzgänger auf dem Anmeldeformular zum Bezug von Familienzulagen gegenüber den AHV-IV-FAK-Anstalten bestätigen, dass er die betreffende Person in Liechtenstein beschäftigt.** Häufig erfolgt in diesen Fällen auch die Ausrichtung der Familienzulagen nicht direkt an die Kindeseltern, sondern über den liechtensteinischen Arbeitgeber, der die Zahlungen korrekt an die Arbeitnehmerin weiterleiten muss (wer dieser Verpflichtung als Arbeitgeber nicht nachkommt, macht sich strafbar, Art. 52 FZG) und natürlich in einem solchen Fall auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses melden muss.
- **Beim Wechsel des Erwerbsortes ist zu beachten, dass damit die Zuständigkeit des einen Staates erlischt und die Zuständigkeit des anderen Staates beginnt. Der Wechsel erfolgt auf den ersten des Monats, welcher dem Monat folgt, in dem der Zuständigkeitswechsel stattfand.**

- **Für den Fall, dass die Kindeseltern sowohl im Wohnstaat (bspw. die Mutter) als auch in einem 2. Staat erwerbstätig sind (bspw. der Vater), ist vorgesehen, dass der Wohnstaat vorrangig leistungspflichtig ist und dass der 2. Staat einen Differenzausgleich leistet, falls seine Leistungen höher sind als die des Wohnstaates (wenn Liechtenstein nicht primär zuständig ist, sondern nur einen Differenzausgleich leistet, so ist jährlich ein neuer Antrag zu stellen; die Ausrichtung des Differenzausgleichs erfolgt im Unterschied zu den monatlichen Kinderzulagen nachschüssig einmal jährlich). Als „Ausübung einer Erwerbstätigkeit" gelten dabei auch die Zeiten einer vorübergehenden Unterbrechung dieser beruflichen Tätigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Arbeitslosigkeit, solange Arbeitsentgelt oder andere Leistungen als Renten in Zusammenhang mit diesen Versicherungsfällen zu zahlen sind. Ebenfalls als „Ausübung einer Erwerbstätigkeit" gilt die Zeit des bezahlten Urlaubs, des Streiks oder der Aussperrung (vgl. Beschluss F1 der Verwaltungskommission vom 12.09.2009, publiziert im Amtsblatt der EU Nr. C 106 vom 24.04.2010** http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0424(04)&from=EN).
- **Für den Fall der „Anspruchskonkurrenz" ohne Beteiligung des Wohnstaates (wenn bspw. bei Wohnsitz im 1. Staat die Mutter im 2. Staat und der Vater im 3. Staat arbeitet), zahlt jener der beiden Erwerbsstaaten, der die höheren Leistungen vorsieht, den Gesamtbetrag seiner Leistungen** (er erhält dafür vom anderen Erwerbsstaat einen Teil seiner Auslagen vergütet, u.z. die Hälfte seiner Auszahlungen, höchstens aber die im anderen Staat maximal vorgesehenen Leistungen).
- **Familienzulagen sind aber im Übrigen nicht nur für Erwerbstätige vorgesehen, sondern können auch Rentnerinnen und Rentnern zukommen.** Der Rentner, der nur von einem einzigen Staat eine Rente erhält („Einfachrentner"), erhält die Familienleistungen nach den Regelungen des die Rente ausrichtenden Staates. Der Rentner, der von mehreren Staaten eine Rente bezieht, hat im Wohnstaat Anspruch auf Familienzulagen (falls dieser auch eine Rente ausrichtet und ein entsprechender Anspruch gegeben ist). In den übrigen Fällen richtet jener Staat die Familienzulagen aus, dessen Gesetzgebung der Rentenberechtigte am längsten unterstellt war (wo er oder sie „am längsten AHV-versichert" war).
- **Gemäss der VO 883/04 besteht insofern eine klare Prioritätenordnung, dass der Anspruch auf Erwerbstätigkeit dem Anspruch auf Renten vorgeht und dieser wiederum dem Anspruch aufgrund eines Wohnsitzes.**
- Im Weiteren ist in der VO 883/04 bzw. der VO 987/09 vorgesehen, dass die beim unzuständigen Staat eingereichte Anmeldung auf Familienzulagen weiter an den zuständigen Staat geleitet wird. Werden sich die beiden Staaten nicht einig, wer vorrangig zuständig ist, so hat der Wohnsitzstaat provisorisch eine Leistung auszurichten.
- Schliesslich ist noch darauf hinzuweisen, dass der Europäische Gerichtshof die Koordinierungsbestimmungen sowohl der VO 1408/71 als auch der VO 883/04 so ausgelegt hat, dass die Mobilität innerhalb der EU bzw. des EWR nicht zu Lasten der Kinder geht. Der EuGH hat im Urteil C-363/08 in Sachen Slanina ausgeführt, dass zwar Familiensituationen nach einer Scheidung von der VO Nr. 1408/71 nicht ausdrücklich erfasst werden, es sich jedoch nicht rechtfertigen lässt, derartige Situationen vom Anwendungsbereich der Verordnung auszunehmen. Die Scheidung von Kindeseltern hat nämlich regelmässig zur Folge, dass die Kindesobsorge einem der beiden Elternteile übertragen wird, bei dem das Kind dann seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Es kann jedoch aus unterschiedlichen Gründen, wie etwa als Folge der Scheidung, dazu kommen, dass der Elternteil, dem die Kindesobsorge zukommt, seinen Herkunftsmitgliedstaat verlässt und sich in einem anderen Mitgliedstaat niederlässt, um dort zu arbeiten (vgl. Urteil "Humer", Randnummer 42 und 43) oder erst einige Jahre nach Begründung eines Wohnsitzes eine Erwerbstätigkeit auszuüben. In einem solchen Fall wird auch der gewöhnliche Aufenthalt des minderjährigen Kindes in diesen anderen Mitgliedstaat verlegt.

Art. 73 der VO 1408/71 ist gemäss dem Fall "Slanina" dahingehend auszulegen, dass eine geschiedene Person, die vom zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in dem sie gewohnt hat und in dem ihr früherer Ehegatte weiterhin lebt und arbeitet, Familienbeihilfe erhalten hat, für ihr Kind, sofern es als Familienangehöriger des früheren Ehegatten im Sinne von Art. 1 lit. f Ziff. i der VO 1408/71 anerkannt ist, den Anspruch auf diese Beihilfe beibehält, obwohl sie diesen Staat verlässt, um sich mit ihrem Kind in einem anderen Mitgliedstaat niederzulassen, in dem sie nicht berufstätig ist, und obwohl der frühere Ehegatte die betreffende Beihilfe in seinem Wohnmitgliedstaat beziehen könnte.

Übt eine Person, die sich in einer Situation, wie oben beschrieben wurde, befindet, im Mitgliedstaat ihres Wohnsitzes eine Berufstätigkeit aus, die tatsächlich einen Anspruch auf Familienleistungen begründet, so ruht gemäss Art. 76 der VO 1408/71 (in der durch die VO Nr. 118/97 geänderten und aktualisierten Fassung) der Anspruch auf die nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem ihr früherer Ehegatte berufstätig ist, geschuldeten Familienleistungen bis zur Höhe des in den Rechtsvorschriften ihres Wohnmitgliedstaats vorgesehenen Betrags.

Währungs-Umrechnung

Für den Fall, dass Liechtenstein verpflichtet ist, Differenzausgleichszahlungen zu leisten, weil die in Liechtenstein versicherte Person bereits im Ausland Familienzulagen bezieht und diese in einer anderen Währung als in CHF ausbezahlt werden, wendet Liechtenstein folgende Umrechnungspraxis an:

Die bisherige Praxis bei der Anwendung des Umrechnungskurses gemäss Publikation der Verwaltungskommission für die Verordnung (EWG) Nr. 574/72 musste aufgegeben werden, da die Verordnung (EWG) Nr. 574/72 in den Beziehungen zur EU keine Gültigkeit mehr hat. Anlass der Praxisüberprüfung war die starke Veränderung des CHF-EURO-Kurses (schweizerische Nationalbank hat "Mindestkurs-Politik" aufgegeben).

In Zukunft wird der **Beschluss Nr. H3 vom 15.10.2009 über den Bezugszeitpunkt für die Festlegung der Umrechnungskurse gemäss Art. 90 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates** angewendet. Dieser Beschluss sieht folgende Möglichkeiten für Leistungen vor:

1. Der Umrechnungskurs ist zum Zwecke dieses Beschlusses als Tageskurs zu verstehen, der von der Europäischen Zentralbank veröffentlicht wird.

2. Sofern in diesem Beschluss nicht anders angegeben, gilt der Umrechnungskurs, der an dem Tag veröffentliche wurde, an dem der Träger den entsprechenden Vorgang ausgeführt hat.

3. Ein Träger eines Mitgliedstaats, der zum Zwecke der Feststellung eines Anspruchs und der ersten Berechnung der Leistung einen Betrag in die Währung eines anderen Mitgliedstaats umrechnen muss, verfährt wie folgt:

   a. Wenn der betreffende Träger nach nationalem Recht Beträge, wie beispielsweise Erwerbseinkommen oder Leistungen, während eines bestimmten Zeitraums vor dem Datum, für das die Leistung berechnet wird, berücksichtigt, verwendet er den Umrechnungskurs, der für den letzten Tag dieses Zeitraums veröffentlicht wurde.

   b. Wenn der betreffende Träger nach nationalem Recht zum Zwecke der Leistungsberechnung einen Betrag berücksichtigt, verwendet er den Umrechnungskurs, der für den ersten Tag des Monats veröffentlicht wurde, der dem Monat unmittelbar vorausgeht, in dem die Bestimmung anzuwenden ist.

4. Nummer 3. gilt entsprechend, wenn ein Träger eines Mitgliedstaats – infolge einer Änderung der Sach- und Rechtslage in Bezug auf die betreffende Person – zur Neuberechnung der Leistung einen Betrag in die Währung eines anderen Mitgliedstaats umrechnen muss.

5. Ein Träger, der eine Leistung zahlt, die nach nationalem Recht regelmässig angepasst und die durch Beträge in anderen Währungen beeinflusst wird, verwendet bei der Neuberechnung der Leistung den Umrechnungskurs, der am ersten Tag des der Wirksamkeit der Anpassung vorausgehenden Monats gilt, sofern das nationale Recht keine andere Regelung vorsieht.

Für die liechtensteinischen Familienzulagen wurde beschlossen, dass zukünftig **Art. 3a des Beschlusses Nr. H3** für die Berechnung des Differenzausgleichs angewendet wird. Dafür sprechen folgende Gründe:

- Gleichbehandlung der Bezüger von Differenzzulagen, unabhängig vom Bearbeitungszeitpunkt;
- Der Kurs ist der Jahresende-Kurs der Beurteilungsperiode (es wäre nicht richtig, wenn man bei Bearbeitung eines Differenzausgleichs, der 5 Jahre in der Vergangenheit liegt, den aktuellen Kurs verwenden würde. Es ist "richtiger", den damaligen Jahresende-Kurs anzuwenden. Für die Auszahlung gilt dann aber (falls kein CHF-Konto vorliegt) der Tageskurs der Auszahlung;
- Einfach in der Durchführung.

  Die Berechnung des Differenzausgleichs geschieht in der Regel immer rückwirkend nach Ablauf eines Kalenderjahres. Abgesehen von diesem Regelfall (ca. 90%) gibt es noch verschiedene Ausnahmefälle, bei denen der Differenzausgleich schon vor Ablauf des Kalenderjahres ausgerichtet wird.

7.2 Rentenanmeldung

Wenn jemand während seiner Erwerbskarriere in mehreren Staaten Beiträge entrichtet hat, wird von jedem dieser Staaten eine Rente ausgerichtet (ab einer Mindestbeitragsdauer von einem Jahr), sofern die jeweiligen „Karenzfristen" erfüllt sind. Einzelne Staaten verlangen eine längere Mindestbeitragsdauer für die Rentenberechtigung; sie müssen aber dabei die in anderen EWR-Staaten zurückgelegten „Versicherungszeiten" mitberücksichtigen. Ausserdem sind die in allen EWR-Staaten zurückgelegten „Versicherungszeiten" auch bei der Rentenberechnung zu beachten; stark vereinfacht (und dieser Vereinfachung im Detail nicht vollkommen korrekt): wer von 44 „Erwerbsjahren" 20 Jahre in Liechtenstein, 15 Jahre in Österreich und 8 Jahre in Deutschland gearbeitet hat, erhält $^{20}/_{44}$ der liechtensteinischen „Vollrente", $^{15}/_{44}$ der österreichischen „Vollrente" und $^{8}/_{44}$ der deutschen „Vollrente".

Für den Rentenbezug genügt es grundsätzlich, sich in einem einzigen Vertragsstaat anzumelden:

- Bei Wohnsitz in Liechtenstein können die Formulare bei der AHV und bei den Gemeindekassen bezogen werden. Die Anmeldung ist von der Gemeinde bestätigen zu lassen und bei der AHV einzureichen.
- Angehörige von EWR-Staaten können sich bei Wohnsitz in Liechtenstein für den Bezug der Rente eines anderen EWR-Mitgliedstaates in Liechtenstein anmelden. Die AHV übermittelt die notwendigen Unterlagen in die Abkommensstaaten. Dasselbe gilt auch für schweizerische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Liechtenstein.
- Personen mit Wohnsitz in der Schweiz reichen die Anmeldung bei ihrer AHV-Zweigstelle ein. Diese übermittelt sie an die Schweizerische Ausgleichskasse in Genf, welche die Anmeldung an die Liechtensteinische AHV weiterleitet.
- EWR-Staatsangehörige mit Wohnsitz im EWR reichen die Anmeldung bei der zuständigen staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung im Wohnsitzstaat zur Weiterleitung an die Liechtensteinische AHV ein.
- Personen mit Wohnsitz in einem Nichtvertragsstaat reichen die Anmeldung bei der liechtensteinischen AHV-Anstalt in Vaduz ein.

Im Verwaltungsgebäude der Liechtensteinischen AHV werden regelmässig „internationale Sprechtage" angeboten (zur Vermeidung längerer Wartezeiten ist eine telefonische Voranmeldung empfohlen), bei denen in- und ausländische Experten im Hinblick auf eine bevorstehende Pensionierung für den konkreten, individuellen Fall Beratung erteilen über

- die liechtensteinische AHV und IV,
- die schweizerische AHV und IV,
- die österreichische Pensionsversicherung,
- die deutsche Rentenversicherung.

Wenn es lediglich um eine Rentenberatung hinsichtlich der liechtensteinischen Rente geht, so wird selbstverständlich jederzeit (also nicht nur an den „Sprechtagen") eine fundierte Beratung angeboten.

- - - - -

18. Kontrollfragen

1. Ein Grenzgänger aus Österreich arbeitet seit dem 1. Januar 2012 von Montag bis Donnerstag für eine liechtensteinische Firma am Betriebssitz in Liechtenstein. Am Freitag arbeitet er jede Woche für eine österreichische Firma als Arbeitnehmer im Aussendienst mit Einsatzgebiet Vorarlberg. Wo ist er zu versichern?

Dieser Arbeitnehmer ist ausschliesslich an seinem Wohnort in Österreich unterstellt (im Verhältnis zu Österreich kam es bis Ende Mai 2012 in der Regel nicht darauf an, welche Nationalität der Arbeitnehmer hat; im Verhältnis zu den übrigen EWR-Staaten hingegen ist die EWR-Staatsbürgerschaft wichtig). Sowohl auf dem liechtensteinischen als auch auf dem österreichischen Verdienst sind in Österreich Beiträge zu entrichten.

Mit dem „Erwerbsortsprinzip" allein lässt sich dieser Fall nicht lösen, denn es liegen ja zwei Erwerbsorte vor (Liechtenstein und Österreich). Also braucht es auch noch das Prinzip der „Unterstellung in einem einzigen Staat"; zusätzlich zu den beiden Anknüpfungspunkten „Erwerbsort in Liechtenstein" und „Erwerbsort in Österreich" kommt also noch der hier ausschlaggebende zusätzliche Anknüpfungspunkt „Erwerbstätigkeit am Wohnort" zur Anwendung. Bei der gegebenen Konstellation (Montag bis Donnerstag in Liechtenstein, Freitag in Österreich) kann man im Übrigen von „parallel in zwei Staaten ausgeübter Erwerbstätigkeit" ausgehen und nicht von „nacheinander in zwei Staaten ausgeübter Erwerbstätigkeit". Die Auffassung der verschiedenen EWR-Mitgliedstaaten zur Unterscheidung zwischen „parallel" und „nacheinander" deckt sich nicht immer; in der geschilderten Konstellation dürfte jedoch kaum umstritten sein, dass „Parallelität" gegeben ist.

Wie oben bereits angedeutet, ist die Frage der Staatsbürgerschaft in gewissen Konstellationen auch im Verhältnis Österreich relevant. Die VO 883/04 gilt im Verhältnis Liechtenstein Österreich seit dem 01.06.2012 und auch die Änderung der VO 883/04 durch die VO 465/12 gilt im Verhältnis Liechtenstein Österreich seit dem 02.02.2013.Deshalb könnte dort ein EWR-Staatsangehöriger den Antrag stellen, dass er entsprechend den Änderungen der VO 883/04, die mit der VO 465/12 ab 02.02.2013 im EWR eingeführt wurden, in Liechtenstein für die Zukunft unterstellt wird, da er in seinem Wohnsitzstaat weniger als 25 % arbeitet. In der Praxis müsste noch geprüft werden, ob sowohl der Verdienst als auch die Arbeitszeit im Wohnsitzstaat im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit bzw. zum Gesamtverdienst in Liechtenstein und in Österreich zusammen weniger als 25 % beträgt.

Vgl. Ziff. 2.8

2. Eine Grenzgängerin aus Österreich arbeitet von Montag bis Donnerstag für eine liechtensteinische Firma am Betriebssitz in Liechtenstein und am Freitag arbeitet sie für die gleiche Firma zu Hause. Wo ist sie versichert?

Diese Arbeitnehmerin ist in Liechtenstein zu versichern. Sie übt in ihrem Wohnsitzstaat keine wesentliche Erwerbstätigkeit aus und ist nur bei einem Arbeitgeber angestellt. Die Grenze für eine wesentliche Erwerbstätigkeit liegt bei 25 %. Bestand das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Juni 2012, so war sie nach der Verordnung 1408/71 an ihren Wohnsitzstaat in Österreich zu unterstellen. Allein das Inkrafttreten der VO 883/04 bewirkt bei einem unveränderten Sachverhalt noch keine Änderung der Unterstellung. Die VO 883/04 in der im EWR vom 1. Juni 2012 bis anfangs Februar 2013 geltenden Fassung bestimmte, dass diese Klausel nur bei der Tätigkeit für einen Arbeitgeber zur Anwendung

kommt. Seit Anfang Februar 2013 gilt im EWR – wie auch in der EU – die VO 465/2012, mit welcher die VO 883/04 abgeändert wurde. Dies bedeutet, dass die 25 % Klausel auch bei zwei verschiedenen Arbeitgebern zur Anwendung kommt.

Vgl. Ziff. 2.7 und 2.8

3. Eine liechtensteinische Firma rekrutiert in Deutschland eine Französin mit Wohnsitz in Deutschland. Die neue Mitarbeiterin kommt im Aussendienst zum Einsatz. Die Firma hat keinen Betriebssitz in Deutschland. Regelmässig einmal in der Woche erfolgt eine Besprechung in Liechtenstein. Den Rest der Arbeitszeit verbringt die Aussenvertreterin in Deutschland und Österreich zu gleichen Teilen. Wo ist diese Aussenvertreterin zu versichern?

Dieser Arbeitnehmerin ist ausschliesslich an ihrem Wohnort in Deutschland unterstellt (sie ist EWR-Staatsangehörige und arbeitet z.T. auch in ihrem Wohnstaat).

Vgl. Ziff. 2.8

4. Ein Privatmann beschäftigt eine Putzfrau aus dem Ausland im Umfang von ca. 2 bis 3 Std. pro Woche. In ihrem Wohnortstaat ist sie nicht erwerbstätig. Ist sie versicherungspflichtig?

Diese Putzfrau ist dem liechtensteinischen Recht der sozialen Sicherheit unterstellt. Auch eine noch so geringe Beschäftigung führt zur Unterstellung im Erwerbsstaat.

Vgl. Ziff. 2.5

„Unterstellung" bedeutet aber nicht zwangsläufig auch „Beitragspflicht". Es unterliegt eben dem Recht des Erwerbsstaates, zu entscheiden, ob eine geringfügige Beschäftigung „versicherungsrechtlich" bzw. „beitragsrechtlich" erfasst wird und für welche einzelnen Zweige der sozialen Sicherheit eine Beitragspflicht besteht (bezüglich AHV-IV-FAK besteht im konkreten Fall eine Beitragspflicht; es gibt bezüglich AHV-IV-FAK keine untere und keine obere Lohngrenze).

Vgl. Ziff. 8.2

5. Ein Helikopterpilot, liechtensteinischer Staatsangehörigkeit wohnt in Liechtenstein und arbeitet seit April 2012 für eine österreichische Gesellschaft. Der Hangar ist in Österreich. Sein Einsatzgebiet ist Liechtenstein (30%), Österreich (50%) und Deutschland (20%). Wo ist er versicherungspflichtig? Hat sich ab dem 01.06.2012 etwas geändert? Würde sich etwas ändern, wenn er ab August 2012 nur noch in Deutschland und Österreich zum Einsatz kommt?

Er ist in Österreich versicherungspflichtig gemäss Art. 14 Abs. 2 VO 1408/71. Ab dem 01.06.2012 könnte er sich in Liechtenstein auf Antrag unterstellen lassen gemäss Art. 13 Abs. 1 Bst. a VO 883/04. Seit Anfang Februar 2013 gilt die VO 465/2012 (Homebase) auch im EWR. Der Pilot könnte somit wiederum einen Antrag stellen, sich in Österreich an der s.g. Homebase unterstellen zu lassen. Nach Ablauf der 10-jährigen Übergangsfrist ist die sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeit aufgrund der "Homebase-Regelung" neu zu prüfen und allenfalls führt dies zu einer Änderung der Zuständigkeit.

Vgl. Ziff. 2.8

6. ***Eine grössere Firma (mit Sitz und Arbeitsstätte in Liechtenstein) beschäftigt Aushilfen aus dem Ausland im Umfang von wenigen Stunden pro Woche während ca. 3 Monaten. Sind diese zu versichern?***

Ja. Es kommt in diesem Fall nicht darauf an, wie lange das Arbeitsverhältnis dauert (keine der Ausnahmen greift hier Platz).

Vgl. Ziff. 5

Wenn die Aushilfen jedoch bei einer Temporär-Firma (Arbeitskräfteverleihfirma) arbeiten (in Liechtenstein arbeiten) und von dieser den Lohn erhalten, so ist nicht das Unternehmen, bei dem sie effektiv die Arbeit verrichten, sondern der eigentliche Arbeitgeber (der Verleiher) abrechnungspflichtig.

Vgl. Ziff. 7.4

7. Ein Österreicher mit Wohnort in der Schweiz arbeitet bei einem mittelständischen Unternehmen in Liechtenstein und möchte einen Tag in der Woche im Homeoffice in der Schweiz arbeiten. Sein Arbeitgeber ist damit einverstanden. Kann er einen Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung über gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit stellen?

Nein; der Arbeitnehmer fällt als EU-Bürger mit Wohnsitz in der Schweiz und Arbeitsort in Liechtenstein weder

a) in das Freihandelsabkommen zwischen der Schweiz und der EU, weil er in Liechtenstein arbeitet, noch
b) in das EWR-Abkommen, welches nur zwischen der EU und Liechtenstein gilt, und für welches die Schweiz ein Drittstaat ist, noch
c) unter das Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über Soziale Sicherheit vom 08.03.1989, weil er österreichischer Staatsbürger ist.

Sohin ist die VO 883/04 auf diesen Arbeitnehmer nicht anwendbar und sind die Sozialversicherungssysteme in diesem Fall nicht zu koordinieren. Wenn der Arbeitnehmer seinen Wunsch wahrmachen und einen Tag in der Schweiz im HomeOffice arbeiten würde, würde er doppelt beitragspflichtig werden. Dasselbe gälte beispielweise für einen Schweizer Staatsbürger mit Wohnsitz in einem EU-Staat und Erwerbstätigkeit in Liechtenstein.

Vgl. Ziff. 2.9

8. Ein Schweizer mit Wohnsitz in der Schweiz und Arbeitsort in Liechtenstein gibt den Schulkolleginnen seiner Tochter einmal pro Woche eine Stunde Nachhilfeunterricht an seinem Wohnort und erhält dafür pro Stunde CHF 10,00. Er möchte nun auch zwei Tage im HomeOffice arbeiten und erkundigt sich beim Amt für Gesundheit, ob dies im Hinblick auf die Rahmenvereinbarung bewilligt würde. Was antwortet ihm die zuständige Beamtin?

Nein; die Rahmenvereinbarung ist nur für Personen gültig, welche in ihrem Wohnsitzstaat oder sonst irgendwo ausser dem Erwerbsstaat keiner regelmässigen beziehungsweise gewöhnlichen Tätigkeit nachgehen. Der als selbständige regelmässige, weil wöchentliche Tätigkeit zu qualifizierende Nachhilfeunterricht im Wohnstaat würde daher die Anwendung der Rahmenvereinbarung ausschliessen.

Im Anwendungsbereich der Grundverordnung beziehungsweise der Durchführungsverordnung fallen marginale Tätigkeiten "bis 5%" nicht ins Gewicht und sind bei Unterstellungsfragen grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Dass dies auch für die Berechnung des Ausmasses der Telearbeit nach der Rahmenvereinbarung gilt, ist in

dieser nicht ausdrücklich geregelt, wird aber zwischen den Vertragsstaaten diskutiert. Derzeit herrscht darüber allerdings noch keine Einigkeit.
Unabhängig von der Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung ist für alle Personen, welche weder unter den Anwendungsbereich von Art 12 oder 13 der Grundverordnung oder die Rahmenvereinbarung fallen, ein Antrag gemäss Art 16 der Grundverordnung möglich. Dabei kann in Einzelfällen und in Absprache mit dem weiteren betroffenen Staat eine Ausnahmevereinbarung abgeschlossen werden.

Vgl. Ziff. 2.9

9. Ein Österreicher mit Wohnsitz in Österreich arbeitet in Liechtenstein und verrichtet seit Beginn der Corona-Pandemie zwei Telearbeitstage in seinem Wohnsitzstaat. Während dieser pflegt er auch die österreichischen Kundenkontakte seines Arbeitgebers durch Besuche, wie er dies auch vor Ausbruch von COVID-19 getan hat. Kann er die Rahmenvereinbarung in Anspruch nehmen, um ab 01.07.2023 seine Arbeitstätigkeit wie bisher weiter zu führen?

Nein; das Ausführen von Kundenbesuchen im Wohnstaat ist nicht ortsungebunden und auch keine Tätigkeit, welche ansonsten in den Räumlichkeiten des Arbeitsgebers ausgeführt würde, weswegen auch auf diese Konstellation die Rahmenvereinbarung nicht angewandt werden kann.

Vgl. Ziff. 2.9

10. Im Rahmen seiner unselbständigen Arbeitstätigkeit wird ein in Liechtenstein tätiger Schweizer Staatsbürger mit Wohnsitz in der Schweiz neben seiner 49%igen Telearbeitstätigkeit für seinen Arbeitgeber von diesem auch auf Anfrage oder bei Gelegenheit zu Vorträgen und Seminaren zu diversen Institutionen in die Schweiz vermittelt, wo er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses Vorträge hält oder an Seminaren teilnimmt. Ist durch diese weitere Tätigkeit in der Schweiz, seinem Wohnsitzstaat, die Rahmenvereinbarung unanwendbar?

Nein; die spontanen, unregelmässigen Teilnahmen an Seminaren und Vortragstätigkeiten sind als Entsendungen zu qualifizieren und auch entsprechend jeweils dem Sozialversicherungsträger des Erwerbsortes bekannt zu geben. Der Arbeitnehmer erhält dann ein separates A1-Formular für diese Entsendung.

Auch solche Tätigkeiten in einem anderen Staat wären für die Anwendung der Rahmenvereinbarung unschädlich, weil gemäss der Rahmenvereinbarung nur regelmässige Tätigkeiten im Wohnsitzstaat oder irgendwo anders ausser im Erwerbsstaat deren Anwendbarkeit ausschliessen. Bei den beschriebenen Tätigkeiten handelt es sich nicht um regelmässige, sondern spontane Tätigkeiten.

Vgl. Ziff. 2.9

11. a) Eine serbische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Deutschland arbeitet in Liechtenstein und möchte 2 Tage wöchentlich Telearbeit verrichten. Ist auf sie die Rahmenvereinbarung anwendbar?

Nein; die Vereinbarung ist nur auf Personen anwendbar, welche den Koordinierungsvorschriften unterstellt sind. Die Anwendbarkeit der Grund- und Durchführungsverordnung wurde in der EU auf Drittstaatsangehörige mit VO 1231/2010 ausgedehnt. Diese Regelung wurde aber weder in das EWR-Abkommen, noch das EFTA-Abkommen oder das Freizügigkeitsabkommen übernommen.

b) Ändert sich an dieser Beurteilung etwas, wenn die Dame in Österreich wohnt und in Liechtenstein arbeitet?

Ja; mit Österreich hat Liechtenstein am 08.01.2013 ein Abkommen geschlossen, wonach die Regelung der Grund- und Durchführungsverordnung auf alle Personen mit Wohnsitz in Österreich und deren Familienangehörige ausgedehnt werden.

Vgl. Ziff. 2.9

12. Sind Verwandte des Arbeitgebers versicherungspflichtig?

Grundsätzlich ja; auch diese Arbeitnehmer unterliegen der Versicherungspflicht. Es bestehen jedoch Ausnahmen bei der Beitragspflicht in Art. 36 Abs. 2 AHVG.

Vgl. Ziff. 6.2

13. Was ist die freiwillige AHV-Versicherung? Wer kann sich freiwillig versichern? Wofür kann man sich freiwillig versichern? Kann man sich freiwillig über das Obligatorium hinaus versichern?

Freiwillig versichern können sich liechtensteinische Staatsbürger, die sich ausserhalb des EWR und ausserhalb der Schweiz niedergelassen haben. Die freiwillige Versicherung ist nur für AHV und IV, nicht jedoch für FAK, möglich. Man kann sich bei der AHV nicht freiwillig „höher versichern" oder „Beitragsjahre" einkaufen (hier bestehen Unterschiede zwischen der AHV und der 2. Säule).

Vgl. Ziff. 5

14. Eine private liechtensteinische Firma rekrutiert in den U.S.A. zwei Vertreter, die schon lange dort wohnen. Einer ist liechtensteinischer Landesbürger, einer ist Bürger der U.S.A. Beide sind 30 Jahre alt. Können sie sich freiwillig versichern oder sind sie obligatorisch zu versichern?

Der Liechtensteiner kann sich freiwillig versichern; der USA-Bürger kann sich nicht freiwillig versichern.

Vgl. Ziff. 5

15. Kann ich mich freiwillig versichern, wenn ich in Liechtenstein wohne und nicht erwerbstätig bin (bspw. ein Hausmann oder eine Hausfrau)?

Es gibt in diesem Fall nicht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung, sondern es besteht eine obligatorische Versicherung als nichterwerbstätige Person mit einer obligatorischen Beitragspflicht innerhalb bestimmter Altersgrenzen.

Vgl. Ziff. 12

16. Kann ich mich freiwillig versichern, wenn ich in Liechtenstein wohne, aber in der Schweiz arbeite?

Nein. Das nationale Recht würde zwar ein Versicherungsobligatorium vorsehen (Wohnsitz in Liechtenstein), es geht aber das zwischenstaatliche Recht dem nationalen Recht vor und die Unterstellung erfolgt nach dem Erwerbsortsprinzip in der Schweiz.

Vgl. Ziff. 3

17. Frau Y., wohnhaft in Liechtenstein, führte den Haushalt für ihren Ehemann und kümmerte sich um die Kinder. Als Herr X. stirbt, bezieht sie eine Witwenrente der AHV sowie Leistungen aus der 2. Säule und der privaten Lebensversicherung. Sie geht keiner Erwerbstätigkeit nach. Ist sie beitragspflichtig?

Ja. Sie ist aufgrund des Wohnsitzes versichert. Als nichterwerbstätige Person ist sie beitragspflichtig (falls sie nicht das Rentenalter erreicht hat oder eine Altersrente der AHV vorbezieht). Sie entrichtet Beiträge nur aufgrund ihres Vermögens; ihr Einkommen bleibt ausser Betracht.

Vgl. Ziff. 12

18. Welche Personen sind grundsätzlich beitragspflichtig?

Alle Versicherten, d.h.:

- nichterwerbstätige Personen mit Wohnsitz in Liechtenstein;
- in Liechtenstein erwerbstätige Personen (Selbständigerwerbstätige und Unselbständigerwerbstätige, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber).

Neben den Versicherten sind auch ihre Arbeitgeberinnen beitragspflichtig.

Auch die freiwillig versicherten Auslandsliechtensteiner entrichten Beiträge.

Man beachte die Ausnahmen, bspw. die Altersgrenzen.

Im Übrigen: auch der Staat entrichtet Beiträge an AHV und IV (und garantiert ein allfälliges Defizit der FAK).

Vgl. Ziff. 6.1 (und andere)

19. Herr X. ist Mehrheitsaktionär und Geschäftsführer der X. AG. Es handelt sich um einen "Ein-Mann-Betrieb". Hat er Beiträge als Selbständigerwerbender oder als Unselbständigerwerbender zu entrichten?

Bei einer juristischen Person ist auch der Mehrheitsaktionär (oder Alleinaktionär), der als Geschäftsführer ein Gehalt bezieht, als Arbeitnehmer anzusehen. Das Geschäftsrisiko liegt ja bei der AG, nicht bei Herrn X.

20. Herr X. ist Organ einer juristischen Person (Verwaltungsrat- oder Stiftungsrat) und erhält für die Organtätigkeit eine Entschädigung. Hat er Beiträge als Selbständigerwerbender oder als Unselbständigerwerbender zu entrichten?

Auch der Verwaltungs- oder Stiftungsrat einer juristischen Person ist AHV-rechtlich ein Arbeitnehmer. Seine Organentschädigung ist „massgebender Lohn".

Vgl. Ziff. 10.2 (zu Art. 8 AHVV)

21. Wie sind SE und USE zu unterscheiden?

Für die Unterscheidung zwischen SE und USE kommt es darauf an,

- ob die betreffende Person ein spezifisches Unternehmerrisiko trägt (eigene Investitionen etc.) und
- wie sie in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers eingegliedert ist.

Vgl. Ziff. 7.2 f

22. Wie wird das AHV-IV-FAK-pflichtige Einkommen des Selbständigerwerbenden ermittelt?

Reingewinn gemäss Steuer; ohne Sozialabzüge.

Vgl. Ziff. 9.6

23. Sind Versicherungs- und Fürsorgeleistungen (bspw. Taggelder von Krankenversicherungen) AHV-pflichtig?

Grundsätzlich nein (Arbeitslosentaggeld ist jedoch AHV-pflichtig).

Vgl. Ziff. 8.3

24. Bis zu welcher Höhe ist das jährliche Einkommen AHV-pflichtig?

Unbegrenzt, es gibt keine obere Bemessungsgrenze für Erwerbstätige wie bspw. bei der UV, ALV usw.; nur für Nichterwerbstätige gibt es einen Höchstbeitrag.

Vgl. Ziff. 8.2 und 12.4

25. Was verstehen Sie unter Solidaritätsbeiträgen?

Beiträge, die für die eigene Rente (oder: im Splitting für die Rente des Ehegatten) nicht mehr rentenbildend wirken.

Vgl. Ziff. 8.2

26. Ein Lehrling im letzten Semester seiner 3-jährigen Lehrzeit erhält einen Bruttomonatslohn von CHF 1'200.-. Wie viel AHV-Beiträge sind ihm abzuziehen?

Derzeit 3.95 % für die AHV und 0,75 % für die IV.

Für Lehrlinge gilt bis am 31. Dezember des Jahres, in welchem sie das 20. Lebensjahr vollendet haben, nur der Barlohn als massgebender Lohn (der Naturallohn ist in dieser Zeit frei).

Vgl. Ziff. 6.2 und 10. 6 und 10.8

27. Was ist eine Nettolohnvereinbarung

Sog. Nettolohn-Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitgeber die gesamten Beiträge übernimmt (d.h. sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeiträge).

Vgl. Ziff. 7.4

28. Ist Trinkgeld AHV-pflichtig? Falls ja: wie wird es bewertet?

Trinkgeld ist grundsätzlich AHV-pflichtig, soweit es einen wesentlichen Lohnbestandteil darstellt; in der Praxis schwierig feststellbar).

Vgl. Ziff. 10.2

29. Frau X. zahlt allen ihren Angestellten, die Kinder haben, zusätzlich zum Lohn noch CHF 50.- monatlich pro Kind. Ist dieses Einkommen der Angestellten beitragspflichtig?

Ja. Diese „Familienzulagen" gehören zum Erwerbseinkommen.

Vgl. Ziff. 8.3

30. Herr X lässt sich „frühpensionieren". Sein Arbeitgeber hat ihm angeboten, ihn im Alter von 60 Jahren zu entlassen und ihm dafür (ohne dass eine Arbeitsleistung gefordert wird) monatlich CHF 2'000.- auszurichten (12-mal jährlich). Herr X hat kein weiteres Einkommen und auch kein Vermögen. Er ist ledig und hat keine weiteren Verpflichtungen. Er nimmt das Angebot an und geht keiner anderen Arbeit mehr nach. Wer hat AHV-Beiträge zu entrichten und wie werden diese berechnet?

Auf anfangs 2009 ist eine Praxisänderung in Kraft getreten. Überbrückungsgelder werden wie Abgangsentschädigungen der Beitragspflicht unterworfen. Im Ergebnis ist es somit nicht entscheidend, ob eine Abgangsentschädigung einmalig oder in Form von periodischen Überbrückungsgeldern ausbezahlt wird. Während seiner Frühpensionierung gilt Herr X als Nichterwerbstätig. Er hat somit als Nichterwerbstätiger Beiträge zu entrichten (sofern er in Liechtenstein wohnt) an die AHV, IV und FAK. Bei der Berechnung der Beiträge als Nichterwerbstätiger werden die Überbrückungsgelder ausser Acht gelassen, da darauf bereits Beiträge an die AHV, IV und FAK erhoben wurden.

31. Herr X aus unserem Beispiel 23 hat sich anders entschieden. Er bezieht zwar weiterhin CHF 2'000.- monatlich von seinem früheren Arbeitgeber an, geht aber dennoch einer Arbeit nach und erzielt ein Erwerbseinkommen. Muss er nun auf dem im Beispiel 23 erwähnten Einkommen von CHF 2'000.- monatlich Beiträge entrichten?

Wenn er CHF 3'000.- (für das ganze Jahr) aus seiner Erwerbstätigkeit erzielt, so werden darauf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die AHV von CHF 243.- bezahlt (8.1%). Er gilt daher für das ganze Jahr als erwerbstätig und muss auf seinem Einkommen aus „Nichterwerbstätigkeit" keine Beiträge mehr bezahlen.

Vgl. Ziff. 12.1

32. Herr X. lässt sich "frühpensionieren". Er kann sich die 2. Säule als Kapital auszahlen lassen und muss daher nicht mehr arbeiten. Muss er auf dieser Auszahlung der 2. Säule AHV-Beiträge entrichten?

Die Kapitalauszahlung fliesst als Vermögen in die Berechnung der Beiträge als Nichterwerbstätiger ein (also nicht etwa als Rente).

Vgl. 12.3

33. Herr X. ist für zwei verschiedene Arbeitgeber in verschiedenen Staaten (davon einer Wohnsitzstaat) tätig. Muss er dies mitteilen und wenn ja, wo?

Eine Person, die in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten eine Tätigkeit ausübt, teilt dies dem von der zuständigen Behörde ihres Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger mit (Art. 16 Abs. 1 der VO Nr. 987/09).

Vgl. 2.7