

## Wegleitung

### über die betriebliche Personalvorsorge

Diese Wegleitung enthält nur einen kurzen Überblick über die betriebliche Personalvorsorge. Für die Regelung einzelner Fälle sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen sowie die Anordnungen der FMA als Aufsichtsbehörde massgebend. Für weitere Auskünfte steht Ihnen die FMA gerne zur Verfügung.

---

#### 1. Anschlusspflicht

Alle Arbeitgeber, die obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmer beschäftigen, müssen einer Vorsorgeeinrichtung nach Massgabe des Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) angeschlossen sein.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass alle seine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Vorsorgeeinrichtung zur Versicherung angemeldet und die Beiträge fristgerecht an die Vorsorgeeinrichtung vergütet werden.

---

#### 2. Versicherungspflicht

Versichert werden müssen **alle Arbeitnehmer**, die AHV-pflichtig sind und die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Vollendung des 17. Altersjahres für die Versicherung gegen **Invalidität**
- Vollendung des 17. Altersjahres und Sorge- oder Unterhaltspflichten für Ehegatten, für Kinder oder gegenüber dem getrennt lebenden Ehegatten für die Versicherung für den **Todesfall**
- Vollendung des 23. Altersjahres für **Altersleistungen**, sofern das Arbeitsverhältnis unbefristet oder auf mehr als drei Monate befristet ist.
- Bezüger von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung unterstehen bei Ganzarbeitslosigkeit für die Risiken Tod und Invalidität der obligatorischen Versicherung.

<b>Betriebliche Personalvorsorge: Versicherungspflicht nach Alter</b>		
<b>Ab 1. Januar des Jahres</b>	<b>Risikoteil: Versicherte mit Jahrgang</b>	<b>Altersvorsorge: Versicherte mit Jahrgang</b>
2004	1986	1980
2005	1987	1981
2006	1988	1982
2007	1989	1983
2008	1990	1984
2009	1991	1985
2010	1992	1986

### **3. Versicherungsbeginn**

Bei einem unbefristeten sowie für ein auf mehr als drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer per Arbeitsbeginn für Altersleistungen zu versichern. Sofern das Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Monate befristet ist, ist der Arbeitnehmer für die Altersleistungen nicht zu versichern.

Die Risikoversicherung, welche ausschliessliche Leistungen im Invaliditäts- und Todesfalls erbringt, setzt mit dem Tag ein, an dem die Arbeit aufgrund der Anstellung angetreten wird oder hätte angetreten werden sollen, in jedem Falle aber mit Antritt des Weges zur Arbeit.

### **4. Erlöschen der Versicherungspflicht**

Die Versicherung erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst, die Ausrichtung von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung endgültig eingestellt wird oder wenn der Jahreslohn nicht mehr drei Viertel der maximalen Altersrente erreicht. Nach dem Eintritt eines Versicherungsfalles läuft die Versicherung weiter, bis sämtliche versicherten Leistungen erbracht sind.

### **5. Ausnahmen von der Versicherungspflicht**

**Nicht beitragspflichtig** sind:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht beitragspflichtig ist;
- Arbeitnehmer, die bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben;
- Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen ausüben;
- Arbeitnehmer, die zu mindestens zwei Dritteln invalid sind;
- die Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn drei Viertel des Jahreslohnes der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht erreicht;

- ❑ Arbeitnehmer, die nicht dauernd in Liechtenstein tätig sind und für die im Ausland ein genügender Versicherungsschutz besteht.

Selbständige und nicht beitragspflichtige Arbeitnehmer können sich auf eigenen Antrag der Vorsorgeeinrichtung ihres Betriebes anschliessen. Selbständigerwerbende, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, können sich einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen, sofern deren Reglement dies vorsieht.

---

## 6. Anrechenbarer und versicherungspflichtiger Lohn

Zu versichern ist der AHV-pflichtige Jahreslohn nach **Abzug** eines Freibetrags von derzeit CHF 13'680.--. Die Versicherung setzt ein bei einem AHV-pflichtigen Jahreslohn von derzeit **CHF 20'520.--** (drei Viertel der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung). Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann den massgebenden Jahreslohn nach oben begrenzen, wobei diese Grenze nicht niedriger sein darf als derzeit **CHF 82'080.--** (dreifacher Jahresbetrag der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung).

---

## 7. Beiträge

Für Arbeitnehmer in der Altersversicherung sind für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu entrichten. Für den einzelnen Arbeitnehmer sind mindestens 6% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu verwenden. Der anrechenbare Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Jahreslohn nach Abzug des Freibetrages (Lohngrenzen siehe vorstehend Ziff. 3).

Die Risikobeiträge sind so zu berechnen, dass die gesetzlich festgelegten Mindestleistungen für den Invaliditäts- und Todesfall finanziert werden können.

Der Arbeitgeber hat **mindestens die Hälfte** der Beiträge aufzubringen. Die **Arbeitnehmerbeiträge** werden bei der Lohnzahlung zurückbehalten und sind zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag spätestens **auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartals** der Vorsorgeeinrichtung zu vergüten. Ist der Arbeitgeber in Verzug, hat die Vorsorgeeinrichtung ihrer Revisionsstelle und der FMA innert drei Monaten Meldung zu erstatten.

---

## 8. Leistungen

Die betriebliche Personalvorsorge deckt Alters- und Risikoleistungen ab. Sie umfasst also die Vorsorge für das Alter, für den Invaliditäts- und für den Todesfall. Die Leistungen werden in der Regel als Renten ausgerichtet, allenfalls ist eine Kapitalabfindung möglich.

Die Altersleistungen bestehen im Falle der Pensionierung in einer Altersrente, die Risikoleistungen erbringen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Invaliden- und Kinderrenten sowie im Todesfall infolge Krankheit oder Unfall Witwen- bzw. Witwer- und Waisenrenten.

Das Ausmass der Leistungen hängt ab von den eigenen Leistungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, also von der Beitragshöhe, Beitragsdauer bzw. vom versicherten Einkommen (sog. anrechenbarer Lohn).

Die Altersleistung ist von der Beitragsseite her definiert, d.h. es wird die Rücklage eines bestimmten Beitragsteiles für die Anhäufung des Alterskapitals vorgesehen. Die Höhe der Altersrente hängt vom individuell angesammelten Alterskapital ab (sog. Kapitaldeckungsverfahren).

Dagegen sind die Risikoleistungen von der Leistungsseite her, nämlich als Mindestprozentsatz des anrechenbaren Lohnes, definiert.

---

## **9. Erfassungskontrolle durch die AHV oder die FMA**

Die AHV kontrolliert, ob alle Arbeitgeber, die der beruflichen Vorsorge unterstellte Arbeitnehmer beschäftigen, einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind.

Die AHV fordert jene Arbeitgeber, die keiner Vorsorgeeinrichtung angehören, zum Anschluss innert zwei Monaten auf. Kommt ein Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, meldet ihn die AHV der FMA. Diese schliesst den Arbeitgeber rückwirkend bei einer Vorsorgeeinrichtung an.

Lösen Arbeitgeber einen Anschluss-Vertrag mit einer Vorsorgeeinrichtung auf, obwohl sie nach wie vor der beruflichen Vorsorge unterstellte Arbeitnehmer beschäftigen, müssen sie sich unverzüglich wieder einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Die bisherige Vorsorgeeinrichtung meldet der FMA die Vertragsauflösung für die Kontrolle des Wiederanschlusses der Arbeitgeber. Erfüllen die Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht, schliesst die FMA sie bei einer Vorsorgeeinrichtung an.

Die Arbeitgeber müssen zuhanden der AHV folgende Unterlagen aufbewahren:

- eine Bescheinigung der Vorsorgeeinrichtung, aus der hervorgeht, dass der Anschluss nach der Vorschrift des BPVG erfolgte, oder
- wenn eine eigene Vorsorgeeinrichtung errichtet wurde, die Kopie der Bestätigung der FMA als Aufsichtsbehörde, dass es sich um eine Vorsorgeeinrichtung nach BPVG handelt.

---

## **10. Rechtsgrundlagen**

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen sind:

- Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBl. 1988 Nr. 12.
- Verordnung vom 20. Dezember 2005 zum Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVV), LGBl. 2005 Nr. 288.
- Verordnung vom 17. März 1992 über die steuerliche Behandlung von betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtungen, LGBl. 1992 Nr. 31.

Diese Gesetzblätter sind bei der Regierungskanzlei, 9490 Vaduz (Regierungsgebäude, Tel. +423 / 236 60 30, Fax +423 / 236 65 97) oder unter [www.gesetze.li](http://www.gesetze.li) erhältlich.

---

Bereich Versicherungs- und Vorsorgeaufsicht

Direktwahl: +423 236 66 91

Stand: Oktober 2009