

## **Sozial- und arbeitsrechtliche Bestimmungen für die grenzüberschreitende Tätigkeit von Pensionsfonds im Fürstentum Liechtenstein gemäss Art. 20 Abs. 5 der Richtlinie 2003/41/EG**

---

### **Allgemeines**

Am 17. Januar 2007 sind das Gesetz vom 24. November 2006 und die zugehörige Verordnung vom 12. Dezember 2006 betreffend die Aufsicht über Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsfondsgesetz; PFG, LGBl. 2007 Nr. 11 und Pensionsfondsverordnung; PFV, LGBl. 2007 Nr. 16) in Kraft getreten. Das PFG sowie die PFV dienen der Umsetzung der Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsfonds) mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat haben bei der grenzüberschreitenden Tätigkeit in Liechtenstein folgende inländischen Bestimmungen zu beachten:

- I. Allgemeine gesetzliche Grundlagen
- II. Sozialrechtliche Bestimmungen
- III. Arbeitsrechtliche Bestimmungen
- IV. Informations- und Auskunftspflichten

---

### **I. Allgemeine gesetzliche Grundlagen**

**Pensionsfondsgesetz und Pensionsfondsverordnung (PFG; LGBl. 2007 Nr. 11 / PFV; LGBl. 2007 Nr. 16):**

#### **Art. 6 PFG - Bewilligungspflicht**

Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit Sitz in einem anderen Vertragsstaat des EWR-Abkommens, bedürfen keine Bewilligung zur Aufnahme der Geschäftstätigkeit in Liechtenstein, sofern sie die besonderen Bedingungen gemäss Art. 21 PFG erfüllen.

#### **Art. 21 PFG - Verfahren für die Aufnahme der grenzüberschreitenden Tätigkeit**

Einrichtungen mit Sitz in einem anderen Vertragsstaat des EWR-Abkommens, welche in Liechtenstein grenzüberschreitend tätig sein wollen bzw. Trägerunternehmen aus Liechtenstein akzeptieren wollen, haben dies der zuständigen Aufsichtsbehörde des Sitzlandes mitzuteilen. Die zuständige Behörde des Sitzlandes informiert die FMA innerhalb von einer Frist von drei Monaten über die Absicht des Pensionsfonds zur grenzüberschreitenden Tätigkeit in Liechtenstein. Die FMA äussert sich zu diesem Vorhaben innerhalb von zwei Monaten ab Erhalt der Angaben und informiert über die einschlägigen sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

#### **Art. 34 PFG - Geheimhaltungspflicht**

Die Mitglieder der Organe von Einrichtungen, ihre Mitarbeiter sowie die sonst für die Einrichtung tätigen Personen sind zur Geheimhaltung von nicht öffentlich bekannten Tatsachen (die ihnen auf Grund der Geschäftsverbindungen mit Kunden anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind) verpflichtet. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Vorschriften über die Zeugnis oder Auskunftspflicht gegenüber Gerichtsbehörden. Versorgungsanwärter oder Leistungsempfänger können von der Geheimhaltungspflicht entbinden.

#### **Art. 41 PFG - Massnahmen gegen Einrichtungen, die in einem anderen Vertragsstaat des EWR-Abkommens zugelassen sind**

Wird festgestellt, dass eine Einrichtung aus einem anderen Vertragsstaat des EWR-Abkommens, die in Liechtenstein grenzüberschreitend tätig ist, die inländischen Rechtsvorschriften nicht einhält, so informiert die FMA umgehend die zuständigen Behörden des Herkunftsmitgliedstaates und ersucht diese, gegen die Einrichtung vorzugehen. Bei anhaltenden Verstössen gegen die inländischen Rechtsvorschriften kann die FMA nach Unterrichtung der zuständigen Behörde des Herkunftsmitgliedstaates der Einrichtung eine weitere Geschäftstätigkeit im Inland untersagen sowie alle erforderlichen Massnahmen anordnen.

#### **Art. 44 PFG - Mitteilungspflicht ausländischer Einrichtungen**

In Liechtenstein tätige Einrichtungen mit Sitz oder Hauptverwaltung im Ausland haben der FMA unverzüglich Meldung zu erstatten, wenn ihnen in einem anderen Staat die Bewilligung zum Geschäftsbetrieb entzogen worden ist.

---

## **II. Sozialrechtliche Bestimmungen**

### **1. Pflichtversicherungen im Fürstentum Liechtenstein**

#### **Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)**

Die obligatorische Alters- und Hinterlassenenversicherung gemäss Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; LGBl. 1952 Nr. 29) (1. Säule) obliegt der Liechtensteinischen AHV-IV-FAK Anstalt. Die in Liechtenstein tätigen Arbeitgeber haben die Beitrags- und Abrechnungspflichten gemäss AHVG zu beachten.

#### **Betriebliche Personalvorsorge**

Das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG; LGBl. 1988 Nr. 12) und die entsprechende Verordnung (BPVV; LGBl. 2005 Nr. 288) regeln die obligatorische betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge und legen Mindestbestimmungen für die obligatorische Vorsorge fest (2. Säule). Arbeitnehmer, welche nach AHVG beitragspflichtig sind und die Voraussetzungen nach Art. 4 BPVG erfüllen, sind nach BPVG versicherungspflichtig. Für die Durchführung ist der Arbeitgeber verantwortlich. Rechtsträger der obligatorischen Vorsorge können nur im Öffentlichkeitsregister eingetragene Stiftungen mit Sitz in Liechtenstein sein (Art. 13 BPVG).

Das PFG erfordert eine klare Trennung zum bestehenden Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG). Es ist nicht möglich, dass Einrichtungen das betriebliche Altersversorgungsgeschäft gleichzeitig im Rahmen des BPVG und des PFG durchführen.

Liechtensteinische Vorsorgeeinrichtungen, welche bisher ausschliesslich die freiwillige betriebliche Personalvorsorge für nicht in Liechtenstein AHV-pflichtige Arbeitnehmer durchführten oder grenzüberschreitend im Ausland tätig sind, fallen seit Bestehen des PFG unter dessen Anwendungsbereich. Alsdann haben liechtensteinische Arbeitgeber die Wahlmöglichkeit, die rein freiwillige betriebliche Altersversorgung ihrer Arbeitnehmer entweder nach den Bestimmungen des BPVG oder in Form eines Pensionsfonds nach den Bestimmungen des PFG durchzuführen. Das BPVG und das BPVV gelten damit einzig für Personen, die bei der liechtensteinischen AHV versichert sind (Art. 2 Abs. 1 Bst. a BPVG, Art. 1 BPVV).

Die obligatorische betriebliche Personalvorsorge muss weiterhin im Rahmen des BPVG durchgeführt werden.

## **Krankenversicherung**

Für die Krankenversicherung ist die Gesetzgebung über die Krankenversicherung zu beachten, deren Vorschriften zwingend für sämtliche Krankenversicherungsverträge gelten (Vgl. das Gesetz vom 24. November 1971 über die Krankenversicherung; KVG, LGBl. 1971 Nr. 50 und die Verordnung vom 14. März 2000 zum Gesetz über die Krankenversicherung, KVV, LGBl. 2000 Nr. 74).

Nach dem KVG wird unterschieden zwischen der obligatorischen (Krankenpflege, Krankentaggeld) und der freiwilligen Versicherung (über die Pflichtversicherung hinausgehende Leistungen). Die Durchführung der obligatorischen Krankenversicherung nach dem KVG (Krankenpflege und Krankentaggeld) bleibt den anerkannten Krankenkassen vorbehalten (Art. 1 ff. KVG).

## **Obligatorische Unfallversicherung**

Die obligatorische Unfallversicherung (gegen Berufsunfälle, Nichtberufsunfälle, Berufskrankheiten) wird in der Gesetzgebung über die obligatorische Unfallversicherung vom 28. November 1989 (UVersG, LGBl. 1990 Nr. 46) und in der Verordnung vom 4. September 1990 über die obligatorische Unfallversicherung (UVersV, LGBl. 1990 Nr. 70) geregelt.

Ein Pensionsfonds darf nicht in den Geltungsbereich der genannten obligatorischen Sozialversicherungen eingreifen.

## **2. Vom Pensionsfonds zu beachtende Bestimmungen im BPVG**

Da ein Pensionsfonds sich auf dem Gebiet der freiwilligen betrieblichen Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge im Sinne von Art. 2 Abs. 3 BPVG betätigt, untersteht er für seine Tätigkeit in Liechtenstein den darin genannten Bestimmungen des BPVG. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Artikel:

### **Art. 5 BPVG - Anschluss Selbständigerwerbende**

Selbständigerwerbende können sich einem Pensionsfonds anschliessen, sofern das Reglement der Einrichtung dies vorsieht. Sofern ein Anschluss erfolgt, hat der Selbständigerwerbende die vollen Beiträge zu entrichten.

### **Art. 7 Abs. 5, 6 und 8 BPVG - Beiträge**

Die Arbeitnehmerbeiträge (sofern solche vorgesehen sind) müssen bei der Lohnzahlung zurückbehalten und zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag spätestens auf Ende des jeweiligen Kalenderquartals der Einrichtung vergütet werden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit seine Beiträge im Voraus als Beitragsreserven zu überweisen.

Beiträge von Arbeitnehmern sind individuell für deren Versicherung zu verwenden. Jene des Arbeitgebers werden global für den Gesamtbestand der versicherten Arbeitnehmer aufgebracht. Sie können, vermehrt zugunsten der älteren Versicherten eingesetzt werden. Sofern Arbeitnehmer ins Ausland entsendet werden, können während der Entsendung weiterhin Beiträge geleistet werden.

### **Art. 8c Abs. 2 BPVG - Kürzung der Invaliden und Hinterlassenenleistungen**

Besteht für einen Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen ein erhöhtes Invaliditäts- oder Todesfallrisiko im Sinne von Art. 8c Abs. 2 BPVG, so dürfen die für ihn zu versichernden Invaliden- und Hinterlassenenleistungen angemessen, höchstens aber um die Hälfte gekürzt werden. Die Kürzung ist mit jedem abgelaufenen Versicherungsjahr um mindestens einen Zehntel des anfänglichen Kürzungssatzes zu mildern, so dass der Arbeitnehmer nach spätestens zehn abgelaufenen Versicherungsjahren voll versichert ist.

### **Art. 9 Abs. 4, 6 und 7 BPVG - Versicherte Leistungen**

Gemäss Art. 9 Abs. 4, 6 und 7 BPVG sind die Art und Höhe der versicherten Leistungen in einem Reglement festzulegen. Dabei sind die Leistungen so festzusetzen, dass sie mit den Einnahmen finanziert werden können.

Die Leistungen können gekürzt werden, soweit sie mit anderen anrechenbaren Einkünften 90% des mutmasslich entgangenen Verdienstes übertreffen (die anrechenbaren Einkünfte werden in Art. 10 BPVV definiert).

Leistungen von Versicherungen, die der versicherte Arbeitnehmer freiwillig abgeschlossen und alleine finanziert hat, Hilflosenentschädigungen und Abfindungssummen dürfen nicht angerechnet werden.

### **Art. 11 und 12 BPVG - Freizügigkeitsleistung/Verwendung der Freizügigkeitsleistung**

Scheidet ein Versicherter aus einem anderen Grund als Alter, Invalidität und Tod aus der Einrichtung aus, ist eine Freizügigkeitsleistung zu erbringen. Ein allfälliger Fehlbetrag darf anteilmässig angerechnet werden.

### **Art. 12a bis 12d BPVG - Ehescheidung**

Diese Artikel regeln in Anlehnung an Art. 12 BPVG die Aufteilung der Freizügigkeitsleistung im Falle einer Ehescheidung. Dabei ist zu beachten, dass vom Gesetzgeber die Vorschriften hinsichtlich der Berechnung der Anteile an der Freizügigkeit des anderen Ehegatten vorgegeben wird (Art. 12a BPVG) oder aber eine angemessene Entschädigung im Scheidungsurteil durch das Gericht festgelegt wird. Gemäss Art. 12c BPVG kann sich der verpflichtete Ehegatte im Rahmen der übertragenen Austrittsleistung wieder einkaufen. Hierbei hat die Einrichtung bestimmte Informations- und Dokumentationspflichten zu beachten (Art. 12d BPVG).

### **Art. 16 BPVG - Reglement**

Jede Einrichtung hat zwingend ein Reglement (Vorsorgeplan) zu erlassen, das die Rechte und Pflichten der versicherten Arbeitnehmer und des Arbeitgebers gegenüber dem Pensionsfonds festlegt. Das Reglement setzt insbesondere die versicherten Leistungen, die Höhe der zu entrichtenden Beiträge sowie der Freizügigkeitsleistungen fest und regelt die Organisation der Einrichtung.

### **Art. 18 - Abtretung, Pfändung und Verrechnung**

Ansprüche und Anwartschaften aus betrieblicher Alters-, Invaliden- und Hinterlassenvorsorge können vor Fälligkeit der Leistungen weder abgetreten noch verpfändet werden.

Anerkannte oder gerichtlich bestätigte Forderungen der Einrichtung oder an diese abgetretene Forderungen des Arbeitgebers, die sich auf Beiträge beziehen, die nicht vom Lohn abgezogen wurden, können gegenüber einem Versicherten oder Leistungsberechtigten mit Vorsorgeleistungen verrechnet werden.

### **Art. 18a BPVG - Verjährung**

Die Leistungsansprüche verjähren nicht, sofern der Versicherte im Zeitpunkt des Versicherungsfalles die Einrichtung nicht verlassen hat.

Forderungen auf periodische Beiträge und Leistungen verjähren nach fünf, andere nach zehn Jahren.

### **Art. 19a BPVG - Transparenz**

Einrichtungen haben bei der Regelung des Beitragssystems, der Finanzierung, der Kapitalanlagen und bei der Rechnungslegung den Grundsatz der Transparenz zu beachten.

Der Pensionsfonds muss in der Lage sein, Informationen über den Kapitalertrag, den versicherungstechnischen Risikoverlauf, die Deckungskapitalberechnung, die Reservebildung sowie den Deckungsgrad abgeben zu können. Die allgemeinen Verwaltungskosten, die Vermögensverwaltungskosten und die Kosten für das Marketing und die Werbung sind in der Betriebsrechnung auszuweisen.

### **Art. 22d BPVG - Auflösung von Verträgen**

Bei der Auflösung von Verträgen zwischen Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds bzw. zwischen Pensionsfonds und Arbeitgeber (Trägerunternehmen) sind die Vorgaben nach Art. 22d BPVG im Hinblick auf die Berechnung des Deckungskapitals sowie der Rückkaufskosten zu beachten.

### **3. Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG; LGBl. 1999 Nr. 96)**

Aufgrund des Geschlechts, insbesondere untere Berufung auf den Ehe- oder Familienstand, bei Frauen auf Schwangerschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Dies gilt in Bezug auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit, den beruflichen Aufstieg, die Entlohnung und Organisation.

---

## **III. Arbeitsrechtliche Bestimmungen**

### **Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811 (ABGB; LGBl Nr. 210.0):**

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch regelt in §1173a Art. 1 ff. das Arbeitsvertragsrecht. Folgende Bestimmungen sind für den Pensionsfonds bzw. das liechtensteinische Trägerunternehmen zu beachten:

### **§1173a Art. 28a ABGB - Bearbeitung von Personendaten**

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes.

### **§1173a Art. 37 und 38 ABGB - Pflichten des Arbeitgebers/Forderungen des Arbeitgebers**

Art. 37 ABGB regelt die Zuwendungen an eine Personalfürsorgestiftung sowie die Beitragsleistung und Auskunftspflicht bei der Personalfürsorge. In diesem Zusammenhang schreibt Art. 37 Abs. 4 ABGB vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den erforderlichen Aufschluss über die ihm gegen eine Personalfürsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte zu erteilen hat. Diese Bestimmung ist relativ zwingender Natur. Es darf darum nur zu Gunsten des Arbeitnehmers von Abs. 4 abgewichen werden.

Art. 38 ABGB regelt die Forderungsrechte des Arbeitnehmers bei Spareinrichtungen wie folgt:

Hat der Arbeitnehmer für die Alters-, Hinterlassenen- oder Invalidenvorsorge Beiträge an eine Spareinrichtung geleistet und erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihr keine Leistungen, so hat er gegen sie eine Forderung, die mindestens seinen Beiträgen samt Zins entspricht.

Sind vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber oder, aufgrund einer Abrede, von diesem allein für fünf oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung des Arbeitnehmers, ausser seinen eigenen Beiträgen, einem der Anzahl der Beitragsjahre angemessenen Teil der Beiträge des Arbeitgebers, in beiden Fällen samt Zins.

Sind für 20 oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung dem gesamten durch die Beiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gebildeten Sparguthaben samt Zins.

Ist mit der Spareinrichtung eine Risikoversicherung verbunden, so kommen die Aufwendungen zur Deckung des Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses von der Forderung des Arbeitnehmers in Abzug.



### **§1173a Art. 43 ff. ABGB - Übergang des Arbeitsverhältnisses**

Art. 43 ff. ABGB regeln den Übergang des Arbeitsverhältnisses (und mit diesem den Übergang aller Rechte und Pflichten vom Veräusserer auf den Erwerber), wenn ein Unternehmen, ein Betrieb, beziehungsweise ein Unternehmens- oder ein Betriebsteil durch Vertrag oder Verschmelzung übergeht. Es wird jedoch auf §1173a Art. 43 Abs. 1 2. Satz ABGB verwiesen. Gemäss dieser Regelung erfolgt in Bezug auf Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Leistungen betrieblicher oder ausserbetrieblicher Sozialversicherungseinrichtungen ausserhalb des gesetzlichen Obligatoriums zustehen, kein Übergang.

§1173a Art. 43a ABGB regelt die Unterrichtung und Anhörung (ebenfalls beim Übergang von Betriebsteilen etc.). Insbesondere sind den Arbeitnehmervertretungen im Zuge der Unterrichtung und Anhörung gemäss §1173a Art. 43a Abs. 1 ABGB die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer mitzuteilen.

§1173a Art. 43b ABGB schliesst die Anwendung von §1173a Art. 43 Abs. 1, 4 bis 9 ABGB im Hinblick auf die Sicherstellung des Überlebens zahlungsunfähiger Unternehmen bei Übergängen im Rahmen eines Liquidationsverfahrens aus.

Art. 43b - Konkurs des Veräusserers

Für Übergänge von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen, bei denen gegen den Veräusserer ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens eröffnet wurde, finden Art. 43 Abs. 1, 4 bis 9 keine Anwendung.

### **§1173a Art. 60 ff. ABGB**

In §1173a Art. 60 ABGB ist die Fälligkeit von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis und in §1173a Art. 62 bis 64 ABGB die Abgangsentschädigung geregelt.

Im Rahmen der beruflichen Vorsorge (im obligatorischen und überobligatorischen Bereich) gilt das Prinzip der vollen Freizügigkeit, was eine Reduktion der Abgangsentschädigung nach sich zieht.

Gemäss §1173a Art. 60 ABGB hat der Arbeitgeber insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des

Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

---

#### **IV. Informations- und Auskunftspflichten**

##### **Art. 33 PFG - Auskunftspflicht gegenüber Versorgungsanwärtern, Leistungsempfängern und Trägerunternehmen**

Der Pensionsfonds ist verpflichtet die Versorgungsanwärter, Leistungsempfänger und Trägerunternehmen regelmässig über die Bestimmungen der Altersversorgungssysteme, die Versorgungsleistungen und den Geschäftsgang der Einrichtung zu informieren.

##### **Art. 32 PFV - Auskunftspflicht gegenüber Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern**

Die Einrichtung hat die folgenden Informationspflichten wahrzunehmen und Auskünfte zu erteilen:

- 1) Die Einrichtung informiert die Versorgungsanwärter jährlich über die Lage der Einrichtung sowie den aktuellen Stand der Finanzierung ihrer erworbenen individuellen Versorgungsansprüche.
- 2) Die Einrichtung hat den Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern über Änderungen der Bestimmungen des Altersversorgungssystems innerhalb einer angemessenen Frist zweckdienliche Angaben zu machen.
- 3) Jeder Leistungsempfänger erhält beim Eintritt in den Ruhestand oder bei Fälligkeit sonstiger Leistungen angemessene Informationen über die fälligen Leistungen und die entsprechenden Zahlungsmodalitäten.
- 4) Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger sowie deren Vertreter erhalten von den Einrichtungen auf Anfrage:
  - a) die Jahresrechnung und den Jahresbericht, wobei bei Einrichtungen, die für mehr als ein Versorgungssystem verantwortlich sind, die Jahresrechnung und der Jahresbericht auf jedes spezifische System zu beziehen sind;
  - b) Informationen über die Grundsätze der Anlagepolitik;
  - c) ausführliche und sachdienliche Informationen über die voraussichtliche Höhe der individuell zustehenden Versorgungsleistungen und die Höhe der Leistungen im Fall der Beendigung der Erwerbstätigkeit;

- d) sofern der Versorgungsanwärter das Anlagerisiko trägt, Informationen betreffend die Auswahl von Anlageformen, das Anlagenportfolio, das Risikopotenzial sowie die mit den Anlagen verbundenen Kosten;
- e) Hinweise zu den Modalitäten der Übertragung von Anwartschaften auf eine andere Einrichtung im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 1173a Art. 43 Abs. 1 ABGB).

---

### **Bezug von liechtensteinischen Gesetzesblättern**

Sämtliche vorstehend erwähnten Gesetze können unter folgender Adresse bezogen werden:

Regierungskanzlei, FL - 9490 Vaduz

Tel. + 423 236 61 11

oder <http://www.gesetze.li>

---

### **FMA – Finanzmarktaufsicht Liechtenstein**

Bereich Versicherungen und Vorsorgeeinrichtungen

Telefon: +423 236 73 73

E-Mail: [info@fma-li.li](mailto:info@fma-li.li)

Stand: August 2012