

**FMA-Wegleitung 2022/03 – Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein**

Wegleitung zur betrieblichen Personalvorsorge gemäss BPVG im Allgemeinen, unter Berücksichtigung ausgewählter Spezialfälle.

Referenz:	FMA-WL 2022/03
Adressaten:	Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer
Publikationsort:	Website
Publikationsdatum:	08.07.2022
Letzte Änderung:	08.07.2022

## 1. Grundsätzliches

Die betriebliche Personalvorsorge bildet die zweite Säule des liechtensteinischen Sozialversicherungssystems. Sie deckt die Risiken Alter, Invalidität sowie Tod ab und hat zusammen mit der ersten Säule (AHV) das Ziel den Versicherten bei Eintritt eines Risikos einen Lebensstandard über das Existenzminimum hinaus zu garantieren und die Fortführung des gewohnten Lebensstandards zu gewährleisten.

Die gesetzlichen Regelungen zur zweiten Säule finden sich im Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) sowie in der dazugehörenden Verordnung (BPVV). Die Vorsorgeeinrichtungen (auch «Pensionskassen» genannt) sind mit der Durchführung der betrieblichen Personalvorsorge betraut (Art. 2 Abs. 1 Bst. b BPVG) und werden von der FMA beaufsichtigt (Art. 23 Abs. 1 BPVG).

## 2. Anschlusspflicht des Arbeitgebers

Jeder Arbeitgeber, der versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, sich zur Versicherung derselben einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen (Art. 3 Abs. 1 BPVG).

Die AHV kontrolliert, ob alle Arbeitgeber, welche versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen, einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind (Art. 4a Abs. 1 BPVG). Liegt kein oder ein ungenügender Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung vor und kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der AHV zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nach, meldet die AHV den Arbeitgeber der FMA. Diese schliesst den Arbeitgeber rückwirkend an eine Vorsorgeeinrichtung an (Art. 4a Abs. 3 und 4 BPVG). Bei Auflösung eines Anschlussvertrages erfolgt eine Meldung der Vorsorgeeinrichtung an die FMA, welche in solchen Fällen ebenfalls eine Anschlusskontrolle durchführt und den Arbeitgeber allenfalls zwangsweise einer Vorsorgeeinrichtung zuweist (Art. 4a Abs. 4 und 6 BPVG).

Der Arbeitgeber ist ebenfalls verantwortlich dafür, der Vorsorgeeinrichtung die Versicherungsbeiträge fristgerecht zu vergüten. Gerät der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung in Verzug, ergeht eine Meldung an die FMA (Art. 7 Abs. 5 BPVG). Die FMA prüft in der Folge einen Verstoss gegen die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers und stellt Strafanzeige (Art. 25 Abs. 1 Bst. f BPVG).

## 3. Versicherungspflicht

Grundsätzlich unterliegen alle Arbeitnehmer, welche bei der AHV versichert sind und mindestens einen aufgerechneten Jahreslohn von CHF 13 920.- erzielen, der Versicherungspflicht in der betrieblichen Personalvorsorge (Art. 3 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 BPVG). Die Versicherungspflicht für die Risiken Invalidität und Tod beginnt am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (Art. 4 Abs. 2 Bst. a BPVG). Für die Altersleistungen beginnt die Versicherungspflicht am 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres, sofern das Arbeitsverhältnis unbefristet ist (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPVG).

### 3.1 Befristete Arbeitsverhältnisse

Wird ein Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet, so gilt es als unbefristet und unterliegt von Beginn weg der Versicherungspflicht (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPVG). Ist ein Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Monate befristet, muss dafür nur die Risikoversicherung (Invalidität und Tod) abgeschlossen werden. Wird ein Arbeitsverhältnis welches auf weniger als drei Monate befristet war, verlängert und übersteigt damit die Dauer von drei Monaten, so gilt es ab dem Zeitpunkt der Verlängerung als unbefristet (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPVG). Das bedeutet, dass die Risikoversicherung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses abzuschliessen ist und diejenige für die Altersleistungen ab der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

### 3.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse

Ist ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so gilt er bei jedem dieser Arbeitgeber als teilbeschäftigt und somit als versicherungspflichtig (Art. 6 Abs. 7 BPVG). In einem solchen Fall wird davon ausgegangen, dass es sich um mehrere gleichwertige Erwerbstätigkeiten handelt.

Handelt es sich bei einer der Anstellungen um eine Nebenbeschäftigung, entfällt für diese Tätigkeit die Versicherungspflicht und die Versicherung ist nur für die hauptberufliche Erwerbstätigkeit durchzuführen (Art. 6 Abs. 7 BPVG, Art. 3 Abs. 3 Bst. b BPVG). Zur Unterscheidung von Haupt- und Nebenerwerb können verschiedene Kriterien wie z.B. die Lohnhöhe, das Arbeitspensum, die Art der Tätigkeit oder die Stabilität der Beschäftigung herangezogen werden.

### 4. Ausnahmen von der Versicherungspflicht

In Art. 3 Abs. 3 BPVG sind die Ausnahmen von der Versicherungspflicht festgelegt. Nicht versicherungspflichtig sind:

- A) Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht beitragspflichtig ist;**  
Beispiele hierfür sind diplomatisches Personal oder Botschaftsmitarbeiter.
- B) Arbeitnehmer, die bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben;**  
Von einer selbständigen Erwerbstätigkeit im Hauptberuf ist neben weiteren Voraussetzungen auszugehen, wenn die betroffene Person als selbständig erwerbend im Haupterwerb bei der liechtensteinischen AHV gemeldet ist. Weitere Informationen zur Unterscheidung von Haupt- und Nebenerwerb sind weiter oben unter Ziff. 3.2 zu finden.
- C) Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen ausüben;**  
Die massgebliche Beteiligung an einer juristischen Person ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des Gesellschaftskapitals eingebracht hat. Die Ausübung von Arbeitgeberfunktionen bedingt die Eintragung einer Person im Handelsregister als Geschäftsführer oder Verwaltungsrat mit Einzelzeichnungsrecht.
- D) Arbeitnehmer, die zu mindestens zwei Drittel invalid sind;**  
Hierbei ist die Festlegung des Invaliditätsgrades der liechtensteinischen Invalidenversicherung massgebend.
- E) Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn den massgebenden Jahreslohn von CHF 13 920.- nicht erreicht;**  
Solche Fälle liegen bei Familienmitgliedern vor, welche nicht mit einem bezifferten Barlohn, sondern durch die Übernahme der laufend anfallenden Lebenshaltungskosten abgegolten werden.
- F) Arbeitnehmer, die nicht dauernd in Liechtenstein tätig sind und für die im Ausland ein genügender Versicherungsschutz besteht.**  
Ein genügender Versicherungsschutz im Ausland ist bei Vorliegen einer ausländischen Sozialversicherung, welche die Risiken Alter, Invalidität und Tod versichert und einkommensabhängig ausgestaltet ist, anzunehmen.

## 5. Leistungen

In der betrieblichen Personalvorsorge sind die Risiken Alter, Invalidität und Tod versichert. Bei Erreichen des Pensionsalters von 65 Jahren richtet die Vorsorgeeinrichtung eine von der Höhe des angesparten Kapitals abhängige lebenslange Altersrente oder wahlweise eine Kapitalauszahlung aus (Art. 8 BPVG). Wird eine Person während ihrer Erwerbsfähigkeit invalid, so erhält sie von ihrer Vorsorgeeinrichtung eine Invalidenrente sowie dazugehörige Kinderrenten (Art. 8a Abs. 1 BPVG). Verstirbt die versicherte Person, richtet die Vorsorgeeinrichtung dem hinterbliebenen Ehegatten sowie allenfalls vorhandenen Waisen Hinterlassenenleistungen aus (Art. 8b BPVG). Darüber hinaus, können in den Reglementen weitergehenden Leistungen versicherte werden.

## 6. Freizügigkeitsleistung

Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Vorsorgeeinrichtung aus, ohne dass ein Risikofall eingetreten ist, hat diese eine Freizügigkeitsleistung zu Gunsten des Arbeitnehmers zu erbringen (Art. 11 Abs. 1 BPVG). Die Freizügigkeitsleistung besteht aus den für die Altersvorsorge einbezahlten Beiträgen samt Zinsen sowie den gegebenenfalls aus früheren Versicherungen eingebrachten Freizügigkeitsleistungen und einer allenfalls geleisteten Kapitaleinlage (Art. 11 Abs. 2 BPVG). Wechselt ein Arbeitnehmer die Arbeitsstelle, so nimmt er sein Alterskapital in Form der Freizügigkeitsleistung mit, welche an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zu überweisen ist (Art. 12 Abs. 1 BPVG). Lässt sich dies nicht durchführen, weil der Arbeitnehmer keine neue Arbeitsstelle in Liechtenstein oder der Schweiz antritt, so wird die Freizügigkeitsleistung zugunsten des Arbeitnehmers auf ein für Vorsorgezwecke gesperrtes Konto bei einer liechtensteinischen Bank oder auf eine prämienfreie Freizügigkeitspolice einbezahlt (Art. 12 Abs. 2 BPVG) und steht diesem bei Erreichen des Rentenalters zur Verfügung (Art. 9 Abs. 1 Bst. a BPVV). In einigen Ausnahmefällen kann die Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung bereits vor Erreichen des Rentenalters beantragt werden (Art. 12 Abs. 3 und 4 BPVG). Für weitere Informationen verweisen wir auf die FMA-Wegleitung 2019/2 «Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung in der betrieblichen Personalvorsorge», welche auf unserer Homepage ([www.fma-li.li](http://www.fma-li.li)) zu finden ist.

### 6.1 Freizügigkeitsleistung im Todesfall

Verstirbt der Eigentümer einer Freizügigkeitsleistung, erhalten seine Hinterbliebenen die Freizügigkeitsleistung (Art. 9 Abs. 1 Bst. b BPVV). Als solche gelten die überlebenden Ehegatten sowie Kinder des Verstorbenen, Personen, welche vom Verstorbenen erheblich unterstützt worden sind, Konkubinatspartner oder Elternteile von gemeinsamen Kindern und weitere im Gesetz genannte Personen (Art. 9 Abs. 1 Bst. b BPVV). Der Versicherte hat das Recht, die Reihenfolge der Begünstigten in einer schriftlichen Erklärung zu ändern und die Ansprüche der Begünstigten näher zu bezeichnen (Art. 9 Abs. 2 BPVV). Der Verfall der Freizügigkeitsleistung zu Gunsten des Gemeinwesens ist ausgeschlossen (Art. 9 Abs. 1 Bst. b Ziff. 4 BPVV).

### 6.2 Freizügigkeitsleistung im Scheidungsfall

Im Falle einer Ehescheidung werden die während der Ehedauer angesparten Freizügigkeitsleistungen zwischen den Ehepartnern aufgeteilt (Art. 12a BPVG). Dazu wird die zu teilende Austrittsleistung ermittelt, welche sich aus der Differenz zwischen der Austrittsleistung im Zeitpunkt der Auflösung der häuslichen Gemeinschaft und der Austrittsleistung im Zeitpunkt der Eheschliessung ergibt (Art. 12a Abs. 2 BPVG). Die so ermittelte Austrittsleistung wird zwischen den Ehegatten je hälftig aufgeteilt bzw. verrechnet.

### 6.3 Verpfändung der Freizügigkeitsleistung

Anders als in der Schweiz ist es in Liechtenstein nicht möglich, Vorsorgegelder für den Erwerb von Wohneigentum vor zu beziehen oder zu verpfänden. Die Übertragung einer in der Schweiz bereits verpfändeten Freizügigkeitsleistung in eine neue Vorsorgeeinrichtung in Liechtenstein ist jedoch möglich. Sobald sich die

Freizügigkeitsleistung bei einer liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtung befindet, können keine weiteren Verpfändungen oder Vorbezüge mehr getätigt werden.

#### 6.4 Verlorene oder vergessene Freizügigkeitsleistungen

Personen, welche nicht wissen, wo sich ihre Freizügigkeitsleistung befindet, können sich an die Zentralstelle 2. Säule wenden, welche ein Register über vergessene und kontaktlose Guthaben führt (Art. 22f Abs. 1 Bst. b BPVG und Art. 60 ff. BPVV). Diesbezügliche Anfragen können entweder an folgende Adresse oder Website gesendet werden:

*Zentralstelle 2. Säule, Sicherheitsfonds BVG, Geschäftsstelle, Postfach 1023, 3000 Bern 14, Schweiz*

*<https://sfbvg.ch/aufgaben/suche-nach-guthaben>*

## **7. Schlussbestimmungen**

### 7.1 Inkrafttreten

Diese Wegleitung tritt am 08.07.2022 in Kraft.