



**FMA**

Finanzmarktaufsicht  
Liechtenstein



# Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Zahlen und Fakten zur 2. Säule  
des liechtensteinischen Vorsorgesystems

Ausgabe 2014



1. GRUNDLAGEN	4
2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN	8
2.1. Datengrundlagen	9
2.2. Grundlegende Strukturangaben	9
2.2.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen	9
2.2.2. Anzahl der Versicherten	10
2.2.3. Reglementarische Leistungen	12
2.2.4. Beitragszahlungen	13
2.2.5. Freizügigkeitskonti	13
2.3. Kennzahlen zur finanziellen Lage	14
2.3.1. Deckungsgrad	14
2.3.2. Anlageallokation/Anlagerendite	15
2.3.3. Deckungskapital	17
2.3.4. Verzinsung des Vorsorgekapitals	17
2.3.5. Rentenumwandlungssatz	19
3. LEISTUNGEN	20
3.1. Altersvorsorge	21
3.2. Invalidität	22
3.2.1. Invalidenrente	22
3.2.2. Invaliden-Kinderrente	23
3.3. Todesfall	23
3.3.1. Witwen-/Witwerrente	23
3.3.2. Waisenrente	23
3.3.3. Todesfall vor Rentenbezug	24
3.3.4. Todesfall während des Bezugs einer Alters- oder Invalidenrente	24
3.4. Leistungsformen	24
3.5. Überentschädigung	24
3.6. Verwendung der Freizügigkeitsleistung bzw. Erhaltung des Vorsorgeschatzes	25
4. VERGLEICH DER VORSORGESYSTEME SCHWEIZ UND LIECHTENSTEIN	26
4.1. Mindestzinssatz und Umwandlungssatz	27
4.2. Wohneigentumsförderung mit Mitteln der betrieblichen Vorsorge	27
4.3. Sicherheitsfonds	28
5. HERAUSFORDERUNGEN UND RISIKEN IN LIECHTENSTEIN	30
ANHANG	34

# 1. GRUNDLAGEN

---

Die Vorsorge in Liechtenstein baut auf einem Dreisäulenkonzept auf, mit der staatlichen Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenversicherung (AHV/IV), der betrieblichen Vorsorge und der privaten ergänzenden Selbstvorsorge. Die 1. Säule, die staatliche Vorsorge AHV/IV, zielt auf die Absicherung des Existenzminimums des Versicherten und seiner Angehörigen im Alter, bei Invalidität und im Todesfall ab. Mit der betrieblichen Vorsorge, der 2. Säule, soll in Verbindung mit der 1. Säule darüber hinaus auch der gewohnte Lebensstandard ermöglicht werden. Die 3. Säule, die individuelle Selbstvorsorge, dient der Schliessung von Vorsorgelücken, welche durch die 1. und 2. Säule nicht abgedeckt werden können.

Die betriebliche Vorsorge wird durch Vorsorgeeinrichtungen ausgeführt, d.h. durch verselbständigte Rechtsträger, die vollumfänglich dem Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) unterstehen und von der Finanzmarktaufsicht (FMA) beaufsichtigt werden. Träger der betrieblichen Vorsorge müssen die Rechtsform einer Stiftung haben. Genossenschaften oder öffentlich-rechtliche Einrichtungen sind seit der BPVG-Revision von 2005 als Rechtsträger von Vorsorgeeinrichtungen nicht mehr zugelassen. Die Stiftung muss ihren Sitz in Liechtenstein haben. Ausnahme hiervon bilden drei Vorsorgeeinrichtungen, denen es bei der letzten umfassenden Revision des BPVG im Rahmen einer Besitzstandswahrung ermöglicht wurde, ihren Sitz in der Schweiz zu belassen. Auch diese sind verpflichtet, die Bestimmungen des BPVG einzuhalten.

Grundsätzlich versichert eine Vorsorgeeinrichtung die Mitarbeitenden eines Arbeitgebers. Grössere Unternehmen verfügen in der Regel über eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung, welche die betriebliche Vorsorge für die Arbeitnehmer der Stifterin sowie allenfalls für weitere historisch oder finanziell und wirtschaftlich eng verbundene Unternehmen durchführt. Kleinere Unternehmen schliessen sich meistens einer Sammelstiftung an, da der Aufwand für eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung zu hoch wäre. In dieser bildet jeder angeschlossene Arbeitgeber ein eigenes Vorsorgewerk. In der Regel bestehen in einer Sammelstiftung unterschiedliche Vorsorgepläne.

Die betriebliche Vorsorge beruht in Liechtenstein auf dem Kapitaldeckungsverfahren. In diesem werden künftige anwartschaftliche Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen vorfinanziert. Die staatliche Vorsorge AHV/IV hingegen beruht auf dem Umlageverfahren. Dabei werden die zu erbringenden Leistungen durch Beiträge derselben Periode finanziert. Es besteht keine Sicherstellung von laufenden oder anwartschaftlichen Ansprüchen durch ein entsprechendes Deckungskapital. Das System beruht auf einer Solidarität zwischen der aktiven Bevölkerung und den Leistungsempfängern (Generationenvertrag).

Die Kapitaldeckung in der Vorsorge ist ein Instrument, um das demografische Risiko des Umlagesystems zu verringern, da für kapitalgedeckte Vorsorgesysteme die Geburtenrate bzw. das Grössenverhältnis zwischen der Gruppe der Rentner und der Beitragszahler keine direkte Rolle spielt und

weil mit der Kapitaldeckung die demografischen Lasten anders auf die Generationen verteilt werden können. Der Preis für die Risikoreduktion hinsichtlich der Demografie ist ein höheres Kapitalmarktrisiko (siehe auch Kapitel 5).

Die Vorsorgeeinrichtung kann im Leistungs- oder Beitragsprimat geführt werden. Beim Leistungsprimat sind die Leistungen definiert und ausgehend von den versprochenen Leistungen werden die Beiträge berechnet. Beim Beitragsprimat ist die Beitragshöhe definiert; je nach Höhe der Beiträge sowie dem Zins ergibt sich ein Altersguthaben, das nicht im Voraus definiert wurde. Ausgehend vom angesparten Altersguthaben wird die Höhe der Altersrente berechnet.

Das Leistungsprimat als Grundlage der Rentendefinition verliert in Liechtenstein (wie auch in der Schweiz) rasch an Bedeutung. Von den 24 zum Jahresende 2013 beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen waren nur zwei im Leistungsprimat finanziert (8%). Im Jahr 2006 waren noch fünf Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat finanziert, von damals 39 beaufsichtigten Vorsorgeeinrichtungen (13%). Die übrigen Vorsorgeeinrichtungen sind im Beitragsprimat finanziert. Seit dem 1. Juli 2014 gibt es in Liechtenstein nur noch eine Vorsorgeeinrichtung im Leistungsprimat.

Die FMA übt die Aufsicht über die Vorsorgeeinrichtungen aus, deren Schwerpunkt die Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften nach dem BPVG bildet. Die Vorsorgeeinrichtungen haben der FMA die Stiftungsurkunde bzw. die Statuten sowie die Regelwerke vor deren Erlass zur Überprüfung einzureichen, womit sichergestellt werden soll, dass die Vorsorgeeinrichtungen in der Ausführung der 2. Säule die gesetzlichen Bestimmungen jederzeit vollumfänglich einhalten. Die FMA operiert auf der Basis einer einheitlichen, risikoorientierten Aufsicht. Durch die Prüfung des Geschäftsberichts und der Berichterstattung über das abgelaufene Geschäftsjahr sowie der halbjährlichen Berichterstattung durch die FMA soll gewährleistet werden, dass die Vorsorgeeinrichtungen stets in der Lage sind, ihre Pflichten gegenüber den angeschlossenen Unternehmen und den Versicherten erfüllen zu können.

Die betriebliche Vorsorge Liechtensteins hat eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung: Die gesamten Aktiven belaufen sich im Jahr 2013 auf CHF 5 Mrd., was rund 95% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) des Landes und etwa CHF 136 000 pro Kopf entspricht. Hinzu kommen knapp CHF 350 Mio., die auf Freizügigkeitskonten gehalten werden. Die im Jahr 2013 ausgezahlten Leistungen beliefen sich auf CHF 157 Mio., 3,0% des BIPs.

1954	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung der AHV/IV (1. Säule);</li> <li>- Obligatorische Versicherung für in Liechtenstein wohnende oder arbeitende Personen;</li> <li>- Ziel: Absicherung des Existenzminimums.</li> </ul>
1973	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau freiwillige Vorsorge, insbesondere im Gewerbe-, Industrie- und Finanzsektor;</li> <li>- 1974 gehören bereits 42,3% aller unselbständig Beschäftigten einschliesslich Grenzgänger einer betrieblichen Vorsorgeeinrichtung an;</li> <li>- 1984 liegt der Versicherungsgrad bei 60%.</li> </ul>
1989	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung der obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge (2. Säule);</li> <li>- Generelle Versicherungspflicht für Arbeitnehmer;</li> <li>- Überführung der Bestimmungen zur Personalfürsorge in das BPVG und die Verordnung zum Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVV);</li> <li>- Das BPVG wurde bewusst als Gesetz mit Mindestbestimmungen verfasst;</li> <li>- Ziel: Obligatorische Leistungen aus der 1. und 2. Säule sollen die Erhaltung des (angemessenen/gewohnten) Lebensstandards ermöglichen.</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erste umfassende Revision des BPVG;</li> <li>- Verbesserung der Transparenz;</li> <li>- Verstärkung der Informationspflichten der Vorsorgeeinrichtungen an Versicherte und FMA;</li> <li>- Einführung der vollen Freizügigkeit – Arbeitnehmer haben bei Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung auch Anspruch auf den überobligatorischen Teil des angesparten Kapitals;</li> <li>- Einführung eines Sicherheitsfonds.</li> </ul>

Tabelle 1: Meilensteine der Entwicklung der Altersvorsorge in Liechtenstein

Quelle: FMA

## 2. KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN



## 2.1. DATENGRUNDLAGEN

---

Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit erlangt die FMA seit dem Geschäftsjahr 2006 Daten, die Schlüsse zum Vorsorgemarkt zulassen, zum Zweck der (i) Erhöhung der Transparenz in der betrieblichen Vorsorge; (ii) Beurteilung und Darstellung der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtung; (iii) Verfolgung der Einnahmen- und Kostenentwicklung; (iv) Möglichkeit der Standortbestimmung für Pensionskassenverantwortliche. Es werden Daten zur Bilanz, der Betriebsrechnung und einige weitere Kennzahlen, bspw. der Deckungsgrad, erhoben. In die Erhebung werden Angaben über die in Liechtenstein versicherten Personen einbezogen. Angaben der Vorsorgeeinrichtungen, die ihren Sitz in der Schweiz haben (Hilti Pensionskasse, Personalvorsorgestiftung der OC Oerlikon Balzers AG, Presta-Stiftung) werden anteilmässig einbezogen. Die bis 2006 unter die obligatorische betriebliche Vorsorge gemäss BPVG subsumierten international tätigen Vorsorgeeinrichtungen für sogenannte «Expatriates» werden nicht berücksichtigt. Diese fallen seit Januar 2007 unter das Pensionsfondsgesetz (PFG).

## 2.2. GRUNDLEGENDE STRUKTURANGABEN

---

### 2.2.1. Anzahl Vorsorgeeinrichtungen

---

Zum Jahresende 2013 standen in Liechtenstein 24 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Es handelt sich um acht Sammelstiftungen, 15 betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen und die PVS.<sup>1</sup> Von den 15 betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen sind neun aus der Industrie, fünf aus dem Finanzsektor und eine gehört zu einer Liechtensteiner Gemeinde. Träger bzw. Gründer von Sammelstiftungen sind in der Regel Versicherungsgesellschaften, Banken oder Beratungsunternehmen. In der Regel handelt es sich bei den angeschlossenen Arbeitgebern um Klein- oder Mittelunternehmen.

Die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Zum Jahresende 2006 waren in Liechtenstein noch 39 Vorsorgeeinrichtungen gemeldet (zuzüglich der PVS). Die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die grösser werdende Regulierungslast sowie der mit der Führung einer eigenen Vorsorgeeinrichtung verbundene Arbeitsaufwand führen dazu, dass keine neuen betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen errichtet werden und sich Klein- und Mittelunternehmen einer Sammeleinrichtung anschliessen. Dieselben Gründe können dafür herangezogen werden, dass in den vergangenen Jahren betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen aufgelöst wurden. Von dieser Entwicklung profitiert haben die Sammelstiftungen. Die Konzentration im Markt hängt des

---

<sup>1</sup> Die Pensionsversicherung für das Staatspersonal (PVS) wurde per 30. Juni 2014 aufgelöst. Am 1. Juli 2014 hat die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL) deren gesamte Aktiven und Passiven im Rahmen einer Rechtsnachfolge übernommen.

# KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Weiteren mit Marktaustritten von Kollektivlebensversicherungsgesellschaften, Fusionen unter Versicherungsgesellschaften sowie dem Inkrafttreten der Pensionsfondsgesetzgebung zusammen.

## 2.2.2. Anzahl der Versicherten

Die Zahl der Versicherten belief sich per 31. Dezember 2013 auf 38 691 Personen, wovon 88% aktive Versicherte und 12% Rentenbezüger waren. Seit dem Jahresende 2007 hat die Zahl der Versicherten um 13,3% zugenommen. Die Zahl der Rentenbezüger hat deutlich stärker zugenommen als die Zahl der aktiv Versicherten: Die Zahl der aktiv

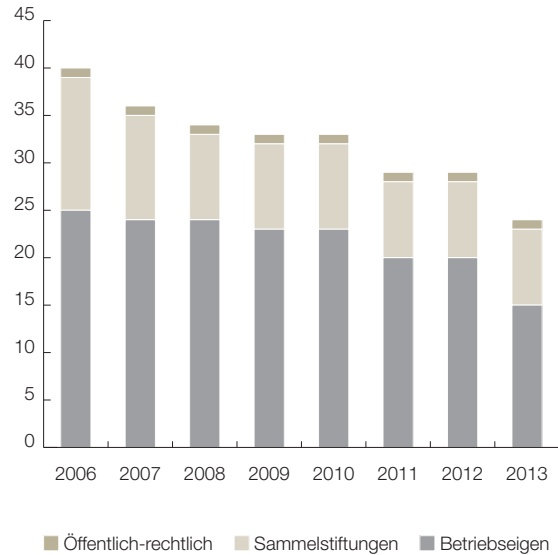


Abbildung 1:  
Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen  
und Aufteilung nach Stiftungsträgern (2006 – 2013)  
Quelle: FMA

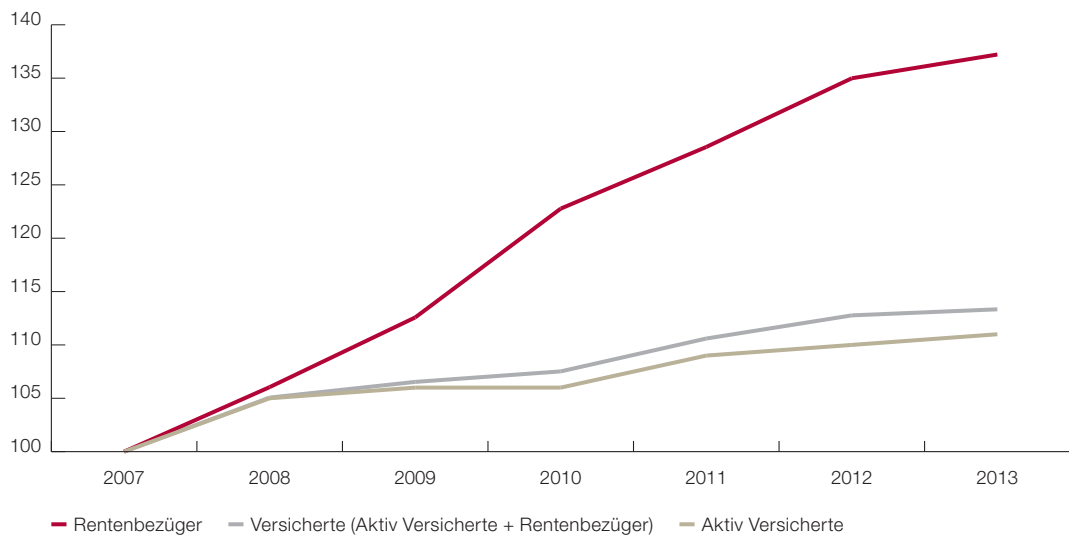


Abbildung 2:  
Entwicklung der Anzahl Aktiv Versicherte  
versus Anzahl Rentenbezüger 2007 – 2013  
(Index 2007=100)  
Quelle: FMA

Versicherten stieg um insgesamt 11%, während die Zahl der Rentenbezüger um 37% zugenommen hat.

Im Jahr 2013 waren knapp 23 000 (59%) der Versicherten (aktiv Versicherte und Rentenbezüger) bei Sammelstiftungen, rund 12 000 (30%) bei betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen und rund 3700 (11%) bei der staatlichen PVS versichert.

Die grosse Bedeutung der Grenzgänger für den Arbeitsmarkt in Liechtenstein spiegelt sich auch in der betrieblichen Vorsorge wider. Von den aktiv Versicherten wohnen 55% ausserhalb von Liechtenstein. Bei den Rentenbezügern liegt der Anteil hingegen bei 40%. Dieser Unterschied lässt sich aufgrund der Ausgestaltung der betrieblichen Vorsorge als «Arbeitnehmersicherung» in Liechtenstein erklären. Grenzgänger erbringen üblicherweise nur einen Teil der Erwerbstätigkeit in

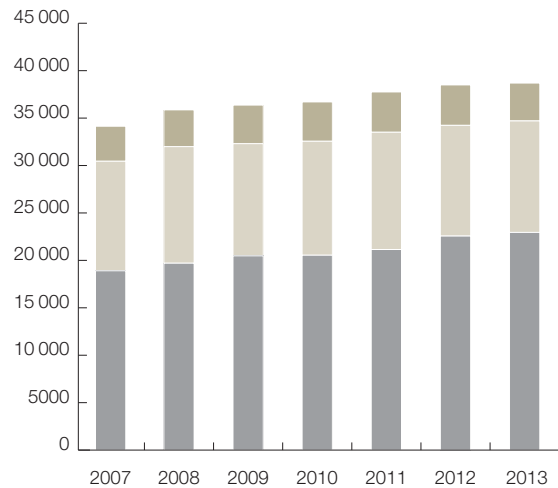


Abbildung 3:  
 Anzahl der Versicherten nach  
 Stiftungsträgern (2007 – 2013)  
 Quelle: FMA

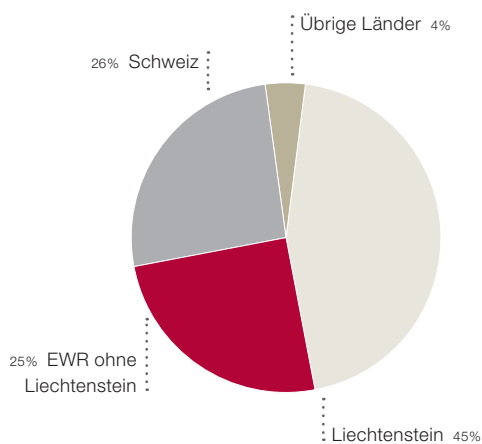


Abbildung 4:  
 Anzahl Aktiv Versicherte nach Wohnsitz (Gesamt: 34130; 2013)  
 Quelle: FMA

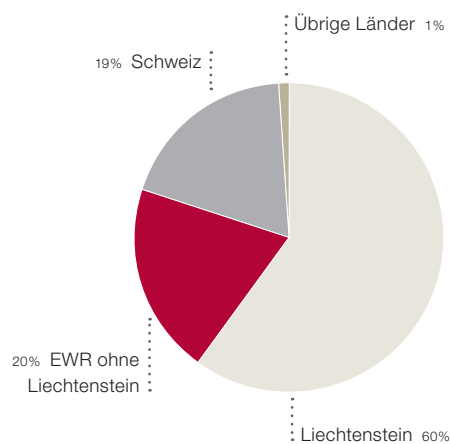


Abbildung 5:  
 Anzahl Rentenbezüger nach Wohnsitz (Gesamt: 4561; 2013)  
 Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Liechtenstein und sofern sie vor Eintritt des Rentenalters nicht mehr bei einem Arbeitgeber in Liechtenstein beschäftigt sind, werden die bis dahin erworbenen Ansprüche in Form der Freizügigkeitsleistung von der Vorsorgeeinrichtung auf ein Freizügigkeitskonto bei einer liechtensteinischen Bank überwiesen. Eine Ausnahme hiervon bildet ein Arbeitgeberwechsel in die Schweiz, bei welchem die Freizügigkeitsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zu überweisen ist.

### 2.2.3. Reglementarische Leistungen

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2013 zahlten Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 157 Mio. aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die Altersrenten mit 44% oder CHF 69 Mio. Kapitalleistungen bei Pensionierung machten 31% oder CHF 49 Mio. aus, während für Invalidenrenten CHF 15 Mio. oder 10% der gesamten Leistungen ausbezahlt wurden.

Zwischen 2007 und 2013 haben die Leistungen um (nominal) 44% zugenommen, pro Jahr im Durchschnitt um 7,5%. In diesem Zeitraum haben die Leistungen für Altersrenten am stärksten zugenommen, nämlich pro Jahr im Durchschnitt um 12,6%. Die Kapitalleistungen bei Pensionierung hingegen nahmen durchschnittlich pro Jahr nur um 3,9% zu.

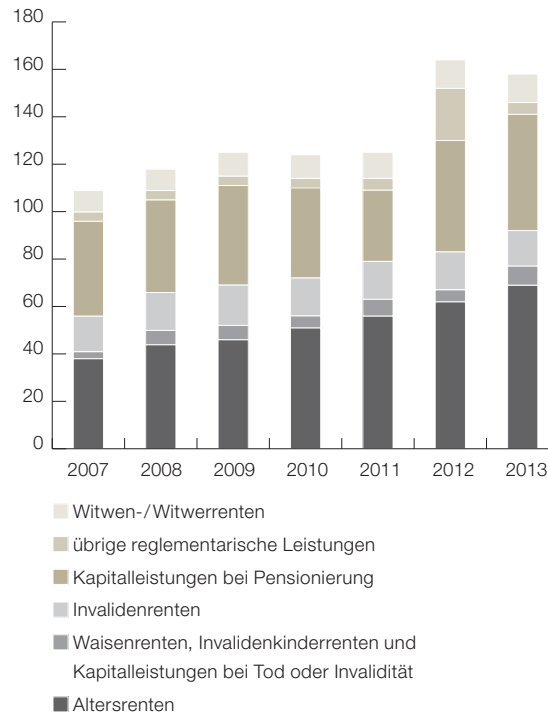


Abbildung 6:  
Ausbezahlte reglementarische Leistungen  
der Vorsorgeeinrichtungen (2007 – 2013, Mio. CHF)  
Quelle: FMA

2.2.4. Beitragszahlungen

Die betriebliche Vorsorge wird über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie Zinsen und Einlagen finanziert. Im Jahr 2013 beliefen sich die Beiträge der Arbeitnehmer auf CHF 147 Mio. und die Beiträge der Arbeitgeber auf CHF 186 Mio. Dies entspricht einem Total von CHF 365 Mio. (inkl. Sonder- bzw. Zusatzbeiträgen sowie Einlagen in Arbeitgeberbeitragsreserven). Zwischen 2006 und 2013 nahmen die Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen um 39% zu.

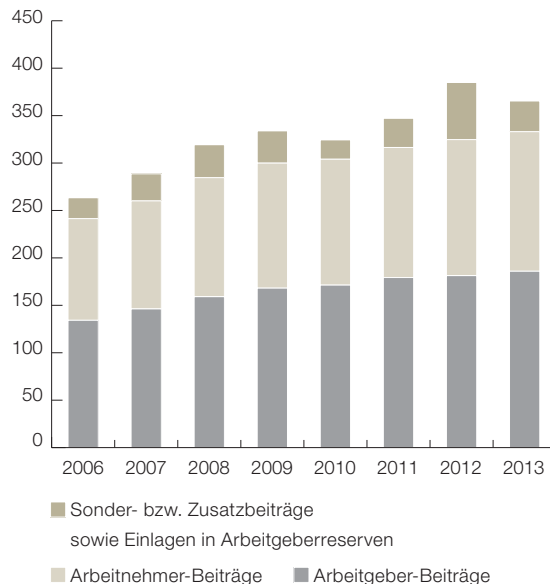


Abbildung 7:  
Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen  
(2006 – 2013, Mio. CHF)

Quelle: FMA

2.2.5. Freizügigkeitskonti

Im Jahr 2013 haben drei Banken Freizügigkeitskonti geführt. Per 31. Dezember 2013 existierten 12 902 solcher Konti mit einem verwalteten Kapital von CHF 342 Mio. Die durchschnittliche Höhe der

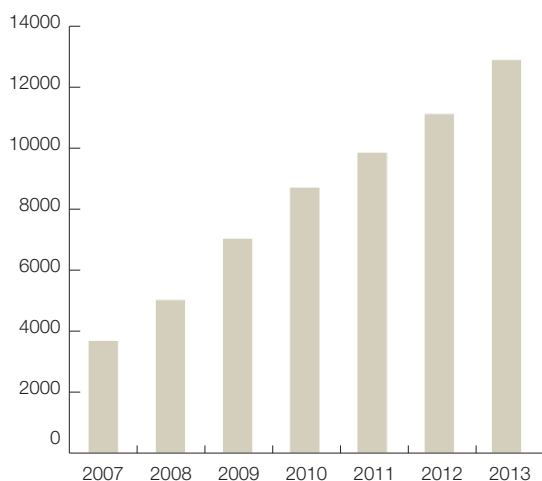


Abbildung 8:  
Anzahl der Freizügigkeitskonten (2007 – 2013)

Quelle: FMA

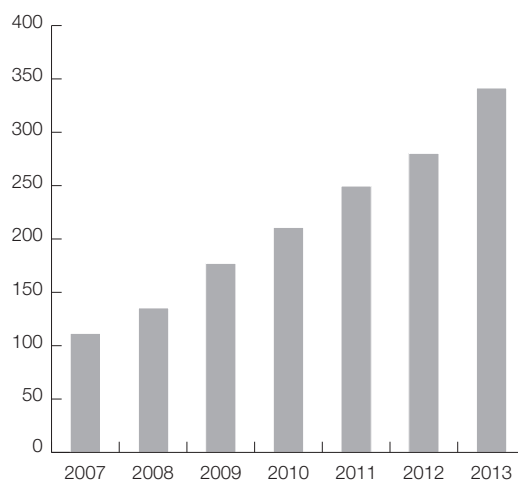


Abbildung 9:  
Auf Freizügigkeitskonten verwaltetes Kapital  
(2007 – 2013, in Mio. CHF)

Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Freizügigkeitsleistung belief sich auf CHF 26 469. Seit 2007 ist das auf Freizügigkeitskonten befindliche Vermögen um 206% gestiegen. Die Zahl der Konten hat im gleichen Zeitraum um 249% zugenommen.

### 2.3. KENNZAHLEN ZUR FINANZIELLEN LAGE

#### 2.3.1. Deckungsgrad

Zur Beurteilung der finanziellen Lage einer Vorsorgeeinrichtung ist der Deckungsgrad eine zentrale Kennzahl. Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem vorhandenen Vermögen und den Verpflichtungen. Liegt er bei mindestens 100%, können zum Stichtag sämtliche Verpflichtungen erfüllt werden. Liegt der Deckungsgrad unter 100%, so spricht man von einer Unterdeckung und es müssen Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden, welche die betroffene Vorsorgeeinrichtung zusammen mit dem Pensionsversicherungsexperten erarbeitet.

Die Entwicklung des Deckungsgrads seit 2007 gibt ein beredtes Bild der teilweise dramatischen Ereignisse während der globalen Finanzkrise von 2007-2008 und der Erholungsphase in ihren Folgejahren. Der durchschnittliche Deckungsgrad fiel von 106,8% im Jahr 2007 auf 98,9% im Jahr 2008. In den Folgejahren hat er sich angesichts höherer Anlageerträge wieder erholt, wenn man von kleineren Rückschlägen in den Jahren 2010 und 2011 absieht. Zum Jahresende 2013 liegt der durchschnittliche, gleichgewichtete Deckungsgrad bei 104,5%. Die Spannbreite ist nach wie vor erheblich. Im Jahr 2013 lag sie zwischen 70,1% und 115,1%. Nur eine Vorsorgeeinrichtung wies zum Jahresende 2013 eine Unterdeckung auf.

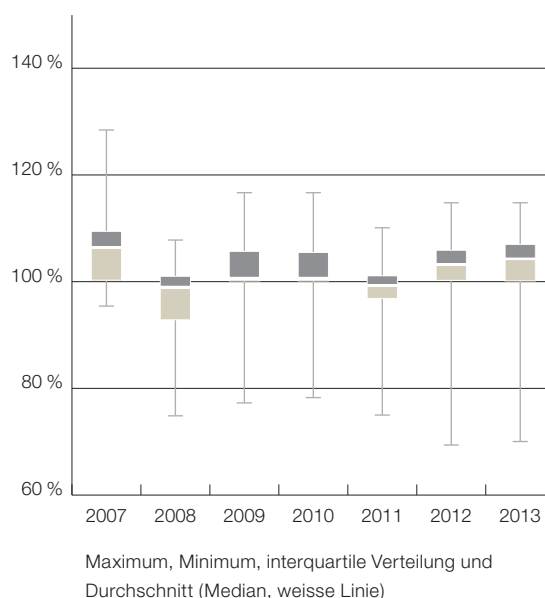


Abbildung 10:  
Durchschnittlicher Deckungsgrad (2007 – 2013, gleichgewichtet)  
Quelle: FMA

2.3.2. Anlageallokation/Anlagerendite

Vorsorgeeinrichtungen weisen Verpflichtungen in Form von Alters- und Risikoleistungen auf. Diese werden durch Beiträge und Einlagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie durch Vermögenserträge finanziert. Vermögenserträge spielen eine wichtige Rolle; sie bestimmen die Rentenhöhe massgeblich mit. Auf der anderen Seite implizieren Vermögenserträge, dass Vorsorgeeinrichtungen Kapitalmarktrisiken eingehen. Die Anlagepolitik der Vorsorgeeinrichtungen erfolgt dabei auf Basis von internen Richtlinien, die für die Anlage des Vermögens nach den Erfordernissen der Sicherheit, Mischung und Streuung, Risikoverteilung, Werthaltigkeit, Gewinnerzielung und Rendite aufgestellt werden.

Die gleichgewichtete Anlageallokation zeigt im Mehrjahresvergleich eine grundlegende Konstanz bei den drei wichtigsten Anlagegruppen (Obligationen, Aktien und Immobilien), gleichzeitig aber auch gewisse Schwankungen im zeitlichen Verlauf. Bei den Obligationen ist seit 2008 im Trend ein leichter Rückgang festzustellen, der mit auf die andauernde Unsicherheit über die zukünftige Zinsentwicklung zurückzuführen sein dürfte. Im gleichen Zeitraum hat sich der Aktienanteil von knapp über 20% auf 30% erhöht. Darin enthalten sind sowohl Kurssteigerungen wie Zukäufe. Der Anteil der Immobilien hat von 15% auf 12% abgenommen, während das Gewicht von alternativen Anlagen wie Hedge Fonds und Private Equity-Produkten von 8,5% im Jahr 2008 auf 11% gestiegen ist.

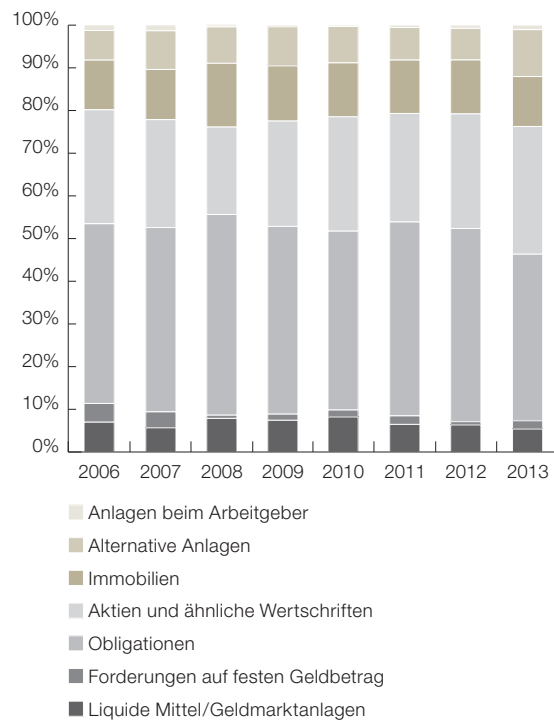


Abbildung 11:  
 Anlageallokation (2007 – 2013, gleichgewichtet)  
 Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Nach dem Krisenjahr 2008, das die durchschnittliche Anlagerendite auf -11,4% fallen liess, erholten sich die Finanzmärkte und damit die Anlagegewinne der Vorsorgeeinrichtungen. Im Jahr 2013 lag die durchschnittliche Anlagerendite bei 4,5%, nach 6,2% im Vorjahr. Die Spannweite der Anlagerenditen zwischen den einzelnen Vorsorgeeinrichtungen ist beträchtlich, sie liegt zwischen -0,2% (Minimum) und 10,5% (Maximum).

Der Anteil der in Fremdwährung getätigten Anlagen hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Jahr 2013 lag dieser Anteil bei 37%, im Vergleich zu 31% im Jahr 2007.

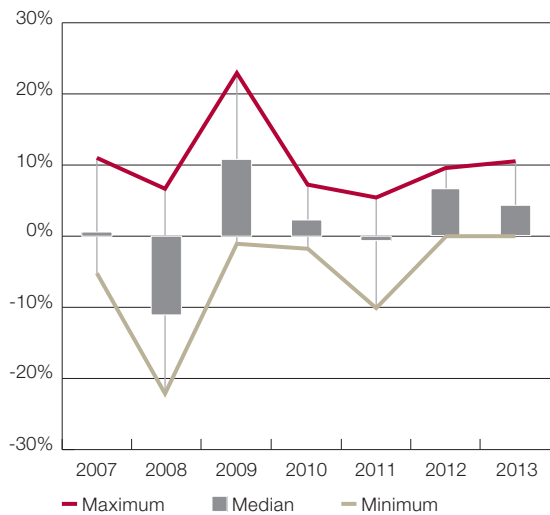


Abbildung 12:  
Durchschnittliche Anlagerendite (2007 – 2013, gleichgewichtet)<sup>1</sup>  
Quelle: FMA

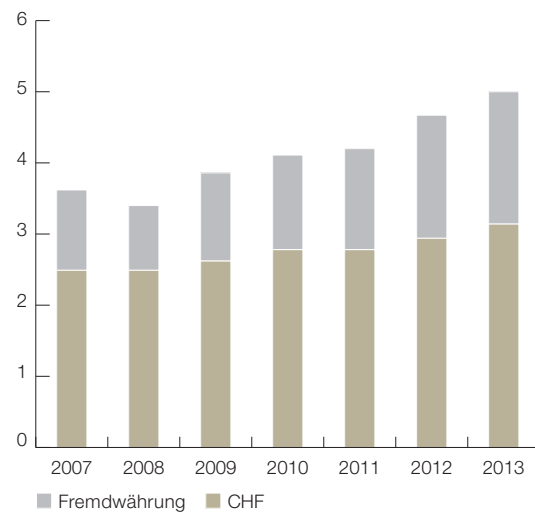


Abbildung 13:  
Anlagewahrungen (2007 – 2013, Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

<sup>1</sup> Die Anlagerendite ist das Verhältnis der Erträge aus Vermögensanlagen zu den durchschnittlichen Vermögensanlagen.



### 2.3.3. Deckungskapital

Die Hauptkomponente der Verpflichtungen einer Vorsorgeeinrichtung stellt das Deckungskapital dar. Das Deckungskapital gibt an, wie viel Kapital versicherungstechnisch vorhanden sein muss, damit die Vorsorgeverpflichtungen erfüllt werden können. Das Deckungskapital umfasst das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten, das Vorsorgekapital der Rentner und die technischen Rückstellungen.

Per Ende 2013 entfallen 69% des Deckungskapitals auf das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten, 27% auf das Vorsorgekapital der Rentner und 4% auf die technischen Rückstellungen. An der prozentualen Aufteilung hat sich über die letzten Jahre kaum etwas verändert.

Per Ende 2013 halten 15 betriebseigene Stiftungen 49% des Deckungskapitals, während acht Sammelstiftungen einen Anteil von 32% haben und eine öffentlich-rechtliche Stiftung (PVS) 19% des Deckungskapitals der Vorsorgeeinrichtungen ausweist.

### 2.3.4. Verzinsung des Vorsorgekapitals

Die Vorsorgekapitalien der aktiv Versicherten und der Rentner werden jährlich verzinst. Die Zinsgutschriften finanzieren einen wesentlichen Teil der Altersleistungen und bestimmen entsprechend das Vorsorgeniveau mit.

Die Mehrheit der aktiv Versicherten ist nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert. Die Verzinsung ihres Sparkapitals ist im

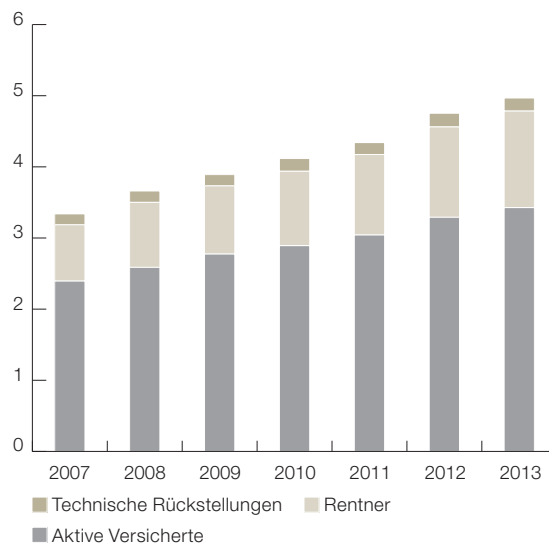


Abbildung 14:  
Zusammensetzung des Deckungskapitals (2007 – 2013, Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

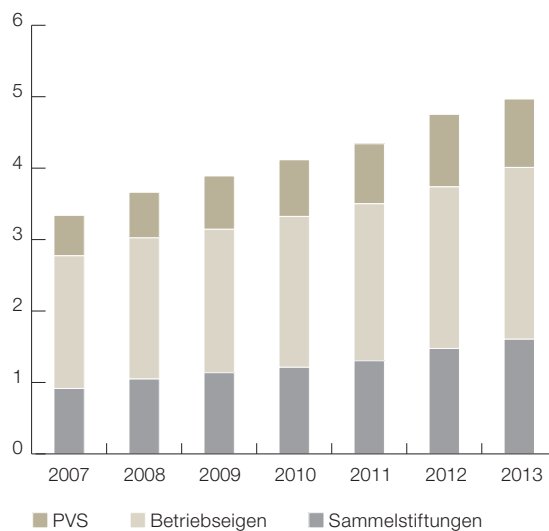


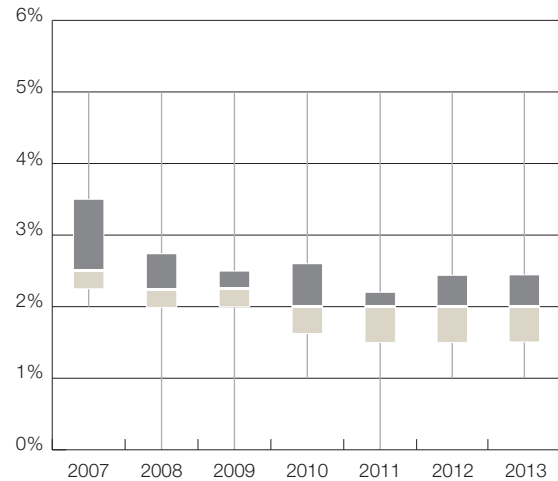
Abbildung 15:  
Aufteilung des Deckungskapitals nach Stiftungsträgern  
(2007 – 2013, Mrd. CHF)  
Quelle: FMA

## KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

*Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein*

Zuge der globalen Finanzkrise gesunken. Im Durchschnitt ist ihnen 2013 ein Jahreszins von 2,0% gutgeschrieben worden. Diese Verzinsung ist unverändert gegenüber dem Vorjahr, liegt jedoch 0,5% unter dem Jahreszins von 2007.

Das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten im Leistungsprimat ist vom technischen Zinssatz abhängig. Während die Verzinsung des Altersguthabens der aktiv Versicherten im Beitragsprimat jährlich festgesetzt wird und dadurch schwanken kann, handelt es sich beim technischen Zins um eine angenommene rechnerische Grösse, mit der die künftigen Leistungen und Beiträge einer Vorsorgeeinrichtung diskontiert werden.<sup>1</sup> Eine Senkung des technischen Zinssatzes führt zu einer geringeren Diskontierung und damit zu einer höheren Bewertung der momentanen Verpflichtungen. In Liechtenstein liegt der durchschnittliche technische Zinssatz im Jahr 2013 bei 3,0% (Vorjahr: 3,3%).



Maximum, Minimum, interquartile Verteilung, und Durchschnitt (Median, weisse Linie)

Abbildung 16:  
Zinssatz Vorsorgekapital Aktive Versicherte,  
obligatorischer Teil (2007 – 2013)  
Quelle: FMA

<sup>1</sup> Siehe LIBERA (2012) «Technischer Zinssatz und Fachrichtlinie FRP 4», Horizonte Nr. 41.

### 2.3.5. Rentenumwandlungssatz

Bei der Umwandlung des Sparkapitals in eine Altersrente gibt die Vorsorgeeinrichtung dem Versicherten bei Erreichen des Rentenalters ein implizites Zinsversprechen ab. Geht man vereinfachend davon aus, dass die Lebenserwartungen für den Bestand realistisch geschätzt werden können, trägt die Vorsorgeeinrichtung das volle Zinsrisiko. Ist die effektive Performance nach Abzug der Kosten mittelfristig höher, wird sie den erzielten Überschuss den Rentenbezügern verteilen. Es handelt sich also ökonomisch gesehen um eine Zinsoption: Je höher der versprochene Zins ist, desto grösser ist das Risiko, das die Vorsorgeeinrichtung eingeht.<sup>1</sup>

Analog zur Verzinsung des Vorsorgekapitals wurden in den vergangenen Jahren auch die Umwandlungssätze und damit die Zinsgarantien für Altersrenten gesenkt. Der durchschnittliche Rentenumwandlungssatz im obligatorischen Teil liegt im Jahr 2013 bei 6,2%, im Vergleich zu 6,9% im Jahr 2007. Das Minimum liegt bei 5,6% und das Maximum bei 7,0%.

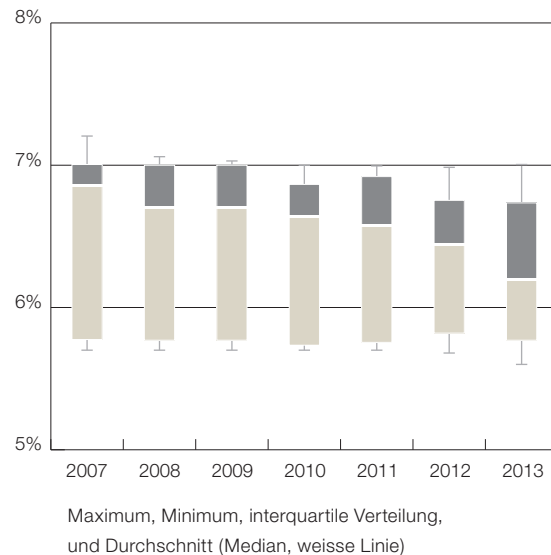


Abbildung 17:  
 Rentenumwandlungssatz, obligatorischer Teil (2007 – 2013)<sup>2</sup>  
 Quelle: FMA

<sup>1</sup> Beim Leistungsprimat errechnet sich das Zinsversprechen aus dem technischen Zins sowie einem Zuschlag für die Langlebigkeit. Beim Beitragsprimat ergibt sich das Versprechen aus dem Umwandlungssatz. Je höher dieser bei Pensionierung ist, desto grösser ist das Versprechen über den künftigen Rentenbezug. Siehe Schweizerische Eidgenossenschaft Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge «Bericht finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen 2013».

<sup>2</sup> In Liechtenstein besteht keine Pflicht, den obligatorischen bzw. überobligatorischen Teil auszuweisen.

### 3. LEISTUNGEN

---

Bei Eintritt eines der versicherten Risiken Alter, Invalidität und Tod richtet die betriebliche Vorsorge grundsätzlich Leistungen aus.

### 3.1. ALTERSVORSORGE

---

In der zweiten Säule gründet die Altersvorsorge auf einem individuellen Sparprozess des Versicherten. Dieser beginnt mit 24 Jahren. Grundsätzlich besteht eine Versicherungspflicht für die Altersleistungen, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und der Jahreslohn über der Eintrittsschwelle von CHF 20 880 (Stand: 2014) liegt.

Bei Erreichen des Rentenalters entsteht ein Anspruch des Versicherten auf eine Altersrente der betrieblichen Vorsorge. Das gesetzliche Rentenalter liegt für Männer und Frauen bei 64 Jahren. Wie in der 1. Säule kann auch in der betrieblichen Vorsorge die Altersleistung vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezogen werden. Der gesetzliche Anspruch auf vorzeitige Pensionierung besteht ab dem 60. Altersjahr. Den Vorsorgeeinrichtungen steht es jedoch frei, ihren Versicherten in ihren Reglementen ein tieferes Rentenalter anzubieten, weshalb bei manchen Vorsorgeeinrichtungen der Bezug einer Altersrente bereits ab 58 Jahren möglich ist. Das Altersguthaben ist bei einem vorzeitigen Bezug noch nicht vollständig geöffnet. Das Kapital wird entsprechend mit einem tieferen Umwandlungssatz in eine Altersrente umgerechnet. Der vorzeitige Bezug hat somit eine reduzierte Altersleistung zur Folge.

Als Grundlage für die Altersrente dient im Beitragsprimat das individuelle Altersguthaben des Versicherten bei Rentenbeginn.<sup>1</sup> Das Altersguthaben eines Versicherten setzt sich aus den Beiträgen des Versicherten sowie des Arbeitgebers samt Zinsen, Einlagen und allfälligen Überschüssen zusammen. Die Höhe der Altersgutschriften wird in Prozenten des anrechenbaren Lohnes festgesetzt und richtet sich in der Regel nach dem jeweiligen Alter des Versicherten. Dabei ist vorgeschrieben, dass der Beitrag des Arbeitgebers mindestens gleich hoch sein muss wie die gesamten Beiträge aller Arbeitnehmer. Weiter müssen in der Altersversicherung für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes und für den einzelnen Arbeitnehmer mindestens 6% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge verwendet werden. Die Beiträge werden dem Arbeitnehmer jeweils direkt vom Lohn abgezogen.

Der Zinssatz für die Berechnung des Altersguthabens wird ebenso von der Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement festgelegt wie der Renten-Umwandlungssatz. Dieser dient bei Erreichen des Rentenalters dazu, das vorhandene Altersguthaben in eine lebenslängliche Altersrente umzuwandeln. Zum Schutz der Versicherten sieht das BPVG flankierende Massnahmen in Bezug auf die Änderung

---

<sup>1</sup> *Im Leistungsprimat bildet die im Reglement festgesetzte Leistung, zu deren Finanzierung das Altersguthaben herangezogen wird, die Grundlage für die Altersrente.*

## LEISTUNGEN

*Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein*

derselben vor. Kürzungen der anwartschaftlichen Leistungen dürfen pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen. Zudem ist die Senkung den Versicherten mindestens 21 Monate im Voraus schriftlich anzukündigen.

In der Regel werden Altersleistungen als Rente ausgerichtet. Wenn dies reglementarisch festgehalten ist, kann anstelle einer Altersrente auch eine Kapitalleistung gewählt werden (für weitere Informationen, siehe Tabellen im Anhang).

### 3.2. INVALIDITÄT

---

Die betriebliche Vorsorge soll nicht nur den Versorgungsausfall im Alter, sondern auch denjenigen bei Invalidität infolge Unfall oder Krankheit im Sinne der Invalidenversicherung abdecken. Die Invalidenrente ist als temporäre Rente ausgestaltet; nach Erreichen des Rentenalters wird sie vom Anspruch auf Altersleistungen abgelöst. Während des Bezugs einer Invalidenrente werden keine Beiträge in die Altersvorsorge einbezahlt, weshalb die Äufnung des Alterskapitals während der Dauer der Invalidität sichergestellt werden muss. Zur Sicherstellung der Altersleistungen wird die Beitragsbefreiung für den Sparteil der Altersvorsorge mitversichert. Bezüger von Invalidenrenten haben entsprechend im Umfang der Invalidität Anspruch auf eine beitragsbefreite Weiterführung der Altersvorsorge.

Das BPVG legt die Mindestleistungen bei Verwirklichung des Risikos Invalidität fest und definiert die Invalidenrente als Leistungsprimat. Dabei garantiert die Vorsorgeeinrichtung eine prozentual an den letzten anrechenbaren Lohn geknüpfte Rente und muss darum besorgt sein, dass die eingehenden Beiträge für die Finanzierung dieser Leistungen ausreichend sind.

#### 3.2.1. Invalidenrente

---

Der Versicherte hat bei Vorliegen eines Invaliditätsgrades von mindestens 40% sowie dem Bezug einer Rente der staatlichen Invalidenversicherung grundsätzlich Anspruch auf eine Rente aus der betrieblichen Vorsorge.

Für den Fall der Invalidität vor Erreichen des Rentenalters ist obligatorisch eine Invalidenrente von jährlich mindestens 30% des anrechenbaren Lohnes zu versichern. Dieser Ansatz gilt bei Vollinvalidität. Bei Teilinvalidität können die Ansätze entsprechend niedriger festgesetzt werden. Den Vorsorgeeinrichtungen steht es ebenfalls frei, in ihren Reglementen höhere Invalidenrenten vorzusehen.

### 3.2.2. Invaliden-Kinderrente

---

Für den Fall der Invalidität vor Erreichen des Rentenalters sind Kinderrenten von jährlich je 6% des anrechenbaren Lohnes vorgesehen. Diese sollen helfen, den durch die Invalidität herbeigeführten Versorgungsausfall zu mildern (für weitere Informationen, siehe Tabellen im Anhang).

### 3.3. TODESFALL

---

Beim Tod eines Versicherten richtet die Vorsorgeeinrichtung Leistungen an die Hinterlassenen des Verstorbenen aus. Vorgesehen sind Leistungen zu Gunsten des überlebenden Ehegatten bzw. eingetragenen Partners und der hinterbliebenen Kinder. Die Vorsorgeeinrichtungen können den gesetzlich festgelegten Kreis der Begünstigten von Hinterlassenenleistungen reglementarisch erweitern.

#### 3.3.1. Witwen-/Witwerrente

---

Die Witwen-/Witwerrente ist grundsätzlich als lebenslängliche Hinterlassenenrente ausgestaltet. Der Anspruch des überlebenden Ehegatten auf eine Witwen- oder Witwerrente kann sich alternativ auf die Unterhaltspflicht mindestens eines Kindes oder auf das eigene Alter und die Dauer der Ehe stützen. Im Falle der zweiten Anspruchsgrundlage muss der Ehegatte mindestens 45 Jahre alt sein und die Ehe mindestens fünf Jahre gedauert haben. Erfüllt der überlebende Ehegatte keine der Voraussetzungen, besteht ein Anspruch auf eine einmalige Abfindung in der Höhe von drei Jahresrenten. Der geschiedene Ehegatte hat nach dem Tod des geschiedenen Gatten keinen Anspruch auf eine Hinterlassenenrente. Mit der Wiederverheiratung oder dem Tod der Witwe oder des Witwers erlischt der Anspruch auf eine Witwen- oder Witwerrente. Die eingetragenen Partner sind verheirateten Paaren gleichgestellt.

#### 3.3.2. Waisenrente

---

Für den Anspruch auf Waisenrenten gelten zusätzlich und sinngemäss die Bestimmungen der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Der Anspruch auf eine Waisenrente erlischt mit der Vollendung des 18. Altersjahres oder mit dem Tod der Waise. Für Kinder, die noch in Ausbildung sind, dauert der Anspruch auf eine Rente bis zum Abschluss, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr.

## LEISTUNGEN

*Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein*

### 3.3.3. Todesfall vor Rentenbezug

---

Für den Todesfall vor Erreichen des Rentenalters sind lebenslängliche Witwen- oder Witwerrenten von jährlich 18% des anrechenbaren Lohnes und Waisenrenten von jährlich je 6% des anrechenbaren Lohnes als Mindestleistungen zu versichern.

### 3.3.4. Todesfall während des Bezugs einer Alters- oder Invalidenrente

---

Beim Tod eines Versicherten, der eine Alters- oder Invalidenrente bezogen hat, beträgt die Witwen- oder Witwerrente 60%, die Waisenrente je 20% der vom Verstorbenen zuletzt bezogenen Alters- oder Invalidenrente (für weitere Informationen, siehe Tabellen im Anhang).

## 3.4. LEISTUNGSFORMEN

---

Die Leistung aus betrieblicher Vorsorge wird grundsätzlich als lebenslängliche oder temporäre Rente ausgerichtet. Eine Auszahlung als Kapitalleistung anstelle der Rente kann nur verlangt werden, wenn diese Leistungsform im Reglement der betroffenen Vorsorgeeinrichtung vorgesehen ist. Dabei stimmt die Höhe der Kapitalzahlung nicht mit dem vorhandenen Altersguthaben überein, sondern entspricht dem kapitalisierten Wert der Rente. Die Kapitalleistung muss mindestens 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen. Die Erklärung zum Bezug einer Kapitalabfindung anstelle einer Altersrente muss spätestens drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs abgegeben werden, sofern das Reglement der Vorsorgeeinrichtung keine kürzere Frist vorsieht.

## 3.5. ÜBERENTSCHÄDIGUNG

---

Vorsorgeeinrichtungen können reglementarisch bestimmen, dass ihre Leistungen gekürzt werden, soweit sie mit anderen anrechenbaren Einkünften 90% des mutmasslich entgangenen Verdienstes übertreffen. Jene Leistungen, die gemäss Reglement anrechenbar sind, werden in der Verordnung zum BPVG genauer umschrieben. Dabei gelten als anrechenbare Leistungen solche gleicher Art und Zweckbestimmung, die der versicherten Person aufgrund des schädigenden Ereignisses ausgerichtet werden. Hierzu gehören beispielsweise Renten oder Kapitalleistungen in- oder ausländischer Sozialversicherungen. Dabei auferlegt das BPVG bzw. die dazu gehörende Verordnung den leistungsberechtigten Personen eine Auskunftspflicht gegenüber der zuständigen Vorsorgeeinrichtung betreffend sämtlicher anrechenbarer Einkünfte. Schliesslich ist ebenfalls eine jederzeitige Überprüfungsbefugnis bei wesentlichen Änderungen, die einen Einfluss auf die Voraussetzungen und den Umfang der Kürzung haben, gegeben.



Diese Bestimmung soll Überentschädigungen vermeiden; Versicherte sollen durch die Leistungspflicht verschiedener Versicherungen nicht besser gestellt werden als ohne Eintritt des Leistungsfalls und somit keinen ungerechtfertigten Vorteil erhalten.

### 3.6. VERWENDUNG DER FREIZÜGIGKEITSLEISTUNG BZW. ERHALTUNG DES VORSORGESCHUTZES

---

Verlässt ein Versicherter die Vorsorgeeinrichtung vor dem Eintritt eines Vorsorgefalles (Alter, Invalidität oder Tod), so hat die Vorsorgeeinrichtung eine Freizügigkeitsleistung zu erbringen. Diese ist weiterhin für die Vorsorge des aus der Versicherung ausscheidenden Arbeitnehmers zu verwenden und bei einem Stellenwechsel der Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers zu überweisen. Sofern dies nicht möglich ist, wird die Freizügigkeitsleistung entweder für eine prämienfreie Freizügigkeitspolice bei einem in Liechtenstein zugelassenen Versicherungsunternehmen oder auf ein Sperrkonto bei einer liechtensteinischen Bank überwiesen. Der Vorsorgeschutz des Versicherten bleibt erhalten, da das Guthaben nur unter restriktiven Voraussetzungen bar bezogen werden kann.

Übertragungen von Freizügigkeitsleistungen zwischen liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen können problemlos erfolgen. Überweisungen an ausländische Einrichtungen sind ausgeschlossen. Davon ausgenommen sind schweizerische Vorsorgeeinrichtungen. Auch ein im Ausland angespartes Altersguthaben kann nicht ohne weiteres auf eine liechtensteinische Vorsorgeeinrichtung übertragen werden. In diesem Fall sind die Einkaufsbestimmungen der Vorsorgeeinrichtung zu beachten.

Sofern der Versicherte arbeitslos wird, wird er weiterhin für die Risiken Tod und Invalidität obligatorisch versichert. Die Prämien werden zur Hälfte von der arbeitslosen Person und der Arbeitslosenversicherungskasse getragen.

4. VERGLEICH DER VORSORGESYSTEME  
SCHWEIZ UND LIECHTENSTEIN

---

Wie die 1. Säule lehnt sich auch die 2. Säule Liechtensteins grundsätzlich eng an das schweizerische System an. Allerdings gibt es einige beachtenswerte Unterschiede.

Das liechtensteinische Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge samt der Verordnung (BPVG, BPVV) ist für alle Bereiche der betrieblichen Vorsorge anwendbar. Es enthält Mindestvorschriften zur obligatorischen Vorsorge und allgemeine Vorschriften zur freiwilligen betrieblichen Vorsorge. Die berufliche Vorsorge in der Schweiz ist um einiges detaillierter und umfassender geregelt.

## 4.1. MINDESTZINSSATZ UND UMWANDLUNGSSATZ

---

Während in der Schweiz der Umwandlungssatz für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge durch den Gesetzgeber festgelegt wird, werden die für die jeweilige Versicherung massgebenden technischen Grundlagen und der technische Zinssatz dem Versicherungsplan entsprechend und unter Berücksichtigung der gegebenen Verhältnisse durch die liechtensteinische Vorsorgeeinrichtung selbst festgelegt. Entsprechend bestimmt die liechtensteinische Vorsorgeeinrichtung sowohl den Zinssatz zur Berechnung des Altersguthabens als auch den anwendbaren Umwandlungssatz reglementarisch. Allerdings schreibt das BPVG flankierende Massnahmen zur Senkung des Umwandlungssatzes vor, womit unter anderem zur Erhöhung der Transparenz für die Versicherten beigetragen wird. So muss eine Senkung der anwartschaftlichen Leistungen den Versicherten mindestens 21 Monate im Voraus schriftlich mitgeteilt werden und darf pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen. Auf die Festlegung eines allgemein verbindlichen Mindestzinssatzes und eines Umwandlungssatzes wurde in Liechtenstein bewusst verzichtet. Dies aus dem Grund, dass die Berechnung der Altersrente nicht politisch motiviert sein soll. Ausserdem widerspräche die Festlegung des Mindestzinses und des Umwandlungssatzes dem Konzept des BPVG als Rahmengesetz. Damit bleibt das BPVG ein flexibles Gesetz; die Leistungen können den aktuellen wirtschaftlichen und biometrischen Verhältnissen angepasst werden.

## 4.2. WOHNHEIGENTUMSFÖRDERUNG MIT MITTELN DER BETRIEBLICHEN VORSORGE

---

Ausdrücklich abgelehnt wird die Berechtigung zum Vorbezug von Mitteln der betrieblichen Vorsorge zum Erwerb von Wohneigentum, so wie dies in der Schweiz vorgesehen ist. Einerseits, weil die Verwendung des Altersguthabens zur Wohneigentumsförderung eine beträchtliche Zweckerweiterung des BPVG bedeuten würde, und andererseits, weil damit die Altersvorsorge weiter geschmälert würde, was für den Versicherten im Rentenalter zum Erhalt einer geringeren Rente führen würde.

Ausserdem kann in der Schweiz der Anspruch auf Vorsorgeleistungen oder der Betrag bis zur Höhe der Freizügigkeitsleistung vom Versicherten zum Erwerb von Wohneigentum verpfändet werden. Demgegenüber ist die Verpfändung von Ansprüchen aus betrieblicher Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge, einschliesslich Freizügigkeitspolicen und für Vorsorgezwecke gesperrte Konten, in Liechtenstein nicht erlaubt (für weitere Informationen, siehe Tabellen im Anhang).

#### 4.3. SICHERHEITSFONDS

---

Nach entsprechenden Verhandlungen mit der Schweiz wurde am 19. Dezember 2006 die Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds geschlossen, die ab 1. Januar 2007 vorläufig angewendet wurde und am 24. April 2009 in Kraft trat. Der Sicherheitsfonds stellt im Wesentlichen die gesetzlichen und reglementarischen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen Vorsorgeeinrichtungen in Liechtenstein sicher und übernimmt die Funktion der Zentralstelle 2. Säule, welche die Identifikation und Lokalisierung von Berechtigten von vergessenen Guthaben bezweckt. Die Vereinbarung konnte angesichts der engen Bindung zwischen den Systemen der beruflichen Vorsorge in beiden Ländern geschlossen werden.



5. HERAUSFORDERUNGEN UND RISIKEN  
IN LIECHTENSTEIN

---

Die Vorsorge in Liechtenstein sieht sich wie in anderen Ländern auch mit Herausforderungen konfrontiert, die zum einen auf demografische Entwicklungen und zum anderen auf das aktuelle Marktumfeld zurückgehen. Die Gesellschaft in Liechtenstein altert, das Verhältnis der pensionierten Menschen zur wirtschaftlich aktiven Bevölkerung steigt an. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen und durch den Wunsch vieler Menschen, möglichst früh in Rente zu gehen, noch verstärkt. Gemäss Prognosen des Amtes für Statistik wird der Altersquotient – das Verhältnis der über 64-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen – von 17,8 im Jahr 2005 auf 49,8 im Jahr 2050 steigen.<sup>1</sup> Der demografische Wandel kann auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden: die kontinuierlich steigende Lebenserwartung; sinkende Geburtenraten und die absehbare Pensionierung der geburtenstarken Babyboom-Generationen.

Die kapitalgedeckte betriebliche Vorsorge ist prinzipiell besser als das Umlageverfahren geeignet, Instrumente für die Bewältigung des demografischen Wandels anzubieten. Aufgrund der Kapitaldeckung ist sie vom direkten demografischen Risiko abgekoppelt. Beschäftigte bauen individuelle Rücklagen auf, aus denen sich ihre individuellen Leistungsansprüche ableiten. Allerdings ist auch die kapitalgedeckte Vorsorge indirekt vom demografischen Wandel betroffen. Der demografische Wandel erfasst ja nicht nur

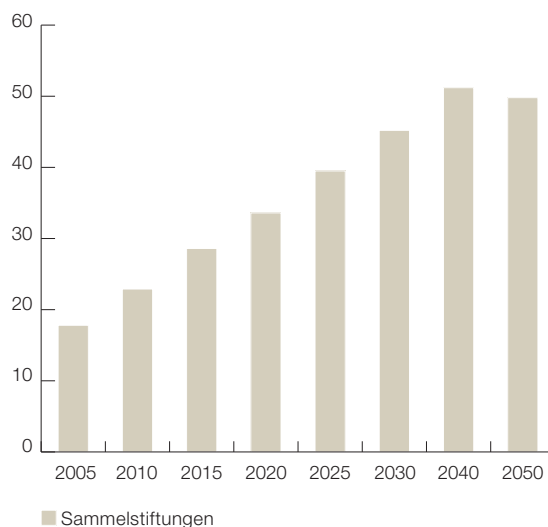


Abbildung 18:  
Entwicklung des Altersquotienten\* in Liechtenstein (2005 – 2050)  
\*Verhältnis der über 64-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen.  
Quelle: FMA

<sup>1</sup> Amt für Statistik Fürstentum Liechtenstein (2009)  
«Bevölkerungsszenarien für Liechtenstein – Für den  
Zeitraum 2005 bis 2050».

die Vorsorgesysteme, sondern beeinflusst auch die Konsumentennachfrage, den Arbeitsmarkt, die Finanz- und Kapitalmärkte wie auch die internationalen Wirtschaftsbeziehungen zwischen unterschiedlich langsam alternden Ländern.<sup>1</sup>

Zudem stellt die Langlebigkeit, d.h. die Möglichkeit, Renten über einen längeren Zeitraum als erwartet bezahlen zu müssen, ein hohes Risiko für Vorsorgeeinrichtungen dar. Sofern die Zunahme der Lebenserwartung im Rahmen der Erwartungen liegt, sollte sie in die versicherungsmathematischen Berechnungen eingeflossen sein und kapitalgedeckte Rentensysteme wie die betriebliche Altersvorsorge theoretisch nicht belasten. Doch hat die tatsächliche Zunahme der Lebenserwartung in der Vergangenheit die angenommene übertroffen, was sich auch in versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung widerspiegelt, beispielsweise in den Statistiken der Pensionskasse der Stadt Zürich (VZ): ging die «VZ 2000» davon aus, dass die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter 65 für Männer bei 17,30 Jahren und für Frauen bei 21,79 Jahren lag, so geht die «VZ 2010» nun davon aus, dass diese für Männer bei 20,14 Jahren und für Frauen bei 22,89 Jahren liegt.

Neben den demografischen Entwicklungen stellt das aktuelle Umfeld niedriger Zinsen kapitalgedeckte Vorsorgesysteme vor ernstzunehmende Herausforderungen. Niedrigzinsen fordern alle kapitalbasierten Vorsorgeeinrichtungen heraus. Besonders gilt dies für Einrichtungen, die Rentenpläne im Leistungsprimat mit fest definierten, von der Zins- bzw. Ertragsentwicklung unabhängigen Leistungen finanzieren. Die niedrigen Zinsen haben schwerwiegende Folgen: Einerseits fällt es Vorsorgeeinrichtungen schwer, liquide Mittel, die ihnen aus Beitragszahlungen, laufenden Erträgen und/oder Rückflüssen aus der Vermögensanlage zufließen, hinreichend rentabel anzulegen. Andererseits treiben niedrige Anleiherenditen den Gegenwartswert der Zahlungsverpflichtungen der Vorsorgeeinrichtungen in die Höhe, ohne i.d.R. die zur Finanzierung gehaltenen Vermögenswerte in gleichem Umfang zu steigern.

Das Umfeld niedriger Zinsen geht weithin mit relativ geringen Preissteigerungsraten einher. Im Euro-Raum und in der Schweiz – und damit auch in Liechtenstein – spricht vieles dafür, dass die Inflation bis auf weiteres kaum stärker anziehen wird. Losgelöst von Wechselwirkungen mit der Zinsentwicklung betrachtet sorgen anhaltend niedrige Inflationsraten für eine Entlastung bei Rentenplänen, deren Leistungen an die Inflationsentwicklung gekoppelt sind. Die auf absehbare Zeit bestehende Perspektive moderat steigender Verbraucherpreise heisst aber nicht, dass die Inflationsraten dauerhaft gering bleiben und für die Vorsorgeeinrichtungen kein Inflationsrisiko bestünde. Vielmehr sind Inflationsprognosen längerfristig – zumal in den für Altersvorsorgeeinrichtungen relevanten Zeiträumen – mit erheblicher Unsicherheit belastet. Deswegen erfordert das Preisänderungsrisiko

---

<sup>1</sup> MEA Policy Brief No. 4 (2008) «Der demografische Wandel – Konsequenzen für die deutsche Volkswirtschaft».



entsprechende Beachtung. Dies gilt umso mehr, als selbst geringere Trendänderungen bei der Inflation bei Rentenplänen mit inflationsabhängigen (indexierten) Rentenzahlungen zu einem erheblichen Anstieg der zu erwartenden Auszahlungen führen können.

Die betriebliche Vorsorge Liechtensteins hat sich seit ihrer Einführung vor 25 Jahren bewährt. Sie ist in weiten Teilen der Bevölkerung akzeptiert und genießt grundsätzlich ein hohes Vertrauen. Es gilt nunmehr, die Herausforderungen des Marktumfelds und des demografischen Wandels anzunehmen, damit das Land auch weiterhin langfristig auf eine solide 2. Säule zählen kann.

## ANHANG

---

Tabelle 2: Altersleistungen der betrieblichen Vorsorge

Quelle: FMA

Altersleistung	Voraussetzungen	Höhe
Altersrente	Erreichen des ordentlichen Rentenalters (64 Jahre für Männer und Frauen).	Das individuell angesparte Altersguthaben wird mit dem reglementarisch festgelegten Umwandlungssatz in eine Rente umgewandelt.
Kapitalbezug	Ausrichtung Kapitalabfindung wenn reglementarisch vorgesehen.	Die Kapitalabfindung muss mind. 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen. Wenn das Reglement keine kürzere Frist festlegt, ist die Erklärung spätestens drei Jahre vor Entstehung des Altersanspruchs abzugeben.
Kinderrente	Ausrichtung Kinderrente, wenn reglementarisch vorgesehen. Oft zusätzliche Gewährung einer Kinderrente zur Altersrente einer rentenberechtigten Person für Kinder: - bis zur Vollendung ihres 18. Altersjahres; - in Ausbildung bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis zum vollendeten 20. Altersjahr.	
Vorzeitige Pensionierung	Anspruch auf eine Altersrente der AHV, ab Alter 60. Massgebend sind die reglementarischen Bestimmungen, in welchen auch ein niedrigeres Pensionsalter angeboten werden kann.	Die Rente wird grundsätzlich gekürzt.

Tabelle 3: Invalidenleistungen der betrieblichen Vorsorge

Quelle: FMA

Invalidenleistung	Voraussetzungen	Höhe
Invalidenrente	Invalidität vor Erreichen des Rentenalters.	Jährlich 30% des anrechenbaren Lohnes.
Kinderrente	Invalidität des Versicherten vor Erreichen Rentenalters; sinngemässe Anwendung der Bestimmungen des AHVG betreffend Kinderrenten zur Altersrente.	Jährlich je 6% des anrechenbaren Lohnes.
Kapitalbezug	Ausrichtung Kapitalabfindung anstelle einer Invalidenrente falls reglementarisch vorgesehen. Für Bezüger einer Invalidenrente besteht bei Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters kein Anspruch auf Kapitalbezug.	Kapitalabfindung muss mind. 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen.

Tabelle 4: Hinterlassenenleistungen der betrieblichen Vorsorge

Quelle: FMA

Hinterlassenenleistung	Voraussetzungen	Höhe
Hinterlassenenrente	Ehegatte oder eingetragene Partner.  Vorhandensein unterhaltspflichtiger Kinder.  Oder der überlebende Ehegatte ist älter als 45 Jahre und die Ehe dauerte mindestens fünf Jahre.	Jährlich 18% des anrechenbaren Lohnes beim Todesfall vor Erreichen des Rentenalters.  60% der zuletzt ausgerichteten Alters- oder Invalidenrente beim Tod eines Versicherten, welcher eine Alters- oder Invalidenrente bezog.
Abfindung	Für den Fall, dass kein Anspruch auf eine Hinterlassenenrente besteht.	Einmalige Abfindung in der Höhe von drei Jahresrenten.
Waisenrenten	Versicherte mit Kindern, die unter 18 Jahren sind oder noch in Ausbildung stehen, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr.	Jährlich je 6% des anrechenbaren Lohnes beim Todesfall vor Erreichen des Rentenalters.  Je 20% der zuletzt ausgerichteten Alters- oder Invalidenrente beim Tod eines Versicherten, welcher eine Alters- oder Invalidenrente bezog.
Kapitalabfindung	Ausrichtung Kapitalabfindung möglich, sofern reglementarisch vorgesehen.	Kapitalabfindung muss mind. 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen.

## ANHANG

### Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Tabelle 5: Vergleich zwischen den betrieblichen Vorsorgesystemen der Schweiz und Liechtenstein

Quelle: FMA

Stand: 1. Januar 2014	Liechtenstein	Schweiz
Ziele	Zusammen mit der AHV/IV soll die Aufrechterhaltung der gewohnten Lebensweise im Alter ermöglicht werden. Das BPVG legt nur Mindestleistungen fest.	Zusammen mit der AHV/IV soll die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung erlaubt werden.
Versicherungspflicht	Obligatorisch sind Arbeitnehmer mit einem AHV-pflichtigen Lohn von mehr als drei Viertel der maximalen AHV-Rente zu versichern (CHF 20 880.-).  Ab Alter 18 gegen die Risiken Tod und Invalidität.  Ab Alter 24 zusätzlich die Altersleistungen.  Nicht beitriftspflichtig sind Arbeitnehmer von juristischen Personen, die daran massgebend beteiligt sind und Arbeitgeberfunktionen ausüben.	Obligatorisch zu versichern sind Arbeitnehmer mit einem AHV-pflichtigen Jahreslohn von mehr als CHF 21 060.-.  Ab Alter 18 gegen die Risiken Tod und Invalidität.  Ab Alter 25 zusätzlich die Altersleistungen.
Versicherter Lohn	Obligatorisch zu versichern ist der AHV-pflichtige Lohn, der zwischen CHF 20 880.- und der 3-fachen AHV-Maximalrente (CHF 83 520.-) liegt, reduziert um den Freibetrag in der Höhe der minimalen AHV-Rente (CHF 13 920.-).  Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Freibetrag dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festgesetzt.  Der minimal versicherte Lohn beträgt CHF 6 960.- (CHF 20 880.- reduziert um den Freibetrag von CHF 13 920.-).  Der maximal obligatorisch zu versichernde (anrechenbare) Lohn beträgt CHF 69 600.- (CHF 83 520.- reduziert um den Freibetrag von CHF 13 920.-).	Als koordinierter Lohn gilt grundsätzlich derjenige Teil des AHV-pflichtigen Lohnes, der zwischen CHF 24 570.- und CHF 84 240.- liegt (maximal CHF 59 670.-). Beträgt der koordinierte Lohn weniger als CHF 3 510.- im Jahr, so ist er auf diesen Betrag aufzurunden (minimal versicherter Lohn).  Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Koordinationsabzug proportional zum Beschäftigungsgrad reduziert.  Der maximal obligatorisch zu versichernde (koordinierte) Lohn beträgt CHF 59 670.-.
Mindestzinssatz und Umwandlungssatz	Weder die Höhe des Umwandlungssatzes noch die Höhe der Verzinsung des Altersguthabens ist gesetzlich geregelt. Massgebend ist das Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Das BPVG schreibt flankierende Massnahmen zur Senkung des Umwandlungssatzes vor. So muss eine Senkung der anwartschaftlichen Leistungen den Versicherten mindestens 21 Monate im Voraus schriftlich mitgeteilt werden und darf pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen.	Der Bundesrat legt den Mindestzins fest. Der Mindestzinssatz 2014 für die Verzinsung des obligatorischen Teils der Altersguthaben beträgt 1,75%.  Der Mindestumwandlungssatz wird durch den Gesetzgeber festgelegt und beträgt 6,8% für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge.  Bei vorzeitiger bzw. aufgeschobener Pensionierung wird der Umwandlungssatz entsprechend angepasst.

Stand: 1. Januar 2014	Liechtenstein	Schweiz
Beiträge	Altersunabhängige Sparbeiträge von mindestens 8% des anrechenbaren Lohns für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer; mindestens 6% des anrechenbaren Lohns für den einzelnen Arbeitnehmer.	Die Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns berechnet und sind nach Alter der versicherten Person gestaffelt.
Leistungsform	In der Regel werden Renten ausgerichtet. Das Reglement einer Vorsorgeeinrichtung kann aber vorsehen, dass die anspruchsberechtigte Person eine Kapitalabfindung verlangen kann, die mindestens 90% des versicherungstechnischen Barwertes der abzulösenden Rente betragen muss.	In der Regel werden Renten ausgerichtet. Beim obligatorischen BVG-Guthaben besteht die Möglichkeit, einen Viertel des Altersguthabens in Kapitalform zu beziehen. Zusätzliche Kapitalzahlungen können reglementarisch vorgesehen werden. Der Kapitalbezug im überobligatorischen Bereich der Altersvorsorge ist uneingeschränkt möglich.
Invaliditätsleistungen	<p>Vor Erreichen des Rentenalters besteht ein Anspruch auf eine Invalidenrente von 30% des anrechenbaren Lohns. Diese wird bis zum Rentenalter ausgerichtet (anschliessend Umwandlung in eine Altersrente).</p> <p>Zur Sicherstellung der Altersrente wird die versicherte Person im Falle der Invalidität beitragsfrei weitergeführt.</p> <p>Die Invaliden-Kinderrente beträgt jährlich pro Kind 6% des anrechenbaren Lohnes.</p>	<p>Das angesparte Altersguthaben bei Anspruchsbeginn auf eine Invalidenrente zuzüglich der Summe der künftigen Altersgutschriften bis zum Rentenalter (ohne Zins) wird mit dem Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet.</p> <p>Kinderrente: Diese beträgt pro Kind 20% der Invalidenrente.</p>
Wohneigentumsförderung	Keine Berechtigung zum Vorbezug und Verpfändung von Mitteln der betrieblichen Vorsorge zum Erwerb von Wohneigentum.	Möglichkeit zum Vorbezug und Verpfändung der Ansprüche auf Vorsorgeleistung zum Erwerb von Wohneigentum.
Nachdeckung	Keine Nachdeckung.	Für die Risiken Invalidität und Tod bleibt die versicherte Person während eines Monats nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert (Nachdeckung). Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses vor Ablauf dieses Monats ist die neue Vorsorgeeinrichtung für die Versicherten zuständig.
Teuerungsanpassung	Keine gesetzlich festgeschriebene Teuerungsanpassung der Renten.	Hinterlassenen- und Invalidenrenten, deren Laufzeit drei Jahre überschritten hat, werden bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters nach Anordnung des Bundesrates der Preisentwicklung angepasst. Alle Renten (inkl. Altersrenten) werden entsprechend den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtung der Preisentwicklung angepasst.
Anschlusspflicht	Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, werden von der FMA anhand eines Marktzeilungsschlüssels rückwirkend einer Vorsorgeeinrichtung zugewiesen.	Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, werden der Auffangeinrichtung angeschlossen.

**Herausgeber und Redaktion**  
Finanzmarktaufsicht Liechtenstein  
Landstrasse 109  
Postfach 279  
9490 Vaduz  
Liechtenstein

Telefon +423 2367373  
Fax +423 2367374

[info@fma-li.li](mailto:info@fma-li.li)  
[www.fma-li.li](http://www.fma-li.li)

**Konzept und Gestaltung**  
Leone Ming, Visible Marketing, Schaan



