

1.4 BEITRÄGE DER ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER AN DIE BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE

Gültig ab 1. Januar 2022

Allgemein

Die Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten und die Steuerverwaltung des Fürstentums Liechtenstein haben für Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die betriebliche Personalvorsorge die unten stehende Regelung getroffen. Diese regelt sowohl die Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (AG) als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN).

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

1 **1.1** **Grundsätze der betrieblichen Personalvorsorge** **Angemessenheit**

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

- Der AG- und der AN-Beitrag betragen zusammen maximal 24 % des abgerechneten Lohnes;
- Der AG-Beitrag beträgt maximal 16 % des abgerechneten Lohnes, somit maximal $\frac{2}{3}$ des gesamten Beitrages;
- Der AN-Beitrag beträgt mindestens 50 % des AG-Beitrages, somit mindestens $\frac{1}{3}$ des gesamten Betrages.

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

1.2 **Kollektivität**

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

möglich, den Vorsorgenehmerinnen und Vorsorgenehmern die Wahlmöglichkeit einzuräumen, nach welchen Versicherungsbedingungen sie sich im Rahmen der 2. Säule versichern lassen wollen.

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

1.3 Planmässigkeit

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

1.4 Gleichbehandlung

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

1.5 Keine zweckwidrige Verwendung

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

2 Folgen bei Nichteinhaltung der Grundsätze der betrieblichen Personalvorsorge

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

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

3 Weitere Informationen

Bei Fragen sind wir gerne für Sie da:

Liechtensteinische AHV-IV-FAK-Anstalten

Gerberweg 2 T +423 238 16 16
Postfach 84 F +423 238 16 00
9490 Vaduz ahv@ahv.li

www.ahv.li

Steuerverwaltung des Fürstentums Liechtenstein

Abteilung Juristische Personen
T +423 236 68 17
info.stv@llv.li